

Nr.	1. Parameter	2. Vragen van de aanbieders	3. Voorstel gewijzigde parameter	4. Toelichting/onderbouwing	Reactie HHM
1	1. Kostprijsmodel	Hoe borgt de gemeente dat tussentijdse CAO-loonstijgingen per 2027 volledig en tijdig worden verwerkt in de tarieven, zodat aanbieders geen financieel risico lopen op reeds vastgestelde contractprijzen?	Wij verzoeken de gemeente om een indexatieclausule op te nemen waarbij het tarief bij tussentijdse CAO-verhogingen automatisch meebeweegt.	Onderhandelingen voor nieuwe CAO zijn nu ingegaan. Per einde van 2026 vervalt deze en volgt er een nieuwe CAO. Als dit niet direct in het tarief wordt gediscoteerd, dan dragen de zorgaanbieders hiervoor de lasten.	Indien in de nieuwe cao voor de VVT nog een extra salarisverhoging wordt afgesproken voor de periode na 1-7-2026 en voor 31-12-2026, dan wordt dit verwerkt in de indexatie van tarieven voor 2027; conform artikel 3.2 van de overeenkomst.
2	1. Kostprijsmodel	Is het mogelijk om naderhand format rekentool Bureau HHM voor gemeente Rhenen te ontvangen?	Wij verzoeken HHM met klem om het ingevulde rekenmodel te delen met de aanbieders, zodat er wordt voldaan aan transparantie. Pas dan hebben aanbieders een eerlijke kans om te beoordelen of de voorgestelde tarieven passend zijn voor H4-gemeenten.	Aanbieders kunnen zonder het ingevulde rekenmodel niet toetsen of de nog nader te publiceren tarieven passend zijn voor gemeente Rhenen. Hieropvolgend kunnen wij als aanbieders niet zelf het rekenmodel of parameters re-produceren. Dit is inefficiënt en foutgevoelig.	In de definitieve rapportage wordt in bijlage 1 de volledige berekening opgenomen. Daarin is volledig transparant en herleidbaar op welke wijze de gekozen parameters tot een tarief zijn omgerekend. Het staat de gemeente Rhenen vrij om het gebruikte rekenmodel met de aanbieders te delen.
3	1. Kostprijsmodel	De VNG-rekentool is het landelijk gedragen model voor de kostprijsberekeningen, te gebruiken door gemeenten en zorgaanbieders om op een transparante wijze en in lijn met de AMvB Reële prijs, om tot een reëel tarief te komen. HHM gebruikt dit model niet. Dit leidt tot tarieven die significant afwijken en uitkomsten die niet herleidbaar zijn. Waarom kiest HHM er bewust voor om de VNG-rekentool niet te gebruiken ondanks dat dit een landelijk gedragen model is?	Het verzoek om gebruik te maken van de VNG-rekentool om tot een advies-kostprijs te komen, zodat de tarief opbouw en berekening transparant is voor zorgaanbieders, waardoor zij kunnen nagaan of de parameterwaarden past en herleidbaar is bij de uitvoeringspraktijk.	Bureau HHM heeft in de ZOU-gemeenten het VNG-rekentool gehanteerd en toegepast teneinde, overeenkomstig de AmvB, te komen tot de vaststelling van een reëel tarief	Zie ook het antwoord bij vraag 2. Het staat de gemeente vrij om een kostprijsmodel te hanteren dat afwijkt van het VNG rekenmodel.
4	1. Kostprijsmodel	Er wordt geen ruimte meegenomen om gratificaties etc voor medewerkers uit te betalen. In het rekenmodel is er ook een mogelijkheid tot opvoeren van éénmalige uitkeringen die voorkomen uit CAO afspraken.	Dit betreft 0,2% van het totale bruto uurloon binnen HO bij XXX. Graag meenemen in kostprijsberekening.	XXX is vanuit de cao verplicht om bijvoorbeeld gratificaties bij bepaalde periode in dienst uit te betalen aan de medewerker. Dit is nu niet meegenomen in de uitgangspunten van HHM.	Dit betreft incidentele en relatief geringe opslagen. Deze zijn niet apart in de opbouw verwerkt. Wij zien deze mogelijke extra uitgaven als varianten die bij alle parameters kunnen voorkomen; sommige aanbieders hebben er meer mee te maken dan anderen. Daarom is naast de parameters van de kostprijs ook een risico-opslag opgenomen. Die dient ter aanvulling op die kostprijs-elementen die bij een aanbieder incidenteel hoger kan uitvallen dan in de opbouw is meegenomen. In de rekentool is als voorbeeld de transitievergoeding opgenomen, waarvoor in onze berekening van het tarief een vaste opslag is opgenomen.
5	1. Kostprijsmodel	Hoe wordt de gemiddelde efficiënte bedrijfsvoering bepaald?			Om de kostprijs voor een gemiddeld efficiënte aanbieder te bepalen kijken we voor elk van de onderdelen uit het kostprijs model naar de best passende waarde. In de notitie beschrijven we per parameter welke onderbouwing er gehanteerd is.
6	2. Maandsalaris & inschaling	Graag bij de eindejaarsuitkering en vakantiegeld ook in bedrag rekening houden met wettelijk minimum. Ook conform cao na 1 juli 2026, waar er weer hogere afspraken gelden.	Graag bij de eindejaarsuitkering en vakantiegeld ook in bedrag rekening houden met wettelijk minimum. Ook conform cao na 1 juli 2026, waar er weer hogere afspraken gelden.		We houden rekening met het minimumloon.
7	2. Maandsalaris & inschaling	Zou het percentage van 95,23% naar boven bijgesteld kunnen worden?	Ons voorstel zou zijn om 96,8% te hanteren voor het bepalen van het uurloon.	Medewerkers groeien snel door naar de hoogste hbb-schaal. Onze medewerkers kiezen bewust voor XXX en blijven lang bij ons in dienst waardoor een groot deel van onze medewerkers in de hoogste schaal zit.	Voorstel wordt niet overgenomen; we gaan niet uit van de praktijk van één aanbieder.
8	2. Maandsalaris & inschaling	Wij vragen ons af hoe we kunnen komen tot een realistisch tarief voor 2027, gezien de cao VVT waarschijnlijk niet tijdig beschikbaar is. Daarnaast willen we graag verduidelijking over de toepassing van de OVA-indexatie, omdat een jaargemiddelde mogelijk tot structurele afwijkingen leidt.	Wij stellen voor om in de aanbestedingsdocumenten op te nemen dat het definitieve tarief voor 2027 wordt aangepast zodra de cao VVT is vastgesteld. Bijvoorbeeld: <i>“Het definitieve uurtarief voor kalenderjaar 2027 wordt vastgesteld zodra de cao VVT is vastgesteld. Wanneer dit na 1 januari 2027 gebeurt, wordt het tarief met terugwerkende kracht toegepast.”</i> Daarnaast stellen wij voor dat, indien indexatie volgens OVA noodzakelijk is, deze wordt gebaseerd op de loonschalen per juli 2026 in plaats van een gemiddelde over geheel 2026.	Indien er gebruik wordt gemaakt van de OVA-methode, is het essentieel dat deze wordt gebaseerd op de loonschalen per juli 2026. Een jaargemiddelde over 2026 leidt tot een structurele onderschatting van de loonontwikkeling, omdat de cao-stijging per 1 juli 2026 (3,5%) slechts voor de helft van het jaar meetelt. Dit verschil wordt later niet meer gecorrigeerd en werkt door in de tarieven van daaropvolgende jaren.	De gemeente volgt bij de indexatie de afspraken in de contractstandaarden van het ketenbureau i-sociaal domein (door middel van de OVA en ppc). Deze index kijkt naar hele jaarblokken. Daarom moet er bij de indexatie ook over hele jaarblokken gekeken worden (anders wordt er dubbel gerekend). Indien er gekozen zou zijn voor indexatie op basis van de cao dan heeft de aanbieder gelijk, dat is hier niet het geval.

Nr.	1. Parameter	2. Vragen van de aanbieders	3. Voorstel gewijzigde parameter	4. Toelichting/onderbouwing	Reactie HHM
9	3. Opslagen	Vakantiegeld en Eindejaarsuitkeringen zijn vastgesteld op 8% en resp. 8,33%. Dit is niet juist i.v.m. de minimumbedragen die gelden vanuit de CAO.	Na herberekening vanuit kostprijsmodel met de periodiekmix komt eindejaarsuitkering op 8,61% en vakantiegeld uit op 8,23%. Dit komt ook overeen met onze praktijk.	Is onderdeel van de CAO en dient voor het bepalen van een reële tariefstelling opgenomen te worden	We houden rekening met de minimumwaarde van de vakantietoelage en eindejaarsuitkering. Daarbij houden we ook rekening met het aandeel van trede 5/5+ waarvoor dat minimum niet van toepassing is. Zie hiervoor ook het rekenvoorbeeld in bijlage 1 van de definitieve notitie.
10	3. Opslagen	In de VVT CAO zijn ook bepalingen opgenomen voor jubilea en vergoeding van normdagen. Deze zien we nu niet terugkomen in het consultatiedocument.	Voeg dit element toe aan de kostprijsberekening	Is onderdeel van de CAO en dient voor het bepalen van een reële tariefstelling opgenomen te worden	Zie het antwoord bij vraag 4.
11	4. Sociale lasten	HHM hanteert een verdeling van 75% vast / 25% flex voor de WW-premies, omdat er volgens HHM geen reëel onderzoek bekend is naar deze verhouding. Tegelijkertijd wordt gesteld dat de kern van de parameterwaarden is gebaseerd op door aanbieders ingevulde rekentools. Kan HHM schriftelijk bevestigen dat deze verdeling daadwerkelijk is gebaseerd op de door aanbieders aangeleverde data en/of ingevulde rekentools, en niet op een generieke aanname?			We corrigeren de tekst in de notitie op dit punt. De verhouding vast/flex is gebaseerd op de ingevulde rekentools
12	4. Sociale lasten	Voor het arbeidsongeschiktheidsfonds wordt uitgegaan van 80% grote organisaties en 20% kleine organisatie. Vanwaar deze keuze ?	100% grote organisaties	De vijf huidige aanbieders zitten allemaal in de categorie grote organisaties. Op basis van de huidige informatie is niet af te leiden dat dit in de toekomst anders zal zijn	Nadere analyse in afstemming met de gemeenten heeft duidelijk gemaakt dat inderdaad alle gecontracteerde aanbieders onder de categorie 'groot' vallen. Dit punt wordt derhalve aangepast.
13	5. Overhead	Waarom wordt overhead niet bepaald op basis van VVT instelling? XXX is dat namelijk wel met de bijbehorende overhead.	Graag rekening houden in overhead percentage behorend bij VVT-instelling.	Waarom wordt VVT-organisatie gestraft als men HO levert, door niet te rekenen met bijbehorend overheadpercentage. VVT-instelling biedt voor klanten en gemeente toch ook voordeel? Met de expertise die XXX in huis heeft kan er snel worden ingespeeld op signalen die de HO medewerker ziet tijdens het werk. Dit draagt bij aan het welzijn van de client en het langer thuis kunnen blijven wonen/snelter inschakelen van aanvullende ondersteuning.	We gaan uit van een gemiddeld efficiënt georganiseerde aanbieder. Hoewel De aanbieder een VVT-instelling is, wordt Huishoudelijke Ondersteuning binnen de Wmo beschouwd als een relatief gestandaardiseerd product, met een andere kostenstructuur dan intramurale zorg (Wlz) of wijkverpleging (Zvw). Deze laatstgenoemde vormen van zorg vragen aantoonbaar meer overhead, onder meer vanwege 24/7-beschikbaarheid, zwaardere kwaliteits- en verantwoordingsvereisten en complexere organisatie-inrichting. De sectorale benchmark waarop de overhead is gebaseerd, omvat alle VVT-aanbieders, inclusief aanbieders van Wlz-zorg en wijkverpleging. Door voor Huishoudelijke Ondersteuning een afzonderlijk, lager overheadpercentage te hanteren, wordt voorkomen dat overhead die samenhangt met andere zorgvormen wordt doorbelast aan dit product.
14	5. Overhead	De eisen van Rhenen wijken op dit moment af van andere gemeenten, vooral qua inzet van medewerkers die de intake en evaluatie bij alle cliënten doen. Kort samengevat moet dit op HBO-niveau zijn. Is hier rekening meegehouden in vergelijking met uitkomsten van de landelijke benchmark?			Rhenen gaat geen specifieke eisen stellen ten aanzien van de reguliere intake en evaluatie, zoals dat onderdeel is van de normale bedrijfsvoering in zorgorganisatie. Daarmee wijkt Rhenen niet af van andere gemeenten.
15	5. Overhead	Waarom gaan jullie uit van 21,8% als jullie vanuit de opgestuurde rekentools al hebben gezien dat de organisaties in Rhenen een hogere overhead hebben?	Ons voorstel zou zijn om 28,2% als overheadpercentage te hanteren.	Bij ons staat de medewerker op 1. Hiervoor organiseren wij bijvoorbeeld workshopdagen. Daarnaast werken we zoveel mogelijk digitaal waardoor elke medewerker een telefoon heeft.	Omdat er geen verklaringen zijn gegeven waarom de overhead in Rhenen hoger zou moeten zijn dan elders, gaan we in het tarief voor Rhenen uit van de benchmark van 21,8%. Dat weerspiegelt de gemiddeld efficiënt werkende aanbieder van Huishoudelijke Ondersteuning naar onze opvatting beter dan de feitelijke waarden van de actuele aanbieders.

Nr.	1. Parameter	2. Vragen van de aanbieders	3. Voorstel gewijzigde parameter	4. Toelichting/onderbouwing	Reactie HHM
16	6. Productiviteit	"Met betrekking tot de reistijd is uitgegaan van een medewerker die gemiddeld 5 dienstreizen per week maakt van circa 8 minuten per rit. Op basis daarvan wordt gesteld dat een medewerker bij 42 werkweken per jaar uitkomt op 28 uur reistijd. Hoewel deze berekening rekenkundig klopt, achten wij de onderliggende aannames onjuist. Het is ons niet duidelijk waarom wordt gerekend met slechts 5 dienstreizen per week. Deze aanname impliceert namelijk dat een medewerker gemiddeld 10 cliënten per week bezoekt, met een gemiddelde zorgduur van 2,3 uur. Dit correspondeert met een werkweek van circa 23 uur. Daarmee wordt feitelijk uitgegaan van een parttime dienstverband. Voor een consistente en realistische berekening dient echter, net als bij de overige parameterwaarden, te worden uitgegaan van een fulltime dienstverband. Door te rekenen met parttime parameters ontstaat een vertekend beeld van de werkelijke reistijd binnen een voltijdige werkweek."	Wij verzoeken HHM om deze parameterwaarden aan te passen naar 56 uur per jaar. Nu je voor een fulltime dienstverband minimaal twee reisbewegingen per dag maakt. Dat betekent 10 reisbewegingen per week van 8 minuten.	Voor een consistente en realistische berekening dient echter, net als bij de overige parameterwaarden, te worden uitgegaan van een fulltime dienstverband. Door te rekenen met parttime parameters ontstaat een vertekend beeld van de werkelijke reistijd binnen een voltijdige werkweek.	Voorstel wordt niet overgenomen. Voorgestelde waarde is hoger dan ingevulde reistijd in de rekentools (bandbreedte 17-30 uren per jaar). Het gewogen gemiddelde komt uit op 21 uren. Het uitgangspunt van 28 uur is daarmee volgens ons voldoende.
17	6. Productiviteit	In hoeverre is in de rekentool expliciet rekening gehouden met noodzakelijke tijd voor werkoverleg, intervisie en verplichte bijscholing, en hoe wordt geborgd dat deze activiteiten structureel worden gefaciliteerd binnen de productiviteitsnorm?	Verhoog de indirecte tijd met een specifiek percentage voor scholing en kwaliteitsoverleg.	Vanuit de Wmo en de kwaliteitskaders vanuit de gemeente wordt verwacht dat medewerkers signaleren (bijv. eenzaamheid, dementie). Dit vereist training en overleg met wijkverpleging of sociaal domein, wat tijd en geld kost.	Er is gerekend met 28 uren niet cliëntgebonden tijd, waaronder tijd voor werkoverleg, intervisie en verplichte bijscholing valt.
18	6. Productiviteit	Hoe onderbouwt HHM het gehanteerde verzuimpercentage van 9%, en in hoeverre zijn de aanvullende kosten voor verzuimbegeleiding, vervanging en inzet op duurzame inzetbaarheid hierin volledig meegenomen?	Verzuim handhaven op minimaal 9% met ruimte voor hogere indirecte kosten in de overheadcomponent.	Het regionale verzuim ligt op 169 uur (9%). Tegelijk vraagt het terugdringen hiervan om extra inzet (coaching, begeleiding, vervanging), wat leidt tot meer indirecte uren. Deze kosten worden nu onvoldoende meegenomen en drukken feitelijk op de overhead.	Het ziekteverzuim is gebaseerd op de ingevulde rekentools (gewogen gemiddelde).
19	6. Productiviteit	In hoeverre is in de productiviteitsnorm rekening gehouden met de tijdsbesteding aan administratieve handelingen per cliëntcontact, zoals registratie, rapportage en dossiergebruik?	Voeg een reële tijdseenheid (bijv. 5 minuten per inzet) toe voor verplichte administratieve handelingen door de medewerker.	Medewerkers moeten hun inzet verantwoorden, bijzonderheden signaleren en communiceren via de planningsapp. Deze minuten kunnen niet besteed worden aan directe cliëntentijd, maar moeten wel verloond worden.	De gemeente indiceert volgens het Normenkader Huishoudelijke Ondersteuning. Daarin wordt rekening gehouden met de indirectcliëntgebonden tijd (aankomst en vertrek, pakken en opruimen van schoonmaakspullen, contact met de cliënt en administratie).
20	6. Productiviteit	Met betrekking tot de verlof en feestdagen staat opgenomen dat dat op grond van de CAO VVT is. Voor ons is onbekend hoe daarbij uit wordt gekomen op een aantal van 245 uur. Kan HHM nader toelichting geven hoe zij tot 245 uur is gekomen?	Graag uitleg hoe er tot dit aantal is gekomen, indien uitleg niet mogelijk is graag aansluiten bij 237,4 verlofuren op grond van de cao vt.	https://www.caoinfo.nl/cms/asynchronousrendering/ModuleActiZCAO/CmsActiZCaolnhoudsopgaveContentRenderControl.aspx?contentId=41&folderNr=106	In de cao zijn ook redenen voor bijzonder verlof beschreven. Om ook die in het tarief te verwerken, voegen enkele uren toe voor bepaalde gebeurtenissen in het leven waar (in principe) iedereen mee te maken krijgt in zijn/haar werkende leven waarvoor verlof opgenomen mag worden. Denk bijvoorbeeld aan het overlijden van een familielid, werkjubileum, eigen huwelijk, verhuizing, etc. Het aantal uren voor deze bijzondere, incidentele vormen van verlof is vastgesteld op basis van praktijkervaringen van aanbieders die een aantal jaren geleden hebben geparticipeerd in kostprijsonderzoeken, en sindsdien in een brede reeks van opdrachten bevestigd. Door rekening te houden met een hoger aantal uren verlofuren, komt de totale productiviteit lager uit, waardoor het uurtarief stijgt.
21	6. Productiviteit	Waarom wordt er geen opslag meegenomen voor NO show in kostprijsberekening?	Graag zien we een opslag terug voor NO-show	XXX heeft te maken met niet of te laat afmelden van HO-klanten. Xxx kan dan geen productie factureren, maar moet wel de medewerker betalen als er op dat moment in het rooster van de medewerker geen andere cliënt beschikbaar is. Voor deze No Show zie we graag een opslag/vergoeding terug in de kostprijsberekening.	No Show wordt niet in het tarief verdisconteert. Enerzijds omdat dit bij de doelgroep van HO niet veel voorkomt; anderzijds omdat in de communicatie tussen cliënt en medewerker no-show is te voorkomen. Daar komt bij dat in de huidige contractperiode door geen enkele aanbieder is aangegeven dat no-show een probleem vormt, terwijl ook in het huidige contract geen no-show is verwerkt of opgenomen in het tarief.
22	6. Productiviteit	In de productiviteitsberekening is geen rekening gehouden met tijd voor teamoverleg en reflectie zoals supervisie	Graag 0,6% tijd opnemen voor teamoverleg in de productiviteit.	HO medewerkers komen zelden op kantoor. Om binding te houden is teamoverleg nodig. Als uitgangspunt hanteren wij 1 uur per maand. Dit komt neer op 12 uur per jaar. Wat dus 0,6% is.	Teamoverleg valt in de 28 uren niet cliëntgebonden tijd.

Nr.	1. Parameter	2. Vragen van de aanbieders	3. Voorstel gewijzigde parameter	4. Toelichting/onderbouwing	Reactie HHM
23	6. Productiviteit	Het aantal gehanteerde verzuimuren is ons (maximaal) streven ook wel. Praktijk bij ons laat een hoger aantal uren zien. In de gehele opstelling is de risicomarge voor ons niet voldoende om het extra verzuim op te vangen.	Het verzuimpercentage in 2025 is bij XXX gedaald naar 11,0% voor de huishoudelijke ondersteuning.	Zie ook de verzuimpercentages bij de andere aanbieders om tot een reëel percentage te komen.	Zie het antwoord bij vraag 18.
24	6. Productiviteit	Wij signaleren dat in de praktijk regelmatig sprake is van No Show. Op basis van de CAO VVT zijn wij verplicht onze medewerkers de geplande uren uit te betalen. In de huidige kostprijsopzet ontbreekt echter een parameter die deze No Show-kosten dekt. Wij vragen ons af hoe hiermee wordt omgegaan binnen de tariefsystematiek.	Wij stellen voor om een No Show-parameter op te nemen in de kostprijs, zodat de verplicht door te betalen uren kunnen worden bekostigd. Indien het opnemen van een parameter niet mogelijk blijkt, verzoeken wij HHM de gemeente te adviseren om deze component als aparte afspraak in de aanbesteding op te nemen.	Wanneer een cliënt niet thuis is, moeten wij onze medewerkers volgens de CAO VVT de ingeplande uren alsnog uitbetalen. Deze kosten zijn nu niet opgenomen in de kostprijs, waardoor aanbieders structureel tekortkomen. Daarom is het noodzakelijk dat hiervoor of een specifieke parameter wordt toegevoegd, of dat er in de aanbesteding duidelijke aanvullende afspraken worden gemaakt om deze kosten te vergoeden.	Zie het antwoord bij vraag 21
25	7. Risico-opslag	HHM hanteert een risico-opslag van 2%, waarbij wordt vermeld dat innovatie hierin niet is opgenomen. Kan HHM toelichten op basis van welke onderbouwing specifiek voor dit percentage is gekozen en hoe dit aansluit bij de feitelijke financiële risico's die aanbieders lopen binnen de uitvoering van de Wmo-zorg?	Wij verzoeken het risico-opslag percentage te verhogen naar minimaal 4%.	Voor een verantwoorde en toekomstbestendige bedrijfsvoering binnen de VVT-sector is het noodzakelijk dat zorgaanbieders beschikken over een voldoende weerstandsvermogen. Dit weerstandsvermogen stelt aanbieders in staat om financiële tegenvallers, fluctuaties in vraag en aanbod, incidentele kostenstijgingen en operationele risico's op te vangen. Het waarborgen van de continuïteit van zorg aan cliënten en de werkzekerheid van medewerkers is hierbij een primaire verantwoordelijkheid van zorgaanbieders. Wettelijke en normatieve verplichtingen: De verplichting om zorg te dragen voor een duurzame en financieel gezonde bedrijfsvoering volgt uit verschillende wet- en regelgeving, waaronder: - Wet toetreding zorgaanbieders (WTZa): deze verplicht zorgaanbieders tot een adequate bedrijfsvoering en structurele borging van continuïteit van zorg. - Governancecode Zorg (principe 3 – Duurzaamheid en financiële stabiliteit): besturen moeten zorgen voor een solide risicobeheersing en een voldoende financiële buffer. - Wmo 2015, art. 2.6.6 – reële prijs: gemeenten zijn verplicht tarieven vast te stellen die alle noodzakelijke kosten van aanbieders dekken, inclusief risico's en overhead. Deze kaders maken duidelijk dat een VVT-aanbieder niet kan opereren zonder een passende risico- en continuïteitsopslag. Het hanteren van een te lage opslag staat ongespannen voort met deze wettelijke en	Wij achten een verhoging van de risico-opslag naar 4% niet passend binnen het kader van de Wmo-tarieven. Het tarief dient reëel te zijn voor een gemiddeld efficiënte aanbieder, waarbij van aanbieders wordt verwacht dat zij overige risico's beheersen via hun reguliere bedrijfsvoering (goed werkgeverschap). Deze opslag is bedoeld voor het opbouwen van een beperkt weerstandsvermogen en niet voor het afdekken van alle risico's. Veel van de argumenten die door de vraagsteller zijn aangereikt, zijn aan te merken als reguliere, dus voorzienbare uitgaven waarvoor in de overhead kosten zijn opgenomen. Tot slot blijkt uit de Barometer Nederlandse gezondheidszorg 2025 van EY dat het gemiddeld rendement in de ouderenzorg oer 2024 3,5% bedroeg. Daarom denken wij dat een opslag van 2% voor de onvoorzienbare risico's volstaat.
26	7. Risico-opslag	Waarom gaan jullie uit van 2% risico-opslag?	Wij vragen om 4% mee te nemen.	De risico-opslag is bedoeld voor risico, maar ook voor innovatie en marge. Om als organisatie blijvend te ontwikkelen en tegenvallers op te kunnen vangen vragen wij om een opslag van 4% mee te nemen.	In de rekentool van de VNG worden opslagen gerekend voor risico, innovatie en marge. De keuze om een opslag voor marge en innovatie op te nemen in de rekentool, komt niet voort uit de AMVB. Wij nemen die om meerdere redenen dan ook niet mee in de bepaling de risico-opslag. Zo zijn wij van opvatting dat een eventuele opslag voor innovatie niet via het tarief verstrekt hoeft te worden; dat kan ook vanuit specifieke budgetten die voor gerichte innovatie kunnen worden aangewend. En, wanneer de aanbieder de interne kostprijs conform alle parameters in het tarief weet te organiseren, wordt deze risico-opslag de marge.
27	7. Risico-opslag	Wij vragen ons af waarom in de huidige opzet wordt uitgegaan van een totale opslag van 2%, terwijl dit naar onze ervaring niet aansluit bij de praktijk binnen Hulp bij het Huishouden. Met name de risico's, innovatielasten en noodzakelijke marge lijken hierin onvoldoende te zijn meegenomen.	Wij stellen voor om de totale opslag voor marge en risico vast te stellen op 3%, opgebouwd uit: 1% risico-opslag, 1% opslag voor innovatie, 1% marge	Een totale opslag van 3% sluit beter aan bij de realiteit binnen Hulp bij het Huishouden. De risico-opslag van 1% is noodzakelijk vanwege hogere personeels- en planningsrisico's die aanbieders niet volledig kunnen beïnvloeden. De sector vraagt continu om vernieuwing in digitalisering, kwaliteit en planning, wat een structurele innovatie-opslag van 1% rechtvaardigt. Tot slot is een minimale marge van 1% nodig om gezond en stabiel te kunnen opereren in een arbeidsintensieve sector. Daarmee is een totaal van 3% passend en inhoudelijk beter onderbouwd dan een generieke opslag van 2%.	Zie het antwoord bij vraag 26.

Nr.	1. Parameter	2. Vragen van de aanbieders	3. Voorstel gewijzigde parameter	4. Toelichting/onderbouwing	Reactie HHM
28	8. Overige kosten	In hoeverre weerspiegelt de gehanteerde reiskostenvergoeding van €0,63 per uur de werkelijke kosten van reistijd en mobiliteit in een geografisch gespreide gemeente als Rhenen?	Maak een gewogen gemiddelde waarbij u meer rekening houdt met de grote van de aanbieder waardoor het eerlijker verdeeld is.	De huidige vergoeding is gebaseerd op een gemiddelde, maar houdt onvoldoende rekening met spreiding van cliënten en reistijd. In de praktijk liggen kosten hoger door inefficiënte routes en tijdverlies. De huidige vergoeding dekt slechts een minimale fietsvergoeding en niet de werkelijke uitvoeringskosten	Er is gerekend met een gewogen gemiddelde, niet een gemiddelde. Dit staat ook beschreven in de notitie. De reistijd is verdisconteerd in de productiviteit.
29	8. Overige kosten	Aan gecontracteerde aanbieders is gevraagd de VNG-rekentool in te vullen op basis van actuele organisatiegegevens. In het HHM-model lijken echter bepaalde parameters, zoals innovatie en marges, niet te worden meegenomen. Kan HHM toelichten waarom niet het volledige VNG-rekenmodel wordt gehanteerd, terwijl dit wel als uitvraaginstrument is gebruikt?	Volledige VNG-rekenmodel aanhouden en niet zelf kiezen wat ze wel wil gebruiken voor haar advies en wat niet zonder onderbouwing.	Ondergetekende wijst erop dat selectieve toepassing kan leiden tot een vertekend kostprijsbeeld.	Zie de toelichting bij vraag 26.
30	8. Overige kosten	In het rapport wordt een risico-opslag toegevoegd ter waarborging van de continuïteit van organisaties. Zorgaanbieders worden in de praktijk echter regelmatig geconfronteerd met no-show van cliënten, terwijl medewerkers conform cao wel moeten worden doorbetaald. Kan HHM bevestigen of en op welke wijze no-show risico's zijn meegenomen in de risico-opslag? Indien dit niet het geval is, verzoekt ondergetekende om toelichting waarom dit relevante financiële risico buiten beschouwing blijft.	No-show niet opnemen in de risico opslag, verzoek aan de gemeente om hier een aparte beleid voor op te stellen.	Voorbeeld hoe andere gemeenten hiermee omgaan: no show / te late afmelding door cliënt Als een cliënt zich minder dan 24 uur voor de geplande afspraak afmeldt, of als er sprake is van een no show waarbij de medewerker van de aanbieder de cliënt zonder bericht van afmelding niet aantreft, mag de aanbieder de voor die afspraak geplande tijd declareren als geleverde zorg. Als dergelijke situaties zich vaker bij eenzelfde cliënt voordoen of sprake lijkt van een patroon, dient de aanbieder dit te signaleren en contact op te nemen met de Toegang of de consultant van de betreffende gemeente. De gemeente kan naar aanleiding van deze melding met de cliënt in gesprek gaan over het gebruik van de voorziening en de geldende afspraken, en beoordelen of de indicatie of behoefte aan ondersteuning aanpassing behoeft.	Zie het antwoord bij vraag 21.
31	8. Overige kosten	Kan HHM bevestigen of de ingediende vragen en bijbehorende antwoorden (al dan niet geanonimiseerd) worden gepubliceerd bij het definitieve rapport, zodat het voor aanbieders conform de AMvB Wmo herleidbaar en herkenbaar is hoe het tarief tot stand is gekomen?	Graag alle vragen + antwoorden publiceren in een vorm van Nota van Inlichtingen zoals bij een aanbesteding.	Indien publicatie niet plaatsvindt, verzoekt ondergetekende HHM of de gemeente gemotiveerd aan te geven waarom hiervan wordt afgezien.	HHM deelt een geanonimiseerd overzicht van de gestelde vragen en de beantwoording daarvan met de gemeente. Het is aan de gemeente om dit bestand op enig moment te delen met de aanbieders.
32	8. Overige kosten	Er wordt geen opslag voor Innovatie meegenomen in de uitgangspunten van HHM. Als organisatie hebben wij deze kosten wel. Als de Gemeente het belangrijk vindt dat er innovatie plaatsvindt, kan hiervoor dan een opslag worden meegenomen?	Graag 0,5% innovatiebudget meenemen	Gemeente heeft er baat bij dat organisaties die HO leveren op allerlei vlakken moeten blijven innoveren. Denk hierbij aan het samen met de gemeente ontwikkelen van nieuwe vormen van dienstverlening zoals flexibele inzet, wijkgerichte aanpak maar ook het gebruik van andere hulpmiddelen voor HO te onderzoeken. Bij Opella bedragen deze kosten 0,5% van de omzet voor HO. Graag dit % opnemen in het kostprijsmodel	Zie het antwoord bij vraag 26. Innovatiebudget is geen onderdeel van het tarief. Innovatie op kostenbesparing en efficiënte bedrijfsvoering wordt van elke aanbieder verwacht en behoort tot de reguliere bedrijfsvoering omdat de kosten zichzelf terugverdienen. Indien een aanbieder voorstellen heeft om de dienstverlening te verbeteren/innoveren, kunnen die altijd met de gemeente worden besproken.
33	8. Overige kosten	Waarom wordt er geen rekening gehouden met opslag generatieregeling en RVU?	In de kostprijs graag ook een opslag meenemen voor generatieregeling welke in de cao is vastgelegd.	Bij XXX zijn er ook enkele HO-medewerkers die hiervoor in aanmerking komen en dit is wettelijk bepaald in de cao	Zie het antwoord bij vraag 4.
34	8. Overige kosten	Waarom wordt er geen opslag meegenomen voor Overige personele kosten?	Een opslag voor Overige personele kosten meenemen a 3%, dit maakt ook onderdeel uit van de kostprijs HO. Zie ook rekentool van Berenschot.	In de Rekentool van Berenschot is is dit wel een rekenpunt en volgens de benchmark gemiddeld 2,8%. XXX heeft ook (veel) kosten voor o.a. Spoor 2 re-integratiebegeleiding van medewerkers en arbeidsdeskundige onderzoeken. Deze kosten bedragen bij de Ho van XXX 3%	Deze opslag maakt onderdeel uit van de overhead.

Nr.	1. Parameter	2. Vragen van de aanbieders	3. Voorstel gewijzigde parameter	4. Toelichting/onderbouwing	Reactie HHM
-----	--------------	-----------------------------	----------------------------------	-----------------------------	-------------

Nr.	Parameter	Welke verklaringen zijn er voor de hogere overhead in de regio Rhenen ten opzichte van onze landelijke benchmark van 21,8%?			
1	5. Overhead	<p>De overhead in een semi-landelijke gemeente als Rhenen ligt naar verwachting iets hoger dan het landelijk gemiddelde door een combinatie van structurele en actuele factoren. Allereerst is er vaak sprake van kleinere aanbieders, waardoor vaste kosten zoals management, administratie en planning over minder productieve uren worden verdeeld. Daarnaast zorgt een minder compacte cliëntenstructuur voor extra planningscomplexiteit en meer indirecte tijd, zoals reistijd en afstemming. Tegelijkertijd speelt toenemend verzuim een belangrijke rol. Organisaties zetten nadrukkelijker in op begeleiding, aansturing en verzuimreductie om uitval te beperken en inzetbaarheid te vergroten. Deze extra inzet vraagt om meer coördinatie, ondersteuning en managementcapaciteit, wat direct doorwerkt in de overhead.</p> <p>Daarnaast hebben hulpverleners steeds vaker te maken met complexere situaties bij cliënten, waaronder agressie en onveilige werkomstandigheden. Dit vraagt om aanvullende maatregelen zoals begeleiding, training en intensievere aansturing. Ook deze inzet verhoogt de indirecte kosten. Gezamenlijk zorgen deze factoren ervoor dat een overhead die iets boven de landelijke benchmark van 21,8% ligt in de context van Rhenen verklaarbaar en functioneel noodzakelijk is om kwaliteit, continuïteit en veiligheid van de dienstverlening te waarborgen.</p>			
2	5. Overhead	<p>De complexiteit van de huishoudelijke ondersteuning is de afgelopen jaren toegenomen. Gemeenten stellen steeds hogere eisen op het gebied van verantwoording, kwaliteitssystemen, samenwerking binnen de keten en innovaties. Dit vraagt om aanvullende capaciteit in IT, beleid, kwaliteitsbewaking en administratieve ondersteuning. Ook de rol van aanbieders verschuift, waarbij steeds vaker een beroep wordt gedaan op het meedenken over beleid, transformatie en innovatie. Deze bredere rol brengt onvermijdelijk extra overhead met zich mee. Verder speelt de veranderende cliëntpopulatie een belangrijke rol. Door de dubbele vergrijzing en het langer zelfstandig wonen van cliënten neemt de complexiteit van de ondersteuning toe. Dit vraagt om een verdere verdieping van de signaleringsfunctie van onze medewerkers. Dit vraagt meer afstemming (met o.a. ketenpartners), coördinatie en begeleiding van onze thuishulpen en richting cliënten als ook in samenwerking met andere partijen in het sociaal domein. Deze indirecte inzet vertaalt zich eveneens naar overheadkosten. Ook de huidige arbeidsmarktontwikkelingen zijn van invloed. De krapte op de arbeidsmarkt vraagt om extra inzet op werving, scholing, begeleiding en behoud van onze medewerkers. Daarbij vraagt de maatschappelijke rol van thuishulpen om meer persoonlijke aandacht en ondersteuning, zodat zij hun werk duurzaam en kwalitatief goed kunnen blijven uitvoeren. Deze investeringen zijn noodzakelijk voor continuïteit, maar worden tevens zichtbaar binnen de overhead. Tegelijkertijd nemen de financiële en organisatorische risico's toe, onder andere door wijzigingen in financiering, verantwoording en administratie, de inkomensafhankelijke eigen bijdrage en bredere beleidsontwikkelingen (waaronder het nieuwe regeerakkoord). Dit vraagt om versterking van financiële, juridische en controlfuncties binnen organisaties.</p> <p>Het is daarbij van belang om te benadrukken dat de indirecte aansturing, zoals leidinggevend en planners, slechts een relatief beperkt aandeel vormt binnen de totale overhead. Een belangrijk deel van de overhead wordt juist veroorzaakt door bovengenoemde functies en activiteiten die voortkomen uit externe eisen, kwaliteitsborging en de bredere rol van aanbieders van Huishoudelijke ondersteuning.</p> <p>Wij willen daarnaast benadrukken dat overhead niet uitsluitend benaderd dient te worden vanuit efficiëntie, maar in samenhang met kwaliteit, continuïteit en toekomstbestendigheid. Een eenzijdige focus op lage overhead doet geen recht aan de huidige ontwikkelingen in de sector en kan op termijn ten koste gaan van de stabiliteit van aanbieders en de kwaliteit van dienstverlening. In deze dynamische en complexere wordende markt is een hogere overhead in veel gevallen juist een weerspiegeling van investeringen in duurzame en toekomstbestendige organisaties.</p> <p>Ter afsluiting achten wij het aannemelijk dat de hogere overhead in de regio Rhenen onder andere verklaard kan worden vanuit bovengenoemde ontwikkelingen en daarmee niet zozeer duidt op inefficiëntie, maar op een sector in transitie waarin wordt geïnvesteerd in kwaliteit, continuïteit, samenwerking en toekomstbestendigheid.</p>			
3	5. Overhead	<p>De aanname dat HO een relatief eenvoudig te organiseren dienst is, is niet juist. Het verloop, het veelal langdurig ziekteverzuim en de hoge kosten van het werven van personeel heeft er toe geleid dat de kosten voor begeleiding van de medewerkers is toegenomen. Hierbij moet worden gedacht aan de inzet van Bedrijfsmaatschappelijk werk, inwerken van nieuwe medewerkers, kosten recruitment etc. al deze toegenomen kosten kunnen niet worden vergoed uit het risico-oplag percentage. Huishoudelijke ondersteuning is bovendien steeds vaker meer dan alleen schoonmaken, medewerkers krijgen bovendien vaker te maken met onveilige situaties wat ook om extra begeleiding vraagt.</p>			
4	5. Overhead	<p>Bij ons staat de medewerker op 1. Hiervoor organiseren wij bijvoorbeeld workshopdagen. Daarnaast werken we zoveel mogelijk digitaal waardoor elke medewerker een telefoon heeft.</p>			
5	5. Overhead	<p>Het ziekteverzuim in de gezondheidszorg is het hoogst in Nederland en stijgt ook harder dan in andere sectoren (CBS). Een gevolg is een grotere inzet van HR advies, recruitment en arbo dienstverlening.</p>			
6	5. Overhead	<p>Wij herkennen ons niet in de hogere overhead in de regio Rhenen. Onze overhead ligt in lijn met de landelijke benchmark van 21,8%.</p>			