

Nr.	Gemeente	1. Onderwerp	2. Vraag/opmerking	3. Voorstel gewijzigde parameter	4. Toelichting/onderbouwing	5. Beantwoording HHM
1	Renswoude & Veenendaal	1. Algemeen opbouw tarieven	Wij zien een keurig opgebouwd tarief met goed onderbouwde parameters. Wij hebben dan ook geen opmerkingen.	n.v.t.		n.v.t.
2	Renswoude & Veenendaal	1. Algemeen opbouw tarieven	In de dia <i>Uitgangspunten kostprijsmodel</i> spreken jullie over continue transparante en herleidbare parameterwaarden. Vervolgens lees ik bij verschillende parameters dat er gebruik is gemaakt van uitkomsten uit andere regio's en/of onderzoeken. Echter is het daardoor onherleidbaar hoe tot bepaalde parameterwaarden is gekomen. Hoe rijmen jullie dit met een transparant en herleidbaar onderzoek, wanneer desbetreffende uitkomsten niet transparant en herleidbaar zijn?	Graag ontvangen we de cijfers (berekeningen) van de onderzoeken waar huidige onderzoekt op gebaseerd is, ter transparantie. Het is als aanbieders nu ongemogelijk om hier op in te gaan en een afweging te maken of de parameterwaarden enigszins overeenkomen met de situatie in Veenendaal/Renswoude. Daar we per aanbieder alleen onze eigen input hebben, en geen vergelijking kunnen doen.		We zien hierin geen vraag of onderbouwing die bijdraagt in de betere keuze voor de opbouw van de tarieven in de gemeenten Veenendaal & Renswoude.
3	Renswoude & Veenendaal	1. Algemeen opbouw tarieven	In de dia <i>Uitgangspunten kostprijsmodel</i> benoemt HHM uit te gaan van een gemiddeld efficiënte aanbieder. In het verleden heeft HHM meermaals gewerkt met "best presterende aanbieders". Wat is het verschil tussen de best presterende aanbieder en de gemiddeld efficiënte aanbieder?	Verduidelijking		In de kern gaat het hier om een en hetzelfde. Alleen zijn er wel wat nuances aan te brengen. De bewoording van best presterende aanbieders wordt nog wel eens gebruikt wanneer er een uitvraag gedaan wordt specifiek bij de producten rondom 'hulp bij het huishouden'. Bijvoorbeeld de vier 'best presterende aanbieders' van de totaal acht aanbieders op een specifieke parameter zoals overhead. Zo wordt 'gemiddeld efficiënt' ook geïnterpreteerd als het gemiddelde van de efficiënte aanbieders, waarbij de waardes van de niet/minder efficiënte aanbieders daar niet tussen horen. Dit mag dus niet verward worden met gemiddelde efficiëntie, dat uitgaat van het gemiddelde van alle acht aanbieders in dit voorbeeld. Gemiddelde efficiëntie is dus wat anders dan gemiddeld efficiënt.

4	Renswoude & Veenendaal	1. Algemeen opbouw tarieven	In Veenendaal / Renswoude / Barneveld is geen kostprijsonderzoek gedaan. Graag een helderdere onderbouwing wanneer HHM spreekt van de gemiddeld efficiënte aanbieder. Wat zijn de bandbreedtes, wanneer is een aanbieder een outlier, wanneer is een aanbieder gemiddeld? Dit is onnavolgbaar. -□ In de dia Bronnen voor invulling wordt gesproken over landelijke benchmarks en uitkomsten elders. Het doel van een kostprijsonderzoek en het vaststellen van een kostprijs is de regionale aanpassingen en verschillen die in het land voorkomen. Om dan beroep te doen op "uitkomsten elders", is ten eerste vaag (hoever is elders? Wat voor type klanten, aanbieders, regio's?) en ten tweede onzuiver.	Verduidelijking		Eerste deel van de vraag. Zie ook antwoord op vraag 3. We starten het onderzoek met waarden van recente/actuele uitkomsten van trajecten waarbij vergelijkbare productbeschrijvingen zijn. De vraag aan de aanbieders vanuit de gemeenten zijn dan vergelijkbaar. Vervolgens toetsen we dit lokaal of dit ook passend is op in dit geval Renswoude & Veenendaal of Barneveld, of dat er lokaal andere zaken relevant zijn die van invloed zijn op de parameters. Als dit goed onderbouwd wordt en we constateren dat deze factor meespeelt, passen we uiteraard de parameter aan. Op die manier wordt het <u>tarief passend bij de betreffende gemeente(n)</u> .
5	Renswoude & Veenendaal	1. Algemeen opbouw tarieven	Op basis waarvan spreekt HHM over een reële opbouw van de verschillende producten vertaald naar parameterwaarden zonder een kostprijsonderzoek met uitvraag te doen? Hoe beweert HHM dat het reëel is, met welke specifieke cijfers vergelijkt HHM dit?	Kostprijsonderzoek uitvraag doen		We starten met reële waarden van vergelijkbare trajecten. Vervolgens toetsen we dit lokaal of deze waarden passen bij de betreffende gemeenten of dat er lokale factoren maken dat bepaalde parameterwaarden anders moeten gewaardeerd.
6	beide inkooptrajecten	2. Maandsalaris en inschaling	Bij het kostprijsmodel wordt rekening gehouden met het salaris voor geheel 2024. Het zou logischer zijn om rekening te houden met het salaris na de laatste loonsverhoging in 2024. Bij de CAO GGZ is dit 1 december 2024	salarisschalen na laatste CAO wijziging per 1-12-2024 als basis voor kostprijsberekening		De indexatie vindt binnen de gemeente plaats middels 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 <u>dubbel gerekend</u>).
7	Renswoude & Veenendaal	2. Maandsalaris en inschaling	In de tekst staat vermeld dat er gerekend wordt met 93% van het maximum van de betreffende FWG-schaal. In tabel 3 staat per FWG-schaal een lagere trede vermeld. Wat is nu de juiste benaderingswijze? Uitgaande van 30/4, 35/5, 40/6 en 45/7 in de aangegeven verhoudingen komen wij niet uit. Uitgaande van elke een-na-laatste trede van de schaal zou passend zijn.	Uitgaan van de op een-na-hoogste trede van de betreffende FWG-schaal. Dus in dit geval voor de dagopvang: 30/9, 35/10, 40/9 en 45/7.	Verskil tussen tabel 3 en voorstel (zoals zelf volgens mij ook bedoeld) is € 1,75 (bruto) per betaalluur.	We gaan uit van 93% van het maximum van de schaal. Tabel 3 geeft per product weer welke percentages bij welke schaal past. Als voorbeeld de kolom 45/7 betekent FWG 45 (voor de cao's GGZ, GHZ en VVT) en/of Schaal 7 (voor de cao SW). Hier geldt dus 93% van de max van FWG 45 en/of schaal 7.

8	beide inkooptrajecten	2. Maandsalaris en inschaling		<p>Waarom wordt voor de vaststelling van een tarief voor 2025 uitgegaan van het gemiddelde salaris over geheel 2024? In de CAO vvt vindt nog een laatste loonsverhoging plaats op 1 oktober 2024. Het salaris zoals dat geldt vanaf 12 oktober 2024 is o.i. dan ook de meest zuivere grondslag voor een berekening van het tarief voor 2025. Zeker omdat deze cao eindigt op 31-12-24 en de loonontwikkelingen daarvan nog niet bekend zijn. Als de huidige methodiek wordt gehanteerd wordt er vanaf het begin van het contract al een gat gecreeerd wat later niet meer wordt rechtgetrokken door een indexering conform OVA.</p>		<p>Zie ook antwoord op vraag 6. Daarnaast zijn op onbekende loonontwikkelingen geen tarief te bepalen. We kijken naar de cao die van kracht is en geven advies over de meest zuivere manier van indexatie.</p>
9	beide inkooptrajecten	2. Maandsalaris en inschaling		<p>Er is uitgegaan van 93% van HV-schaal 5. Wij zijn benieuwd op basis waarvan jullie dit uitgangspunt reëel achtte voor de specifieke situatie in de deze gemeenten? Het toepassen van 93% van de max. periodiek is in onze ogen irreëel voor de gehele looptijd, aangezien iedere medewerker jaarlijks één HV-loonschaal opschuift. Wij verzoeken jullie rekening te houden met de doorstroom voor de bepaling van de inzetmix voor het jaar 2025 en de volgende jaren. Daarnaast is ons verzoek om de inzetmix te baseren op het gewogen gemiddelde van alle aanbieders.</p>		<p>In dit onderzoek is er gekozen om geen uitvraag te doen naar de lokale gemiddelde inschaling op de HO. Wij achten de 93,5% van het maximum echt een reële schatter voor de inschaling, ook in de gemeenten Renswoude, Veenendaal en Barneveld. Dit vertegenwoordigt een gemiddelde in- en uitstroom aan personeel. Wij zien bij gemeenten waar wij wel een uitvraag doen naar de gemiddelde inschaling op de HO ook lagere gewogen en ongewogen gemiddelde percentages voorbijkomen.</p>
10	Renswoude & Veenendaal	2. Maandsalaris en inschaling	<p>De schalen die worden gehanteerd voor dagopvang zijn lager dan de schalen die onze medewerkers in de praktijk ontvangen. Al onze medewerkers op de dagbestedingslocaties zitten ofwel in schaal 35, ofwel 40. Onze verhouding is grofweg 50% schaal 40 VWT; 50 % schaal 35 VWT.</p>	<p>Wij willen dit als signaal meegeven en zijn benieuwd hoe dit zich verhoudt tot de input van overige organisaties.</p>	<p>Zoals toegelicht hebben wij slechts twee soorten functies op de dagbestedingslocaties: coördinerend medewerker schaal 40; en medewerker schaal 35. Naar ons idee is een dergelijke inschaling ook nodig gezien de verwachting die wordt gesteld rondom opleidingsniveau.</p>	<p>Het is niet juist dat de gehanteerde schalen enkel lager zijn. In het tarief zit een aandeel van FWG 30 (lager), maar ook een aandeel FWG 45 (hoger). Verder is er geen input gekomen op de functiemix van de dagopvang.</p>

11	Renswoude & Veenendaal	2. Maandsalaris en inschaling	Funciemix product Begeleiding ind. – regulier	Hoger aandeel functieschaal 45	Wij zijn van mening dat het aandeel betreft functieschaal 45 te laag is ingeschat. Vanuit onze praktijk hebben wij enkel medewerkers ingeschaald in schaal 45.	Uit de vragen en onderbouwing van meerdere vraagstellers leiden we af dat we de inschaling voor begeleiding individueel regulier ietwat te laag hebben ingeschaald. Derhalve verschuift het zwaartepunt van FWG30/35 op naar FWG40
12	Renswoude & Veenendaal	2. Maandsalaris en inschaling	Begeleiding ind. – regulier is voor 30% ingedeeld in schaal 30, 30% in schaal 35, 20% in schaal 40 en 20% in schaal 45	Bij [anoniem] zijn met name HBO opgeleide mensen die deze begeleiding doen	Inschaling is bij ons minimaal 90% in schaal 45	Zie antwoord op vraag 11.
13	beide inkooptrajecten	2. Maandsalaris en inschaling	In 2023 zijn de tarieven in januari met 5% geïndexeerd. De CAO lonen zijn in 2023 echter met 10% gestegen. Deze kostprijsberekening is gebaseerd op de loonkosten 2024 met een indexering naar prijspeil 2025. De CAO loopt tot 31 december 2024. Is de indexering prijspeil 2025 gelijk aan de te verwachte stijging loonkosten in de nieuw af te sluiten CAO?			We kunnen ons enkel baseren op datgene dat van kracht is op dit moment. We adviseren de gemeenten om met de OVA te indexeren. Hiermee is immers aantoonbaar dat de OVA recht doet voor de cao-ontwikkelingen.
14	beide inkooptrajecten	2. Maandsalaris en inschaling	Er zitten nogal verschillen tussen de funciemix Veenendaal/Renswoude en Barneveld. Wat is de reden voor deze verschillen?			Dit komt doordat er verschillen zitten in de productbeschrijvingen en de gevraagde opleidingseisen. Met andere woorden, de vraag is ander, daardoor de inschaling ook.
15	beide inkooptrajecten	2. Maandsalaris en inschaling	De funciemix Veenendaal/Renswoude en Barneveld sluit op geen enkele manier aan bij de werkelijkheid binnen het [anoniem] team van [anoniem] (team met ambulante begeleiders die werken in Veenendaal, Renswoude en Barneveld). Vanwege de krappe arbeidsmarkt is het ook niet reeel om te denken dat binnen de voorgestelde funciemix nieuwe collega's te vinden zijn.	De funciemix laten aansluiten bij de realiteit van inschalingen zoals in de cel hiernaast weergegeven. Alle begeleiders binnen het [anoniem] team zitten in schaal 45. Variërend tussen trede 5 en trede 13. Bij de begeleiders Jeugd varieert de inschaling van 45/5 tot 60/12.		Zie ook het antwoord op vraag 11. De inschaling voor Jeugd is hier niet relevant, het gaat hier immers over Wmo producten. Verder zitten bij zowel in de gemeente Renswoude en Veenendaal als bij Barneveld een aandeel FWG 45 in het tarief bij de producten van ambulante begeleiding/ individuele begeleiding. Daarnaast zit er ook een aandeel van FWG 50, 55, 60, 65 in de specialistische varianten bij Veenendaal en Renswoude, en een aandeel FWG 50 en 55 bij de Wooncoaching extra variant bij Barneveld.
16	beide inkooptrajecten	2. Maandsalaris en inschaling	bij het product begeleiding indiv regulier zetten wij personeel in die in schaal 40/45 GGZ of schaal 6 of 7 CAO Sociaal Werk) zitten, niet lager. Dus dat er ook 30% in 30/4 en 30% in 35/5 is, klopt in onze ogen niet	30% schaal 40 en 70% schaal 45 bij beg indiv regulier	personeel met de juiste opleiding en ervaring zal niet eens reageren op een vacature lager dan schaal 40/6. Over het algemeen is schaal 45/7 standaard voor de begeleiding regulier	Zie ook antwoord op vraag 11.
17		3. Opslagen	Geen opslag voor no-show-tarief	Graag 2% ophoging tarief i.v.m. No-Show.	In ons maatwerkteam zijn er reeds 194 uur in 2023 als 'no-show' geregistreerd. Dit is 2% van de totaal gewerkte uren (10.000).	We nemen op basis van de uitvraag, gesprekken en kennis uit den lande voor de dagbesteding en dagopvang 1% no-show op. Voor begeleiding individueel regulier 1%, specialistisch 2% en de plus variant 3%. Voor Hulp bij het Huishouden nemen we 0,5% op.

18	beide inkooptrajecten	3. Opslagen	De pensioenpremie staat in de kostprijsopbouw op 8,7%. Bij het recent uitgevoerde kostprijsonderzoek in de gemeente Ede staat deze op 9%. Wat is de verklaring voor dit verschil?	9% rekenen in het kostprijs model voor de pensioenpremie		In Ede is aangegeven dat 9% het gemiddelde is. Per product wisselt het daadwerkelijke percentage. Dit is het geval aangezien de pensioenpremie wordt bepaald aan de hand van de cao-mix. De cao-mix in Ede is anders dan bij deze 2 trajecten waardoor de pensioenpremie niet volledig overeenkomt.
19	beide inkooptrajecten	4. Sociale Lasten		Indexatie conform Cao VVT	Tijdens de dialoogsessie is aangegeven dat jullie voornemens zijn om een tarief voor 2024 te berekenen en de OVA-indexatie toe te passen om te komen tot een tarief voor 2025. Wij verzoeken u alsnog om uit te gaan van de salarisstijging in de cao VVT - ook voor 2025 en verder - aangezien dit de enige cao is die voor Huishoudelijke Ondersteuning van toepassing is. Indien op het moment van indexering nog geen nieuwe cao percentages bekend zijn, kan uitgegaan worden van de voorlopige OVA cijfers. Deze dienen achteraf te worden gecorrigeerd op basis van de definitieve cijfers. Voor producten waarbij meerdere cao's van toepassing zijn, kunnen wij begrijpen dat de OVA wordt toegepast. Voor Huishoudelijke Ondersteuning is dat echter niet het geval.	Zolang er geen nieuwe definitieve cao van kracht is, gaan wij uit van datgene dat bekend is. Op het moment van schrijven is dit ook van toepassing bij de cao VVT en adviseren we een indexatie middels OVA voor.
20	Barneveld	5. PNIL	nu 1,5% opslag voor PNIL (7% van 21%)		Meerkosten PNIL is niet enkel de eventuele BTW maar uitzendbureau's zijn commerciële bedrijven en willen er dus ook aan "verdienen".	Dat bedrijven iets moeten verdienen is uiteraard begrijpelijk. We zijn alleen niet van mening dat deze kosten verhaald mogen worden op de zorgaanbieders, maar ten koste gaan van de opdrachtnemer van een betreffende uitzendbureaus en vormt derhalve geen onderdeel van het tarief.
21	beide inkooptrajecten	6. Overhead	Onduidelijk is waarover de 'opslag overhead' wordt berekend. Kan dit verder toegelicht worden?			De opslag overhead baseren we ons op de percentages uit de VNG rekentool. Hiervan is een link opgenomen in de rapportage. Dit percentage wordt berekend over de bruto loonkosten inclusief werkgevers lasten en PNIL. Dit resulteert in een bedrag dat optelt in de som om tot de totale kosten per jaar te komen.

22	beide inkooptrajecten	6. Overhead	Zoals jullie weten is het overheadpercentage een belangrijk element waarop we beide van inzicht verschillen. Wij vinden een overhead percentage van 19% o.b.v. kosten (daadwerkelijk van 16% vóór de bruto netto berekening) niet reëel. Structureel hogere kosten voor recruitment, maar ook het boeien en binden van medewerkers als gevolg van de arbeidsmarkt leidt tot een hogere overhead. Op basis van de laatste landelijke Benchmark care 2022 van Berenschot komt dit percentage hoger uit, namelijk 19,1% (vóór de bruto-netto berekening). Na omrekening scheelt dit 4,6% (23,6% minus 19%).	We verzoeken om de overhead te baseren op de landelijke Benchmark of op basis van de gewogen gemiddelde van aanbieders. De landelijke Benchmark care 2022 is toegevoegd als bijlage.	Inmiddels is het rapport van Berenschot over de benchmark Hulp bij het huishouden gepubliceerd. Deze benchmark representeert 22% van de hulp bij het huishouden markt in Nederland en is vastgesteld door een onafhankelijk bureau, zijnde Berenschot. In dit rapport (zie bijlage) is te zien dat een gemiddeld overheadpercentage op basis van de omzet 19,1% betreft (= 5,7% direct cliëntgebonden overheadkosten en 13,4% indirect cliëntgebonden overhead). In het onderzoek dat jullie hebben doorlopen is een overheadpercentage op basis van de omzet gehanteerd van 16%. Dit betreft een verschil van 4,6%. In onze ogen biedt de uitkomst van deze benchmark een onderbouwing voor het feit dat het toepassen van een overheadpercentage van 16% niet reëel is. In het rapport wordt ook ingegaan op hoe de opslag op een overheadpercentage berekent dient te worden, zie hiervoor artikel 4.2.	De rapportage van Berenschot gaat uit van een 'gemiddelde efficiëntie' van 12 aanbieders. Dit is een gemiddelde, waarbij het onduidelijk is of dat een gemiddeld efficiënte aanbieder vertegenwoordigd. De rapportage maakt dit niet inzichtelijk. Gemiddelde efficiëntie is immers niet hetzelfde als 'gemiddeld efficiënt', dat wel veronderstelt wordt in de AMVB. We blijven bij onze eigen benchmark, die de redenering van de AMVB volgt en gemiddelde efficiëntie hanteert (niet het gemiddelde van alle aanbieders, maar het gemiddelde van de efficiënte aanbieders: 19%); voorstel wordt niet overgenomen.
23	beide inkooptrajecten	6. Overhead	Reiskosten uit rubriek 423 zijn reiskosten woon-werk kosten. De kosten gereden km werk-werk zijn niet in de overhead meegenomen.	Aan de reistijd een tarief reiskosten werk-werk koppelen en deze kosten meenemen in de overhead.		Reiskosten voor personeel is onderdeel van de (personele) overhead. Het zit dus verwerkt in het tarief.
24		7. Productiviteit	Begeleiding voor Reistijd is 126 uren te laag. Dit is 30 minuten per werkdag, terwijl je 4 à 5 cliënten ziet en de afstanden in Foodvalley groot zijn.	Verdubbeling aantal uren, dus 1 uur per dag werkdag.	Op deze manier is de productiviteit ook rond de 70% wanneer je de formule declarabele uren / werkbare uren doet. Mijn ervaring is dat dit al ambitieus is. Zie bijgevoegde mail.	Het uitgangspunt geldt als basis van het tarief dat in alle situaties wordt gehanteerd. Dit laat onverlet dat genoemde situaties voor kunnen komen, de vraag is of dit als basis van het tarief moet gelden. Ons uitgangspunt wordt ook bevestigd door recentelijk onderzoek (KPMG - Twente 2023).
25	beide inkooptrajecten	7. Productiviteit	Het aantal reisbewegingen van 9 per week per fte bij ambulante begeleiding is te weinig. Graag zouden we dit aangepast zien.	Wij stellen voor om het aantal reisbewegingen per week per fte van 12 (tot 15) te hanteren voor de productiviteit.	Er wordt veelal bij meer dan 4 cliënten per dag ambulante begeleiding geboden. Dit betekent dat er al bij 1 fte al 15 reisbewegingen per week kunnen zijn. Een voorstel van 12 reisbewegingen lijkt ons dan ook niet onrealistisch om te hanteren.	Zie ook antwoord op vraag 24. Door uit te gaan van een gemiddelde van drie cliënt bezoeken per werkdag (en vrijdag twee), kom je op 9 dienstritten. Dit uitgangspunt hebben we in veel regio's als bruikbaar voor de actuele begeleiding ervaren (mede vanwege toenemende digitale contacten).
26	beide inkooptrajecten	7. Productiviteit	Ziekteverzuimpercentage van 6,92% voor de GGZ, is voor ons te laag. Het voortschrijdend ziekteverzuimpercentage per 31-12-2023 bedraagt bij onze organisatie 10,88%	ziekteverzuimpercentage GGZ 10,88%		Het is niet realistisch om naar één moment in de tijd te kijken bij de bepaling van het ziekteverzuim, aangezien de contracten ook voor een langere tijd van kracht zijn. Daarom kijken wij terug over een periode van een viertal jaren, waarin ook de deel van de corona periode zit.

27	beide inkooptrajecten	7. Productiviteit	De reistijd waarmee rekening wordt gehouden is te laag. De ambulante begeleiders doen bij een fulltime contract zo'n 20 cliëntbezoeken per week. 20 bezoeken x 15 minuten reistijd x 42 weken is 210 uur	reistijd 210 uur		Zie antwoord op vraag 24.
28	Renswoude & Veenendaal	7. Productiviteit	HHM baseert het ziekteverzuim op gemiddelde Vernet-cijfers. Waarom denkt HHM dat dit gemiddelde cijfer ook toepasbaar is op de regio Veenendaal / Renswoude? Graag een cijfermatige vergelijking van het ziekteverzuimpercentage in Veenendaal / Renswoude t.o.v. de Vernet-cijfers.	Waarde welke overeenkomst met de werkelijke situatie in Veenendaal/Renswoude		We gebruiken voor de cao GGZ, GHZ en VVT Vernet cijfers, gespecificeerd naar de veiligheidsregio Utrecht (waar de gemeenten Renswoude & Veenendaal onder vallen). Hierbij zien we dat de percentages bij de GHZ en VVT circa 0,5% hoger zijn dan de landelijke cijfers. Voor de cao SW zijn alleen landelijke cijfers beschikbaar.
29	Renswoude & Veenendaal	7. Productiviteit	In de berekening van HHM missen de reiskosten. Deze worden ondervangen in de overhead, lees ik. Het is totaal onduidelijk om hoeveel reiskosten dit vervolgens gaat. Reiskosten zijn opgenomen in de cao VVT, waaraan wij gebonden zijn. Het kan niet zo zijn dat reiskosten dan vervolgens niet als aparte waarde meegenomen worden in een tariefberekening.			Zie het antwoord op vraag 23.
30	Renswoude & Veenendaal	7. Productiviteit	We zien dat HHM adviseert om 35 uur reistijd mee te nemen in de bepaling van het tarief. Dit baseren zij op een berekening met 42 weken. Bij 42 werkweken per jaar komt er een gemiddelde van 35 uren reistijd per jaar. Waarom is hier 42 weken in meegenomen? Dit is niet navolgbaar. Dit impliceert dat onze medewerkers maar 42 weken per jaar werken, en dat 10 weken geen hulp bij de klanten komt. Daar continuïteit is opgenomen in de huidige overeenkomst tussen de organisaties en de gemeenten, lijkt ons dit dat dit moet gaan over 52 weken.	52 weken opnemen in berekening.		Het is onlogisch om ervan uit te gaan dan een medewerker de volle 52 weken werkt. We gaan uit van het aantal werkbare uren. Hiervoor is de berekening (als voorbeeld bij de Hulp bij huishouden): bruto 1878 minus de verlof/feestdagen (245) minus het ziekteverzuim (169). Een medewerker heeft hier 1.464 werkbare uren. Dit zijn 40,7 weken, terwijl we in de berekening uitgaan van 42 weken. Het is tevens aan de aanbieder om de planning van personeel in te vullen.
31	Renswoude & Veenendaal	7. Productiviteit	We zien in de productiviteit geen tijd opgenomen voor werkoverleg en reflectie. Wat is hier de reden voor? In de HO is het zeer belangrijk om verbonden te blijven met de medewerkers en dit doen wij in de vorm van werkoverleggen en persoonlijke gesprekken. De ondersteuningsvraag van klanten wordt complexer en hierin is het belangrijk dat onze medewerkers kunnen sparren met elkaar. We zien hier op dit moment geen ruimte voor in dit tarief. Onderschrijft HHM het belang niet van goed werkgeverschap?	Neem scholing, reflectie en werkoverleg mee in de productiviteit. HHM maakt een foutieve aanname door te stellen dat specifiek voor de Hulp bij Huishouden gerekend kan worden met 20 uren, omdat hierbij vrijwel geen andere uren dan opleiding aan de orde zijn dat scholing. Neem de juiste uren mee, naar uitvraag.		We baseren ons op de feitelijkheid. Wij zien geen noodzaak om uren in het tarief op te nemen voor werkoverleg, persoonlijke gesprekken en sparring bij het product hulp bij het huishouden, zoals dat wel aan de orde is bij individuele begeleiding. Het is aan de vraagsteller om dit wel zo in te richten in de bedrijfsvoering. Uit de meer dan 60 ingevulde rekentools, die wij op plekken waar wij een uitvraag doen hebben ontvangen, blijkt dat dit niet standaard aan de orde te zijn.
32	beide inkooptrajecten	7. Productiviteit	Wordt er ook rekening gehouden met een stijgend ziekteverzuimpercentage?	10% ziekteverzuim	de 10% parameter is meer passend bij de huidige praktijk voor de diverse sectoren, het verzuim zal eerder hoger worden dan lager.	We doen geen voorspellingen voor het komende ziekteverzuim. Aangezien de contracten voor een langere tijd gelden, kijken we een langere tijd terug. Hier kijken we 4 jaar terug, waarbij ook een deel van de corona tijd is meegenomen.
33	beide inkooptrajecten	7. Productiviteit	De NZa heeft beschreven wat wel en wat niet binnen productiviteit, cliëntgebonden en niet cliëntgebonden tijd gerekend mag worden. Volgen de gemeenten de Nza normen in deze kostprijsberekening?			De gemeenten volgen het advies van bureau HHM.

34	beide inkooptrajecten	7. Productiviteit	In de kostprijsberekening wordt uitgegaan van 9 ritten per week van 20 minuten. Hoe zijn gemeenten tot het aantal van 9 ritten x 20 minuten gekomen? Graag een toelichting hierop.			Zie antwoord op vraag 25. Bovendien is de Wmo een 'lokale' voorziening en is gemiddeld 20 minuten passend bij de afstand.
35	beide inkooptrajecten	8. Risico-opslag	De risico opslag van 2% die u hanteert is niet realistisch. Ik verzoek u deze te herzien.	Een risico opslag van (minimaal) 4%	Alleen al op basis van het No show percentage bij begeleiding individueel is er een hogere risico opslag nodig. Daarnaast compenseert de tarief indexatie onvoldoende de kosten stijging van oa loonkosten waarmee het resultaat verder onder druk komt te staan. Gemiddelde brancheresultaten uit het nabije verleden zijn daarom niet representatief voor de huidige realiteit.	Zie ook antwoord op vraag 17. Daarnaast wordt het tarief volledig opnieuw opgebouwd met de huidige salarissen en andere cao wijzigingen. Daarom is indexatie van het tarief pas aan de orde vanaf komend jaar.
36	Renswoude & Veenendaal	8. Risico-opslag	HHM adviseert innovatie niet mee te nemen in de kostprijs. Waarom wordt deze keuze gemaakt in relatie tot deze aanbesteding? Er wordt in deze aanbesteding blijkbaar veel samenwerking en innovatie verwacht door de gemeente. Er is specifiek een perceel ingericht op innovaties en andere manieren van werken. Welk tarief wordt daar dan gehanteerd, of stelt HHM een ander tarief voor voor dat perceel?	minimaal 1,5% innovatie meenemen in tarief. Juist omdat er vanuit de gemeente blijkbaar vraag is naar innovatie, samenwerking en meedenken.		Voor de innovatie achten wij het verstandig een separate vergoeding beschikbaar te stellen, buiten het tarief. Daarmee wordt voorkomen dat het budget voor innovatie wordt uitgesmeerd over alle parameters.
37	beide inkooptrajecten	9. Overige kostprijsselementen	In het kostprijsmodel wordt geen rekening gehouden met no show. Dit is bij onze organisatie en doelgroep gemiddeld 5%	no show 5% opnemen in kostprijs		Zie antwoord op vraag 17.
38	beide inkooptrajecten	9. Overige kostprijsselementen	Klopt het dat er tot onze verbazing op dit moment geen reiskosten is opgenomen in de tariefberekening?	We verzoeken u rekening te houden met de reiskosten die aanbieders conform de Cao VVT verplicht zijn om uit te betalen aan hun medewerkers. Op basis van een gemiddelde van aanbieders. Deze vergoeding is een cao-verplichting (art. 9.2 cao VVT) en is nodig om de fietsvergoeding te betalen aan onze medewerkers.	In 2023 is de fietsvergoeding in de Cao VVT verhoogd, ons verzoek is dan ook om hiermee rekening te houden. Voor de berekening van reiskosten per uur zijn wij uitgegaan van de fietsvergoeding uit de CAO VVT gedeeld door de gemiddelde werkdag van onze thuishulp (2,69 uur). De uitkomst is aangevuld met onze totale uitbetaalde kilometervergoeding gedeeld door het totaal aantal gewerkte uren. Daarmee komen we tot de €0,50 per uur.	Zie antwoord op vraag 23.
39	beide inkooptrajecten	9. Overige kostprijsselementen	Tijdens de consultatiebijeenkomst worden de uitkomsten besproken met de HO-aanbieders. Op basis hiervan wordt de opbouw van het tarief definitief gemaakt. Wordt de presentatie ook achteraf met de HO-aanbieders gedeeld waarop nog (waar nodig) een schriftelijke reactie kan worden gegeven?			Er is uiteraard altijd nog de mogelijkheid om tijdens de inkoopprocedure vragen te stellen tijdens de Nota van Inlichtingen. Wat betreft het kostprijsonderzoek, hierbij is deze vragenronde de enige vragenronde. Overeenstemming op de parameters, betekent ook overeenstemming op het tarief; dit is immers niet meer dan de optelsom van de parameters.

40	beide inkooptrajecten	9. Overige kostprijsselementen	Dit document geeft ons inzicht in de opbouw en gebruikte parameters die bureau HHM gehanteerd heeft om te komen tot de adviestarieven. De uiteindelijke berekeningen hiervan ontbreken en kunnen (omdat HHM een eigen rekenmethodiek gebruikt en niet de VNG rekentool) niet nagerekend worden. Wij verzoeken u daarom in het kader van volledige transparantie de onderliggende berekeningen met ons te delen.			We stellen het rekenmodel beschikbaar aan de gemeenten. Het is aan de gemeenten om dit te delen met de aanbieders, of het model te laten zien tijdens een plenair of 1-op-1 momentje met een aanbieder.
41	Renswoude & Veenendaal	9. Overige kostprijsselementen	Hoe kijkt HHM naar het advies van indexatie middels OVA wanneer we afgelopen jaar met zijn allen pijnlijk duidelijk hebben gezien dat de OVA tekortschiet op de werkelijkheid en de geldende CAO. De gemeenten evenals HHM weten dat er weer een CAO-wijziging aan zit te komen, immers de CAO VVT loopt eind dit jaar af.	Verduidelijking + toekomstvisie		We vragen ons af op welke cijfers de aanbieder deze reactie baseert. Het is immers aantoonbaar dat de OVA niet tekort schiet voor de cao-ontwikkelingen. Als rekenvoorbeeld: de salarissen in cao VVT hebben er in maart 2023 er 3% en oktober 2023 er nog eens 5% bijgekregen. Dit is gemiddeld 3,79% over het hele jaar. De definitieve OVA van 2023 is 6,36% over 2023; lees: hoger dan de cao ontwikkeling. Voor 2024 geldt dat er in maart 2,5% bij komt en in oktober nogmaals 2,5%. Dat is gemiddeld 2,72% over het hele jaar. De voorlopige OVA staat 4,94% 2024.
42	Renswoude & Veenendaal	9. Overige kostprijsselementen	Bij de overheadkosten voor HbH wordt 19% gehanteerd. Hierbij wordt bewust afgewerkt van de gemiddelde VVT sector overhead van 25,5%. Vervolgens bij het ziekteverzuim wordt nogmaals de gehele VVT sector aangehaald, met een ziekteverzuim van 9,02%. Los van de parameterwaarde, ben ik benieuwd waarom HHM zich op het ene moment wel beroept op de gehele sector VVT, en op het andere moment bewust afwijkt en zegt dat het voor de HbH niet passend is.	nvt, verduidelijking		De bedrijfsvoering van de HbH is dusdanig anders ingericht dan de bedrijfsvoering van andere zorg uit de VVT sector zoals verzorging en verpleeghuizen. Dit heeft direct invloed op de overhead van de organisatie, daarom wijken wij op dit punt af van de benchmark. Bij ziekteverzuim zien wij een enorm volatiel verloop over de tijd en ook grote verschillen tussen aanbieders op het ziekteverzuim. Daarom volgen wij bij het ziekteverzuim de benchmark.

43	Renswoude & Veenendaal	9. Overige kostprijsselementen	Vervoer kostprijs bepaling vindt plaats op basis van de volgende uitgangspunten: • Type vervoer. We gaan ervan uit dat de aanbieder zelf het vervoer regelt. VRAAG: Wat wordt bedoeld met "zelf regelen"? Dit vraagt om meer toelichting. Als hiermee bedoeld wordt dat aanbieders allemaal eigen vervoersmiddelen dienen aan te schaffen én dat - los van rolstoelvervoer - alléén categorie 0 wordt gewogen in de prijsbepaling dan is dit wat ons betreft geen reële prijs bepaling en tevens niet in overeenstemming met de Nza uitgangspunten.	Een onderscheid tussen gecontracteerd vervoer en niet gecontracteerd vervoer is wat ons betreft noodzakelijk. Een vergelijking met de Nza tarieven vinden wij redelijk, mits de indexering hier ook aan wordt gekoppeld. Categorie C0 voor eigen vervoer en C1 voor gecontracteerd vervoer (inclusief rolstoelvervoer) zouden dan passend zijn als leidraad.	In eerdere communicatie naar de gemeente hebben wij met meerdere partijen informatie aangeleverd waaruit blijkt dat gecontracteerd vervoer meer dan 2 keer meer kosten met zich meebrengt dan het tot op heden geboden tarief. De door het Nza opgestelde objectieve tarieven maken niet voor niks een onderscheid tussen gecontracteerd en eigen vervoer. Hieraan voorbij gaan en verwachten van aanbieders dat zij allemaal de keuze hebben om eigen middelen in te zetten is niet realistisch en op geen enkele manier onderbouwd. Het aanschaffen van eigen vervoersmiddelen is daarnaast een investering die financieel niet haalbaar is, doet een appel op medewerkers die zich niet comfortabel voelen of niet in staat zijn om als chauffeur te rijden. Bovendien is het een allesbehalve duurzame keuze. Al met al is dit een onrealistische verwachting naar aanbieders die geen eigen vervoersmiddelen hebben.	We baseren ons op de Nza uitgangspunten wat betreft de financiële hoogte per categorie. Met 'zelf regelen' wordt bedoeld op het feit dat er middels eigen vervoersmiddelen van de organisatie of van vrijwilligers het vervoer wordt geregeld. De gemeenten Renswoude en Veenendaal maken onderscheid naar drie verschillende vormen van te indiceren vervoer (die overeenkomen met de Nza prestatie categorieën), namelijk: eigen busje/auto/instelling/ouder/vrijwilliger; gecontracteerd vervoer volwassenen; gecontracteerd vervoer volwassenen rolstoelvervoer, reguliere inhuur en in huur rolstoelvervoer. Hierbij worden de categorieën tot 10 km meegenomen.
44	beide inkooptrajecten	9. Overige kostprijsselementen	Is er bij de locatiekosten ook rekening gehouden met stijgende materiële kosten?	19 euro per dagdeel	ivm stijgende materiële kosten, zoals bijvoorbeeld bij gas/elektra etc zouden wij het beter vinden dat de materiële kosten hoger worden ingeschaald	Het aandeel van de materiële kosten is bij alle producten 10%. De best bruikbare index is volgens ons het NZa-prijsindexcijfer voor de consumentenprijzen. Deze wordt jaarlijks ook voorlopig vastgesteld. Hier zitten dergelijke stijgende kosten in verwerkt.
45	beide inkooptrajecten	9. Overige kostprijsselementen	Ik ben echter niet overtuigd van het feit dat 80% binnen een straal van 10 km woont ten opzichte van de dagbesteding. Deze verdeling stellen we dus ook ter discussie.	Mede gezien het feit dat er meerdere dorpen vallen onder de gemeente Barneveld en ook Veenendaal lijkt bovenstaande aanname niet de juiste.	Ons advies is om deze ook aan te passen en waar mogelijk de tabel te gebruiken die de Nza hanteert.	Voor de gemeenten Veenendaal en Renswoude gaan we uit van 100% over afstanden tot 10km. Voor de gemeente Barneveld gaan we uit van de 80/20 verdeling over de afstanden 10 en 20 km respectievelijk, aangezien we zien dat daar een groot buitengebied aan de orde is en bij de gemeenten Veenendaal en Renswoude niet.
46	Renswoude & Veenendaal	9. Overige kostprijsselementen	In de gemeente Veenendaal geldt betaald parkeren. Kosten voor de parkeervergunning zijn niet in de kostprijs meegenomen	Kosten voor parkeren meenemen in de overhead	De kosten voor een werknemersvergunning bedragen € 256,45 per jaar.	Parkeerkosten zijn onderdeel van de overhead, specifiek 'Algemene kosten'.
47	Renswoude & Veenendaal	9. Overige kostprijsselementen	Ik zie in de notitie niets over no show bij dagbesteding, ook in de uitvraag is daar geen mogelijkheid iets over te melden		Met welk percentage no show wordt in de tariefopbouw gerekend ?	Zie antwoord op vraag 17.