

Nr.	1. Parameter	2. Vragen vanuit u als aanbieder	3. Voorstel gewijzigde parameter	4. Toelichting/onderbouwing	5. Beantwoording
1	2. Maandsalaris & inschaling	Op pagina 8 Opbouwtarieven wordt tabel 2. CAO mix gemeenten weer gegeven. Op basis van welke gegevens is de CAO mix? Het lijkt erop dat deze functie mix afwijkt van landelijke gegevens.	Een realistische landelijke bandbreedte is: GGZ: 35-45% GHZ: 20-30% VVT: 20-30% Sociaal Werk: 10-20%	Een afgeleide uit meerdere officiële onderzoeken en gemeentelijke inkoopdata die allemaal dezelfde richting laten zien: - GGZ groeit sterk - VVT en GHZ blijven groot - Sociaal werk zit ertussenin als lichtere Wmo-laag	De cao-mix is gebaseerd op de cao's die aanbieders in deze regio hanteren en sluit daarmee aan bij de regionale uitvoeringspraktijk.
2	2. Maandsalaris & inschaling	Op pagina 8 Opbouwtarieven wordt genoemd, 'rekenen we steeds met 93% van het maximum'	Nieuwe Hulpverleners/personeel zowel jonge instromers als wel mensen met ervaring hebben een steeds 'betere' onderhandelingspositie omdat het steeds moeilijker is personeel te vinden in onze sector. Wij constateren dat wij als zorginstelling personeel hogere inschaling schalen en tredes moeten bieden. Het in verouderd onderzoek benoemde percentage 93% is niet meer representatief. Voorstel 95% lijkt meer passen in huidige situatie.	Bron: https://www.skipr.nl/nieuws/tekort-aan-zorgpersoneel-stijgt-nog-harder-dan-verwacht/ . https://www.azwinfo.nl/app/uploads/2024/05/AZW-scenarioanalyse-Arbeidsmarkt-zorg-en-welzijn-2033.pdf	Genoemde bronnen beschrijven het groeiende arbeidsmarktprobleem als een wicked problem, waarvoor langs vele lijnen oplossingen worden gezocht. Deze problemen ontkennen we niet, we zien echter geen aanleiding om als oplossing daarvoor een hoger gemiddeld salaris in het tarief op te nemen. Dit wordt in beide documenten waarnaar wordt verwezen ook niet als invloedrijke maatregel gezien. Wij gaan daarom uit van een gemiddelde inschaling van 93% van het maximum van de schaal, mede omdat ons geen objectieve bron bekend is waaruit zou blijken dat dit is achterhaald. Bovendien is dit een veelgebruikte parameterwaarde die gebaseerd is op meerdere onderzoeken en in verschillende regio's als passend wordt gezien (en ook wel eens lager wordt vastgesteld).
3	2. Maandsalaris & inschaling	Op pagina 8 Opbouwtarieven wordt genoemd, 'rekenen we steeds met 93% van het maximum'	aanvullend: - 92-93% = historisch gemiddelde uit kostprijsanalyses is verouderd - arbeidsmarkt 2020-2026 = structurele schaarste - gevolg = verschuiving richting hogere tredes (95-100%)	https://www.azwinfo.nl/app/uploads/2024/05/AZW-scenarioanalyse-Arbeidsmarkt-zorg-en-welzijn-2033.pdf	Zie het antwoord bij vraag 2.
4	2. Maandsalaris & inschaling	Op pagina 8 Opbouwtarieven wordt genoemd, 'rekenen we steeds met 93% van het maximum'	aanvullend: - 92-93% = historisch gemiddelde uit kostprijsanalyses is verouderd - arbeidsmarkt 2020-2026 = structurele schaarste - gevolg = verschuiving richting hogere tredes (95-100%)	1. UWV Arbeidsmarktprognoses Zorg & Welzijn: structurele tekorten in zorgberoepen 2. CAO-ontwikkelingen (GHZ, GGZ, VVT) loonsverhogingen + inhaalslagen 3. Inkoopdocumenten Wmo gemeenten stijgende tarieven + personeelsschaarste als reden	Zie het antwoord bij vraag 2.
5	2. Maandsalaris & inschaling	Gehanteerde % trede binnen de schaal: door verzwarende van de doelgroep (lichtere varianten gaan naar voorliggend veld/P-wet) nemen de loonkosten toe als gevolg van de inzet van meer ervaren / hoger opgeleide medewerkers met een hogere schaal. Het aangenomen percentage a 93% is derhalve te conservatief ingeschat	0,975	Onze verwachting is dat bij wegvallen arbeidsmatige dagbesteding de groepen intensiever worden en dat er een re-shuffle tussen groepen moet gaan plaatsvinden (bij wegvallen cliënten blijven er kleine groepjes over die samengevoegd moeten gaan worden). Verzwarende van zorg betekent inzet van duurdere medewerkers en in sommige vallen zelfs twee medewerkers.	Het productenboek beschrijft de functiemix voor de uitvoering van het product begeleiding groep. De productbeschrijvingen zijn mede gebaseerd op inzichten in de feitelijke uitvoeringspraktijk; de gemeente heeft bij de totstandkoming van de functiemix rekening gehouden met de verandering in samenstelling van de cliënten als gevolg van het overhevelen van de arbeidsmatige dagbesteding naar de P-wet. Overigens hebben tijdens de marktconsultatie in januari aanbieders ook uitgesproken dat zij het fijn vinden als ze voor dit product ook medewerkers met een MBO-3 opleiding mogen inzetten. Dat binnen bepaalde organisaties zwaardere inzet wordt gepleegd, is een keuze binnen de bedrijfsvoering en leidt niet tot aanpassing van de functiemix.
6	2. Maandsalaris & inschaling	Gehanteerde % verdeling tussen FWG schalen (35 mbo 3 en 65% MBO 4): Wanneer wij onze eigen medewerkerspopulatie als uitgangspunt nemen dan ziet de verdeling er als volgt uit:	5% MBO 3 en 95% MBO 4	Onze verwachting is dat bij wegvallen arbeidsmatige dagbesteding de groepen intensiever worden en dat er een re-shuffle tussen groepen moet gaan plaatsvinden (bij wegvallen cliënten blijven er kleine groepjes over die samengevoegd moeten gaan worden). Verzwarende van zorg betekent inzet van duurdere medewerkers en in sommige vallen zelfs twee medewerkers.	Zie het antwoord bij vraag 5.
7	2. Maandsalaris & inschaling	a. 5% MBO 3, 87,5% MBO 4 en 7,5% is HBO geschoold. Jullie rekenen met 35% MBO 3 en 65% MBO 4. Dat is nogal een fors verschil;			Zie het antwoord bij vraag 5.
8	2. Maandsalaris & inschaling	b. Vertaald naar salarisschalen zien wij dat wij dat in niveau 4 ongeveer 97,5% in schaal 40 zit en 2,5% in schaal 45. Al onze HBO geschoolde medewerkers zijn ingeschaald in schaal 55.			Zie het antwoord bij vraag 2. De vertaling van opleidingsniveau naar salarisschalen baseren we niet op de praktijk van een enkele aanbieder. Daarvoor kijken we ook functieboeken en actuele vacatures. Daaruit blijkt dat HBO-functies echt niet volledig en uitsluitend in FWG55 worden beloofd. Daarom nemen we dit voorstel niet over.

Nr.	1. Parameter	2. Vragen vanuit u als aanbieder	3. Voorstel gewijzigde parameter	4. Toelichting/onderbouwing	5. Beantwoording
9	3. Opslagen	Locatiekosten: in de berekening wordt uitgegaan van 11,- per client per dagdeel. Dat is inclusief 1,50 vergoeding voor lichte catering. Dat is erg laag!! Berenschot komt bij het kostprijsonderzoek dat nu loopt voor Heerenveen op € 15,29 per dagdeel plus nog een 3,6% opslag voor energie, niet-overhead materiële kosten en voedingskosten. Bijleveld Advies kwam voor de OWO-gemeenten op € 13,00 prijspeil 2026 = € 13,67 inclusief voeding. Bij SDF/Beschermd Wonen kwam HHM op € 17,14 prijspeil 2026 = € 18,02 inclusief voeding. Zo zien we dat verschillende partijen, onafhankelijk van elkaar, op een hoger bedrag uitkomen dan jullie voorstellen. Aangezien het soms om een verschil van 7 euro per client per dagdeel gaat moet hier echt beter naar gekeken worden.	€ 15,84	gemiddelde van de 3 gehanteerde onderzoeken	De onderbouwing voor de gekozen waarde is beschreven in de notitie. Dat er elders een ander keuze wordt gemaakt, doet daar niet aan af. De gekozen elementen zijn gebaseerd op herleidbare bronnen (NZa en Nibud) en daarmee reeel voor wat de gemeenten in Noordwest Fryslân van de aanbieders vragen.
10	3. Opslagen	Woon-werk verkeer: gehanteerd wordt een reisafstand van 10 km, wat neerkomt op € 0,74 per declarabel uur. Voor {AANBIEDER} ligt dat op € 1,01. Daarmee zit de voorgestelde berekening op slechts 75% van de daadwerkelijke kosten.	€ 1,01	Aansluiting bij werkelijke kosten als gevolg van reële reisafstanden. Daarnaast stijgen reiskosten harder dan indexatie.	De gehanteerde reiskosten sluiten aan bij gemiddelde aannames die in meerdere regio's als passend worden gezien. Bij de berekening van de tarieven kan geen rekening worden gehouden met uitzonderingen; het is immers een gemiddeld efficiënt werkende aanbieder waarmee is gerekend. De reistijd en reiskosten dienen te worden gezien als gemiddelden t.b.v. alle medewerkers van de aanbieders. Daarnaast is een afstand van 10 km ook een afstand die de gemeenten hier in deze regio herkennen.
11	8. Overige kosten	Reiskosten vergoeding woon-werk : op basis van 10 km enkele rit is in een (grotere) gemeente met veel dorpen niet realistisch, gemiddeld zitten we in gemeente Waadhoeke eerder op 15 km enkele rit.	15 kilometer per enkele rit	zie vraag/opmerking	Zie het antwoord bij vraag 10.
12	8. Overige kosten	Reiskosten vergoeding woon-werk : gezien het voornemen van het kabinet om het onbelaste vergoeding tarief te verhogen naar €0,25 met ingang van 01-01-2026 graag het tarief van €0,25 hanteren ipv €0,23	€0,25 per kilometer	zie vraag/opmerking	Op dit moment wordt hier geen rekening mee gehouden, aangezien dit een vrijwillige keuze is van de werkgever. Wellicht wordt dit herzien op basis van een nieuwe cao.
13	8. Overige kosten	Welke definitie voor no-show hanteren jullie?	15% ipv 5%	op basis van vrij & ziek is 5% erg laag, dit is eerder 10% (5 weken op jaarbasis) met kennis van een zwakkere doelgroep zal dit percentage in werkelijkheid nog hoger liggen	Een no-show van 5% is voor de dit product een bekende uitkomst die in veel andere regio's als passend wordt ervaren. Tevens kan een aanbieder zich ook proactief opstellen en groepen anders indelen en organiseren als klanten op vakantie zijn.
14	8. Overige kosten	1. Groepsgrootte: op basis van welke berekening is de grootte 1 op 6 bepaald? Is hier rekening gehouden met het wegvalen van de relatief arbeidsextensievere arbeidsmatige dagbesteding		Onze verwachting is dat bij wegvalen arbeidsmatige dagbesteding de groepen intensiever worden en dat er een re-shuffel tussen groepen moet gaan plaatsvinden (bij wegvalen klanten blijven er kleine groepjes over die samengevoegd moeten gaan worden). Verzwaring van zorg betekent inzet van duurdere medewerkers en in sommige vallen zelfs twee medewerkers.	De groepsgrootte is gebaseerd op de doelgroep en de productbeschrijving. Dit komt goed overeen wat we in andere regio's tegenkomen. Tevens is tijdens de marktconsultatie in januari door aanbieders uitgesproken dat de groepsgrootte iets groter mag worden.