

1. Parameter	2. Vraag (Wmo segmenten 1 en 2)	3. Voorstel gewijzigde parameter	4. Toelichting/onderbouwing	REACTIE	
1	0. Kostprijsmodel en aanpak	De volumemix BGG/BGI om te komen tot een trajectprijs in segment 2B is 70/30. Is dit op basis van de actuele verhoudingen binnen de populatie in Limburg Noord of zit hier al taakstelling in?	Huidige mix als uitgangspunt nemen.	De gekozen mix is gebaseerd op de productbeschrijvingen. En die zijn gebaseerd op de marktconsultaties die daarover zijn gehouden. Hier zit geen taakstelling in.	
2	0. Kostprijsmodel en aanpak	Reële prijzen zijn o.i. prijzen waar rekening gehouden wordt met niet beïnvloedbare parameters. Dit is bijvoorbeeld de CAO waarin personeel werkzaam is, maar ook met de overheadpercentages waarmee binnen de sector rekening gehouden moet worden. In hoeverre zijn deze "vaste" parameters toe te passen binnen de straks geldende "reële" tarieven?		Anders dan de vraagsteller is naar ons idee de opslag 'overhead' wel degelijk beïnvloedbaar. Onderzoek wijst uit dat juist op deze parameter aanbieders grote variatie vertonen. De verplichting vanuit de AMvB dwingt de gemeenten een onderbouwde keuze te maken mbt tot alle parameters, ongeacht of deze wel/niet door een aanbieder te beïnvloeden zijn. Zo is bijvoorbeeld een mix van cao's aan de orde, omdat die nu eenmaal voorkomen in de regio.	
3	0. Kostprijsmodel en aanpak	Waarom wordt voor het vervoer niet de actuele tabel WLZ-2021 gebruikt?	Hanteren dagtarieven WLZ-2021 vervoer.	De NZa heeft op basis van nader onderzoek in 2020 de vervoerstarieven opnieuw bijgesteld. In de tarieven van 2019 en 2020 was onder andere nog geen rekening gehouden met de enorme kostenstijging die vervoerders in 2019 hadden doorgevoerd, bestaande uit BTW-stijging en een historische prijscorrectie van ca. 25%.	In de definitieve adviezen gaan we inderdaad uit van de nieuwe tarieven voor de Wlz 2021.
4	0. Kostprijsmodel en aanpak	Hoe kan de urenopbouw van segment 1B zo laag zijn? Slechts 28 uren per maand (=1,6 dagdeel)? En welke doelgroep fungeert als basis voor dit gemiddelde?	Normaliter is de gemiddelde benutting stabiel bij NAH-clients ca. 4 dagdelen. Vraagstuk is, of er geen onderscheid zou moeten zijn naar enkelvoudig kort en enkelvoudig complex?	Voor de NAH-clients geldt, dat normaliter er sprake is van meervoudige problematiek en het aantal uren per maand gemiddeld gelijk is. Dan zou segment 1A naar verwachting toereikend zijn. De norm voor segment 2A (dagbesteding) echter niet. Dat ligt eveneens rond de 3-4 dagdelen per week (i.c. 52 tot 72 uren per maand) en is meer dan de gehanteerde 1,6. Vandaar dat wij ons afvragen, of er geen onderscheid moet zijn tussen enkelvoudig complex/intensief en enkelvoudig /basaal, waarbij de laatste uitgaat van 1,6 dagdelen.	Zie het antwoord op vraag 1.
5	0. Kostprijsmodel en aanpak	Wij vinden de overhead-beoordeling erg lastig. Elementen die voorheen in een overhead-% zaten, worden nu via een aparte parameter weergegeven (bijv. NHC/NIC en voeding). En andere overhead-% lijken compleet te verdwijnen. Graag zouden wij een vergelijking zien tussen model 2019 en model 2020 qua opzet en uitkomsten. Zie ook de eerdere vraag in regel x.	Aangeven hoe NAH valt binnen de gedefinieerde segmenten.	NAH is een specialisme, gericht op complexe en meervoudige problematieken die deze doelgroep kenmerkt. En niet valt in segment 2B, 3 of 4.	De gekozen parameterwaarden zijn gebaseerd op de productbeschrijvingen van de gemeenten/MGR. Deze zijn niet nader uitgewerkt naar specifieke doelgroepen zoals NAH in deze vraag. Derhalve kan deze vraag niet specifiek worden beantwoord.
6	0. Kostprijsmodel en aanpak	Wij nemen aan, dat vervoer dus als een apart product geïndiceerd blijft worden, aanvullend op het (dagbestedings)traject ?	N.v.t.	Vervoer is een belangrijke kostenpost. Een reële vergoeding hiervoor, is daarom van groot belang. Als wij het goed begrijpen, wordt dit als apart product geïndiceerd. Dat is prima. Met hierbij de aanvulling, om hierbij te kiezen voor het door de NZa in 2020 herijkte WLZ-model dagtarieven vervoer.	Wij hebben begrepen dat vervoer inderdaad separaat wordt toegekend indien de cliënt zichzelf zelfstandig naar en van de dagbestedingslocatie kan vervoeren. Zie ook het antwoord op vraag 3.
7	0. Kostprijsmodel en aanpak	Hoe zijn de urenberekeningen voor segment 1 en 2 tot stand gekomen	dagbesteding moeten klanten minimaal 3 dagen kunnen komen	wij krijgen van de gemeente de opdracht om te werken aan concrete doelen, waarna we in een afschaling kunnen gaan werken. Met deze minimale inzet wat gedaan kan worden is het werken aan doelen niet realiseerbaar. Verder zien wij een kans op verzwaaring zorg ambulant ontstaan omdat klanten niet weten hoe om te gaan met de lege / loze tijd die er ontstaat. echter ook daar is de ondersteuning die ingezet kan worden minimaal waardoor wij problemen zien ontstaan.	We hebben ons met betrekking tot de ureninzet in de trajecten gebaseerd op de productbeschrijvingen van de gemeente.
8	0. Kostprijsmodel en aanpak	Wij vragen u zich, betreft voorwaarden voor SROI verplichtingen, aan te sluiten bij het SROI convenant dat door 70+ gemeenten in Oost-Nederland is ondertekend	Aansluiten bij voorwaarden SROI verplichtingen	Om de effecten van SROI beleid te vergroten is het zeer wenselijk dat landelijk gezien eenduidig beleid wordt gevoerd en men ontwikkelingen gezamenlijk volgt. Aansluiting bij dit convenant bevordert deze werkwijze.	Neen, de gemeenten zoeken geen aansluiting bij dat convenant. De eventuele extra kosten voor Social Return worden niet in het tarief opgenomen. Het betreft hier immers de plicht om bepaalde keuzes te maken, die niet per se tot uitgaven hoeven te leiden.

1. Parameter	2. Vraag (Wmo segmenten 1 en 2)	3. Voorstel gewijzigde parameter	4. Toelichting/onderbouwing	REACTIE
9 1. Maandsalaris en inschaling	In hoeverre is sprake van een normatieve indeling, m.a.w. in welke mate hebben aanbieders straks nog ruimte om te schuiven met hun functiemix en als mogelijk lager ingeschaald en als nodig hoger ingeschaald personeel in te zetten?			De keuzes in de opbouw van de tarieven vormen geen eisen aan de aanbieder maar uitgangspunten voor het (reële) tarief. De aanbieder derhalve nog steeds andere keuzes maken (tenzij daarmee de inkoopvoorwaarden en eisen in het contract worden geschonden).
10 1. Maandsalaris en inschaling	Met welke indexatie gaat er gerekend worden?			De gemeenten hebben een werkwijze rond indexering; die wordt in contractvoorwaarden verder toegelicht.
11 1. Maandsalaris en inschaling	Op basis van welke onderbouwing heeft u gekozen voor een verdeling van 60% HBO geschoolde medewerkers bij segment 1a en niet 100% zoals in onze organisatie de realiteit is? Kunt u dit aanpassen?	hanteren van 100% HBO geschoolde medewerkers bij de begeleiding in segment 1a	Begeleiding aan volwassenen met een complexe, meervoudige ondersteuningsvraag vraagt in onze ogen altijd om een HBO geschoolde medewerker. In onze organisatie wordt deze begeleiding 100% door HBO geschoolde medewerkers uitgevoerd.	Uitgangspunt bij de reële tarieven is wat de gemeente van de aanbieders vraagt (zie de beschrijving van de segmenten en trajecten). De praktijk van een individuele aanbieder is daarbij niet maatgevend voor wat reëel is.
12 3. Sociale Lasten	we vinden het vreemd, dat de % sociale lasten die gebruikt zijn door HHM in Noord Limburg afwijken van de % voor sociale lasten die 2 weken later gebruikt worden door HHM in de regio Meierij	graag eenduidigheid hierin. Het goede % gebruiken.	Kunt u uitleggen waar de verschillende % vandaan komen. Het lijkt nu willekeurig.	In de notitie voor deze regio zijn de werkgeverslasten voor 2020 opgenomen, met name omdat bij het schrijven daarvan de cijfers voor 2021 nog niet bekend waren. In het definitieve advies nemen we de werkgeverslasten over 2021 op.
13 3. Sociale Lasten	Kunt u aangeven hoe u op een gemiddelde van 8,5% werkgeverslasten in de pensioenpremie komt?	hanteren van 9,6% werkgeverslasten in de pensioenpremie	Werkgeverslasten in de pensioenpremie zijn in 2020 ruim 1% hoger dan uw gemiddelde.	Inmiddels heeft PFZW de nieuwe pensioenpremie voor 2021 vastgesteld. Die wordt verwerkt in de definitieve adviestarieven.
14 3. Sociale Lasten	Kunt u de - inmiddels gepubliceerde - verhoging van de pensioenpremie in 2021 en 2022 overnemen in uw berekening?	Verhoging van pensioenpremie van 1,5% in 2021 en 0,8% in 2022 overnemen.	U geeft aan dat u nog een besluit moet nemen over de verwachte verhoging van de pensioenpremie. Inmiddels is deze verhoging bekend: 1,5% in 2021. In 2022 komt daar nog eens 0,8% bij (PFZW).	Dat klopt; het nieuwe percentage wordt in het adviestarief opgenomen.
15 4. Opslag Overhead	Er zijn systeemaanbieders en andere aanbieders. De afgelopen maanden is vaak in het nieuws geweest, dat systeemaanbieders meer overheadkosten hebben omdat zij algemene taken in regio's vervullen zoals opleiding, wetenschappelijk onderzoek en dergelijke. Hiervoor is het gerechtvaardigd dat systeemaanbieders hogere tarieven hebben dan andere aanbieders. Erkennen jullie dit niet?	Het overhead % zal voor systeemaanbieders tussende 35 en 40% moeten komen te liggen.	zie opmerking bij "vraag"	Het onderscheid tussen aanbieders en 'systeemaanbieders' wordt elders gehanteerd bij de diensten onder de Jeugdwet. Het is de vraag in hoeverre de genoemde bijzondere kosten ook bij de maatschappelijke ondersteuning een dergelijk onderscheid tussen aanbieders in de hoogte van de overhead rechtvaardigt. Wij zien in de keuzes van de regio daartoe geen aanleiding.
16 4. Opslag Overhead	Welke kosten zijn de basis voor de opslag overhead. Er wordt gezegd op de kosten van het personeel in de directe dienstverlening. Welke functionarissen horen hierbij? Welke directe materiële kosten kunnen hierin worden meegenomen?			De opslag overhead wordt toegepast op alle kosten van personeel in het primaire proces. In de notitie is een beschrijving opgenomen van de onderdelen die wij tot de overhead rekenen.
17 4. Opslag Overhead	De opslag Overhead van 30% van Berenschot is het aandeel van de overhead in de <b>totale</b> kosten, niet de opslag op de loonkosten. Deze is hoger om aan 30% overhead in % van de kosten te komen	De opslag op de loonkosten bedraagt 50% (dwz dat er 30% aan overige kosten en 70% aan kosten primair proces wordt gependend. Voorbeeld: voorbeeld: stel de kosten voor primair proces betreffen € 40, dan zijn de overige kosten € 20, hetgeen een KP betekent van € 60. De € 20 zijn in opslag op de loonkosten 20/40 = 50%. Als % op de totale kosten is dit 20/60 = 33%	2/3 van de KP bestaat uit loonkosten primair proces en 1/3 uit overige kosten	In de benchmark care (zie ook de rekentool) wordt de overhead op twee maniere weergegeven: als opslag op de loonkosten primair proces en als aandeel in de totale kosten. De opslag waar wij van uitgaan betreft het eerste: een opslag op de kosten van het personeel in de directe dienstverlening. De gekozen opslag is mede gebaseerd op de gemiddelde overhead voor de verschillende sectoren in de benchmark.
18 5. Productiviteit	Scholing en opleiding zijn gebaseerd op actuele cijfers i.p.v. normen - daarmee wordt de stimulans tot (meer) leren in de steeds complexer wordende ouderproblemtiek ontomen. Wat is de verwachting van gemeentes hierin?	Verwachting gemeentes rondom scholing expliciet meenemen.		In de notitie is opgenomen hoe de scholing in het tarief is verwerkt. Mogelijk dat in de inkoopvoorwaarden andere, aanvullende verwachtingen tav scholing worden beschreven.

1. Parameter	2. Vraag (Wmo segmenten 1 en 2)	3. Voorstel gewijzigde parameter	4. Toelichting/onderbouwing	REACTIE
19 5. Productiviteit	de reistijd is gezien de uitgestrektheid van het gebied en het feit dat er binnen de ggz veelal korte contactmomenten zijn niet in verhouding. Beeldbellen kan helpen de reistijd te verminderen, echter zien wij dat cliënten de behoefte hebben aan fysieke contactmomenten.	in het KP onderzoek van HHM van 2 jaar geleden werd er voor reistijd 150 uur aangehouden voor begeleiding gespecialiseerd (nu nog maar 60)	uitgaande van 6 a 7 contacten per dag met een reistijd van gemiddeld 10 minuten tussen de contacten kom je op een reistijd van 200 uur per week. Ervan uitgaande dat de helft van de cliënten voor de helft geholpen kan worden met beeldbellen dan zou dat een reistijd betekenen van 150 uur per jaar.	Naar aanleiding van de consultatie is nader verkend dat niet de helft maar een kwart van de individuele contacten digitaal plaatsvinden. Derhalve is het aantal uren reistijd bijgesteld tot 90 uren per fte per jaar.
20 5. Productiviteit	Opleiding/Intervisie: 40 uur	in verband met de "overspannen" arbeidsmarkt en de tekorten aan kwalitatief personeel wordt er ingezet op binden boeien van personeel. Willen we goed personeel werven en houden dan is opleiding is hiertoe een motivator. 2% in de Cao wil zeggen minimaal 2%. De kosten van de opleiding zijn inderdaad verwerkt in de overheadkosten. De uren die een medewerker primair proces hiervoor nodig heeft komt tlv de productiviteit.	Medewerkers bij XXX hebben de mogelijkheid om gemiddeld 80 uur per jaar voor opleiding in te zetten	Dit voorstel wordt niet overgenomen. Het is voor de dienstverlening die de gemeenten hier contracteren niet noodzakelijk dat elke fte elk gaat twee weken fulltime op cursus gaat.
21 5. Productiviteit	Van een productiviteit van 80% (van de werkbare tijd), zijnde 1200 uur is in 2019 door de zorgaanbieders aangegeven dat deze niet haalbaar is.	1100 uur	zie tabblad bijlage	Dit voorstel wordt niet overgenomen, mede gelet op de beantwoording van de vragen 19 en 20.
22 5. Productiviteit	Waar is de aanname op gebaseerd dat bij de overige ambulante functies er sprake is van 4,5 dienstreizen per week van gemiddeld 20 minuten per keer, mede gebaseerd op de aanname dat ca. de helft van alle individuele contacten via screen-to-screen contact plaatsvindt?	140 uur in plaats van 60 uur, berekening zie Toelichting.	Wij herkennen het lage aantal reisbewegingen van 4 tot 5 per week onder aanname van 50% beeldbellen totaal niet. In onze praktijk zijn er 4 tot 5 reisbewegingen per dag. Dit past ook bij het streven om juist kortdurende contacten te hebben. Als ik dit vertaal naar een werkweek dan hebben onze medewerkers ca. 18 tot 22 reisbewegingen per week. Stel 50% hiervan kan door middel van beeldbellen dan gaat het om 9 tot 11 reisbewegingen per week x 20 minuten x 42 weken = 140 uur per jaar.	De aanname dat (sinds Corona) de helft van individuele contacten digitaal tot stand komt, is gebaseerd op de concrete ervaringen van de gemeenten die dit vernemen in de dagelijkse contacten met vele aanbieders.
23 5. Productiviteit	Bij ambulante begeleiding wordt gerekend met reistijd 60 uren (3% van de FTE-uren). Dat is te laag. Graag aanpassen.	Tenminste 10% = 190 uren.	Noord Limburg is uitgestrekt. In de praktijk wordt minimaal 10% van de jaarcuren besteed aan reizen. Beeldbellen/beeldzorg kan dit weliswaar iets verminder, echter cliënten hebben overwegend behoeften aan direct contact; en beeldzorg is vooral aanvullend.	Zie het antwoord op vraag 19.
24 5. Productiviteit	Waarop is de reistijd gebaseerd?	voorstel is 125, we zien in de regio dat ze hier met een vertrek van 125 beginnen	gezien de grote afstanden op de plattelandsgemeentes is dit niet reeel. Verder zien we dat de intensiteit van de beschikkingen terugloopt wat maakt dat we meer reisbewegingen gaan maken omdat we meer klanten kunnen zien.	Zie het antwoord op vraag 19.
25 5. Productiviteit	Hoe komen jullie op een berekening van 5,3% ziekteverzuim?	voorstel is 6,5%	ziekteverzuim in de zorg is op dit moment heel hoog, wat gaat het lange termijn effect van Corona doen. Hoe reeel is de 5,3% waar nu mee gerekend wordt.	De inschatting voor een reële afslag voor verzuim als gevolg van ziekte, is gebaseerd op de periode van voor Corona. De langetermijn effecten van de pandemie zullen moeten worden bezien. Vooralnog gaan we ervan uit dat de werkgever door zorgvuldig verzuimbeleid met name de meldingsfrequentie en het kort verzuim kan beïnvloeden, daarom is de 100 uur gemiddeld verzuim een reeel uitgangspunt voor het tarief.
26 5. Productiviteit	Waarom gaat u niet uit van de landelijk gemiddelde verzuimcijfers (of net daaronder), maar hanteert u in het berekenen van het ziekteverzuim het percentage wat hier fors onder ligt? Kunt u dit aanpassen naar een realistischer percentage?	Hanteren van een verzuimpercentage van 6,3%. Nog steeds onder het landelijk gemiddelde (Vernet), maar realistischer voor een groot deel van de zorgaanbieders.	In veel organisaties wordt hard gewerkt aan het terugbrengen van het ziekteverzuim. Desondanks is het niet reeel om met 5,3% ziekteverzuim te rekenen, wat zo ver onder het landelijk gemiddelde ligt. Door niet fors, maar net onder het landelijk gemiddelde (Vernet) te gaan zitten, zit er toch een gewenste opdracht richting zorgaanbieders in.	De gekozen parameterwaarden vormen geen eis waaraan een aanbieder zich dient te houden, maar een uitgangspunt voor het reële tarief. Het klopt dat de gekozen waarde onder de landelijke benchmark voor de sector zit; de vraag is waarom dat geen reële keuze is.
27 5. Productiviteit	Op basis van welke onderbouwing heeft u gekozen voor 60 uur per jaar aan reistijd voor ondersteuning bij een cliënt thuis? Kunt u dit aanpassen naar een meer realistischer aantal dat passend is bij deze regio en passend bij de ontwikkeling waarbij meer cliënten in kortere tijd worden gezien?	Hanteren van gemiddeld 210 uur reistijd per jaar i.p.v. 60, als het gaat om ondersteuning bij een cliënt thuis.	Wij zien in onze cijfers dat medewerkers veel meer kwijt zijn aan reistijd dan uw berekening van 60 uur per jaar laat zien. In deze regio is een medewerker ruim 12% van zijn bruto uren kwijt aan reistijd, dat is ongeveer 210 uur per jaar. Noord-Limburg is een uitgestrekte regio met veel kleine dorpen en kernen, waardoor de reistijd langer is dan in meer stedelijk gebied. Daarnaast behandelen medewerkers steeds vaker meerdere cliënten in kortere tijd, waardoor ook meer reistijd ontstaat.	De gevraagde onderbouwing is in de notitie opgenomen. Het kan zijn dat niet iedere aanbieder in gelijk tempo de zorg op afstand weet te organiseren, maar de suggestie dat een medewerker 210 uur per jaar aan cliëntgebonden dienstreizen mist, komt ons erg ongeloofwaardig voor. Dat is bovendien geen 12%, maar bijna 16% van de beschikbare tijd.

1. Parameter	2. Vraag (Wmo segmenten 1 en 2)	3. Voorstel gewijzigde parameter	4. Toelichting/onderbouwing	REACTIE
28 5. Productiviteit	Op basis van welke onderbouwing komt u uit op 42 volle werkweken in een jaar? Kunt u dit aanpassen naar een meer realistisch aantal?	In de berekening uitgaan van 47 volle werkweken in een jaar.	Medewerkers hebben gemiddeld zo'n 5 weken verlof op jaarbasis, incl. opname van LFB-uren. Dat houdt in dat ze ongeveer 47 weken per jaar werken.	In de notitie is aangegeven dat we uitgaan van 1.518 werkbare uren per jaar. Bij een werkweek van 36 uren zijn dat 42 weken.
29 6. Risico-opslag	Wij vragen u het gehanteerde percentage risico opslag te verhogen naar 5%	5% risico-opslag	In uw presentatie gaf u aan dat het landelijk als reëel en gebruikelijk wordt gezien om een risico-opslag van 2-5% te hanteren. Omliggende regio's (zoals Noord Oost Brabant) hanteren een risico-opslag van 5%. Als zorgaanbieder die in meerdere inkoopregio's zorg biedt (en überhaupt voor het sociaal domein) is het zeer wenselijk dat er eenduidig beleid wordt gevoerd op dergelijke onderwerpen.	De Wmo gaat uit van de lokale, gemeentelijke verantwoordelijkheid. Dat andere gemeenten hier andere keuzes maken is derhalve minder relevant voor de gemeenten in deze regio. Uw voorstel wordt derhalve niet overgenomen.
30 6. Risico-opslag	Wij vragen u het gehanteerde percentage risico opslag te verhogen naar 5%	5% risico-opslag	Zoals collega zorgaanbieder tijdens uw presentatie al aangaf: in het afgelopen jaar, rondom de coronacrisis, is meerdere malen vanuit de regio benadrukt dat er van uit wordt gegaan dat zorgaanbieders in staat zijn enige financiële tegenslag op te kunnen vangen. Dit is geen onterechte vraag (we doen het samen), echter kan dit alleen maar wanneer er ook een reële en gezonde reserver kan worden opgebouwd. Een risico-opslag van 5% is dan minimaal en meer dan redelijk.	Wij blijven van mening dat een gezonde bedrijfsvoering kan uitgaan van 2% op de kostprijs en daarmee het reële tarief. Uit recente publicaties blijkt dat dit een gemiddelde marge is van een normaal functionerende zorgorganisaties.
31 7. Overige kosten	voor lichte catering wordt een tarief van 1 euro/dagdeel meegenomen behalve bij product 1A.	Ook bij 1A is een vergoeding voor lichte catering nodig (koffie etc.)		De vergoeding voor de lichte catering is verwerkt in de kostprijs van dagbesteding. Derhalve ook bij de dagbesteding in segment 1A.
32 7. Overige kosten	bij product 2A en 2B is de maaltijd onderdeel van het product. Deze maaltijd komt boven op de lichte catering (koffie, koek etc.) en betreft bij product 2b zelfs een warme maaltijd. Hiervoor dient een additionele vergoeding te worden opgenomen.	toeslag voor maaltijd opnemen van 6,50 euro per dag voor een warme maaltijd en 3,5 euro voor een broodmaaltijd	Indien een client in de toekomst zowel een warme maaltijd gebruikt als ook een broodmaaltijd (ontbijt of avond) omdat de dagbestedingstijden flexibel worden ingevuld, dient deze vergoeding naar rato te worden meegenomen.	Het leveren van een maaltijd is geen onderdeel van de productbeschrijving door de gemeente. Derhalve is het een keuze van de aanbieder waarvoor in het tarief geen vergoeding is opgenomen.
33 7. Overige kosten	de groepsgrootte bij 2B staat op 7,2 cliënten per professional. In de huidige product matrix rekenen wij met 1 op 8 voor licht (07A11), 1 op 6 voor midden (07A12) en 1 op 4 voor zwaar (07A13). Als we dit doorrekenen zitten we met het huidige cliëntenbestand op gemiddeld 1 op 6,5 cliënten per professional voor de doelgroep ouderen.	groepsgrootte voor segment 2B aanpassen naar 1 professional op 6,5 cliënten	Gebaseerd op huidige cliënten mix en inzet	De groepsgrootte is mede gebaseerd op de uitkomsten van de marktconsultatie over de productbeschrijvingen. Derhalve wordt deze niet meer aangepast.
34 7. Overige kosten	Bij vervoer wordt als uitgangspunt de vervoersmatrix vanuit de WLZ gebruikt. Hierin wordt onderscheid gemaakt naar doelgroep. Dit is in de huidige systematiek niet het geval en is het vervoertarief op dit moment voor iedere client 13,52 per etmaal. Dit tarief is amper kostendekkend voor ons. Het kan niet zo zijn dat door toepassing van de WLZ systematiek op doelgroepen een differentiatie in tarieven ontstaat terwijl het daadwerkelijke vervoer identiek is.	Vervoersvergoeding van minimaal 13,52 voor alle segmenten aanhouden		De vervoerstarieven worden afgeleid van de tarieven die door de Nza voor de dagbesteding onder de WLZ in 2021 zijn vastgesteld. Zie het antwoord op vraag 3.
35 7. Overige kosten	Tarief vervoer: de WLZ tarieven 2021 zijn bekend en fors hoger dan de tarieven 2020. Worden de WLZ tarieven 2021 nu toegepast in dit model?	Reeds bekende WLZ tarieven 2021	Tarieven 2021 zijn bekend.	Dit gaan we doen. Zie het antwoord op vraag 3.
36 7. Overige kosten	Bij de dagbesteding voor NAH-cliënten worden ook kosten besteed voor 'activiteiten'. Dat zien we niet terug in de parameters. Waar zit deze component en hoe hoog is de vergoeding waarmee jullie rekenen?	Een tarief van € 2,75 per cliënt per dag zou een reëel tarief zijn.	NHC/NIC en voeding worden apart opgenomen. Dit zijn cliëntgebonden kosten. Dan dient, vanwege consistentie, ook deze cliëntgebonden kostenpost te worden opgenomen. Deze zit immers niet in de overhead of in andere opslagen.	Materiele kosten maken deel uit van de overhead, derhalve wordt geen aparte vergoeding opgenomen in het tarief voor dagbesteding.
37 8. Opbouw trajecten	Het opgenomen aantal uren per maand voor de dagbesteding bij 2B is te laag. Werkelijke cijfers bij onze cliënten laten zien dat dit minimaal 65 uur per maand zijn.	Het aantal uren bij segment 2B dagbesteding wijzigen naar 65 uren per maand.		De opbouw van de segmenten is afgeleid van de productbeschrijvingen van de gemeenten/MGR. En die zijn mede gebaseerd op de marktconsultaties daarover. Derhalve wordt dit voorstel niet overgenomen.

1. Parameter	2. Vraag (Wmo segmenten 1 en 2)	3. Voorstel gewijzigde parameter	4. Toelichting/onderbouwing	REACTIE
38 8. Opbouw trajecten	Waar is het aantal van 28 uur voor 1a Langdurige Hulpvraag op gebaseerd?	Dagbesteding 98 uur dagbesteding in een traject ipv 28 uur	Wij herkennen dit lage aantal van 28 uur niet voor deze doelgroep. Voor de achterliggende zorgvraag is bij onze cliënt-doelgroep (VG) een minimale aanwezigheid gewenst van 6 dagdelen per week en dit komt overeen met 98 uur binnen een traject.	Zie het antwoord op vraag 37.

1. Parameter	2. Vraag (Hulp bij het Huishouden)	3. Voorstel gewijzigde parameter	4. Toelichting/onderbouwing	REACTIE	
1	0. Kostprijsmodel en aanpak	Landelijke rekentool kostprijsmodel	De laatste jaren hebben we veel tijd en energie gestoken in de landelijke rekentool kostprijzen die zowel door VNG/Actiz als door de aanbieders omarmd is geworden. Waarbij we ook vooral samen opgetrokken hebben om tot een goed en reëel model te komen. Daarom verbaast het ons dat we de tijd en energie die hierin is gestoken en het samen optrekken nu (gedeeltelijk) aan de kant wordt geschoven.	De landelijke rekentool gaat uit van specifieke situaties voor een individuele aanbieder. Nu is gekozen voor een andere benadering (geen uitvraag) is de tool niet bruikbaar. Overigens kunt u constateren dat alle parameters in de tool ook in ons rekenmodel aan de orde komen.	
2	0. Kostprijsmodel en aanpak	Op welke wijze worden de vragen die tijdens het webinar gesteld zijn, beantwoord?		Via deze 'Nota van Inlichtingen'.	
3	0. Kostprijsmodel en aanpak	Deze notitie en uitvraag heeft betrekking op een contract dat vanaf 2022 ingaat. Op welke wijze worden de CAO VVT ontwikkelingen (die 1 aug. 2021 afloopt) maar ook de wijzigingen van werkgeverslasten meegenomen? Nu is al bekend dat ook de pensioenpremie per 1-1-2022 weer met 0,8% stijgt.		De nieuwe pensioenpremie wordt verwerkt in het tarief. Alle nog niet bekende wijzigingen worden verwerkt door middel van indexering.	
4	0. Kostprijsmodel en aanpak	Jullie gebruiken een andere rekenmethodiek dan die doorgaans gebruikt en geadviseerd wordt (rekentool VNG). U geeft nu uitsluitend een toelichting op de toegepaste parameters, zonder daarbij aan te geven tot welke tarief deze leiden. Zonder het bijbehorend tarief is het voor ons als aanbieder niet mogelijk te beoordelen of deze parameters leiden tot een voor onze organisatie passend tarief in deze regio. Wij vernemen daarom graag uw tariefvoorstel.		Het tarief is de resultante van de afzonderlijke parameters. Als de parameters reëel zijn, is het tarief dat ook. Om te voorkomen dat er een onderhandeling over het tarief ontstaat, richten we de aandacht juist op de verschillende kostprijselementen.	
5	0. Kostprijsmodel en aanpak	Op welke wijze ontvangen wij een terugkoppeling op onze vragen en input?		via deze 'Nota van Inlichtingen'.	
6	1. Maandsalaris en inschaling	In de presentatie vind ik terug dat bij het bepalen van de inschaling gebruik wordt gemaakt van een basisparameter die rekent met een salaris van 93% van het maximale salaris volgens de mix. Dat betekent dat gerekend wordt met totale kosten per uur van 29,81 euro. Dit bedrag is 20 cent hoger dan het bedrag dat hoort bij het salaris in trede 3 van de HBH schaal. Dit betekent dat voor XXX, maar wellicht ook voor meer aanbieders, het tarief niet kostendekkend wordt.	Het voorstel is om de 93% los te laten en op basis van de werkelijk inzetmix onder de aanbieders een tarief te berekenen.	De 93% is niet gebaseerd op de werkelijkheid. In het stuk is nergens te vinden waar het wel op gebaseerd is. Ter toelichting zal ik onze kostprijsberekening meesturen die is ingevuld in de landelijke rekentool van de VNG. Het valt me op dat HHM steeds van andere percentages gebruik maakt dan de rekentool, in het voordeel van de financier. Echter; dit leidt tot niet kostendekkende tarieven en het is daarmee niet duurzaam. Ik ben al vaker in opstand gekomen tegen deze werkwijze maar het komt steeds weer in meerdere gemeenten weer terug. Dat stoort mij. We willen samen graag komen tot een tarief dat de kosten dekt. We hoeven geen winst te maken maar willen wel een eerlijk salaris kunnen bieden een de medewerkers. Dat zijn ook de inwoners van de gemeente. Neem dat mee.	De aanname in de vraag dat de 93% uitkomt op € 29,81 klopt niet. Doordat we in de berekening het salaris van 1-1-2021 mengen met dat van 1-7-2021, komt dit uit op een rekensalaris van € 2.057,08 per maand (dat is € 13,14 per uur). De bron voor de genoemde 93% is onderzoek door KPMG uit 2014. Sindsdien is regelmatig geconstateerd dat een gemiddeld efficiënte aanbieder, waarbij er balans is tussen zittende medewerkers (hoger in de salarisschaal) en nieuwe medewerkers (lager in de salarisschaal) met deze waarde goed uit de voeten kan. In andere regio's kan op grond van andere informatie tot een andere uitkomst worden gekomen; dat laat onverlet dat in deze procedure de inschatting van 93%, behalve deze vraagsteller, niet door specifieke argumenten als niet reëel wordt gezien. Zie ook de opmerkingen van de vraagsteller bij vraag 7.
7	1. Maandsalaris en inschaling	Er wordt met 93% van het maximum van de hoogste schaal gerekend. Echter loopt de cao per 31-8-2021 af. Hoe wordt het salaris niveau van 2022 meegenomen als de tarieven reeds in 2021 worden vastgesteld volgens document ND2018 HHM en het salarisniveau van 2022 nog niet bekend is?	93% van het maximum van de hoogste schaal lijkt voldoende echter dan wel tegen het geldende salarisniveau 2022 (dus conform nieuwe CAO)	We zijn wettelijk verplicht te voldoen aan de CAO, dus gaan we ervan uit dat de tarieven ook vastgesteld worden met als basis de dan geldende CAO. Dus de definitieve tarieven moeten hierop aangepast worden.	Het rekensalaris voor 2021 wordt bepaald door gedurende het hele jaar te rekenen met het gemiddelde van het salaris per 1-1-2021 en dat per 1-7-2021. Daardoor is dit de eerste zes maanden van het jaar feitelijk iets te hoog en de twee zes maanden iets te laag, maar over het hele jaar derhalve goed bepaald.

1. Parameter	2. Vraag (Hulp bij het Huishouden)	3. Voorstel gewijzigde parameter	4. Toelichting/onderbouwing	REACTIE
8 3. Sociale Lasten	Wordt het werkgeversdeel van de stijging van de pensioenpremie 2021 en 2022 meegenomen in het definitieve tarief?	Meenemen stijging werkgeversdeel: 2021: + 0,75% 2022: + 0,4%	<a href="#">Premie 2021 en 2022 is defintief vastgesteld door PFZW</a>	De nieuwe pensioenpremie wordt verwerkt in het tarief. Alle nog niet bekende wijzigingen worden verwerkt door middel van indexering.
9 3. Sociale Lasten	Het is een aanname dat 85% van de medewerkers een aanstelling voor onbepaalde tijd heeft (WAB). Dat is helaas onjuist.  In het document ND2018 HHM geven jullie aan dat er geen onderzoek is waaruit reeel beeld is af te leiden. Als er geen referentie bekend is, dan lijkt het ons logisch om een uitvraag te doen hoe de verdeling van vast/flexibel bij de zorgaanbieders in Noord-Limburg is, toch?	Voorstel verhouding 70% / 30%	Het lijkt ons niet meer dan redelijk om te kijken naar de bestaande situatie bij de aanbieders waarbij in de huishoudelijke hulp een hoog verloop is door:  1) Onze oudere populatie medewerkers is wel honkvast, echter steeds meer medewerkers gaan met (vroeg-)pensioen; 2) Door krapte in de arbeidsmarkt krijgen laag opgeleide medewerkers andere mogelijkheden dan HbH; 3) Zwaarte van de werkzaamheden nemen toe door steeds kleinere indicaties, waardoor medewerkers hun heil elders zoeken.	Dit voorstel wordt niet overgenomen. Enerzijds omdat de cao partners, waaronder Actiz, hebben aangegeven te streven naar een verhouding van 90/10 aan het einde van de huidige cao (najaar 2021). En anderzijds omdat de gemeenten een langjarig contract aangaan, waardoor de gecontracteerde aanbieder prima in staat lijkt om minder afhankelijk te zijn van een flexibele schil. Goed werkgeverschap is derhalve mede uitgangspunt voor deze parameter.
10 3. Sociale Lasten	De aanname dat 85% van de (HbH) medewerkers een vast dienstverband heeft is in onze ogen niet realistisch	Voor een gezonde bedrijfsvoering is een verhouding 70-30% meer realistisch	Iedere organisatie dient een flexibele schil te hebben t.b.v. een gezonde bedrijfsvoering. Een hoog percentage aan vaste dienstverbanden heeft grote impact op het ziekteverzuim, de WHK en WGA percentages. Mede gelet op het type medewerker voor HbH: vaak lager opgeleid en eerder geneigd tot ziek melden.	Zie het antwoord op vraag 9.
11 3. Sociale Lasten	Waarom gebruikt u de premies van 2020 aangezien die van 2021 reeds bekend zijn?	WAO wordt 7,03% , ZVW wordt 7% en de pensioenpremie wordt 25% en in 2022 komt daar nog 0,8% bij.	Wettelijke premies 2021	Voorstel wordt overgenomen, we hanteren de inmiddels bekende cijfers over 2021
12 3. Sociale Lasten	Wij missen een percentage voor WGA eigen risico, herverekerd	1,78%	Onze organisatie is eigen risico drager van zowel de WHK als de WGA. Medewerkers die na 2 jaar ziekte in een van onderstaande categorieën vallen ontvangen een WGA-uitkering: 1) Werknemers die 35% tot 80% arbeidsongeschikt zijn; 2) Werknemers die volledig (maar niet duurzaam) arbeidsongeschikt zijn. De verzekering voor deze WGA-uitkering is een wettelijke verplichting. Aanbieders hebben de keuze om dit via het UWV of particulier te verzekeren. Dit risico is door ons herverekerd bij een particuliere verzekeringsmaatschappij. Door ons actief verzuimbeleid zijn wij in staat om de kosten lager te houden dan wanneer wij ons publiek zouden verzekeren bij het UWV. Grote organisaties zitten namelijk vaak aan de bovenkant van het premie-spectrum bij het UWV.	Genoemd percentage is onderdeel van de werkgeverslasten 2021 die we hanteren.
13 4. Opslag Overhead	We begrijpen dat er bij het product HbH minder overheadkosten zijn als bij andere producten in de WMO.  15% overhead (personeel + overige kosten) is te laag, dit komt niet uit de benchmark naar voren. Een kamerbrief VWS uit okt 2019 geeft aan dat overhead van VVT-instellingen ergens rondom 17/18 % schommelt en deze sector het laagste overheadpercentage heeft t.o.v. andere sectoren.  Slechts de reden " eenvoudiger te organiseren, minder management, minder administratieve lasten" kan toch geen reductie van 50% op de overheadkosten betekenen?	18,5%	Geen eenduidige percentages tussen de verschillende benchmarks. Derhalve gebruik maken van de input van de zorgaanbieders, voor Proteion Schoon ligt dit momenteel op 18,5% o.b.v. percentage over de totale directe kosten. Waarbij door investeringen de afschrijvingen alleen nog maar hoger zullen worden. Tevens zien we door de steeds kleiner wordende indicaties dat er relatief gezien de de administratieve lasten steeds groter worden en er dus meer indirect personeel nodig is om het geheel te organiseren.  Tevens geven jullie aan dat 0,9% van het scholingsbudget onderdeel uitmaakt van de overhead, dus feitelijk resteert er dan nog voor de reguliere overhead kosten maar 14,1%. Dat is echt fors te weinig!!	Uit diverse onderzoeken in andere regio's waarbij aanbieders hun feitelijke overhead aangeven, weten we dat het percentage voor de overhead (als opslag op de kosten van het uitvoerend personeel) varieert van rond de 10% tot boven de 20%. De keuze voor 15% is mede ingegeven door deze uitkomsten.

1. Parameter	2. Vraag (Hulp bij het Huishouden)	3. Voorstel gewijzigde parameter	4. Toelichting/onderbouwing	REACTIE
14 4. Opslag Overhead	U geeft aan te werken met een overheadpercentage van 15%. Hierbij gaat u niet uit van de bruto-netto berekening. Deze 15% is gebaseerd op de omzet van zorgaanbieders, terwijl de kostprijsberekening werkt o.b.v. de kosten. Een overheadpercentage van 15% o.b.v. de omzet, zou dus voor een percentage van 17,6% meegenomen moeten worden o.b.v. de kosten (= 15% overhead/85% kosten=17,6%). In de door u toegepaste berekening komt 15% overhead o.b.v. de kosten eigenlijk neer op 13% overhead o.b.v. de omzet. Als daar ook nog 0,9% in is opgenomen voor scholingskosten, gaat u dus eigenlijk uit van een overheadpercentage van 12,01%. In de algemeen geldende rekentool is niet voor niets een bruto-netto berekening opgenomen om een reëel tarief te berekenen. Met de methodiek die jullie hanteren gaan jullie voorbij aan de essentie van de rekentool.	Toepassen zoals bedoeld in de algemeen geldende rekentool	Deze rekentool is in nauw overleg tot stand gekomen i.s.m. bureau Berenschot, VWS, de VNG, GGZ en de brancheorganisaties ActiZ en ZorgthuisNL. Waarom meent u daarvan af te moeten wijken?	In de notitie is uitgelegd dat de overhead wordt gezien als een opslag op de kosten van uitvoerend personeel, niet als een aandeel in het totaal van de kosten van een organisatie. In de rekentool worden beide varianten in beeld gebracht. Het gebruikte kostprijsmodel wijkt niet af van dat in de rekentool. Mocht de vraagsteller doelen op enkele parameterwaarden, dan is het goed te melden dat de rekentool geen waarden voorschrijft, maar suggesties doet op basis van benchmarkcijfers.
15 5. Productiviteit	Het verzuimpercentage dat uit een benchmark is gehaald van 5,3 is ook lager dan de cijfers uit de benchmark van Vernet Branchviewer, waarnaar verwezen wordt in de VNG rekentool	Maak gebruik van de VNG rekentool in het kostprijs onderzoek. Dit is een landelijk erkende tool. Gebruik voor het verzuimpercentage de 6,9% die daarin gehanteerd wordt.	Ons verzuimpercentage ligt dit jaar op 9%, veroorzaakt door de coronacrisis. Buiten de crisis ligt het op 7%. Het percentage is van grote impact op het tarief. Daarom is het hanteren van een reëel percentage van groot belang.	Dit voorstel wordt niet overgenomen. De cijfers in de landelijke rekentool zijn ter illustratie opgenomen, niet als de gegeven uitkomst. De gemeenten kunnen daar van afwijken en dat doen de gemeenten hier. Mede op grond van de keuze dat het langjarig contract bijdraagt aan goed werkgeverschap. Zie ook het antwoord op vraag 17.
16 5. Productiviteit	237 uur verlof is basis-verlof conform CAO.	245uur	1) Bijzonder verlof is onderdeel van de CAO en dient ons inziens meegenomen te worden voor gemiddeld 1 dag op jaarbasis voor een full-timer, dus verhoging van 8 uur per FTE.  2) Daarnaast zijn er nog CAO afspraken waarop een categorie medewerkers recht heeft die al langer in dienst zijn, echter deze incidenteel leeftijdsgebonden verlof uren zijn minimaal en aflopend.	Naar aanleiding van deze reactie nemen we 6,6 uur extra verlof op voor de medewerkers die voldoen aan de bepalingen in art. 6.2 van de cao. Dat brent het totaal op 244 uur verlofuren per fte per jaar.
17 5. Productiviteit	ziekteverzuim 5,3% In het document ontbreekt de onderbouwing om een resultaat van 5,3% verzuim op te nemen in de kostprijsberekening.  Behalve een verwijzing naar ' het voeren van een actief verzuimbeleid' wordt er geen enkele argumentatie aangedragen om van de lokale zorgaanbieders een verbetering tov het Vernetcijfers (branche) van 23,4% te verwachten (6,92% tov 5,3%).	Ziekteverzuim 6,4%	Binnen Proteion Schoon hebben we een actief beleid op ziekteverzuim en dit zien we ook terug in de dalende cijfers van de laatste jaren, waarbij we in 2019 bijvoorbeeld ook weer onder het branche cijfer van Vernet blijven. We zien hier vooral een daling van het kortdurend verzuim door het actieve beleid ondanks onze relatief oudere populatie medewerker en door de korte indicaties steeds zwaarder wordend werk.  Daarnaast verwijzen jullie naar het CBS verzuimcijfer van 2019 (5,75%), echter laat dit verzuimcijfer juist een stijgende lijn zien vanaf 2014 t/m 2019. Dan zou een daling wel een hele uitdagende opdracht zijn.  Derhalve lijkt ons een ziekteverzuim percentage van 6,4% meer dan uitdagend, oftewel een 0,5% onder het door de branche geaccepteerde Vernet 2019 cijfer.	Alle aangehaalde verzuimcijfers zijn gemiddelde uitkomsten. Daaromheen geldt per definitie een bandbreedte die mede wordt veroorzaakt door organisaties met actief verzuimbeleid (onder het gemiddelde) en organisaties daarboven. Ons is niet duidelijk waarom dit landelijk gemiddelde voor de regio meer reeel zou zijn dan een percentage daar (vlak) onder, vanuit de wetenschap dat hierop met actief beleid invloed is uit te oefenen.



1. Parameter	2. Vraag (Hulp bij het Huishouden)	3. Voorstel gewijzigde parameter	4. Toelichting/onderbouwing	REACTIE
18 5. Productiviteit	reistijd 35uur per FTE bestaande uit: gemiddeld 5 dienstreizen 10 minuten per reisbeweging 42 weken	(5 dienstreizen x 12,5 minuten x 42 weken) / 60 minuten = 43,75 uur per FTE	Gezien het uitgestrekte gebied van Noord-Limburg is een gemiddelde reistijd van 10 minuten een enorme uitdaging die we plantechnisch niet kunnen realiseren. We snappen dat er een verschil zit tussen de overige ambulante functies en HBH, maar vinden 12,5 minuten per reisbeweging al een hele uitdaging om te realiseren in de Noord-Limburgse gemeentes	Wij gaan ervan uit dat de huishoudelijke hulp is te organiseren met korte reistijden, mede gelet op het aantal cliënten en het aantal medewerkers dat hierbij betrokken is.
19 5. Productiviteit	5,3% ziekteverzuimpercentage is o.i. niet reëel. In het webinar zijn hier ook verschillende opmerkingen over gemaakt.	6,90%	Het Vernet cijfer is gebaseerd op de landelijke bredere zorgsector. Juist binnen de HbH is het verzuim veelal hoger dan de landelijke cijfers gezien het fysiek zware werk en het opleidingsniveau van onze medewerkers. Uiteraard sturen wij hier actief op aangezien dit ook voor ons financieel gunstiger is. Helaas lukt het ons in de praktijk niet om het onder het landelijk gemiddelde te krijgen. Mede door de Covid-19 pandemie is het ziekteverzuim aanzienlijk gestegen en voorlopig zijn we daar nog niet van af.	Zie het antwoord op vraag 17.
20 5. Productiviteit	Waarom zijn in de verlofuren geen extra uren opgenomen voor aanvullend verlof voor medewerkers van 50 jaar en ouder?	7 uur voor opnemen	Conform art. 6.2 uit de CAO VVT. Een groot deel van onze medewerkers is 50 jaar of ouder.	Zie het antwoord op vraag 16.
21 6. Risico-opslag	2% risico opslag	4% risico/resultaat-opslag	Proteion schoon wil de komende jaren ook verder innoveren, zowel voor de cliënten thuis als ook bijvoorbeeld op ICT gebied binnen de organisatie, hiervoor zijn ook middelen nodig. Hierbij ook verwijzend naar eerdere dialogen met gemeentes waarbij we bijvoorbeeld aangegeven hebben te willen innoveren, denk aan koppeling tussen medewerkers- en cliënttevredenheidsonderzoeken, maar ook innovaties in systemen (denk aan ontwikkeling app voor medewerkers en cliënten).  Daarnaast moet er ook ruimte zijn voor continuïteit zowel richting cliënten maar ook naar de medewerkers om eventuele financiële tegenvallers / calamiteiten te kunnen opvangen.	Innovatie maakt geen onderdeel uit van deze risico-opslag. Daarvoor is deze opslag dan ook niet bedoeld.
22 6. Risico-opslag	In het webinar werd aangegeven dat de post innovatie uit het percentage risico-opslag is gehaald. Wij vinden dat niet terug in het door u meegestuurde document. Kunt u dat nogmaals bevestigen?			Dat kunnen inderdaad bevestigen: innovatie maakt geen onderdeel uit van de opslag voor risico's.
23 6. Risico-opslag	Een percentage van 2% is in onze ogen niet reëel.	3%	Weliswaar is dit percentage waarschijnlijk exclusief een innovatie budget, echter los daarvan zijn we als zorgaanbieder doorlopend aan het innoveren/investeren om een efficiënte bedrijfsvoering te kunnen blijven voeren om mee te kunnen met landelijke proceswijzigingen zoals bijvoorbeeld de invoering van iWmo 3.0. Daarnaast is 2% voor Risico en Resultaat te krap om een buffer te kunnen opbouwen voor mindere tijden maar ook voor extra sturing op bijvoorbeeld ziekteverzuim en werving van personeel. Tot slot hebben binnen deze regio de gemeenten Venlo en Bergen de aanbidders dit jaar niet gecompenseerd o.b.v. de continuïteitsregeling corona zoals door de rijksoverheid bepaald. Ook dit soort financiële tegenvallers moeten opgevangen kunnen worden uit de post risico-opslag. Hier zijn ook tijdens het webinar vragen over gesteld en is beloofd dat men hierover nog met een reactie zou komen.	De parameterwaarden in het kostprijs zijn allen gebaseerd op de basale kostprijs. Indien de aanbieder daarmee een kostprijs realiseert is een opslag van 2% voor het aanhouden van reserves's naar ons idee wel degelijk reëel, omdat dit overeenkomt met wat inmiddels een redelijke 'winst' wordt gevonden. De extra kosten ivm Corona vallen naar ons idee niet onder de normale risico's, mede waarom daarvoor aanvullende regelingen zijn getroffen. Het feit dat enkele gemeenten die regelingen niet toepassen, doet daar niets aan af.

1. Parameter	2. Vraag (Hulp bij het Huishouden)	3. Voorstel gewijzigde parameter	4. Toelichting/onderbouwing	REACTIE	
24	7. Overige kosten	reiskosten € 0,35 per uur	€ 0,42	€ 0,42 is o.b.v. werkelijk gerealiseerde kosten in 2019 en 2020, we vinden dat deze op basis van de realiteit van de zorgaanbieders meegenomen dient te worden.	Op grond van de stelling dat deze vraagsteller in de praktijk op € 0,42 uitkomt, kunnen wij niet beoordelen of dit meer reëel is dan de gestelde € 0,35. Graag hadden we een onderbouwing willen zien.
25	7. Overige kosten	Waarom gaat u voor de reiskosten uit van een bedrag van een, inmiddels alweer jaren geleden, vastgestelde code?	€ 0,44	Het is niet reëel om deze kosten te baseren op een code uit inmiddels alweer een ver verleden. Ons voorstel gaat uit van de fietsvergoeding (€1,18 per dag) 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.	Ons komt een gemiddelde werkdag van 2,69 uren wel erg krap over. Bij een gemiddelde inzet van 2 uur per cliënt en twee cliënten per dag, is de gekozen € 0,35/uur voldoende voor de fietsvergoeding.
26	8. Opbouw trajecten	104 uur  Op basis van welk objectief normenkader komen jullie met voorstel van 104 uur?	108 uur	In de tabel staat 104 uur per jaar benoemd. Zover onze kennis reikt van het door HHM opgestelde normenkader en terug te vinden via de website van HHM, wordt de basis situatie aangeduid met 108 uur per jaar voor een "schoon en leefbaar huis". Klopt het dat de basis niet 104 uur maar 108 uur moet zijn?  Daarnaast zijn er mogelijkheden tot minder inzet en meer inzet bij het resultaat/traject "schoon en leefbaar huis", daar wordt niet naar gerefereerd in de tabel? Hoe kan dat?	De gemeenten hebben het beleid naar aanleiding van de vragen 26 - 29 nogmaals tegen het licht gehouden. De uitkomst is dat wordt uitgegaan van 115 uur op jaarbasis.
27	8. Opbouw trajecten	Het traject van "schoon en leefbaar huis" is niet compleet, er dient aanvullend ook wasverzorging te worden opgenomen. Klopt dit?	Opnemen doelstelling "wasverzorging" / "boodschappen" / "regiefunctie" / "kindzorg" / etc.  Er zal dus nog gemiddeld 15-20 uur per jaar bijgeplust moeten worden om tot een volledig pakket van ondersteuning te komen.	In de tabel op pagina 12 van document ND2018 rondom de opbouw van trajecten wordt ons inziens alleen gesproken over het resultaat oftewel traject "schoon en leefbaar huis". Terwijl de andere trajecten /resultaten zoals wasverzorging niet worden benoemd? Ik neem aan dat u bekend bent met het feit dat er bij veel cliënten middels de huidige indicatie ook voor het onderdeel wasverzorging ondersteuning wordt ingezet. Dit onderdeel zal dus ook terug moeten komen in de betreffende tabel. Hetzelfde geldt voor eventueel andere te bepalen trajecten zoals regiefunctie, maaltijden, kindzorg etc.  Het gemiddelde van de uren dat PS in 2019 heeft ingezet per client <u>op basis van de gemeentelijke indicatie</u> is 120 uur per jaar per client! Het omklappen naar de trajectfinanciering mag niet ten koste gaan van de dienstverlening en de noodzakelijke behoefte bij onze cliënten/burgers.	Zie het antwoord op vraag 26.
28	8. Opbouw trajecten	Waarom wordt uitgegaan van 104 uur terwijl bureau HHM door voortschrijdend inzicht het aantal heeft bijgesteld naar 108 uur?	108 uur	Publicatie bureau HHM juni 2019 (kenmerk ND/19/0616)	Zie het antwoord op vraag 26.
29	8. Opbouw trajecten	De genoemde 104 uur zijn de basisuren voor het bereiken van het resultaat een schoon huis. Op welke wijze worden aanvullende modules (uren) voor b.v. wasverzorging, boodschappen etc. vastgesteld?			Zie het antwoord op vraag 26.

1. Parameter	2. Vraag (P-wet)	3. Voorstel gewijzigde parameter	4. Toelichting/onderbouwing	REACTIE
1 1. Maandsalaris en inschaling	Waar is de verhouding 40%MBO-4 en 60%HBO op gebaseerd?	20%MBO-4 en 80% HBO	Een gecertificeerde jobcoach heeft een opleiding op HBO niveau genoten. In geval van individuele begeleiding richting werk (jobcoaching/coaching), zou volgens ons een groter percentage HBO passender zijn aangezien jobcoaches allemaal hbo-ers zijn, minimaal 20% MBO-4 en 80% HBO	Er wordt onderscheid gemaakt naar de individuele toeleiding op MBO niveau en op HBO niveau. Derhalve komen er twee tarieven, een voor de inzet van een MBO-er en een voor de inzet van een HBO-er.
2 1. Maandsalaris en inschaling	Is de gehanteerde opleidingsmix bij individuele arbeidsmatige toeleiding (40% mbo en 60% hbo) reëel?	Inzetten op hbo geschoolde coaches. Omdat dit in de praktijk vereist is om arbeidsmatige toeleiding duurzaam te laten slagen.	In de praktijk merken we dat voor onze medewerkers die de functie van coach uitvoeren minimaal een hbo-opleidingsniveau vereist is. De complexiteit van de client en de competenties die nodig zijn om een traject succesvol te doorlopen overstijgen mbo niveau 4. Indien wij als aanbieder de kwaliteit willen blijven leveren die wij altijd geleverd hebben, en klanten duurzaam willen plaatsen, is het noodzakelijk om medewerkers te selecteren op minimaal hbo niveau.	Zie het antwoord op vraag 1.
3 5. Productiviteit	Waar is de aanname op gebaseerd dat bij de overige ambulante functies er sprake is van 4,5 dienstreizen per week van gemiddeld 20 minuten per keer, mede gebaseerd op de aanname dat ca. de helft van alle individuele contacten via screen-to-screen contact plaatsvindt?	140 uur in plaats van 60 uur, berekening zie Toelichting.	Wij herkennen het lage aantal reisbewegingen van 4 tot 5 per week onder aanname van 50% beeldbellen totaal niet. In onze praktijk zijn er 4 tot 5 reisbewegingen per dag. Dit past ook bij het streven om juist kortdurende contacten te hebben. Als ik dit vertaal naar een werkweek dan hebben onze medewerkers ca. 18 tot 22 reisbewegingen per week. Stel 50% hiervan kan door middel van beeldbellen dan gaat het om 9 tot 11 reisbewegingen per week x 20 minuten x 42 weken = 140 uur per jaar.	De aanname is op basis van de reacties in de consultatie aangepast. De gemeenten zien dat ca. een kwart van de individuele contacten digitaal plaatsvinden en juichen dit toe. Mede vanwege de lange looptijd van het nieuwe contract, is deze constatering vertaald naar gemiddeld 90 uren productieverlies ivm reistijd.
4 7. Overige kosten	op 2 november is er een document van HHM Noord Limburg, met tarieven vervoer w/z prijspeil 2020 .	Op 17 november is er een document van HHM regio Meierij, met tarieven vervoer w/z prijspeil 2021. Mij lijkt dat die gehanteerd moeten worden voor alle sectoren.	In de 15 dagen die er tussen de 2 documenten met reële tarieven zitten, die beide voor wmo kostprijsberekeningen zijn gemaakt is er schijnbaar meer inzichtelijk geworden hoe vervoer in staffels vergoed kan worden over doelgroepen. Het lijkt ons logisch, dat er dezelfde staffels gebruikt worden in Noord Limburg als in Meierij is voorgesteld, daar er gezegd wordt dat uitgegaan wordt van landelijke door de NZa opgestelde tarieven.	De vervoerstarieven worden gebaseerd op de nieuwe publicatie van de Nza in 2021.
5 8. Opbouw trajecten	Waar is bij product P1 Collectieve arbeidsmatige toeleiding de groepsgrootte van gemiddeld 10 op gebaseerd?	Groepsgrootte van 8 is maximaal haalbaar.	Wij denken dat er onvoldoende aan ontwikkeling gewerkt kan worden door 1 begeleider, als de groepsgrootte gemiddeld 10 mensen is (bij deze gemêleerde doelgroep). Daarnaast beperken we het aantal ondernemers waar cliënten terecht kunnen hiermee. Een groot aantal heeft niet voldoende werk / ruimte voor gemiddeld 10 cliënten en 1 begeleider (wij zien dat 8 deelnemers vaak echt het maximum is voor bovenstaande manier van werken).	De groepsgrootte is mede gebaseerd op de marktconsultaties over de beschrijving van de diensten; wordt derhalve niet aangepast.