

Nr	Datum	Vraagsteller	Vraag	Reactie	Volgt hieruit een wijziging?	Wijziging indien van toepassing
1	13-8-2020	Pluryn (Céline Toussaint)	<p>1. Indien de cliënt tijdelijk elders verblijft (vanwege bijvoorbeeld behandeling, Time-Out Voorziening of om andere redenen), dan is de Wonen/verblijf indicatie voor de periode maximaal 14 dagen per kalenderjaar wel declarabel.</p> <p>Onze opmerkingen/vragen:</p> <p>Ad.1: In de eerste zin, tussen haakjes, is toegevoegd: '...of om andere redenen'. Kunt u toelichten welke andere redenen voor afwezigheid bedoeld wordt? Anders dit deel weglaten, schept onduidelijkheid.</p>	De tekst is aangepast.. Elke vorm van afwezigheid wordt hier bedoeld.	ja	De tekst van de afwezigheidsregel is als volgt gewijzigd: Indien de cliënt tijdelijk elders verblijft (vanwege bijvoorbeeld behandeling, Time-Out Voorziening, detentie, weekendverlof, vakantie etc.), is de Wonen/verblijf indicatie voor de periode van maximaal 60 dagen kalenderjaar declarabel.
2			<p>2. Na die 14 dagen zijn maximaal 80% van de etmalen dat de cliënt niet aanwezig is, declarabel. Als afronding van de etmalen die in rekening mogen worden gebracht geldt: ingeval de uitkomst van 80% van het aantal etmalen een decimaal kent die lager is dan 0,5: afronden naar beneden en ingeval de decimaal 0,5 en hoger is: afronden naar boven.</p> <p>Onze opmerkingen/vragen:</p> <p>Ad.2: Declaratie van afwezigheidsdagen m.b.v. de door u voorgestelde berekening 80 % en specifieke afrondingen is technisch gezien niet haalbaar en onnodig ingewikkeld. De declaratiemethode moet eenvoudiger in te richten zijn. Binnen ons softwaresysteem (leverancier is marktleider in de zorg) is dit niet mogelijk en we vragen ons af of er een reguliere softwareleverancier bestaat die een systeem levert waarbij zo'n soort declaratiemethode als voorgesteld in deze tekst, wel mogelijk is.</p>	Uit deze en ook de volgende reactie blijkt dat de software van de aanbieders de aftopping van het aantal etmalen niet kan verwerken. Gemeenten willen de administratieve lasten van de aanbieder niet onnodig vergroten. Vandaar dat niet voor een handmatige verwerking is gekozen maar is de regeling zodanig aangepast dat de periode gedurende welke een cliënt maximaal afwezig mag zijn niet op 91 dagen te zetten maar op maximaal 60. Gedurende deze periode van 60 dagen <del>met 100% worden afwezigheid. Maakt</del>	ja	De tekst van de afwezigheidsregel is als volgt gewijzigd: Indien de cliënt tijdelijk elders verblijft (vanwege bijvoorbeeld behandeling, Time-Out Voorziening, detentie, weekendverlof, vakantie etc.), is de Wonen/verblijf indicatie voor de periode van maximaal 60 dagen kalenderjaar declarabel.
3			<p>We reageren graag op de concepttekst voor de afwezigheidsregeling die u als wijzigingsvoorstel heeft gecommuniceerd:</p> <p>3. Voor afwezigheid i.v.m. vakantie hanteren we een maximum van 28 etmalen per kalenderjaar en voor behandeling maximaal 91 etmalen per kalenderjaar.</p> <p>Onze opmerkingen/vragen:</p> <p>Ad.3: Kunt u definiëren wat precies met 'afwezigheid ivm. vakantie' wordt bedoeld? Dit om onduidelijkheid over vakantie versus verlof te voorkomen. Verlof is nl. een onderdeel van de behandeling tijdens verblijf (en geen vakantie). Jeugdigen gaan met verlof om te oefenen in de thuissituatie of met zelfstandigheid en vrijheden. Hiermee kan de beoogde uitstroom terug naar huis of naar b.v. (begeleid) zelfstandig wonen gefaseerd en uiteindelijk succesvol plaatsvinden.</p> <p>We denken graag mee, als dat helpt om tot een heldere omschrijving van de afwezigheidsregeling te komen. U kunt daarvoor met ons contact opnemen.</p>	De tekst is aangepast.. Elke vorm van afwezigheid wordt hier bedoeld.	ja	Zie hiervoor.

4	18-8-2020	Iriszorg (Frans Mannaerts)	<p><u>Inhoudelijk</u> maken wij bezwaar tegen deze regeling als het gaat om (verslaafde) jongeren op onze opvang in Vellertzoom. De limiet van 28 dagen is voor deze doelgroep regelmatig te kort. Waarom?</p> <p>Verlof geeft de mogelijkheid tot:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- het vergoten zelfredzaamheid</li> <li>- het opbouwen en onderhouden van een sociaal netwerk en</li> <li>- het creëren van een oefensetting voor hetgeen geleerd is (o.a. het oefenen in voorkomen van terugval in middelengebruik)</li> </ul> <p>Het verlof wordt in de praktijk begeleid door: weekendvoorbereiding, terugkomgesprek, bereikbaarheid in het weekend. Als er teveel risico's aan het verlof kleven zal deze geen doorgang vinden.</p> <p>Een oplossing zou kunnen zijn om voor deze doelgroep een limiet van 91 dagen te hanteren die ook geldt in geval van behandeling</p>	Het punt wordt onderkend en leidt tot wijziging van de regeling. 60 dagen afwezigheid op jaarbasis wordt voldoende geacht.	ja	Zie hiervoor.
5			<p><u>Administratief</u> lopen wij tegen het probleem aan dat onze systemen niet is staat zijn automatisch 80% in plaats van 100% te declareren nadat de afwezigheidsagengrens is overschreden.</p> <p>Wij gaan er daarom vanuit dat deze aftopping (van 100% naar 80%) aan de zijde van de gemeente plaatsvindt, of op basis van een nader met elkaar af te stemmen handmatige procedure. Andere gemeentes kennen een degelijke differentiatie niet het is daarom ook niet te verwachten dat hiervoor een standaard systeem oplossing wordt ontwikkeld voor de software waar zorginstellingen doorgaans mee werken (e.g. USER).</p>	Zie hiervoor.	ja	Zie hiervoor.
6	26-8-2020	Riwis Zorg en Welzijn (Gert Katerberg)	<p>1. De aanpassing van de afwezigheidsregeling is voor wat betreft het aantal afwezigheidsdagen i.v.m. behandeling of opname gelijkgesteld aan de Wlz regeling. Voor wat betreft afwezigheid i.v.m. vakantie is een maximum van 28 dagen gesteld wat afwijkt van de Wlz regeling waarin het maximum op 42 dagen is gesteld. Wij stellen voor om voor de eenduidigheid voor vakantie een maximum van 42 dagen aan te houden.</p>	Het klopt dat de afwezigheid in verband met vakantie afwijkt van de Wlz. In de Wlz is echter ook bepaald dat de aaneengesloten periode van vakantie of detentie maximaal 14 dagen mag bedragen. De voorgestelde regeling kent die begrenzing regeling niet.	neen	
7			<p>2. In de nieuwe regeling wordt niet genoemd hoe om te gaan met weekend verlof. Wij stellen voor om het weekendverlof, zoals in de regeling voor Wlz cliënten, buiten de genoemde redenen van afwezigheid te houden. Dus niet mee te tellen in de afwezigheidsdagen.</p>	In de nu voorgestelde regeling wordt geen onderscheid meer gemaakt in de reden van afwezigheid. Om tot een eenduidige en voor aanbieder uitvoerbare regeling te komen, is er voor gekozen om de afwezigheid op maximaal 60 kalenderdagen per jaar te stellen. De reden van afwezigheid speelt geen rol meer.	ja	Zie hierboven.