VTE-berekening voor een PEP

Definities personeelseffectieven Vlaamse Overheid

Meer informatie vind je op:

<http://www.bestuurszaken.be/definities-personeelseffectieven>

Volgende fiches en het totaaloverzicht in Excel geven bulletgewijs een inzicht in wat wel en wat niet meegeteld wordt:

[http://dbz-wamp.vonet.be/wikivorap/Personeelsbeschikbaarheid\_(in\_Bruto\_VTE)\_fiche](http://dbz-wamp.vonet.be/wikivorap/Personeelsbeschikbaarheid_%28in_Bruto_VTE%29_fiche)

[http://dbz-wamp.vonet.be/wikivorap/Personeelsbeschikbaarheid\_(in\_Netto\_VTE)\_fiche](http://dbz-wamp.vonet.be/wikivorap/Personeelsbeschikbaarheid_%28in_Netto_VTE%29_fiche)

[http://dbz-wamp.vonet.be/wikivorap/Bestand:Overzicht\_VTE-PA-verlofcode.xls](http://dbz-wamp.vonet.be/wikivorap/Bestand%3AOverzicht_VTE-PA-verlofcode.xls)

Een uitgewerkt (berekend) voorbeeld vind je op:

<http://www.bestuurszaken.be/het-personeelseffectief-definitie-en-berekeningswijze>

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Personeelsaantal | Uitgedrukt in personeelsleden | Eén moment30 juni31 december |  |
| Personeelsbeschikbaarheid “Betaald”, kostprijs van het personeelsbestand | Uitgedrukt in bruto VTE | Referentieperiode vb. één kalenderjaar | # bezoldigde dagen of uren / # theoretisch te werken dagen of uren voor voltijds personeelslid. |
| Personeelsaanwezigheid“Werkelijk gepresteerd” | Uitgedrukt in netto VTE | Referentieperiode vb. één kalenderjaar | # gepresteerde dagen of uren / # theoretisch te werken dagen of uren voor voltijds personeelslid.  |

Bovenstaande definities zijn uitgewerkt in het kader van het project “Rapporteringsdefinities” van het departement Bestuurszaken. Een werkgroep met een representatieve vertegenwoordiging van entiteiten is tot deze afgesproken lijst van terminologieën en definities van indicatoren gekomen voor P&O – personeelseffectieven.

“AS IS”

In het stappenplan volgt na de opmaak van een proceslijst en personeelslijst voor een referentieperiode, een tijds- en werklastinschatting op de verschillende processen door de personeelsleden zelf en/of door hun leidinggevenden. Op basis van deze inschatting kan vervolgens de situatie AS IS geanalyseerd worden. De toolbox stelt hiertoe een werkwijze voor a.d.h.v. percentages: de totale werktijd per persoon wordt als 100% beschouwd en procentueel over de processen verdeeld.

Achteraf dient een herberekening te gebeuren, waarbij deze procenten worden omgezet in de eigenlijke werktijd (die werkelijk gepresteerd is) waar zij voor staan. De beste benadering daarvan is de personeelsaanwezigheid.

Exacte berekening: personeelsaanwezigheid

De personeelsaanwezigheid per personeelslid geeft de werkelijk gepresteerde dagen van dat personeelslid gedeeld door de tijd die een voltijds personeelslid in theorie beschikbaar is. De theoretische beschikbaarheid wordt jaarlijks berekend voor de rapporteringen en ter beschikking gesteld via <http://www.bestuurszaken.be/het-personeelseffectief-definitie-en-berekeningswijze>.

Vb. 246 theoretisch te werken dagen voor 1 VTE in 2013

Het geeft per personeelslid weer hoeveel % van de beschikbaar gestelde tijd er effectief gepresteerd is (normaal gewerkte dagen, telewerk, dienstreizen, vorming in functie van het werk); de procentuele werktijdverdeling over de verschillende processen van dat personeelslid kan vervolgens worden omgerekend naar deze effectieve prestaties.

Vergelijk zeker ook eens met de personeelsaanwezigheid voor de totale entiteit die centraal berekend wordt. Bij de “Entiteitsview” kan je de eigen entiteit selecteren, en de totale personeelsaanwezigheid voor de entiteit tijdens het afgelopen kalenderjaar consulteren: <http://www.bestuurszaken.be/bivo>. Ter info: het globale cijfer berekend in 2011 bedroeg 77%.

Benaderingen

De berekening van deze exacte definitie van personeelsaanwezigheid is eerder arbeidsintensief. Ruwe berekeningen – benaderingen zijn ook mogelijk.

Personeelsbeschikbaarheid – afwezigheid > 1 maand

Vertrekkende van de personeelsbeschikbaarheid per personeelslid (deze houdt al rekening met arbeidsregime/ prestatiebreuk en indienst- of uitdiensttreding tijdens de referentieperiode), kunnen alle belangrijke betaalde (arbeids)afwezigheden afgetrokken worden. Bijvoorbeeld ongeacht het type, alle afwezigheden met een duur van meer dan één maand per personeelslid aftrekken.

Norm VTE x Arbeidsregime

Vertrekkende van de Norm VTE (zie verder), kan deze per personeelslid vermenigvuldigd worden met het arbeidsregime/de prestatiebreuk en kan eventuele indienst- of uitdiensttreding tijdens de referentieperiode in rekening worden gebracht.

In dit geval kan het interessant zijn achteraf te controleren welke de personeelsleden zijn met veel (langdurige) afwezigheid, en op welke processen zij werken. Op deze processen zal de werkelijke inzet immers lager geweest zijn dan deze benaderd met de Norm VTE.

 “TO BE”

In het stappenplan volgt na de AS IS fase een TO BE fase. De personeelsbehoeften worden bepaald, o.a. op basis van de AS IS analyses (wat was de werkelijke inzet op onze processen tijdens de referentieperiode?) en op basis van een debat over toekomstige doelstellingen (wat is de gewenste inzet op onze processen in de (nabije) toekomst?). Deze behoeften worden vertaald in concrete kwantitatieve cijfers – benodigde VTE – en kwalitatieve appreciaties – benodigde functiefamilies en niveaus. De Norm VTE vormt de essentiële schakel om het aantal benodigde dagen per proces om te zetten in het aantal benodigde VTE per proces.

De Norm VTE van de Vlaamse Overheid

De norm-VTE geeft weer hoeveel werkdagen één voltijds werkend personeelslid kan presteren in één werkjaar. De beschikbare tijdsbesteding per jaar voor één VTE werd in een CAG-nota vastgesteld op 200 werkdagen:

[http://dbz-wamp.vonet.be/wikivorap/Bestand:DOC034ter\_CAG20100906\_Nota.definitie\_bijw.doc](http://dbz-wamp.vonet.be/wikivorap/Bestand%3ADOC034ter_CAG20100906_Nota.definitie_bijw.doc)

**Totaal**

**54 u**

**30 u**

**372 u**

De personeelsaanwezigheid of het werkelijk aantal gepresteerde dagen is voor een deel beïnvloedbaar door het organisatiebeleid. Concreet gaat dit bijvoorbeeld over het beleid ter preventie van arbeidsongevallen en ziekteverzuim.

Door voor de berekening van de kwantitatieve personeelsbehoeften voor een PEP TO BE te werken met deze norm VTE – een soort van norm voor personeelsaanwezigheid – wordt het voeren van organisatiebeleid ter verhoging van de personeelsaanwezigheid aangemoedigd:

* Een organisatie die met een lage personeelsaanwezigheid kampt (AS IS) zal bij de omzetting naar TO BE personeelsbehoeften rekenen met 200 d = 1 VTE, ook al realiseert 1 VTE geen 200 dagen productieve tijd in deze organisatie. De organisatie wordt zo aangemoedigd de personeelsaanwezigheid met haar beleid te verbeteren.
* Een organisatie die kan bogen op een hoge personeelsaanwezigheid (AS IS) zal bij de omzetting naar TO BE personeelsbehoeften rekenen met 200 d = 1 VTE, ook al realiseert 1 VTE meer dan 200 dagen productieve tijd in deze organisatie. De organisatie wordt zo beloond voor haar goede score (en beleid) wat betreft personeelsaanwezigheid.