Betaalbaarheid berekenen

De gehanteerde methodiek gaat uit van de noodzakelijke effectieve personeelsinzet om de werkzaamheden uit te voeren. Het gaat dus om te presteren tijd of personeelsaanwezigheid gedefinieerd. Hierbij wordt geen rekening gehouden met eventuele afwezigheden. Er is dus een verschil tussen het resultaat van het personeelsplan (personeelsaanwezigheid of netto-VTE) en de kostprijs van het personeelsbestand (personeelsbeschikbaarheid of bruto-VTE).

In de eerste stap werd voor het referentiejaar deze informatie verzameld op het moment dat de personeelslijst werd opgemaakt. De toen vastgestelde kloof tussen personeelsaanwezigheid en –beschikbaarheid moet worden geëxtrapoleerd naar de toekomstige jaren. Op deze manier is het mogelijk om de kostprijs van het personeelsplan in te schatten.

Het in kaart brengen van de kloof tussen aanwezigheid en beschikbaarheid is niet onbelangrijk. Op [deze website](http://www.bestuurszaken.be/personeelsbestand) is de meest recente informatie over het personeelsbestand beschikbaar:

“In juni 2011 zijn er tijdens 77% van de beschikbare tijd prestaties geleverd. Omgerekend naar voltijdse equivalenten hadden deze entiteiten in juni 2011 dus 22.275, bruto VTE ter beschikking, waarvan in totaal 17.147,5 netto VTE prestaties hebben geleverd. Deze resultaten zijn over 74 van de 94 entiteiten in de Vlaamse overheid berekend.”

Bij de opmaak van het personeelsplan van de entiteit kan voor elk niveau een procentuele kloof worden bepaald[[1]](#footnote-1).  Bijvoorbeeld:

* niveau A: 10%
* niveau B: 8,9%
* niveau C: 14,8%
* niveau D: 18.3%

Concreet betekent dit als de entiteit nood heeft aan in totaal 100 VTE niveau A1, er een kostprijs van 110 VTE wordt voorzien om rekening te houden met de kloof tussen netto en bruto VTE.

Finaal moet een personeelsplan volgende zaken omvatten:

* mandaatfuncties
* permanente functies, in principe ingenomen door statutaire ambtenaren
* tijdelijke of functionele functies ingenomen door contractuelen
* projectfuncties, ingenomen door ambtenaren of contractuelen.

Het personeelsplan wordt zowel opgemaakt in [personeelsaantallen](http://www.bestuurszaken.be/definities-personeelseffectieven#aantal) (uitgedrukt in koppen) als in [bruto capaciteit](http://www.bestuurszaken.be/definities-personeelseffectieven#beschikbaarheid) (uitgedrukt in voltijdse eenheden of VTE).

Het personeelsplan wordt minimaal in graden (voor ambtenaren) en functies (voor contractuelen) uitgedrukt overeenkomstig het statuut dat van toepassing is op de entiteit volgens de regeringsbeslissing van 2009.

Het personeelsplan wordt in functiefamilies, functiefamilieniveaus en in voorkomend geval in niet toewijsbare functies uitgedrukt volgens de regeringsbeslissing van 2013 – “uiterlijk vanaf 01/04/2016”.

Een belangrijke en kritische kanttekening moet hier worden gemaakt. Uiteindelijk bepalen de besparingen vandaag grotendeels hoe het personeelsplan eruit ziet, eerder dan dat het personeelsplan telkens wordt opgesteld op basis van wat nodig is.  Voor meer uitleg over de besparingsronde binnen de VO: <http://www.bestuurszaken.be/besparingsronde>.

1. De regeringsbeslissing van 22/11/2013 legt de entiteiten op om uiterlijk vanaf 1/4/2016 het personeelsplan uit te drukken “in functiefamilies, functiefamilieniveaus en in voorkomend geval in niet toewijsbare functies”. In dit voorbeeld wordt (nog) met niveaus gewerkt om de betaalbaarheid te kunnen berekenen. [↑](#footnote-ref-1)