

Berekening capaciteitsvraag versus beschikbare uren

Voor een efficiënt roosterproces is het belangrijk dat voorafgaand aan dit roosterproces de capaciteitsvraag en de beschikbare uren inzichtelijk zijn gemaakt. Met onderstaand model kan afhankelijk van de wens en omstandigheden van een organisatie voor een gehele organisatie of voor een enkele roostergroep de capaciteitsvraag en beschikbare capaciteit inzichtelijk worden gemaakt.

Capaciteitsvraag			Beschikbare uren		
Omschrijving	Waarde	Resultaat	Omschrijving	Waarde	Resultaat
Capaciteitsvraag primair proces	A (uren)		Medewerkers roostergroep / organisatie (in arbeidsduur)		A
Capaciteitsvraag niet primair proces	B (uren / percentage)		Jaaruren per medewerker		B
Opleidingsbehoefte	C (uren / percentage)				
Vakbondswerk	D (uren / percentage)				
Medezeggenschapswerk	E (uren / percentage)				
			totaal jaaruren roostergroep / organisatie		C = AxB
			PAS-uren	D (in uren)	
			IKAP meeruren	E (in uren)	
			IKAP minderuren	F (in uren)	
			aantal te werken uren op jaarbasis gecorrigeerd na PAS en IKAP		G = C-D+E-F
			Vakantie-uren (wettelijke en bovenwettelijke)	H (uren / percentage)	
			Ouderschapsverlof	I (uren / percentage)	
			Ziekteverlof	J (percentage)	
			Buitengewoon verlof	K (percentage)	
totaal werkvraag in uren		F = A+B+C+D+E	totaal beschikbare uren roostergroep / organisatie		L = G-H-I-J-K

Toelichting berekening capaciteitsvraag versus beschikbare uren

Het doel van het overzicht is binnen een roosterorganisatie inzicht te verkrijgen in capaciteitsvraag versus de beschikbare uren voorafgaand aan een kalenderjaar. Deze transparantie moet ervoor zorg dragen dat er vertrouwen is dat aan de capaciteitsvraag met het beschikbare personeel kan worden voldaan. Een uitkomst van het overzicht kan echter ook zijn dat duidelijk wordt dat beschikbare bezetting niet toereikend is voor de capaciteitsvraag. Werkgever en medezeggenschap dienen dan in overleg met elkaar te gaan over een plan van aanpak met maatregelen om de capaciteitsvraag en de beschikbare bezetting zo snel als redelijkerwijs mogelijk is in evenwicht te brengen. Deze maatregelen kunnen zijn uitbreiding van de beschikbare bezetting, andere invulling van de beschikbare bezetting bijvoorbeeld door inhuur, aanpassing van de capaciteitsvraag, etc. Deze mogelijke maatregelen zijn afhankelijk van de omstandigheden van de roosterorganisatie.

Algemeen

De capaciteitsvraag en de beschikbare bezetting/uren worden allebei in uren vastgesteld. Bij veel onderdelen van het overzicht zal het aantal uren van dat onderdeel op voorhand duidelijk kunnen zijn. Bijvoorbeeld het aantal medewerkers met PAS en daarmee het contingent aan PAS-uren. Voor een aantal onderdelen is het aantal uren niet op voorhand duidelijk. Bijvoorbeeld ziekteverzuim. Op basis van historische gegevens kan het aantal uren wel aan de hand van het betreffende percentage in kaart worden gebracht. Hierbij is het voor een betrouwbare inschatting wel belangrijk een percentage te hanteren dat bekend is van het betreffende onderdeel van de roosterorganisatie en niet een percentage van de gehele organisatie. Uiteraard is een combinatie van een op basis van vaststaande aantal uren en een inschatting op basis van een percentage ook mogelijk.

Capaciteitsvraag

Bij het inzichtelijk maken van de capaciteitsvraag zijn verschillende onderdelen in kaart gebracht: capaciteit primair proces, capaciteit niet primair proces, opleidingsbehoefte, vakbondswerk en medezeggenschapswerk. Er geldt geen rangorde tussen deze verschillende onderdelen en in beginsel dienen aan al deze onderdelen van de capaciteitsvraag te worden voldaan.

De afbakening tussen primair proces en niet primair proces zal per roosterorganisatie kunnen verschillen. Belangrijk is dat alle elementen waarvoor capaciteit is benodigd in beeld komen. Belangrijk element is de reservecapaciteit. Organisaties benoemen reservecapaciteit enerzijds als alle benodigde capaciteit anders dan de capaciteit voor het primaire proces en anderzijds als de benodigde capaciteit om in het roosterproces incidenten op te vangen. Idealiter als alle onderdelen optimaal kunnen worden ingevuld, zou geen reservecapaciteit om incidenten op te vangen nodig zijn. Alleen is dat niet mogelijk, omdat niet voorspelbaar is op welke momenten bijvoorbeeld een medewerker ziek is of buitengewoon verlof nodig heeft. Met een bepaalde mate van reservecapaciteit moet dus altijd rekening worden gehouden om onverwachte incidenten te kunnen opvangen. Hiermee wordt voorkomen dat er (veel) mutaties in het lopende rooster moeten plaatsvinden.

Beschikbare uren

Bij het inzichtelijk maken van de beschikbare bezetting / uren gaat het om het personeel dat er daadwerkelijk is en het aantal (netto) uren dat zij beschikbaar zijn voor de capaciteitsvraag. De formatie of beschikbare fte zijn in deze dus niet relevant. Uiteraard is een eventuele deeltijdfactor van een medewerker wel van belang om dat hierdoor de medewerker een lager aantal te werken uren op jaarbasis heeft.

Bij de onderdelen IKAP en PAS is op voorhand bekend voor welke medewerkers dit geldt en het aantal uren. Voor de andere onderdelen, zoals vakantie-uren en ouderschapsverlof, is het gebruik in een kalenderjaar niet altijd op voorhand bekend. Op basis van ervaringsgegevens kan een inschatting worden gegeven.