

Inhoud

Klik op een onderdeel om er direct naartoe te gaan.

1. [Algemene toelichting](#)
2. [Belangrijke aandachtspunten](#)
3. [Groep 1 Alle werknemers inclusief PSO-doelgroep in dienst](#)
 - [Methode 1 – op basis van de verzamelloonstaat](#)
 - [Methode 2 – op basis van peilmomenten](#)
 - [Methode 3 – op basis van werkzame weken/dagen en contracturen](#)
4. [Groep 2 Alle overige werkenden \(uitzend, detachering of payroll\)](#)
 - [Methode 1 – op basis van gewerkte en gefactureerde uren](#)
 - [Methode 2 – op basis van gefactureerde kosten](#)
5. [Groep 3 Stages, werkervaringsplekken of proefplaatsingen \(PSO-doelgroep\)](#)
 - [Methode 1 – weken/dagen en contracturen](#)
 - [Methode 2 – peilmomenten](#)

Algemene toelichting

In de handleiding Prestatieladder Socialer Ondernemen van TNO (verder genoemd als de handleiding), staan de diverse onderdelen (c.q. groepen) van de bedrijfsomvang uitgelegd, zie paragraaf 3.1.2 “vaststellen bedrijfsomvang”. Deze groepen zijn:

1. Alle werknemers inclusief PSO-doelgroep in dienst.
2. Alle overige werkenden inclusief PSO-doelgroep op basis van een uitzend-, detacheringsovereenkomst of payroll constructie.
3. Alleen die personen op stages, werkervaringsplekken of proefplaatsingen die vallen onder de PSO-doelgroep.

Je berekent de bedrijfsomvang om vast te stellen welk deel van de werkzame personen binnen jouw organisatie behoort tot de PSO-doelgroepen, ten opzichte van de totale bedrijfsomvang.

De auditor controleert deze berekening altijd op basis van gegevens die rechtstreeks afkomstig zijn uit de personeels- of loonadministratie. Voor ingeleende krachten via derde partijen gebeurt deze controle aan de hand van stukken uit de financiële administratie. Zie hiervoor paragraaf 3.5.3 “toetsing bedrijfsomvang”.

In deze leidraad worden verschillende rekenmethodes toegelicht. Het kan zijn dat niet alle hiervoor benoemde groepen van toepassing zijn binnen jouw organisatie. Het is aan de aanvrager om te bepalen welke methode wordt gebruikt. De berekening moet altijd controleerbaar en reproduceerbaar zijn voor toetsing door de auditor.

De meest recente versie van de handleiding is altijd leidend. Een auditor zal moeten vaststellen of de opgegeven bedrijfsomvang voldoet aan de eisen in de handleiding, zijn/haar oordeel daarop is doorslaggevend.

Belangrijke aandachtspunten

- Alle onderdelen van de bedrijfsomvang zijn inclusief medewerkers uit de PSO-doelgroep, maar **exclusief**:
 - zzp'ers
 - uitbesteed werk
 - hbo-stagiaires die niet tot de PSO-doelgroep behoren
- Ben je zelf uitzender, detacheerder of payrollorganisatie? Dan tellen de medewerkers die je uitzendt mee in **groep 1**, omdat zij bij jou in dienst zijn.
- Wanneer in de rekenmethodes wordt verwezen naar een **urennorm**, is het belangrijk dat dezelfde urennorm (bijvoorbeeld 40 uur of cao-uren) consequent wordt toegepast in alle berekeningen en dossiers. De urennorm wordt centraal ingesteld. Meer uitleg vind je in [de urennorm in de rekentool](#).
- De hieronder genoemde **labels A t/m C en G t/m I** komen overeen met de velden in MijnPSO, maar zijn niet terug te vinden in de handleiding.
- Bij de berekening van de bedrijfsomvang is gewerkt met hele weken en kalenderdagen binnen het peiljaar. Start- en einddata zijn daarbij vertaald naar logisch **afgeronde werkzame perioden**. De berekeningen zijn consequent uitgevoerd op basis van 52 weken per jaar en 365 kalenderdagen. Kleine verschillen tussen week- en dagtellingen zijn het gevolg van deze afrondingen en doen geen afbreuk aan de juistheid, consistentie en reproduceerbaarheid van de berekening.

In de rekentool worden voor deze groep twee elementen ingevuld:

A gemiddeld aantal medewerkers

G fte

Methode 1 is in de meeste gevallen het meest praktisch. Let op: of de verzamelloonstaat de SV-dagen en de verloonde uren toont, hangt af van de instellingen van de salarisssoftware.

Methode 1 – op basis van de verzamelloonstaat

Berekening A

Voor A wordt uitgegaan van het aantal SV-dagen, waarbij 1 medewerker gelijkstaat aan 260 dagen. SV-dagen, ofwel sociale verzekeringsdagen, worden ook wel loondagen genoemd. Dit zijn de dagen waarop het loon wordt doorbetaald. Zie voor een volledige definitie de begrippenlijst van de handleiding.

$$\text{SV-dagen} \div 260 = A$$

Berekening G

Voor G wordt uitgegaan van alle verloonde uren, waarbij 1 fte gelijkstaat aan 52 weken × de urennorm per week.

$$\text{Verloonde uren} \div (52 \times \text{urennorm}) = G$$

Belangrijke aandachtspunten

- Vraag bij je salarisadministratie of salarisverwerker de verzamelloonstaat op met het aantal verloonde uren en SV-dagen.
- Wanneer deze gegevens ontbreken, kun je contact opnemen met je softwareleverancier. Deze gegevens zijn verplicht vastgelegd voor de Belastingdienst en het UWV.
- Vraag de gegevens op over het peiljaar; het kan praktisch zijn dit per verloningstijdvak te doen.
- Het is aan te raden de peildatum te kiezen op de eerste dag van een verloningsperiode.
- Alle uren waarover loon is betaald tellen mee (zoals overuren, feestdagen en verlof).
- Als G hoger uitkomt dan A, wordt G gelijkgesteld aan A. Wordt dat verschil veroorzaakt door een arbeidspatroon dat afwijkt van een voltijdweek van vijf dagen, bijvoorbeeld vier dagen van negen uur, dan wordt juist A gelijkgesteld aan G. De auditor toetst of het gelijkstellen daadwerkelijk het gevolg is van een afwijkend arbeidspatroon.

Methode 2 – op basis van peilmomenten

Bij deze methode bepaal je eerst het aantal peilmomenten (PM). Hoeveel peilmomenten nodig zijn, hangt af van hoeveel het personeelsbestand in het peiljaar schommelt. De regels hiervoor staan in de handleiding, paragraaf 3.5.3 (Toetsing bedrijfsomvang).

De auditor beoordeelt of het aantal peilmomenten voldoende is.

Op elk peilmoment tel je het aantal medewerkers (mdws) of fte dat op dat moment werkzaam is. Medewerkers die vóór het peilmoment uit dienst zijn gegaan, tellen niet mee.

Berekening A

$$(\text{mdws PM1} + \text{mdws PM2} + \text{mdws PM3} + \text{mdws PM4}) \div \text{aantal peilmomenten}$$

Berekening G

$$(\text{fte PM1} + \text{fte PM2} + \text{fte PM3} + \text{fte PM4}) \div \text{aantal peilmomenten}$$

Methode 3 – op basis van werkzame weken/dagen en contracturen

Je zet alle medewerkers op een rij (bijvoorbeeld in Excel) en noteert per medewerker:

- de periode tussen in- en uitdiensttreding binnen het peiljaar
- het contractuele aantal uren

Voorbeeld (peiljaar 1-1 t/m 31-12)

- Medewerker 1: in dienst per 1-1, nog in dienst, 32 uur per week
- Medewerker 2: in dienst per 1-3, nog in dienst, 40 uur per week
- Medewerker 3: in dienst per 1-1, uit dienst per 30-6, 40 uur per week

T.b.v. het berekenen van A

We tellen het aantal weken op wat tussen de in en uit dienst data ligt (in het peiljaar) voor elke medewerker = $52 + 44 + 26 = 122$.

$$122 \div 52 \text{ weken} = 2,34 \text{ medewerkers (A)}$$

Dezelfde berekening kan ook worden uitgevoerd op basis van kalenderdagen:

We tellen het aantal kalenderdagen op wat tussen de in dienst en uit dienst data ligt (in het peiljaar) = $365 + 306 + 180 = 851$.

$$851 \div 365 = 2,33 \text{ medewerkers (A)}$$

T.b.v. het berekenen van G

We berekenen de contractuele uren over het hele peiljaar:

- 1 = 32 uur gedurende 52 weken = 1664 uur
- 2 = 40 uur gedurende 44 weken = 1760 uur
- 3 = 40 uur gedurende 26 weken = 1040 uur

Totaal contractuele uren = 4464

$$4464 \div 52 \text{ weken} \div \text{urennorm (40 uur)} = 2,14 \text{ fte (G)}$$

Of o.b.v. kalenderdagen:

- 1 = $(32 \text{ uur} \div 7) \times 365 \text{ dagen} = 1668,57 \text{ uur}$
- 2 = $(40 \text{ uur} \div 7) \times 306 \text{ dagen} = 1748,57 \text{ uur}$
- 3 = $(40 \text{ uur} \div 7) \times 180 \text{ dagen} = 1028,57 \text{ uur}$

Totaal 4445,71

$$4445,71 \div 52 \text{ weken} \div \text{urennorm (40 uur)} = 2,14 \text{ fte (G)}$$

Als je software gebruikt die het gemiddeld aantal medewerkers en fte berekent, mag je deze gebruiken, mits de berekening controleerbaar en reproduceerbaar is.

[↑ Terug naar inhoud](#)

Alle overige werkenden inclusief PSO-doelgroep op basis van een uitzend-, detacheringsovereenkomst of payroll constructie. In de rekentool worden ingevuld:

B gemiddeld aantal medewerkers

H fte

Methode 1 – op basis van gewerkte en gefactureerde uren

Je moet alle gewerkte en gefactureerde uren over het peiljaar kunnen onderbouwen met facturen. De auditor controleert steekproefsgewijs of alle inleenpartijen zijn meegenomen, bijvoorbeeld via een crediteurenlijst of de winst- en verliesrekening in combinatie met grootboekrekeningen.

Je zet alle medewerkers op een rij (bijvoorbeeld in Excel) en noteert:

- de periode waarin werkzaamheden zijn verricht binnen het peiljaar
- het totaal aantal gewerkte en gefactureerde uren

Voorbeeld (peiljaar 1-1 t/m 31-12)

- Medewerker 1: gestart per 1-1 en nog werkzaam, 1456 uren gewerkt en gefactureerd
- Medewerker 2: gestart per 1-3 en nog werkzaam, 1720 uren gewerkt en gefactureerd
- Medewerker 3: gestart per 1-1, werkzaam tot 1-7, 992 uren gewerkt en gefactureerd

T.b.v. het berekenen van B

We tellen het aantal weken op wat tussen de start- en einddata ligt (in het peiljaar) = 52 + 44 + 26 = 122.

$$122 \div 52 \text{ weken} = 2,34 \text{ medewerkers (B)}$$

Of o.b.v. kalenderdagen:

We tellen het aantal kalenderdagen op wat tussen de start- en einddata ligt (in het peiljaar) = 365 + 306 + 180 = 851.

$$851 \div 365 = 2,33 \text{ medewerkers (B)}$$

Berekening H

Totaal gewerkte en gefactureerde uren: 4.168

$$4.168 \div (52 \times 40) = 2 \text{ fte (H)}$$

Methode 2 – op basis van gefactureerde kosten

Deze methode mag alleen worden toegepast na goedkeuring door de auditor. Wanneer de eerste methode een dermate grote tijdsbesteding met zich meeneemt dat versimpeling essentieel is, neem je het beste vooraf contact op met de auditor.

Benodigde documenten

- 12 inkoopfacturen, gelijkmatig verdeeld over het peiljaar en leveranciers
- Grootboekkaart of kostenoverzicht van ingeleende medewerkers (excl. btw)

Berekening H

Stap 1, gemiddeld uurtarief. Totalen van de 12 inkoopfacturen; factuurbedrag excl. btw ÷ gefactureerde uren.

$$€16.800 \div 480 = €35 \text{ per uur}$$

Stap 2, totaal gewerkte uren. Totale inleenkosten over het peiljaar ÷ gemiddeld uurtarief (stap 1).

$$€1.701.336 \div €35 = 48.609,60 \text{ uur}$$

Stap 3, berekening H.

$$48.609,60 \div 52 \div \text{urennorm (38 uur)} = 24,6 \text{ fte (H)}$$

Berekening B

Deze methode is bedoeld voor situaties waarin het berekenen van H via methode 1 door het grote aantal ingeleende medewerkers te complex en tijdrovend is. Bij deze methode mag je het gemiddeld aantal medewerkers (B) gelijkstellen aan het berekende aantal fte (H). Dat kan alleen als je H ook met deze methode hebt berekend.

$$B = H, \text{ in dit voorbeeld } 24,6$$

De auditor toetst of de complexiteit van de reguliere berekening de aanleiding is voor het toepassen van deze methode.

[↑ Terug naar inhoud](#)

Alleen die personen op stages, werkervaringsplekken of proefplaatsingen die vallen onder de PSO-doelgroep. Personen die niet tot de PSO-doelgroep behoren en werkzaam zijn op basis van stage, vrijwilligerswerk of proefplaatsing, worden niet meegenomen in de bedrijfsomvang. In de rekentool worden ingevuld:

C gemiddeld aantal medewerkers

I fte

Methode 1 – weken/dagen en contracturen

Wanneer geen vast aantal uren is afgesproken, wordt uitgegaan van de daadwerkelijk gewerkte uren. Bij stagecontracten (BBL/BOL, VSO/PRO) wordt uitgegaan van de uren in de stageovereenkomst. Bij een BBL-overeenkomst mogen doorbetaalde opleidingsuren meetellen, mits deze individueel contractueel zijn overeengekomen.

Je noteert per persoon:

- de periode van werkzaamheden binnen het peiljaar
- het aantal uren

Voorbeeld (peiljaar 1-1 t/m 31-12)

- Medewerker 1: gestart per 1-1 en nog werkzaam, 32 uur per week, praktijkovereenkomst startte 19-8 vorig schooljaar, tot 5-7 van het peiljaar.
- Medewerker 2: gestart per 1-3 tot 1-4, 20 uur per week.
- Medewerker 3: gestart per 1-1 tot 1-7, 40 uur per week.

T.b.v. het berekenen van C

We tellen het aantal weken op wat tussen de start- en einddata ligt (binnen het peiljaar) = $27 + 4 + 26 = 57$.

$$57 \div 52 \text{ weken} = 1,09 \text{ medewerkers (C)}$$

Of o.b.v. kalenderdagen:

We tellen het aantal kalenderdagen op wat tussen de start- en einddata ligt (binnen het peiljaar) = $184 + 31 + 180 = 395$.

$$395 \div 365 = 1,08 \text{ medewerkers (C)}$$

T.b.v. het berekenen van I

We berekenen de contractuele uren over het hele peiljaar:

- $1 = 32 \text{ uur gedurende } 27 \text{ weken} = 864 \text{ stage uren}$
- $2 = 20 \text{ uur gedurende } 4 \text{ weken} = 80 \text{ uur}$

- 3 = 40 uur gedurende 26 weken = 1040 uur

$$\text{Totaal } 1984 \div 52 \text{ weken} \div \text{urennorm (40 uur)} = 0,95 \text{ fte (I)}$$

Of o.b.v. kalenderdagen:

- 1 = (32 uur ÷ 7) × 189 dagen = 864 uur
- 2 = (20 uur ÷ 7) × 31 dagen = 88,57 uur
- 3 = (40 uur ÷ 7) × 180 dagen = 1028,57 uur

$$\text{Totaal } 1981,14 \div 52 \text{ weken} \div \text{urennorm (40 uur)} = 0,95 \text{ fte (I)}$$

Methode 2 – peilmomenten

Deze methode mag alleen worden gebruikt voor C. Voor I gebruik je methode 1.

Bij deze methode bepaal je eerst het aantal peilmomenten (PM). Hoeveel peilmomenten nodig zijn, hangt af van hoeveel het personeelsbestand in het peiljaar schommelt. De regels hiervoor staan in de handleiding, paragraaf 3.5.3 (Toetsing bedrijfsomvang).

De auditor beoordeelt of het aantal peilmomenten voldoende is.

Op elk peilmoment tel je het aantal personen dat op dat moment werkzaam is.

Berekening C

$$(\text{mdws PM1} + \text{mdws PM2} + \text{mdws PM3} + \text{mdws PM4}) \div \text{aantal peilmomenten}$$

[↑ Terug naar inhoud](#)