

////////////////////////////////////
Personeelsplan DWVG 2020-2022
////////////////////////////////////

INHOUDSOPGAVE

1	Een update van het personeelsplan van het DWVG	2
1.1	Situering en contouren personeelsplan DWVG 2020-2022	2
1.2	Modaliteiten en goedkeuringsprocedure	2
1.3	Formeel begrippenkader	2
2	Personeelsplan DWVG 2020-2022 – kwantitatieve invulling.....	3
2.1	Principes en uitgangspunten	3
2.2	Bouwstenen personeelsplan DWVG 2020-2022.....	5
2.2.1	Personeelsplan DWVG 2017-2019 - startsituatie	5
2.2.2	Afslanking van de provincies.....	6
2.2.3	Sociale Maribel-uitbreidingen.....	6
2.2.4	Overheveling van ondersteunende functies naar gemeenschappelijke dienstencentra.....	6
2.2.5	Geactualiseerde personeelsnoden DWVG 2017-2020.....	7
2.2.6	Technische correcties	8
2.2.7	Geactualiseerd personeelsplan DWVG 2017-2019 dd. 30/4/2020 – inclusief in- en uitkantelingen	9
2.2.8	Versterking personeelscapaciteit cluster Justitie.....	10
2.2.9	Integratie van de verschillende bouwstenen.....	12
3	Personeelsplan DWVG 2020-2022: budgettair kader bijkomende functies	13
4	Bijlagen: duiding nieuw beleid.....	14

1 EEN UPDATE VAN HET PERSONEELSPLAN VAN HET DWVG

1.1 SITUERING EN CONTOUREN PERSONEELSPLAN DWVG 2020-2022

Op 23 december 2016 valideerde de Vlaamse Regering het personeelsplan (PEP) van het Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (DWVG). Dat personeelsplan had een looptijd tot en met 2019.

In 2020 noodzaakt het continuïteitsaspect van personeelsplanning het DWVG tot een update van dit personeelsplan. Een aantal beslissingen die in de loop van 2017-2020 genomen werden, kennen immers hun weerslag op dit personeelsplan:

- in de begrotingsopmaak 2019 werd een meervraag voor de afdeling Justitiehuisen gehonoreerd;
- in de begrotingsopmaak 2020 werd een meervraag voor “bijkomende personeelsleden bij de afdeling Justitiehuisen en bij hulp en dienstverlening aan gedetineerden” gehonoreerd;
- geactualiseerde personeelsnoden DWVG, gevalideerd door de directieraad DWVG en overlegd met de vakorganisaties op het EOC DWVG;
- de personeelsoverhevelingen die gebeurden naar aanleiding van de uitrol van de 3 gemeenschappelijke dienstencentra;
- de toekenning van nieuwe arbeidsplaatsen in het kader van de federale Sociale Maribel-tewerkstellingsmaatregelen;
- de integratie van de personeelsleden die vanuit de provincies naar het DWVG overgeheveld werden.

Het DWVG kiest voor een personeelsplan met een **tijdshorizon van 3 jaar (2020-2022)**.

1.2 MODALITEITEN EN GOEDKEURINGSPROCEDURE

De lijnmanager –in casu de secretaris-generaal van het DWVG– bepaalt de reële kwantitatieve en kwalitatieve invulling van het personeelsplan van het DWVG.¹

Het voorliggend personeelsplan DWVG 2020-2022 is een personeelsplan waarbij het aantal functies uitgebreid wordt. Concreet gaat het om 128 bijkomende personeelsleden. Deze meervraag moet voorgelegd worden aan de Vlaamse Regering.²

1.3 FORMEEL BEGRIPPENKADER

In het VPS zijn volgende definities en regelgeving betreffende het personeelsplan opgenomen:

- personeelsplan: het overzicht van alle functies die nodig zijn om in een bepaalde entiteit via welomschreven processen een vooropgesteld doel te bereiken³;
- een personeelsplan omvat
 1. mandaatfuncties;
 2. permanente functies, ingenomen door ambtenaren;Contractuelen kunnen in dienst genomen worden om:
 - aan uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften te voldoen;
 - personeelsleden die afwezig zijn te vervangen;

¹ VPS I.4 §1. De lijnmanager bepaalt de kwantitatieve en kwalitatieve personeelsbehoeften van zijn entiteit, raad of instelling, in een personeelsplan, onverminderd de procedure van administratieve en begrotingscontrole.

Een vacature is een niet-ingevulde functie op het personeelsplan van de entiteit, raad of instelling, en impliceert een personeelsbehoefte.

² Op 24 april 2009 valideerde de Vlaamse Regering een nota die stelt dat “*personeelsplannen die niet budgetneutraal zijn of m.a.w. een stijging van de kredieten betekenen (op kruissnelheid) steeds moeten worden voorgelegd onder de vorm van een afzonderlijke nota aan de Vlaamse Regering. Voorafgaand hieraan zal een advies van de Inspectie van Financiën, akkoord van de minister van Bestuurszaken en een aanvraag begrotingsakkoord noodzakelijk zijn.*” VR 2009 2404 DOC.0572 en <https://overheid.vlaanderen.be/advies-en-goedkeuringsprocedure>

³ VPS I.2.15°

- bijkomende of specifieke opdrachten te vervullen;
 - te voorzien in de uitvoering van hooggekwalificeerde taken;
 - te voorzien in de personeelsbehoefte voor activiteiten die worden gefinancierd door een andere publieke of private instantie;
 - te voorzien in de personeelsbehoefte voor activiteiten die hoofdzakelijk verricht worden in mededinging met andere marktdeelnemers;
 - knelpuntfuncties in te vullen die voorkomen op de lijst van knelpuntfuncties vastgesteld door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken.
3. projectfuncties.⁴
- de voorbehouden betrekkingen voor personen met een zware arbeidshandicap worden duidelijk aantoonbaar vermeld in het personeelsplan.⁵

2 PERSONEELSPLAN DWVG 2020-2022 – KWANTITATIEVE INVULLING

2.1 PRINCIPES EN UITGANGSPUNTEN

- De functies worden weergegeven op het niveau van de entiteit. Functies bestaan uit een graad en een rang, en worden hiërarchisch top-down opgesomd.
- De functies worden verder uitgesplitst naar statutaire en contractuele functies.⁶
- 1 functie = 100% arbeidsregime = 1 VTE:
 - statutaire functies worden voor 100% gerekend, ongeacht eventueel van toepassing zijnde verlofstelsels van de huidige titularis;
 - contractuele functies worden voor 100% meegeteld. Dit betekent dat wanneer een contractueel personeelslid momenteel een contract van 80% heeft en er voor 20% een vacante functie ontstaat, dit toch als 1 VTE-functie wordt meegerekend.
- De mandaatfuncties (secretaris-generaal, afdelingshoofd) zijn geïntegreerd in het personeelsplan; evenals de terugvalfuncties voor deze mandaathouders.
- Tijdelijke functies zoals jobstudenten, vervangingscontracten, contracten van bepaalde duur met een looptijd korter dan 1 jaar maken geen deel uit van het personeelsplan.
- Projectfuncties met een duurtijd die het jaar overstijgt worden in het personeelsplan opgenomen.
- De bedienaars der eredienssten maken geen deel uit van het personeelsplan. In uitvoering van een beslissing van de Vlaamse Regering worden de bedienaars der eredienssten werkzaam in een entiteit van het beleidsdomein WVG administratief toegewezen aan het DWVG.
- In het personeelsplan van het DWVG zijn 8 ondersteunende functies bij het kabinet van de minister van Welzijn, Volksgezondheid, Gezin en Armoede opgenomen (team Ondersteuning Kabinet WVG bij de afdeling HR en Organisatie). Het DWVG treedt voor deze functies als moederdepartement op. Qua graad en statuut wisselt de invulling van deze functies naargelang de noden van het kabinet.⁷
- In het personeelsplan van het DWVG zijn 11 functies die ter beschikking gesteld worden aan de vzw Wagenschot opgenomen (team Wagenschot bij de Diensten van de secretaris-generaal). Op 1 januari 2018 werd de dienstverlening van het provinciale MFC Heynsdaele in het kader van de afslanking van de provincies overgenomen door de vzw Wagenschot.

⁴ VPS I.4 §2 en VPS I.4 §5.

⁵ VPS I.5 §4. De Vlaamse Regering besliste op 14 december 2007 om 1% van de betrekkingen **per beleidsdomein** voor te behouden voor personen met een zware arbeidshandicap. Op dit moment zijn er geen dergelijke functies gemarkeerd binnen het DWVG.

⁶ VPS I.4 – toelichting, partim “algemeen commentaar”.

⁷ BVR 4 dec 2009 tot wijziging van het Vlaams Personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de facilitaire ondersteuning van de kabinetten door de Vlaamse administratie. Op 30 april 2020 omvat het team Ondersteuning Kabinet WVG 3 B1-, 1 C2-, 2 C1- en 2 D1 functies.

De statutaire personeelsleden die vanuit de provincie Oost-Vlaanderen de dienstverlening aan het MFC Heynsdaele mee verzorgden, werden naar het DWVG overgeheveld. Overheveling van deze personeelsleden naar de vzw Wagenschot met behoud van hun statutaire tewerkstelling was immers niet mogelijk.

De dienstverlening van de vzw Wagenschot sluit inhoudelijk aan bij de opdrachten van het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH). Er werd evenwel om budgettaire-technische redenen gekozen om deze personeelsleden bij het DWVG te alloceren.

Concreet stelt het DWVG deze 11 personeelsleden ter beschikking van de vzw Wagenschot⁸. De verloning van deze personeelsleden gebeurt via een jaarlijkse voorafname op de middelen die het VAPH aan de vzw Wagenschot toekent. Het VAPH hevelt deze middelen jaarlijks over naar het DWVG (variabel krediet).

Deze 11 functies hebben een uitdovend karakter: wanneer een titularis uitstroomt, wordt de functie geschrapt.

- Uitgangspunt is de personeelsinvulling op 30 april 2020.

⁸ VR 2017 2212 DOC.1451-4

2.2 BOUWSTENEN PERSONEELSPLAN DWVG 2020-2022

2.2.1 Personeelsplan DWVG 2017-2019 - startsituatie

De basis voor het PEP DWVG 2020-2022 is het PEP DWVG 2017-2019 dat op de Vlaamse Regering 23/12/2016 werd goedgekeurd.

PERSONEELSPLAN DWVG 2017-2019

		PEP DWVG 2017-2019		
Rang	Graad	Stat.	Contr.	Totaal
A3	Secretaris-generaal	1	0	1
A3	Directeur-generaal	2	0	2
A2L	Algemeen directeur	1	0	1
A2A	Afdelingshoofd	8	0	8
A2M	Hoofdadviseur	8	0	8
A2E	Senior adviseur	1	0	1
A2	Adviseur-arts	2	0	2
A2	Adviseur-ingenieur	1	0	1
A2	Adviseur	22	0	22
A2	Directeur-arts	3	0	3
A2	Directeur	27	0	27
A1	Informaticus	9	0	9
A1	Ingenieur	4	1	5
A1	Wetenschappelijk attaché	2	0	2
A1	Adj. v/d directeur	132	18	150
B3	Senior hoofddeskundige	2	0	2
B3	Leidinggevend hoofddeskundige	38	0	38
B2	Hoofddeskundige	12	0	12
B1	Deskundige	424	80	504
C3	Leidinggevend hoofdmedewerker	2	0	2
C3	Senior hoofdmedewerker	1	0	1
C2	Hoofdmedewerker	20	0	20
C1	Medewerker	99	29	128
D3	Senior hoofdassistent	2	0	2
D2	Hoofdassistent	1	0	1
D1	Technisch assistent	3	1	4
D1	Assistent	19	3	22
Totaal DWVG 2017-2019		846	132	978

2.2.2 Afslanking van de provincies

Het decreet van 18 november 2016 houdende de vernieuwde taakstelling en gewijzigde financiering van de provincies trad op 1 januari 2018 in werking.⁹ Concreet betekent dit dat de provincies vanaf die datum geen taken meer uitvoeren en/of dienstverlening verlenen op het vlak van persoonsgebonden bevoegdheden. De overeenkomstige provinciale taken en instellingen werden met ingang van 1 januari 2018 overgedragen aan hetzij de Vlaamse Overheid hetzij een lokaal bestuur.

In dit kader nam het Departement WVG de dienstverlening betreffende de Sociale Kaart, de Family Justice Center, armoedebestrijding, ouderenbeleidsparticipatie, lokaal sociaal beleid... over.

Vanuit de 5 provincies werden er in totaal **49 functies** naar het Departement WVG overgeheveld:

- 1 A2 directeur
- 23 A1 adjunct van de directeur
- 17 B1 deskundige
- 1 C2 hoofdmedewerker
- 5 C1 medewerker
- 2 D1 assistent

Aanvullend werden nog **11 functies** gealloceerd bij het DWVG. Het betreft statutaire personeelsleden die ter beschikking zijn gesteld aan de vzw Wagenschot en voorheen verbonden waren aan de provincie Oost-Vlaanderen:

- 2 A1 adjunct van de directeur
- 4 B1 deskundige
- 3 C1 medewerker
- 2 D1 assistent¹⁰

2.2.3 Sociale Maribel-uitbreidingen

De federale overheid creëerde onder de noemer “Sociale Maribel” een rechtsbasis om de werkgelegenheid in de non-profit sector te stimuleren. Voor werkgevers van de openbare sector gaat het om de financiering van bijkomende tewerkstelling via de toekenning van verminderingen van de patronale sociale zekerheidsbijdragen.

In de looptijd van het PEP DWVG 2017 – 2019 valideerde de Vlaamse Regering twee Sociale Maribel-uitbreidingsdossiers. Op 16 december 2016 valideerde de Vlaamse Regering een uitbreiding waarbij twee functies aan het DWVG toegewezen waren.¹¹ Op 30 november 2018 valideerde de Vlaamse Regering het zevende Sociale Maribeldossier waarin 4 functies voor het DWVG opgenomen waren.¹² Bij beide dossiers stelde de Vlaamse Regering de contractuele invulling van deze functies als expliciete randvoorwaarde.

Samengevat werden er in totaal **6 contractuele functies** aan het PEP DWVG toegevoegd werden:

- 3 A1 adjunct van de directeur
- 3 B1 deskundige

2.2.4 Overheveling van ondersteunende functies naar gemeenschappelijke dienstencentra

De Vlaamse Regering koos in de legislatuur 2014-2019 voor een centralisatie van ondersteunende functies. Ambitie was de clustering van de dienstverlening op het vlak van sociaal secretariaat, facilitaire ondersteuning en boekhouding in gemeenschappelijke dienstencentra ingebed in de horizontale beleidsdomeinen.¹³

⁹ VR 2016 2607 DOC 0919/1 t.e.m. 5 en VR 2017 2212 DOC.1451

¹⁰ Cf. supra 2.1

¹¹ VR 2016 1612 DOC.1396

¹² VR 2018 3011 DOC.1371

¹³ VR 2015 0306 DOC.0151/1BIS en beleidsnota Bestuurszaken 2014 – 2019 p. 12.

Het DWVG sloot begin 2017 aan bij het boekhoudkantoor. In dit kader werden **2 functies** overgeheveld naar het departement Financiën en Begroting:¹⁴

- 1 A1 adjunct van de directeur
- 1 C1 medewerker

Op 1 januari 2018 werden **28 functies** van het DWVG naar AgO overgeheveld ten gevolge van de aansluiting van het DWVG bij het Dienstencentrum Personeelsadministratie (DCPA).¹⁵ Concreet gaat het om volgende functies:

- 4 A1 adjunct van de directeur
- 2 B2 hoofddeskundige
- 8 B1 deskundige
- 1 C3 senior hoofdmedewerker
- 3 C2 hoofdmedewerker
- 10 C1 medewerker

2.2.5 Geactualiseerde personeelsnoden DWVG 2017-2020

Het DWVG moet kunnen inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen en noden. In dat kader is een periodieke bijsturing van het personeelsplan DWVG nodig. Het DWVG moet de juiste personeelsleden kunnen inzetten om de taken van de entiteit met de nodige expertise op te kunnen nemen. Daarenboven wil het DWVG blijvend investeren in een loopbaanperspectief voor zijn personeelsleden. Dit is een onderdeel van een goed personeelsbeleid en een motivator voor de personeelsleden. De periodieke bijsturingen maken van het personeelsplan een dynamisch managementinstrument dat maakt dat het DWVG de personele middelen gericht kan inzetten.

In de looptijd van het PEP DWVG 2017-2019 werden door de leden van de directieraad van het DWVG op verschillende momenten personeelsnoden onder de aandacht gebracht. De directieraad van het DWVG besprak de aangekaarte personeelsnoden, waarbij ze volgende absolute randvoorwaarden hanteerde:

- het aantal arbeidsplaatsen van het PEP DWVG wordt niet uitgebreid;
- deze personeelsnoden kunnen ingevuld worden binnen het bestaande personeelsbudget DWVG;
- het DWVG realiseert de in het Vlaamse Regeerakkoord uitgetekende besparingsdoelstellingen¹⁶.

¹⁴ VR 2017 1702 DOC.136

¹⁵ VR 2017 2212 DOC.1364

¹⁶ Cf. infra - 4. Personeelsbesparingen DWVG: stand van zaken

Personeelsnoden die maakten dat het PEP aangepast moest worden, werden conform de goedkeuringsprocedure met de vakorganisaties overlegd.¹⁷ De gevalideerde personeelsnoden betekenen volgende aanpassingen aan het PEP DWVG:

Graad	Aanpassing
Algemeen directeur	-1
Senior adviseur	+1
Directeur	-1
Adviseur-informaticus	+1
Adviseur	+2
Wetenschappelijk attaché	-1
Informaticus	+4
Ingenieur	+1
Adjunct van de directeur	-5
Leidinggevend hoofdeskundige	+1
Senior hoofdeskundige	+1
Hoofdeskundige	+2
Deskundige	-3
Senior hoofdmedewerker	+1
Medewerker	+3
Assistent	-6
Totaal	0

2.2.6 Technische correcties

Tijdens de looptijd van het PEP DWVG 2017-2019 werden enkele technische correcties doorgevoerd:

- 1 functie in het team Ondersteuning Kabinet WVG wijzigde van assistent naar medewerker,¹⁸ 1 van medewerker naar assistent en 1 van deskundige naar medewerker;
- In uitvoering van de inschalingsprincipes wijzigden 4 functies van deskundige naar hoofdeskundige.¹⁹

¹⁷ VR 2009 2404 DOC.0572 en <https://overheid.vlaanderen.be/advies-en-goedkeuringsprocedure>

De genoemde aanpassingen aan het PEP DWVG 2017-2019 werden met de vakorganisaties overlegd op het EOC DWVG 8/6/2017, EOC DWVG 27/3/2018, EOC DWVG 11/12/2018, EOC DWVG 28/2/2019, EOC DWVG 4/12/2019 en EOC DWVG 4/6/2020.

¹⁸ BVR 4 dec 2009 tot wijziging van het Vlaams Personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de facilitaire ondersteuning van de kabinetten door de Vlaamse administratie. Op 30 april 2020 omvat het team Ondersteuning Kabinet WVG 4 B1-, 1 C2-, 2 C1- en 1 D1 functies.

¹⁹ Personeelsleden die bij de federale overheid tewerkgesteld waren in de federale weddeschaal BT2S en op het moment van overheveling geslaagd waren voor de tweede competentiemeting voor de overgang naar de federale weddeschaal BT3S, behielden na de overheveling dit loopbaanpad. Concreet betekent dit dat deze personeelsleden op de datum dat ze bij ononderbroken tewerkstelling bij de federale overheid naar de federale weddeschaal BT3S zouden doorstromen, ze automatisch doorstromen naar de rang/graad B2-hoofdeskundige. Het personeelsplan wordt navenant aangepast.

2.2.7 Geactualiseerd personeelsplan DWVG 2017-2019 dd. 30/4/2020 – inclusief in- en uitkantelingen

		PEP DWVG 2017-2019		
Rang	Graad	Stat.	Con.	Totaal
A31C06	Secretaris-generaal	1	0	1
A31A00	Directeur-generaal	2	0	2
A28MA0	Afdelingshoofd	8	0	8
A21A03	Hoofdadviseur	8	0	8
A21A08	Senior adviseur	2	0	2
A22T02	Directeur-arts	3	0	3
A21A00	Directeur	27	0	27
A22T03	Adviseur-arts	2	0	2
A22C03	Adviseur-ingenieur	1	0	1
A22C04	Adviseur-informaticus	1	0	1
A21C07	Adviseur	24	0	24
A16W00	Wetenschappelijk attaché	1	0	1
A12T00	Ingenieur	6	0	6
A12T01	Informaticus	13	0	13
A11A02	Adjunct van de directeur	146	22	168
B31A00	Leidinggevend hoofddeskundige	39	0	39
B31A01	Senior hoofddeskundige	3	0	3
B21A00	Hoofddeskundige	15	0	15
B11A00	Deskundige	428	85	513
C31A00	Leidinggevend hoofdmedewerker	2	0	2
C31A01	Senior hoofdmedewerker	1	0	1
C21A00	Hoofdmedewerker	18	0	18
C11A00	Medewerker	101	27	129
D31A01	Senior hoofdassistent	2	0	2
D21A00	Hoofdassistent	1	0	1
D12T00	Technisch assistent	3	1	4
D11A00	Assistent	16	4	20
Totaal		875	139	1 014

2.2.8 Versterking personeelscapaciteit cluster Justitie

Naar aanleiding van de begrotingsopmaak 2019 werd voor de afdeling justitiehuisen een extra budget van 1500k euro voorzien. Tijdens de besprekingen bij de begrotingsopmaak 2020 werd een bijkomend budget van 6.000 keuro goedgekeurd voor “bijkomende personeelsleden bij de afdeling Justitiehuisen en bij hulp- en dienstverlening aan gedetineerden”

De toegekende middelen worden ingezet in de “cluster justitie”, concreet in het team justitiehuisen, het hoofdbestuur justitiehuisen, het Vlaams Centrum Elektronisch Toezicht (VCET) en in het team hulp en dienstverlening aan gedetineerden.

Team justitiehuisen²⁰

Vanuit een analyse van de actuele situatie en rekening houdende met de beleidsprioriteiten opgenomen in het regeerakkoord en in de beleidsnota Justitie en Handhaving, geldt voor het team Justitiehuisen dat:

- er een stijgende werklast is en wachtlijsten zijn voor de strafrechtelijke en burgerrechtelijke opdrachten;
- het slachtofferonthaal versterkt moet worden naar aanleiding van een stijgend aantal dossiers en nieuwe opdrachten door de meer centrale rol die de minister het slachtoffer in haar beleidsnota gaf;
- multidisciplinaire en specifiek ondersteuning nodig is voor de justitieassistenten;
- het structureel samenwerken in netwerken met actoren als het openbaar ministerie, politiediensten, lokale overheden en partners uit hulp- en dienstverlening coördinatie door netwerkbeheerders vraagt;
- de casusregie moet worden versterkt in dossiers van intrafamiliaal geweld (Family Justice Center en ketenaanpak);
- een toename van personeelscapaciteit ook versterking qua leidinggevende en administratieve functies vraagt.

Rekening houdende met deze context wordt de personele capaciteit aangevuld met 104 functies:

- 5 A1 adjunct van de directeur – psycholoog diagnostiek, risicotaxatie en risicomangement
- 1 A1 adjunct van de directeur – islamoloog/theoloog
- 2 B3 leidinggevend hoofddeskundige - teamverantwoordelijke
- 5 B3 senior hoofddeskundige - netwerkbeheerder
- 84 B1 deskundige - justitieassistent
- 7 C1 medewerker – administratief medewerker

VCET²¹

Een stijgend aantal enkelbandendossiers creëert een toenemende werkdruk. Dit noodzaakt een uitbreiding van de operationele teams. De verwachte impact van het traject richting een nieuw organogram VCET is eveneens geïntegreerd in dit PEP (versterking aansturing, ondersteuning en IT).

Rekening houdende met deze context wordt de personele capaciteit aangevuld met 18 functies:

- 1 A2 directeur - directielid
- 1 A1 informaticus - informaticus
- 1 A1 adjunct van de directeur – directielid
- 1 A1 adjunct van de directeur – stafmedewerker
- 1 B3 leidinggevend hoofddeskundige – teamverantwoordelijke team monitoring
- 1 B2 hoofddeskundige – teamverantwoordelijke team administratie

²⁰ Uitgebreide duiding: zie partim “Uitbreidingen in de justitiehuisen en de family justice centers/ketenaanpak” in de “Bijlage 1 – bijkomende personeelscapaciteit binnen de afdeling Justitiehuisen”.

²¹ Uitgebreide duiding: zie partim “Versterking Vlaams Centrum Elektronisch Toezicht (VCET)” in de “Bijlage 1 – bijkomende personeelscapaciteit binnen de afdeling Justitiehuisen”.

- 2 B1 deskundige – justitieassistent/dossierbeheerder
- 5 B1 deskundige – deskundige team monitoring
- 1 C3 leidinggevend hoofdmedewerker – teamverantwoordelijke team mobiele eenheid
- 2 C1 medewerker – medewerker team administratie
- 2 C1 medewerker – medewerker team mobiele eenheid

Hoofdbestuur²²

Zowel de personeelsuitbreiding als de beleidsprioriteiten vragen een versterken van de ondersteuning van het VCET en het team Justitiehuisen vanuit het hoofdbestuur. In dat kader wordt de personele capaciteit aangevuld met 5 functies:

- 2 A1 adjunct van de directeur – beleidsmedewerker
- 1 A1 adjunct van de directeur – jurist
- 1 A1 adjunct van de directeur – stafmedewerker
- 1 B1 deskundige – deskundige

Hulp en dienstverlening aan gedetineerden

Voor de ondersteuning van de beleidscoördinatoren in de gevangenis van de Noorderkempen (Wortel, Merskplas, Hoogstraten en Turnhout) en Antwerpen dient het team verstrekt te worden met een regioverantwoordelijke. Van deze functie wordt een grote expertise verwacht binnen ruime vakgebieden (opvolging van de ontwikkelingen binnen zeer verschillende beleidsdomeinen op te volgen: standaard gaat het om justitie, tewerkstelling, onderwijs, sport, cultuur, welzijn, gezondheid, wonen, inburgering...) en dit zowel ter ondersteuning van de medewerkers waaraan hij leiding dient te geven, als ter ondersteuning van het management en de minister. Hij kan ook worden aangesproken door externen en de afdeling als expert.

Een goede, ruime profilering met het oog op het vergroten van het draagvlak voor hulp- en dienstverlening aan gedetineerden is immers een van de strategische doelstellingen van het strategisch plan 'hulp- en dienstverlening aan gedetineerden'. Als regioverantwoordelijke vormt hij ook de schakel/verbinding tussen de beleidscoördinatoren in de lokale gevangenis en de afdeling/het departement. Hij zorgt voor informatiedoorstroming (zowel bottom-up als top-down), vertaalt de standpunten en de beslissingen die op bovenlokaal niveau worden genomen naar de gevangeniscontext en begeleidt/ondersteunt de beleidscoördinatoren in de uitvoering ervan.

De regioverantwoordelijke geeft directe leiding aan 5 medewerkers en neemt een coachende rol op ten aanzien van de beleidscoördinatoren uit zijn regio. Vanuit zijn inhoudelijke expertise en zijn ervaring biedt hij hulp en ondersteuning aan de collega's bij het uitvoeren van hun taken en het behalen van resultaten. Indien beleidscoördinatoren uit zijn regio langdurig afwezig zijn, onderhoudt hij ook het contact met de partnerorganisaties in die gevangenis en de gevangenisdirectie. Dit zorgt ervoor dat hij zich niet enkel kan focussen op de ontwikkelingen die zich binnen de eigen gevangenis voordoen, maar hij ook de ontwikkelingen binnen de gevangenis uit zijn regio moeten opvolgen.

In deze context wordt de personele capaciteit in het team hulp en dienstverlening aan gedetineerden concreet aangevuld met 1 A2 adviseur – regioverantwoordelijke regio noord.

²² Uitgebreide duiding: zie partim "Uitbreiding centraal bestuur afdeling Justitiehuisen" in de "Bijlage 1 – bijkomende personeelscapaciteit binnen de afdeling Justitiehuisen".

2.2.9 Integratie van de verschillende bouwstenen

PERSONEELPLAN DWVG 2020-2022

		PEP DWVG 2020-2022		
Rang	Graad	Stat.	Con.	Totaal
A3	Secretaris-generaal	1	0	1
A3	Directeur-generaal	2	0	2
A2A	Afdelingshoofd	8	0	8
A2M	Hoofdadviseur	8	0	8
A2E	Senior adviseur	2	0	2
A2	Adviseur-arts	2	0	2
A2	Adviseur-ingenieur	1	0	1
A2	Adviseur-informaticus	1	0	1
A2	Adviseur	24	1	25
A2	Directeur-arts	3	0	3
A2	Directeur	27	1	28
A1	Informaticus	13	1	14
A1	Ingenieur	6	0	6
A1	Wetenschappelijk attaché	1	0	1
A1	Adj. v/d directeur	146	34	180
B3	Senior hoofddeskundige	3	5	8
B3	Leidinggevend hoofddeskundige	39	3	42
B2	Hoofddeskundige	15	1	16
B1	Deskundige	428	177	605
C3	Leidinggevend hoofdmedewerker	2	1	3
C3	Senior hoofdmedewerker	1	0	1
C2	Hoofdmedewerker	18	0	18
C1	Medewerker	102	38	140
D3	Senior hoofdassistent	2	0	2
D2	Hoofdassistent	1	0	1
D1	Technisch assistent	3	1	4
D1	Assistent	16	4	20
Totaal DWVG 2020-2022		875	267	1 142

3 PERSONEELSPLAN DWVG 2020-2022: BUDGETTAIR KADER BIJKOMENDE FUNCTIES

Tijdens de begrotingsbesprekingen bij de begrotingsopmaak 2019 werd een bijkomend budget van 1.500 keuro gevalideerd voor extra personeel in de afdeling Justitiehuisen.

Tijdens de begrotingsbesprekingen bij de begrotingsopmaak 2020 werd een bijkomend budget van 6.000 keuro goedgekeurd voor “bijkomende personeelsleden bij de afdeling Justitiehuisen en bij hulp en dienstverlening aan gedetineerden”.

Voor het totale toegekende budget voor extra personeel ten bedrage van 7.500 keuro werd de omslag naar contractuele functies gemaakt:

Functies	Loonkost	Werkingskosten	Totaal
1. Extra functies afdeling Justitiehuisen – team Justitiehuisen			
6 A1 – adjunct van de directeur	402.115	31.350	433.465
2 B3 – leidinggevend hoofdeskundige	151.383	10.450	161.833
5 B3 – senior hoofdeskundige	378.457	26.125	404.582
84 B1 – deskundige	4.118.186	438.900	4.557.086
7 C1 - medewerker	306.239	36.575	342.814
Totaal 104 functies	5.356.379	543.400	5.899.779
2. Extra functies afdeling Justitiehuisen – VCET			
1 A2 – directeur	96.025	5.225	101.250
1 A1 – informaticus	79.408	5.225	84.633
2 A1 – adjunct van de directeur	134.038	10.450	144.488
1 B3 – leidinggevend hoofdeskundige	75.691	5.225	80.916
1 B2 – hoofdeskundige	63.798	5.225	69.023
7 B1 – deskundige	343.182	36.575	379.757
1 C3 – leidinggevend medewerker	70.364	5.225	75.589
4 C1 – medewerker	174.994	20.900	195.894
Totaal 18 functies	1.037.501	94.050	1.131.551
3. Extra functies afdeling Justitiehuisen – hoofdbestuur			
4 A1 – adjunct van de directeur	268.077	20.900	288.977
1 B1 – deskundige	49.026	5.225	54.251
Totaal 5 functies	317.103	26.125	343.228
4. Extra functie afdeling Welzijn en Samenleving - STRAP			
1 A2 - adviseur	96.025	5.225	101.250
Totaal 1 functie	96.025	5.225	101.250
Totaal 1 + 2 + 3 + 4			
Totaal 128 functies	6.807.007	668.800	7.475.807

Uitgangspunt bij de berekening van de loonkosten waren de referentiebedragen zoals gepubliceerd in de tabel aanwervingskost zoals gepubliceerd in maart 2020.²³ De recurrente werkingskosten worden aangerekend à rato van 5.225 euro per functie.

²³ <https://overheid.vlaanderen.be/personeel/regelgeving/aanvullende-info#aanwervingskost>. In de loop van april 2020 werd een geactualiseerde tabel gepubliceerd, waarin de aanwervingskost nav het overschrijden van de spilindex werd geactualiseerd. In de begrotingsinstructies BO2021 is de

De budgetten voor deze extra functies werden na toekenning bij begrotingsopmaak 2019 respectievelijk begrotingsopmaak 2020 gealloceerd op het begrotingsartikel GB0-1GAF2ZZ-LO - lonen, het begrotingsartikel met het loonbudget van het DWVG. De rugzakjes voor de nieuwe functies horen aangerekend te worden op het begrotingsartikel GB0-1GAF2ZZ-WT – werking en toelagen.

4 BIJLAGEN: DUIDING NIEUW BELEID

- Bijlage 1 – bijkomende personeelscapaciteit binnen de afdeling Justitiehuisen

voorzien analoge aanpassing van de loonkredieten gespecificeerd (VR 2020 0805 MED 0153-2, passage indexatie loonkredieten volgens systeem indexprovisie). Omwille van de leesbaarheid van de tekst blijven de 1.500 keuro toegekend bij BO2019 en de 6.000 keuro toegekend bij BO2020 het referentiepunt. De nodige technische verwerking nav de overschrijding van de spilindex wordt na validering van voorliggend PEP door de Vlaamse Regering opgenomen.