

Personeelsplan DWVG 2021-2022

INHOUDSOPGAVE

1	Een update van het personeelsplan van het DWVG	2
1.1	Situering en contouren personeelsplan DWVG 2021-2022	2
1.2	Modaliteiten en goedkeuringsprocedure	2
1.3	Formeel begrippenkader	3
2	Personeelsplan DWVG 2021-2022 – kwantitatieve invulling.....	3
2.1	Principes en uitgangspunten	3
2.2	Bouwstenen personeelsplan DWVG 2021-2022	5
2.2.1	Personeelsplan DWVG 2020-2022 - startsituatie	5
2.2.2	Sociale Maribel-uitbreiding.....	6
2.2.3	Een overkoepelend beleid inzake beleidsinformatie en data: overheveling vanuit Zorg en Gezondheid.....	6
2.2.4	Inbedding van “participatie van de cliënt in de jeugdhulp” in het agentschap Opgroeien	6
2.2.5	Overheveling van ondersteunende functies naar het Facilitair Bedrijf	7
2.2.6	Terbeschikkingstelling Wagenschot - uitstroom.....	7
2.2.7	Geactualiseerde personeelsnoden DWVG.....	7
2.2.8	Technische correcties	8
2.2.9	Geactualiseerd personeelsplan DWVG 2020-2022 dd. 1/6/2021 – inclusief in- en uitkantelingen	9
2.2.10	Versterking personeelscapaciteit cluster Justitie.....	10
2.2.11	Integratie van de verschillende bouwstenen.....	12
3	Personeelsplan DWVG 2021-2022: budgettair kader bijkomende functies	13
4	Bijlage: duiding nieuw beleid	14

1 EEN UPDATE VAN HET PERSONEELSPLAN VAN HET DWVG

1.1 SITUERING EN CONTOUREN PERSONEELSPLAN DWVG 2021-2022

Op 10 juli 2020 valideerde de Vlaamse Regering het personeelsplan (PEP) van het Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (DWVG). Dat personeelsplan had een looptijd tot en met 2022.

In 2021 noodzaakt het continuïteitsaspect van personeelsplanning het DWVG tot een update van dit personeelsplan. Een aantal beslissingen die in de loop van 2020-2021 genomen werden, kennen immers hun weerslag op dit personeelsplan:

- in de begrotingsopmaak 2021 werd een meervraag voor de verhoging van de personeelscapaciteit van de cluster Justitie gehonoreerd¹;
- geactualiseerde personeelsnoden DWVG, gevalideerd door de directieraad DWVG en overlegd met de vakorganisaties op het EOC DWVG;
- de personeelsoverhevelingen die gebeurden van het DWVG naar het Facilitair Bedrijf in het kader van de centralisatie van het vlootbeheer en de uitvoering van het Masterplan Inkanteling Vastgoed;
- de overheveling van personeelsleden van het agentschap Zorg en Gezondheid naar het DWVG met het oog op de vormgeving van een overkoepelend beleid inzake beleidsinformatie en data;
- de overheveling van een personeelslid van het DWVG naar het agentschap Opgroeien in het kader van de verschuiving van de decretale opdracht “participatie van de cliënt in de jeugdhulp”;
- de toekenning van nieuwe arbeidsplaatsen in het kader van de federale Sociale Maribel-tewerkstellingsmaatregelen.

De geplande transitie van de cluster Justitie naar het nieuwe agentschap Justitie en Handhaving maakt dat dit personeelsplan slecht een beperkte looptijd kan hebben. Het DWVG kiest voor een personeelsplan met een **tijdshorizon** tot eind **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.²

Het voorliggend personeelsplan DWVG 2021-2022 is een personeelsplan waarbij het aantal functies uitgebreid wordt. Concreet gaat het om 130 bijkomende personeelsleden. Deze meervraag moet voorgelegd worden aan de Vlaamse Regering.³

¹ VR 2020 2810 MED.0346-24 BBT Justitie en Handhaving pp. 19-20.

² 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.

³ 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. Het voorleggen van elke personeelsuitbreiding aan de minister van Bestuurszaken is ook geëxpliciteerd in art. 10 van het huishoudelijk reglement van de Vlaamse Regering - VR 2019 0210 DOC.1096/2. Zie ook <https://overheid.vlaanderen.be/beleid-en-regelgeving/werking-en-besluitvorming-vlaamse-regering/verplichte-advies-akkoord-overlegprocedures>

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 bereiken⁴;
- 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;
 - 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.⁵
- de voorbehouden betrekkingen voor personen met een zware arbeidshandicap worden duidelijk aantoonbaar vermeld in het personeelsplan.⁶

2 PERSONEELSPLAN DWVG 2021-2022 – 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.⁷
- 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 van maximaal 1 jaar maken geen deel uit van het personeelsplan.
- Projectfuncties met een duurtijd die het jaar overstijgt worden in het personeelsplan opgenomen.

⁴ VPS I.2.15°

⁵ VPS I.4 §2 en VPS I.4 §5.

⁶ VPS I.5 §4. Maximaal 1% van de betrekkingen **per beleidsdomein** zijn voor behouden voor personen met een zware arbeidshandicap. Op dit moment zijn er geen dergelijke functies gemarkeerd binnen het DWVG.

⁷ VPS I.4 – toelichting, partim “algemeen commentaar”.

- De bedienaars der erediensten maken geen deel uit van het personeelsplan. In uitvoering van een beslissing van de Vlaamse Regering worden de bedienaars der erediensten werkzaam in het OPZC Rekem en het OPZ Geel 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 Armoedebestrijding 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.⁸
- In het personeelsplan van het DWVG zijn 10 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.
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 10 personeelsleden ter beschikking van de vzw Wagenschot⁹. 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 10 functies hebben een uitdovend karakter: wanneer een titularis uitstroomt, wordt de functie geschrapt.
- Uitgangspunt is de invulling van het personeelsplan op 1 juni 2021.

⁸ 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 1 juni 2021 omvat het team Ondersteuning Kabinet WVG 3 B1-, 1 C3-, 1 C2-, 2 C1- en 1 D1 functies.

⁹ VR 2017 2212 DOC.1451-4

2.2 BOUWSTENEN PERSONEELSPLAN DWVG 2021-2022

2.2.1 Personeelsplan DWVG 2020-2022 - startsituatie

De basis voor het PEP DWVG 2021-2022 is het PEP DWVG 2020-2022 dat op de Vlaamse Regering 10/07/2020 werd goedgekeurd.

PERSONEELSPLAN 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

2.2.2 Sociale Maribel-uitbreiding

De federale overheid creëerde onder de noemer “Sociale Maribel” een rechtsbasis om de werkgelegenheid in de non-profit sector te stimuleren. Voor de diensten van de Vlaamse overheid is het toepassingsgebied beperkt tot de domeinen jeugdbescherming, kinderopvang, sport en cultuur.

In de looptijd van het PEP DWVG 2020 – 2022 valideerde de Vlaamse Regering een Sociale Maribel-uitbreidingsdossier op 5 maart 2021, waarbij 9 functies aan het DWVG toegewezen werden. Daarbij geldt de randvoorwaarde dat deze functies contractueel ingevuld worden.¹⁰ Concreet gaat het om:

- 7 A1 adjunct van de directeur
- 2 B1 deskundige

2.2.3 Een overkoepelend beleid inzake beleidsinformatie en data: overheveling vanuit Zorg en Gezondheid

Het DWVG wil evolueren naar een datagedreven organisatie die systematisch data uit het zorglandschap capteert en op een gestandaardiseerde, toegankelijke en begrijpbare manier ter beschikking stelt voor verschillende doelgroepen. Om accuraat in te spelen op de snelle technologische evoluties die de komende jaren de zorg(organisatie) sterk mee zullen bepalen, is er nood aan een overkoepelend (big) data-beleid, zowel operationeel als beleidsmatig. Meer en gecoördineerde data stond al hoog op de agenda maar de coronacrisis heeft de noodzaak nog duidelijker gemaakt. Het bundelen van de expertise het agentschap Zorg en Gezondheid en het DWVG in 1 afdeling maakt dat er schaalvoordelen kunnen gerealiseerd worden en dat men beter gewapend is om deze uitdaging aan te pakken.

Vanaf 1 juni 2021 zijn de overeenkomstige ondersteunende taken en expertise uit beide entiteiten gegroepeerd in de afdeling Beleidsinformatie en Data van het DWVG.¹¹

Dit betekent concreet dat er 24 functies overgeheveld worden vanuit het agentschap Zorg en Gezondheid naar het DWVG:

- 1 A2A afdelingshoofd
- 1 A2M hoofdadviseur (terugvalpositie afdelingshoofd)
- 1 A2 directeur
- 2 A12 arts
- 8 A1 adjunct van de directeur
- 1 B3 leidinggevend hoofddeskundige
- 2 B2 hoofddeskundige
- 2 B1 deskundige
- 1 C3 senior hoofdmedewerker
- 1 C2 hoofdmedewerker
- 3 C1 medewerker
- 1 D1 assistent

2.2.4 Inbedding van “participatie van de cliënt in de jeugdhulp” in het agentschap Opgroeien

In uitvoering van het decreet betreffende de rechtspositie van de minderjarige in de jeugdhulp en conform het decreet integrale jeugdhulp was het DWVG verantwoordelijk voor de uitvoering van de decretale opdracht “participatie van de cliënt in de jeugdhulp”.

¹⁰ VR 2021 0503 DOC.0228/1BIS en VPS I.4 §5, 5°

¹¹ VR 2021 2805 DOC 0583/1 t.e.m. 5

Op 1 januari 2021 nam het agentschap Opgroeien die verantwoordelijkheid over. De transitie van deze opdracht naar het agentschap Opgroeien heeft als gevolg dat er 1 functie van het DWVG naar het agentschap Opgroeien overgeheveld wordt:¹²

- 1 A1 adjunct van de directeur

2.2.5 Overheveling van ondersteunende functies naar het Facilitair Bedrijf

In uitvoering van zowel het Regeerakkoord als het Vlaams Energie- en Klimaatplan van 29 maart 2019 besliste de Vlaamse Regering om de kantoorgebouwen van de Vlaamse Overheid bij het agentschap Facilitair Bedrijf in te kantelen.¹³ Daarbij geldt dat niet enkel de gebouwen, maar ook bijhorend budget, taken en personeel overgeheveld worden – in overleg met de betrokken entiteit. Voor het DWVG betekende dit dat het Domein Groendaalheyde op 1 januari 2021 overgeheveld werd naar het Facilitair Bedrijf. In dat kader werd 1 functie van het PEP DWVG overgeheveld naar het Facilitair Bedrijf:

- 1 D12 technisch assistent.¹⁴

Op 26 oktober 2018 actualiseerde de Vlaamse Regering haar Actieplan Mobiliteit, waarbij de centralisatie van het vlootbeheer bij het agentschap Facilitair Bedrijf een van de maatregelen was. Bij een overdracht van het vlootbeheer wordt ook het personeel en het budget overgedragen. Op 1 januari 2021 stapte het DWVG in deze centrale dienstverlening in, waarbij 1 functie van het PEP DWVG overgeheveld naar het Facilitair Bedrijf:

- 1 D12 technisch assistent.¹⁵

2.2.6 Terbeschikkingstelling Wagenschot - uitstroom

Het decreet van 18 november 2016 houdende de vernieuwde taakstelling en gewijzigde financiering van de provincies trad op 1 januari 2018 in werking.¹⁶ 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 werden een aantal 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. Deze terbeschikkingstelling heeft een uitdovend karakter: bij uitstroom van een titularis wordt de functie geschrapt. Dit was in het najaar 2020 voor 1 C1 medewerker-functie het geval. Op 1 juni 2021 stelt het DWVG nog 10 personeelsleden ter beschikking van de vzw Wagenschot:

- 2 A1 adjunct van de directeur
- 4 B1 deskundige
- 2 C1 medewerker
- 2 D1 assistent¹⁷

2.2.7 Geactualiseerde personeelsnoden DWVG

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

¹² VR 2021 2805 DOC 0583/1 t.e.m. 5

¹³ VR 2019 2012 DOC.1313/1BIS

¹⁴ VR 2020 1112 DOC.1412/1BIS

¹⁵ VR 2020 1112 DOC.1412/1BIS

¹⁶ VR 2016 2607 DOC 0919/1 t.e.m. 5 en VR 2017 2212 DOC.1451

¹⁷ Cf. supra 2.1

personeelsplan een dynamisch managementinstrument dat maakt dat het DWVG de personele middelen gericht kan inzetten.

In de looptijd van het PEP DWVG 2020-2022 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 besparingsdoelstellingen.

Personeelsnoden die maakten dat het PEP aangepast moest worden, werden conform de goedkeuringsprocedure met de vakorganisaties overlegd.¹⁸ De gevalideerde personeelsnoden betekenen volgende aanpassingen aan het PEP DWVG:

Graad	Aanpassing
Adjunct van de directeur	+2
Deskundige	+4
Medewerker	-2
Technisch assistent	-1
Assistent	-3
Totaal	0

2.2.8 Technische correcties

Tijdens de looptijd van het PEP DWVG 2020-2022 werden technische correcties doorgevoerd, concreet ging het om wijzigende functies in het team Ondersteuning Kabinet WVG. 1 functie wijzigde van deskundige naar medewerker; 1 van assistent naar deskundige, 1 van medewerker naar deskundige en 1 van deskundige naar leidinggevend hoofdmedewerker medewerker.¹⁹

¹⁸ VR 2009 2404 DOC.0572 en <https://overheid.vlaanderen.be/beleid-en-regelgeving/werking-en-besluitvorming-vlaamse-regering/verplichte-advies-akkoord-overlegprocedures>. De genoemde aanpassingen aan het PEP DWVG 2020-2022 werden met de vakorganisaties overlegd op het EOC DWVG.

¹⁹ 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 1 juni 2021 omvat het team Ondersteuning Kabinet WVG 3 B1-, 1 C3, 1 C2-, 2 C1- en 1 D1 functies.

2.2.9 Geactualiseerd personeelsplan DWVG 2020-2022 dd. 1/6/2021 – inclusief in- en uitkantelingen

		PEP DWVG 2020-2022 dd. 1/6/2021		
Rang	Graad	Stat.	Con.	Totaal
A3	Secretaris-generaal	1	0	1
A3	Directeur-generaal	2	0	2
A2A	Afdelingshoofd	9	0	9
A2M	Hoofdadviseur	9	0	9
A2E	Senior adviseur	2	0	2
A2	Directeur-arts	3	0	3
A2	Directeur	29	0	29
A2	Adviseur-arts	2	0	2
A2	Adviseur-ingenieur	1	0	1
A2	Adviseur-informaticus	1	0	1
A2	Adviseur	25	0	25
A1	Wetenschappelijk attaché	1	0	1
A1	Ingenieur	6	0	6
A1	Informaticus	13	1	14
A1	Arts	2	0	2
A1	Adjunct van de directeur	159	37	196
B3	Leidinggevend hoofddeskundige	43	0	43
B3	Senior hoofddeskundige	8	0	8
B2	Hoofddeskundige	17	1	18
B1	Deskundige	464	149	613
C3	Leidinggevend hoofdmedewerker	4	0	4
C3	Senior hoofdmedewerker	2	0	2
C2	Hoofdmedewerker	19	0	19
C1	Medewerker	119	21	140
D3	Senior hoofdassistent	2	0	2
D2	Hoofdassistent	1	0	1
D1	Technisch assistent	1	0	1
D1	Assistent	14	3	17
Totaal		959	212	1 171

2.2.10 Versterking personeelscapaciteit cluster Justitie

In de begrotingsopmaak 2021 werd een meervraag voor de verhoging van de personeelscapaciteit van de cluster Justitie gehonoreerd.²⁰

De toegekende middelen worden ingezet in de “cluster justitie”, concreet in het team Justitiehuisen (met aparte risicotaxatie), het hoofdbestuur Justitiehuisen, het team Netwerkcoördinatie Intrafamiliaal Geweld (Family Justice Centers en ketenwerking), het Vlaams Centrum Elektronisch Toezicht (VCET)²¹ en in het team Hulp- en dienstverlening aan gedetineerden.

Team Justitiehuisen

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;
- multidisciplinaire en specifiek ondersteuning nodig is voor de justitieassistenten, ook rekening houdend met de actuele en nog geplande instroom;
- er geanticipeerd dient te worden op de inwerkingtreding eind 2021 van de wet externe rechtspositie voor straffen van 3 jaar of minder;
- een toename van personeelscapaciteit ook versterking qua leidinggevende en administratieve functies vraagt.

Rekening houdende met deze context wordt de personele capaciteit uitgebreid met 89 functies:

- 5 B3 leidinggevend hoofddeskundige - teamverantwoordelijke
- 75 B1 deskundige - justitieassistent
- 9 C1 medewerker – administratief medewerker

Team Netwerkcoördinatie Intrafamiliaal Geweld

In afwachting van het lopende wetenschappelijk onderzoek naar intersectorale, multidisciplinaire en gebiedsdekkende centra intrafamiliaal geweld in Vlaanderen is het noodzakelijk vandaag al een antwoord te bieden op de meest acute personeelsnoden in de huidige regio's en bestaande werkingen. Het gaat daarbij hoofdzakelijk om de verdere uitbreiding van het aantal casusregisseurs en de administratieve ondersteuning van de Family Justice Centers.

Rekening houdende met deze context wordt de personele capaciteit uitgebreid met 9 functies:

- 6 B1 deskundige - casusregisseur
- 3 C1 medewerker – administratief medewerker

Aanvullend is er ook een omzetting (i.c. upgradering) van bestaande functies: een instroom van 3 A1 adjunct van de directeur – coördinator zal worden gecompenseerd door de uitstroom van 3 B1 deskundige.

Risicotaxatie

In het PEP DWVG 2020-2022 werden 5 psychologen voorzien die weldra hun taak zullen opnemen en de blauwdruk over de invoering van een doorgedreven risicotaxatie in de justitiehuisen zullen concretiseren.²² In 2022 zal deze risicotaxatie op kruissnelheid komen en vergt de veralgemeende invoering hiervan bijkomende experts risicotaxatie.

²⁰ VR 2020 2810 MED.0346-24 BBT Justitie en Handhaving pp. 19-20.

²¹ Zie “Bijlage 1 – bijkomende personeelscapaciteit binnen de afdeling Justitiehuisen” voor verdere duiding.

²² VR 2020 1007 DOC.0800-6 PEP DWVG 2020-2022

Rekening houdende met deze context wordt de personele capaciteit uitgebreid met 5 functies:

- 5 A1 adjunct van de directeur – psycholoog diagnostiek, risicotaxatie en – management

VCET

Een stijgend aantal enkelbandendossiers creëert een toenemende werkdruk. Dit noodzaakt een uitbreiding van de operationele teams en de versterking van de aansturing en de IT-capaciteit in het VCET. We versterken ook het team van justitieassistenten dat in specifieke dossiers worden ingezet om via begeleiding en opvolging op afstand te kunnen uitoefenen.

Rekening houdende met deze context wordt de personele capaciteit uitgebreid met 23 functies:

- 1 A1 informaticus - informaticus
- 1 A1 adjunct van de directeur – adjunct celhoofd Operationele Cel
- 1 A1 adjunct van de directeur – stafmedewerker
- 1 B1 deskundige – planner
- 2 B1 deskundige – justitieassistent
- 8 B1 deskundige – deskundige team monitoring
- 3 C1 medewerker – medewerker team administratie
- 6 C1 medewerker – medewerker team mobiele eenheid

Aanvullend is er ook een omzetting (i.c. upgrading) van een bestaande functie: de instroom van 1 C2 hoofdmedewerker – stockbeheerder zal worden gecompenseerd door de uitstroom van 1 C1 medewerker.

Hoofdbestuur

Zowel de personeelsuitbreiding als de beleidsprioriteiten vragen een versterken van de ondersteuning van het VCET, het team netwerkcoördinatie IFG en het team Justitiehuisen vanuit het hoofdbestuur, hoofdzakelijk met betrekking tot de opleiding en integratie van de instroom van nieuwe medewerkers. De instroom van meer dan 200 nieuwe medewerkers binnen een kort tijdsbestek vraagt bijkomende en recurrente inspanningen op vlak van interne en externe opleidingen om deze medewerkers kwaliteitsvol te integreren in de organisatie. In dat kader wordt de personele capaciteit uitgebreid met 2 nieuwe functies:

- 1 A1 adjunct van de directeur – stafmedewerker
- 1 B1 deskundige – administratief medewerker

Aanvullend is er ook een omzetting (i.c. upgrading) van bestaande functies: de instroom van 2 A2 adviseur – adviseur zal worden gecompenseerd door de uitstroom van 2 A1 adjunct van de directeur.

Hulp- en dienstverlening aan gedetineerden

In 2021-2022 wordt de hulp- en dienstverlening aan gedetineerden uitgebreid:

- in het kader van de opening van een kleinschalig detentie-initiatief in elke provincie, start een eerste dergelijk initiatief in Vlaanderen in 2021;
- door de opening van de gevangenis Haren in 2022;
- door versterking van de ondersteuning van de juridische eerstelijnsbijstand.

Rekening houdende met deze context wordt de personele capaciteit in het team hulp en dienstverlening aan gedetineerden uitgebreid met 2 functies:

- 2 A1 adjunct van de directeur– beleidscoördinator

2.2.11 Integratie van de verschillende bouwstenen

PERSONEELSPLAN DWVG 2021-2022

		PEP DWVG 2021-2022		
Rang	Graad	Stat.	Con.	Totaal
A3	Secretaris-generaal	1	0	1
A3	Directeur-generaal	2	0	2
A2A	Afdelingshoofd	9	0	9
A2M	Hoofdadviseur	9	0	9
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	25	2	27
A2	Directeur-arts	3	0	3
A2	Directeur	29	0	29
A1	Ingenieur	6	0	6
A1	Informaticus	13	2	15
A1	Arts	2	0	2
A1	Wetenschappelijk attaché	1	0	1
A1	Adj. v/d directeur	159	48	207
B3	Senior hoofddeskundige	8	0	8
B3	Leidinggevend hoofddeskundige	43	5	48
B2	Hoofddeskundige	17	1	18
B1	Deskundige	464	239	703
C3	Leidinggevend hoofdmedewerker	4	0	4
C3	Senior hoofdmedewerker	2	0	2
C2	Hoofdmedewerker	19	1	20
C1	Medewerker	119	41	160
D3	Senior hoofdassistent	2	0	2
D2	Hoofdassistent	1	0	1
D1	Technisch assistent	1	0	1
D1	Assistent	14	3	17
Totaal DWVG 2021-2022		959	342	1301

3 PERSONEELSPLAN DWVG 2021-2022: BUDGETTAIR KADER BIJKOMENDE FUNCTIES

Tijdens de begrotingsbesprekingen bij de begrotingsopmaak 2021 werd een bijkomend budget voor de verhoging van de personeelscapaciteit van de cluster Justitie gehonoreerd.²³ Het vrijgegeven budget laat toe om voor een totaal van 7.525 keuro 130 bijkomende contractuele functies in te vullen en 6 bestaande functies op te waarderen (hoger niveau of graad).

A. Extra functies	Loonkost	Werkingskosten	Totaal
1. Team Justitiehuzen			
5 B3 – leidinggevend hoofddeskundige	385.909	26.125	412.034
75 B1 – deskundige	3.748.346	391.875	4.140.221
9 C1 – medewerker	401.344	47.025	448.369
Totaal 89 functies	4.535.600	465.025	5.000.625
2. Team Netwerkcoördinatie Intrafamiliaal Geweld			
6 B1 – deskundige	299.868	31.350	331.218
3 C1 – medewerker	133.781	15.675	149.456
Totaal 9 functies	433.649	47.025	480.674
3. Risicotaxatie			
5 A1 – adjunct van de directeur	341.673	26.125	367.798
Totaal 5 nieuwe functies	341.673	26.125	367.798
4. VCET			
1 A1 – informaticus	80.974	5.225	86.199
2 A1 – adjunct van de directeur	136.669	10.450	147.119
11 B1 – deskundige	549.757	57.475	607.232
9 C1 – medewerker	401.344	47.025	448.369
Totaal 23 functies	1.168.744	120.175	1.288.919
5. Hoofdbestuur			
1 A1 – adjunct van de directeur	68.335	5.225	73.560
1 B1 – deskundige	49.978	5.225	55.203
Totaal 2 functies	118.312	10.450	128.762
6. Hulp- en dienstverlening aan gedetineerden			
2 A1 – adjunct van de directeur	136.669	10.450	147.119
Totaal 2 functies	136.669	10.450	147.119
Totaal 1 + 2 + 3 + 4 + 5 + 6			
Totaal 130 functies	6.734.648	679.250	7.413.898

²³ VR 2020 2810 MED.0346-24 BBT Justitie en Handhaving pp. 19-20.

B. Opwaardering functies	Loonkost	Werkingskosten	Totaal
1. Team Netwerkcoördinatie Intrafamiliaal Geweld/			
3 A1 – adjunct van de directeur (compensatie op B1)	55.070	0	55.070
Totaal 3 functies	55.070	0	55.070
2. VCET			
1 C2 – hoofdmedewerker (compensatie op instapgraad C1)	11.693	0	11.693
Totaal 1 functie	11.693	0	11.693
3. Hoofdbestuur			
2 A2 – adviseur (compensatie op instapgraad)	44.017	0	44.017
Totaal 2 functies	44.017	0	44.017
Totaal 1 + 2 + 3			
Totaal 6 functies	110.780	0	110.780

Samenvattend overzicht uitbreiding	Loonkost	Werkingskosten	Totaal
A. 130 extra functies	6.734.648	679.250	7.413.898
B. Opwaardering 6 functies	110.780	0	110.780
Totaal	6.845.427	679.250	7.524.677

Uitgangspunt bij de berekening van de loonkosten zijn de referentiebedragen zoals gepubliceerd in de tabel aanwervingskost zoals gepubliceerd in juni 2021.²⁴ De recurrente werkingskosten worden aangerekend à rato van 5.225 euro per functie.²⁵ Voor de 6 functies waarvoor er een compensatie wordt doorgevoerd, werd het verschil tussen de desbetreffende referentiebedragen in rekening gebracht.²⁶

De budgetten voor de verhoging van de personeelscapaciteit werden bij begrotingsopmaak 2021 gealloceerd op het begrotingsartikel GB0-1GAE2ZZ-LO - lonen. De rugzakjes voor de nieuwe functies horen aangerekend te worden op het begrotingsartikel GB0-1GAE2ZZ-WT – werking en toelagen.

4 BIJLAGE: DUIDING NIEUW BELEID

- Bijlage 1 – bijkomende personeelscapaciteit binnen de afdeling Justitiehuisen

²⁴ <https://overheid.vlaanderen.be/personeel/regelgeving/aanvullende-info#aanwervingskost>- bestand 20200803_085471_wervingskost01022021.xls

²⁵ VR 2021 1903 MED.0103/2 p. 15.

²⁶ Voor het verschil tussen C2 en C1 en het verschil tussen A2 en A1 werd het verschil in rekening gebracht tussen de contractuele bevorderingsfunctie met 12 jaar geldelijke anciënniteit zoals opgenomen in de tabel aanwervingskost en een contractuele functie op de instapgraad met 12 jaar geldelijke anciënniteit. Voor het verschil tussen A1 en B1 werd het verschil tussen 1 A1 met 6 jaar geldelijke anciënniteit zoals opgenomen in de tabel aanwervingskost en 1 B1 met 6 jaar geldelijke anciënniteit zoals opgenomen in de tabel aanwervingskost als uitgangspunt gebruikt.