

Vlaanderen
is omgeving

Personeelsplan 2021

Departement Omgeving - 25.12.2021
Na EOC 12.03.2021

DEPARTEMENT
OMGEVING

omgeving.vlaanderen.be

INHOUD

1 VOORAF 1
2 HET DEPARTEMENT OMGEVING 1
2.1 Missie en waarden van het departement 1
2.2 De vier Strategische krachtlijnen van het departement 3
2.3 Processen van het departement Omgeving 4
3 ORGANISATIEPRINCIPES EN -STRUCTUUR 6
4 OVERDRACHT AFDELING EKG OP 1 JANUARI 2021 6
5 PRINCIPES VOOR PERSONEELSPLANNING BIJ HET DEPARTEMENT OMGEVING 8
5.1 Transparante procedures 8
5.2 Loopbaan- en beloningsbeleid 8
5.3 Aanwervingen 9
5.4 Bevorderingen 10
5.5 Flexibele inzetbaarheid 10
5.6 Diversiteit 11
6 PERSONEELSBEZETTING 11
7 BESPARINGSDOELSTELLINGEN 13
8 VERWACHTE UITSTROOM 14
8.1 Minimale uitstroom 14
8.2 Maximale uitstroom 14
8.3 Gemiddelde uitstroom 14
9 PERSONEELSBEHOEFTE 15
10 PERSONEELSBESTAND TO BE 2021 15
11 PRIORITAIRE NODEN EN IMPLEMENTATIETRAJECT 2021 17
11.1 Maatschappelijke context prioritaire noden 17
11.2 Aanwervingen 17
11.3 Bevorderingen 17
11.4 Tijdelijke functieverzwaringen & toelagen 18
11.5 Interne mobiliteit 18
11.6 Uitzendarbeid 19
11.7 Jobstudenten 19
12 BUDGETTAIRE IMPACT 19
13 CONCLUSIE 21

1 VOORAF

Het eerste personeelsplan (periode 2018-2020) van het departement Omgeving, loopt eind 2020 af. Voor u ligt het personeelsplan van het departement Omgeving voor het jaar 2021.

De personeelsplanning van het departement ondersteunt de realisatie van haar missie en waarden (hfdst. 2) en houdt de organisatieprincipes (voor personeelsplanning) indachtig (hfdst. 3 en 4). Het biedt tegelijkertijd een kader en houvast om, via goede monitoring, als management te kunnen schakelen in het licht van organisatieveranderingen, uitstroom, personeelsbehoeften en maatschappelijke prioritaire (herstel)opdrachten. Dit alles binnen een uitdagende budgettaire en besparingscontext (hfdst. 5 – 10).

Binnen het beleidsdomein zijn er een aantal belangrijke hervormingen, waaronder de oprichting van VEKA en de verschuiving van de taken inzake lucht (naar de VMM) en omgevingsrapportage (naar het departement). Deze gaan in op 1 januari 2021.
Gezien de impact hiervan op de opdrachten en structuur van het departement, hanteert dit personeelsplan 4 januari 2021 als startdatum en eind 2021 als tijdshorizon.

In 2021 zal een vernieuwd meerjaren personeelsplan 2022-2024 worden opgemaakt.
Uiteraard zullen de inzichten die vandaag al bekend zijn waar mogelijk doorheen dit plan voor 2021 alvast worden meegenomen.

2 HET DEPARTEMENT OMGEVING

2.1 MISSIE EN WAARDEN VAN HET DEPARTEMENT

Het departement vervult haar taken vanuit volgende missie:

> *We gaan voluit voor een kwaliteitsvolle leefomgeving met respect voor mens, dier en ecosysteem. We maken milieu-ecologische en ruimtelijke afwegingen en ontwikkelingskeuzes samen met en in het belang van de Vlaamse samenleving. We streven naar een duurzame omgang met diverse natuurlijke hulpbronnen in een koolstofarme, energiezuinige, klimaatintelligente samenleving. We realiseren een sterke band tussen ecologische, sociale en economische dimensies.*

Om haar missie te realiseren, werkt het departement vanuit de 4 waarden van de Vlaamse overheid[1]:

Openheid. We staan ten dienste van de maatschappij en we gaan uit van wat er leeft in de samenleving. We werken samen met alle betrokken actoren binnen en buiten de overheid en stellen onze gegevens (openbare), informatie, kennis en vaardigheden ten dienste van de maatschappij.

Daadkracht. We nemen met respect voor alle belanghebbenden weloverwogen beslissingen die we kordaat uitvoeren vanuit een maatschappelijk gedragen visie. We grijpen opportuniteiten en bieden robuuste oplossingen. We investeren voortdurend in innovatie en creativiteit. We kunnen fouten maken en leren hieruit.

360° vertrouwen. We gedragen ons deontologisch correct en stellen het algemeen belang centraal. We geven en verdienen vertrouwen. Kwaliteit is ons keurmerk. We zijn authentiek, duidelijk en geven het goede voorbeeld. We nemen en geven verantwoordelijkheid en schakelen ieders expertise in. We zijn gedeeld eigenaar van onze producten en diensten. We nemen onze individuele verantwoordelijkheid op binnen een netwerkorganisatie en we versterken elkaar. We komen onze (internationale) engagementen na en zijn een actieve en loyale partner. We zeggen wat we doen en doen wat we zeggen.

Wendbaarheid. We detecteren tijdig de ontwikkelingen in de samenleving en spelen er actief op in. We bepalen onze dienstverlening proactief in functie van de noden, wensen en verwachtingen van de klanten en belanghebbenden. We zetten onze talenten flexibel in.

Aanvullend op deze 4 waarden, stelt het departement **bijkomend volgende waarden** voorop:
Duurzaamheidsreflex. Duurzame ontwikkeling is een centrale waarde bij de invulling van onze opdrachten en de interne werking van het departement. We verbinden de ecologische dimensie met de sociale en economische dimensie.

Gedeeld eigenaarschap betekent dat het departement zoekt naar de juiste balans tussen individueel werken, zelfstandige teams en samenwerking over teams heen, maar altijd in functie van het antwoord op maatschappelijke uitdagingen. Alle personeelsleden nemen **verantwoordelijkheid** voor hun opdrachten. Als werkgever voorzien we een **aangenaam arbeidsklimaat**, met de nadruk op sterke job inhoud, verantwoordelijkheid, autonomie, perspectief en ontwikkelmogelijkheden.

Onze eigentijdse leiderschapsstijl combineert de verschillende rollen van **leiderschap**: ondernemer, coach, manager en leider. De leiderschapsstijl faciliteert samenwerking en draagt bij tot een lerende en innoverende netwerkorganisatie.

[1] Voor verdere duiding over deze waarden van de Vlaamse overheid: https://overheid.vlaanderen.be/de-vier-waarden-0.

2.2 DE VIER STRATEGISCHE KRACHTLIJNEN VAN HET DEPARTEMENT

Het Departement Omgeving werkt aan deze missie op basis van 4 strategische krachtlijnen:

We zorgen voor een gedragen, onderbouwd omgevingsbeleid voor en met betrokkenheid van burger en maatschappij, vanuit internationale kaders en langetermijnvisie

Als dynamische omgevingsexpert:

- werken we mee aan internationale kaders en de aanpak van mondiale en grensoverschrijdende uitdagingen
- baseren we het omgevingsbeleid op kennis en data
- versterken we de ruimtelijke organisatie en verbeteren de leefomgevingskwaliteit
- vertalen we de langetermijnvisie naar concrete doelstellingen, beleidsplannen en -kaders, routekaarten, maatregelen en acties
- ontwikkelen we een mix van effectieve en efficiënte instrumenten
- nemen we onze eigen verantwoordelijkheid, samen met andere overheden, burgers, bedrijven en alle maatschappelijke actoren

We hanteren effectieve instrumenten en tools op basis van eenvoudige procedures die we inzetten voor een geïntegreerde aanpak en een slagkrachtige realisatie van het beleid

Als verbindend departement realiseren we het omgevingsbeleid effectief door:

- een geïntegreerde, gebiedsgerichte en projectmatige aanpak
- een gedragen, geïntegreerd, slagkrachtig en toekomstgericht omgevingshandhavingsbeleid
- samenwerking en overleg met private en publieke partners
- verbindende (onderhandelings-)vaardigheden
- draagvlakverbreding door samenwerking, doorwerking, educatie en sensibilisering voor de omgevingsthema's

We zijn het kennis- en expertisecentrum voor omgeving en zorgen voor kennisdeling

Als maatschappelijk relevante kennisorganisatie:

- bouwen we samen met onze partners beleidsrelevante wetenschappelijke kennis op
- zijn we een data-gedreven organisatie die het beleid baseert op feiten
- zetten we de processen zowel intern als extern zoveel mogelijk digitaal op

We zijn een open, innoverende organisatie, we zijn de betrouwbare en evidente partner in een bestuurlijk netwerk van internationaal tot lokaal niveau

Als (pro)actieve speler:

- nemen we onze verantwoordelijkheid op tegenover de bevoegde ministers, het beleidsdomein, het managementcomité en het voorzitterscollege
- werken we samen met onze partners
- gaan we voor participatie en komen internationale verplichtingen na
- bouwen we partnerschappen op rond beleidsontwikkeling, -uitvoering en -praktijk
- leveren we kwalitatieve producten en diensten

Als wendbare organisatie, gestoeld op vertrouwen:

- voeren we een strategisch personeels- en organisatiebeleid met efficiënte en effectieve beleids- en beheersinstrumenten
- stemmen we de structuur, cultuur, werkorganisatie, taken, middelen, personeelsinzet, processen, functies en competenties af op de inhoudelijke en organisatorische uitdagingen
- zorgen we voor een eigentijdse en aangename werkomgeving in samenspraak met de medewerkers
- krijgen en nemen de medewerkers verantwoordelijkheid en werken ze samen over de afdelingsgrenzen heen

2.3 PROCESSEN VAN HET DEPARTEMENT OMGEVING

Processen zijn een logische opeenvolging van verbonden en repetitieve activiteiten die leiden tot een concreet en meetbaar resultaat bestemd voor een bepaalde interne of externe klant. Processen concretiseren de missie, visie en strategische doelstellingen in de praktijk.
Waar nodig worden de processen bijgesteld zodat ze op de meest optimale wijze worden ingevuld.

We onderscheiden drie grote types van processen binnen het departement:

Managementprocessen
Managementprocessen omvatten de processen die richting geven aan de organisatie zoals bijvoorbeeld het plannen, sturen, beheren, evalueren en controleren van andere processen. Deze processen zijn nodig om de organisatie te besturen zodat aan de beoogde doelstellingen, de wet- en regelgeving wordt voldaan. In het departement Omgeving wordt dit vertaald in het ontwikkelen en uitdragen van strategie, in organisatiebeheersing, het opmaken en opvolgen van ondernemingsplan en begroting, en het opvolgen van processen en het voorbereiden en houden van bestuurlijk overleg.

Kernprocessen

Kernprocessen (of primaire processen) zijn de processen die tot de kerntaken van het departement behoren. Deze processen realiseren rechtstreeks de missie van het departement en vervullen de behoeften van de klanten. Kernprocessen zijn essentieel om de producten en diensten van het departement te leveren. Het departement Omgeving heeft de ambitie om als betrouwbare partner onderbouwde en gedragen eindproducten af te leveren in de haar toevertrouwde opdrachten. Thematisch betreffen het opdrachten in de thema's milieu, natuur, plattelandsbeleid, ruimte, klimaatadaptatie, energie, groene economie en dierenwelzijn.
De processen die hiervoor in het departement worden opgezet situeren zich in de volledige beleidscyclus waarvoor we hetzij geheel, hetzij samen met entiteiten binnen en buiten het beleidsdomein, verantwoordelijkheid dragen.

De kernprocessen leveren specifieke diensten of producten aan klanten en doelgroepen. De sterk samenhangende kernprocessen hebben daarom niet alleen nood aan een gedegen maar ook evenwichtige personeelsinzet. De processen rond:

- onderzoek, monitoring en evaluatie voeden ons verhaal. Ze vormen, bij wijze van spreken, de fundamenten van het productiecentrum.
- onderzoek en partnerschap helpen het proces visievorming een heldere visie te ontwikkelen die mee aan de basis ligt van een duidelijk programma en ondersteuning biedt aan de uitvoering en realisatie.
- beleidsontwikkeling en -voorbereiding geven beleidskaders vorm; regelgeving vertalen deze in een juridisch robuuste vorm.
- beleidsuitvoering zoals programmatie, gebiedsontwikkeling, planning, projectondersteuning en handhaving staan centraal in onze organisatie aangezien ze tot concrete realisaties leiden.
- partnerschappen zorgen mee voor een draagvlak en zijn dus een fundamenteel onderdeel van andere kernprocessen.
- de beleidsevaluatie en de evaluatie van de ontwikkelingen voor de ons toevertrouwde thema's houden de vinger aan de pols.

Ondersteunende processen
De ondersteunende processen faciliteren de effectieve en efficiënte werking van de primaire processen en de managementprocessen. Binnen het departement worden ze vertaald als secretariaat en administratie, interne communicatie, loketfunctie en onthaal, GIS en ICT, logistiek en gebouwen en managementondersteuning.

3 ORGANISATIEPRINCIPES EN -STRUCTUUR

Het departement past volgende **leidende organisatieprincipes**, die verder bouwen op de missie van het departement en één en ondeelbaar zijn met de waarden van het departement, toe op vlak van processen, structuur en werking:

1) In onze organisatie zetten we de **inhoud en de klant centraal** waardoor het departement als geheel op zijn sterkst staat. We opteren voor de cultuur en structuur van een **netwerkorganisatie**.
2) We kiezen voor **duidelijke verantwoordelijkheid voor individuele medewerkers en teams** in een **vlakke organisatiestructuur**.
3) We evolueren naar leiderschap gebaseerd op **coaching** en het **bevorderen van verantwoordelijkheid en autonomie**.
4) We **delen kennis en werken samen** binnen en buiten ons departement.

De structuur van het departement staat ten dienste van de inhoud en van het beleid ('**structure follows strategy**') dat het departement wil realiseren. De structuur krijgt vorm op basis van een klantgerichte, efficiënte en wendbare werking.
Zoals in de inleiding geschetst zijn er een aantal belangrijke wijzigingen in de opdrachten van het beleidsdomein, met de oprichting van VEKA en de verschuiving van de taken inzake lucht (naar de VMM) en omgevingsrapportage (naar het departement). Deze gaan in op 1 januari 2021.

De impact hiervan op de opdrachten, organisatiepijlers en de afdelingen van het departement zal in 2021 nog verder in beeld worden gebracht.

Dit is ook de reden waarom dit personeelsplan slechts 1 jaar beslaat. We schetsen hieronder alvast de impact van deze overdracht op het budget en koppenaantal.

4 OVERDRACHT AFDELING EKG OP 1 JANUARI 2021

Het Vlaams Regeerakkoord (2019-2024) voorziet in een herschikking van de Vlaamse administratie met betrekking tot de energie- en klimaatbevoegdheden.

"De Vlaamse beleidsdoelstellingen vragen ambitieuze beleidsdomeinoverschrijdende inspanningen. Om dit duidelijk in kaart te brengen zullen we elke klimaatmaatregel becijferen naar kostprijs en bijdrage aan de klimaatdoelstellingen. Om een coherent en geïntegreerd klimaat- en energiebeleid te voeren, versterken we het bestaande Vlaams Energie Agentschap tot een slagkrachtig Vlaams Energie- en Klimaatagentschap (VEKA). We doen dit via overheveling van de afdeling energie, klimaat en groene economie uit het departement omgeving, m.u.v. het team luchtkwaliteit (dat bij de VMM wordt ondergebracht)."

Op 1 januari 2021 vindt deze overdracht plaats van de teams klimaat en energie uit de afdeling Energie, Klimaat en Groene Economie (EKG) naar het nieuwe Agentschap voor Energie en Klimaat (**VEKA**).

Daarnaast worden de taken in het kader van lucht(beleid) van het Departement Omgeving ingebed in de Vlaamse Milieumaatschappij (**VMM**).

Tegelijkertijd krijgt het departement versterking vanuit de VMM voor de **omgevingsrapportage** verder uit te bouwen binnen het departement Omgeving.

Daarnaast blijft het departement Omgeving zelf bevoegd voor een aantal opdrachten welke EKG coördineerde, nl. opdrachten inzake groene economie en green deals, klimaatadaptatie, LULUCF[2].

KOPPEN

a) In de overdracht naar VEKA verlaten 36 koppen, respectievelijk 29 personeelsleden en 7 'lege' koppen (vacatures) het departement. Dit wil zeggen dat 29 personeelsleden, waarvan 26 in niveau A, 2 in niveau B en 1 in niveau C naar VEKA overgaan.

b) Het team lucht binnen afdeling EKG bevat 11 koppen waarvan 10 medewerkers in niveau A en 1 medewerker in niveau B, zij worden allen naar VMM overgedragen.

c) Ter versterking van de opdracht omgevingsrapportage komen 9 koppen van de VMM naar het departement. Hiervan zijn 5 werknemers op niveau A. De overige 4 zijn in te vullen vacatures eveneens op A niveau.

[2]LULUCF (Land us, Land use Change and Forestry) is een manier van klimaatbeheer, een essentieel onderdeel van het klimaatbeleid van de EU, en omvat het uitstoten en opvangen van koolstof in en uit de atmosfeer door het gebruik van bodem, bossen, planten, biomassa en hout.

BUDGET

a) In de overdracht naar VEKA wordt € 2.106.458 budget overgedragen.

b) In de overdrachten van en naar de VMM beoogt men een evenwichtige budgettaire overdracht.

Verder zullen er 7 personeelsleden uit de afdeling EKG een plek vinden binnen de andere afdelingen in het departement (beslissing directie van 30 oktober 2020) en 2 personeelsleden nemen vrijwillig ontslag om een functie bij het departement MOW op te nemen vanaf 1 januari 2021.

Deze overdracht resulteert in een grote impact op uitstroom van koppen, personeel en budget. Om de verdere personeelsplanning voor 2021 te kunnen maken los van deze structurele overdracht, nemen we in volgende principes en uitvoering **4 januari 2021 als startdatum.**

5 PRINCIPES VOOR PERSONEELSPLANNING BIJ HET DEPARTEMENT OMGEVING

5.1 TRANSPARANTE PROCEDURES

De organisatie:

1. stelt een geactualiseerd PEP op en voorziet de nodige mechanismen om de koppeling tussen de personele middelen en de organisatiedoelstellingen periodiek formeel te actualiseren;
2. neemt de nodige beheersmaatregelen om de volledigheid van de selectiedossiers en de authenticiteit van alle selectiedocumenten te waarborgen;
3. neemt beheersmaatregelen die de nodige garanties inbouwen voor neutrale, objectieve en kwaliteitsvolle selectieprocedures.

5.2 LOOPBAAN- EN BELONINGSBELEID

De Vlaamse Overheid wil wendbaar en klantgedreven haar opdrachten vervullen. Om dit te ondersteunen wordt gewerkt aan een modern personeels- en organisatiebeleid.

Het departement Omgeving wil alvast volgende tendensen opnemen in het personeelsplan 2021 om de dynamiek van een wendbare en lerende organisatie te creëren en inzetbaarheid op langere termijn te stimuleren:

- medewerkers kansen bieden om verder te ontwikkelen en hun potentieel beter te benutten door in te zetten op **interne mobiliteit** binnen het departement
- medewerkers stimuleren om **tijdelijk zwaardere functies** en/of projecten op te nemen, leidinggevende rollen op te nemen, functies met extra complexiteit te vervullen, innovatie en verandering op gang te trekken door een flexibel beleid met toelagen voor tijdelijke functieverzwaring
- bij beloning de **inhoud en verantwoordelijkheid in de functie** zwaarder laten doorwegen dan het diploma (complexiteit, maatschappelijke gevoeligheid van de materie, leiding geven, budgetverantwoordelijkheid, interpersoonlijke relaties, visie, ondernemerschap, autonomie…)
- sterke profielen binden door **groeiperspectief** te bieden voor leidinggevende en inhoudelijke loopbaanpaden; en zo meer externe impact en extra kwaliteit nastreven.

Het departement Omgeving zet ook in op een personeels- en organisatiebeleid met aandacht voor teamontwikkeling, ontwikkeling van leiderschap dat autonomie en verantwoordelijkheid ondersteunt, (team)prestatiemanagement, re-integratiebeleid en competentie-ontwikkeling.

Het departement blijft inzetten op loon naar werken, en werken naar loon.

Vanzelfsprekend zal het personeelsbeleid gevoerd worden binnen de krijtlijnen inzake budget en personeelsaantallen die door de Vlaamse Regering zijn vastgesteld.

5.3 AANWERVINGEN

De ambitie om uit te groeien tot een proactief kennisdepartement vergt specifieke profielen. In combinatie met de uitstroom van personeelsleden, legt dit een steeds grotere druk op het departement en haar personeelsleden. Om de vereiste opdrachten uit te voeren kiest het departement ervoor, zonder voorbij te gaan aan de behoeften op de andere niveaus, **prioritair aan te werven op A-niveau** zodat de personeelsbezetting maximaal aansluit bij de personeelsbehoefte van een center of excellence.
Binnen de contouren van de besparing en de budgettaire marge, zullen deze wervingen gespreid worden over 2021.

Bij aanwervingen gaat versterkt aandacht naar competenties die projectmatig en procesmatig werken ondersteunen, netwerkmanagement en innovatie en ondernemerschap bevorderen.

Evolutie naar één juridische vorm van tewerkstelling
De Vlaamse regering wenst in overleg met de vakorganisaties af te stappen van de eenzijdige benoeming en verder te evolueren naar één juridische vorm van tewerkstelling, nl. deze op basis van een arbeidsovereenkomst. Er zal hieromtrent een voorstel worden uitgewerkt dat onderhandeld wordt op Sectorcomité XVIII zodat de Vlaamse regering nadien een finale beslissing terzake kan nemen.

Ondertussen werken we de verschillen weg tussen de statutaire en contractuele personeelsleden op het vlak van de ziekteregeling waarbij we principieel het contractuele stelsel als uitgangspunt nemen.

Het departement zal de richtlijnen die volgen uit het overleg toepassen.

5.4 BEVORDERINGEN

Het departement wil een aantrekkelijke werkgever zijn, waarbij voldoende loopbaanperspectieven aan de medewerkers worden aangeboden en het principe van loon naar werken wordt gerealiseerd. Het departement wenst hierbij in te zetten op loopbaanperspectieven voor zowel de inhoudelijke als de (beperkte) leidinggevende functies.

Het departement wil deze loopbaanperspectieven creëren voor alle niveaus. De bevorderingen worden daarom ook verdeeld over de verschillende niveaus A, B, C en D.

Het departement blijft inzetten op loon naar werken en werken naar loon. Ik het volgende strategisch personeelsplan zal daarom ook aandacht besteed worden aan bevorderingsmogelijkheden naar een hoger niveau.

5.5 FLEXIBELE INZETBAARHEID

Het departement wil flexibele inzetbaarheid verder mogelijk maken via verschillende pistes.
Projectmatig werken, innovatie en ondernemerschap worden gestimuleerd via toelagen voor **tijdelijke functieverzwaring**. Daarbij wordt vanuit een transparant afwegingskader rekening gehouden met de zwaarte, de duur en de tijdelijkheid van de opdracht. Het toekennen van een tijdelijke functieverzwaring is geen voorafname op het toekomstig loopbaan- en beloningsbeleid.

Daarnaast versterkt het departement haar mogelijkheden tot **interne mobiliteit**. Een beleid gericht op interne mobiliteit biedt meer kansen voor het aangaan van nieuwe uitdagingen binnen de organisatie. Elke opportuniteit om interne mobiliteit toe te laten en te bevorderen, wordt door het departement, als netwerkorganisatie, dan ook aangegrepen.

Sinds 2019 laat de VO het toe om **uitzendarbeid** in te zetten om de vaste werking te ondersteunen. Het departement voorziet werkingsmiddelen om deze tijdelijke ondersteuning mogelijk te maken.

Ook **jobstudenten en stagiaires** worden ingezet om tijdelijke ondersteuning te bieden aan de werknemers.

5.6 DIVERSITEIT

Zoals bepaald in het decreet evenredige arbeidsdeelname en diversiteit van 8 mei 2002, streeft de Vlaamse overheid ernaar om als werkgever een weerspiegeling te zijn van de samenleving. Die evenredige arbeidsdeelname wordt vertaald naar streefcijfers voor vrouwen in top- en middenkaderfuncties, personen van buitenlandse herkomst en personen met een handicap of chronische ziekte. De Vlaamse overheid formuleerde ambitieuze streefcijfers voor het personeelsbestand: 10% mensen van buitenlandse herkomst, 3% medewerkers met een handicap of chronische ziekte en 40% vrouwen in zowel top- als middenkader. Het departement Omgeving werkt nauw samen met de dienst diversiteitsbeleid bij de aanwerving van vaste en tijdelijke werknemers om dit streefcijfer op Vlaamse Overheidsniveau te kunnen behalen.

6 PERSONEELSBEZETTING

Zoals eerder beschreven nemen we **4 januari 2021** als startdatum om de principes en berekeningen voor het personeelsplan 2021 op toe te passen.

De totale personeelsbezetting op 4 januari 2021 is **860** personeelsleden, waarvan 581 in niveau A, 96 in niveau B, 155 in niveau C en 28 in niveau D. Hierbij is de gekende uitstroom van 3 pensioneringen eind 2020 en de overdracht van personeelsleden van en naar VMM en VEKA meegerekend.

Tabel 1. Startsituatie personeelsbestand 15/11/2020, 4/01/2021[3]

Rang	Graad	OMG 15/11/2020	OMG 4/01/2021 incl uitstroom 2020 en VEKA/VMM overdracht	OMG 4/01/2021 incl uitstroom 2020 en VEKA/VMM overdracht
A3	Secretaris-generaal	1	1	1
A2L	Algemeen directeur	0	0	0
A2A /A2M	N-1 mandaat (met terugvalgraad)	14	13	13
A2E	Senior adviseur	19	16	16
A2	Adviseur	82	79	91
A2	Directeur	12	12	
A1	Arts	1	1	460
A1	Informaticus	5	5	
A1	Ingenieur	89	76	
A1	Adjunct van de directeur	393	378	
B3	Senior hoofddeskundige	2	2	2
B2	Hoofdprogrammeur	2	2	29
B2	Hoofddeskundige	28	27	
B1	Programmeur	2	2	65
B1	Deskundige	61	59	
B1	Communiteitspersoneel[4]	4	4	
C3	Senior hoofdmedewerker	5	5	5
C2	Hoofdtechnicus	6	6	43
C2	Hoofdmedewerker	37	37	
C1	Technicus	10	10	107
C1	Medewerker	99	97	
D3	Senior hoofdassistent	2	2	2
D2	Speciaal hoofdassistent	1	1	9
D2	Technisch hoofdassistent	2	2	
D2	Hoofdassistent	6	6	
D1	Technisch assistent	3	3	17
D1	Assistent	14	14	
D1	Cateringpersoneel	0	0	
TOT		**900**	**860**	**860**

[3] Exclusief 28 lopende wervingen

[4] Medewerkers overgekomen van de Federeale Overheidsdienst Volksgezondheid. Hun graad benoeming is behouden bij de overdracht naar dOMG.

7 BESPARINGSDOELSTELLINGEN

Bij de start van de regeerperiode 2019-2024 werd een nieuwe personeels- en budgettaire besparing aan de Vlaamse overheid opgelegd. Tijdens de regeringsonderhandelingen werd een tabel opgesteld waarin per entiteit een besparingsdoelstelling vastgelegd werd. In totaal moeten hierbij 1.440 personeelsleden en 75 miljoen euro aan loonkrediet bespaard worden in de periode 2020-2024.

Op basis van een inschatting van de uitstroom per entiteit ingevolge pensionering, is per entiteit bepaald hoeveel personeelsleden een entiteit moet besparen. Hierbij werd ook rekening gehouden met:

- het percentage management ondersteunende functies
- het al of niet vrijgesteld zijn in de vorige regeerperiode van de koppenbesparing
- extra personeel n.a.v. de 6de staatshervorming

Vervolgens werd voor een aantal entiteiten met een ouder personeelsbestand deze verdeling bijgesteld. Parallel hieraan werden ook de budgettaire besparingsbedragen bepaald. Deze werden gebaseerd op het aantal te besparen personeelsleden vermenigvuldigd met een gemiddelde loonkost van 52.000€. Hierdoor kon per entiteit per kalenderjaar vastgelegd worden hoeveel loonkrediet elke entiteit dient te besparen.

Voor het departement zijn dit 32 koppen en 1.664.000€ te besparen tegen eind 2024.

Om de administratie verder te stimuleren in het behalen van efficiëntiewinsten, werd niet het reëel gehaalde personeelsaantal op 31/12/2019 als vertrekpunt gesteld maar wel de besparingsdoelstelling uit de vorige besparingsronde.
Eventuele koppen overschotten of tekorten uit de vorige besparingsronde worden dus volledig meegenomen naar de huidige koppenbesparingsronde.
Deze overschotten of tekorten werden niet meegerekend in de budgettaire besparingsdoelstelling.

Voor het departement werd de startbasis (zonder verrekeningen) vastgelegd op 917 koppen.
Rekening houdende met de 32 koppen te besparen is het einddoel 885 koppen in 2024.

Bij de personeelsoverdrachten van en naar VEKA en VMM gaan in totaal 38 koppen over op 1 januari 2021. Deze worden afgetrokken van de voorziene einddoelen.

Tabel 2. Besparingsdoelstellingen koppen 2020 -2024

start 31/12/2019	31/12/2020	31/12/2021	31/12/2022	31/12/2023	31/12/2024
0	-6	-6	-6	-7	-7
Startbasis 917	911	905	899	892	885
Saldo overdracht VEKA/VMM -38 koppen	-	**867**	861	854	847

Voor 2021 resulteert dit in een te behalen doelstelling van **867 koppen** en een besparing van 312.000€ personeelsbudget. Door deze besparingen in de Vlaamse overheid en rekening houdend met de

endogene groei op het departement, bedraagt het personeelsbudget het komende jaar ongeveer 60 miljoen euro.

Nieuwe personeelsleden met een handicap of chronische ziekte die aangeworven worden via een voorbehouden betrekking, tellen niet mee als kop in de generieke besparingsdoelstellingen.

8 VERWACHTE UITSTROOM

Bij de verwachte uitstroom gaan we uit van een gemiddelde uitstroom, berekend aan de hand van een minimaal en een maximaal uitstroom scenario.

8.1 MINIMALE UITSTROOM

Voor het jaar 2021 wordt de minimale uitstroom geschat op 25 personen, waarvan 9 pensioneringen en 16 natuurlijke uitstroom.

Bij de geschatte pensioneringen werd enkel rekening gehouden met de personeelsleden die al een verwachte pensioneringsdatum hebben gekregen in de betrokken periode en de personeelsleden die in deze periode de leeftijd van 65 jaar zullen bereiken.
Opgemerkt wordt dat op vandaag de gemiddelde pensioenleeftijd lager ligt dan 65 (gemiddeld 63,3 jaar). We hanteren dus een voorzichtige benadering die al rekening houdt met de verdere stijging van de pensioenleeftijd en de werknemers die ook nog na 65 jaar actief willen blijven in het departement.

Voor de natuurlijke uitstroom werd rekening gehouden met een gemiddelde uitstroom van de voorbije 3 jaren, wat ook een voorzichtige inschatting is.

8.2 MAXIMALE UITSTROOM

Wanneer we het minimaal scenario vergelijken met de uitstroom van 2020 stellen we in dat jaar een grotere uitstroom vast.
Het jaar 2020 telde inderdaad een uitstroom van 24 pensioneringen en 25 natuurlijke uitstroom. Wat hiervoor de precieze redenen zijn, is niet onderzocht, maar we hanteren deze cijfers in onze berekeningen als het maximaal scenario van mogelijke uitstroom.

8.3 GEMIDDELDE UITSTROOM

De gemiddelde uitstroom waarop we ons zullen baseren voor 2021 telt 37 personen, waarvan 16 pensioneringen en 21 natuurlijke uitstroom.

Vanzelfsprekend houdt het management de vinger aan de pols en wordt het personeelsbeleid systematisch afgestemd op de effectieve uitstroom.

9 PERSONEELSBEHOEFTE

De ambities van het departement zijn neergeschreven in haar missie, visie en strategie (zie samenvatting, punt 1). Dit krijgt vertaling in de verschillende processen. Deze processen hebben ieder hun specifieke personeelsbehoeften en het management is verantwoordelijk voor de goede afstemming tussen proces en personeelsbehoefte.

De besparingen bepalen mee de specifieke context van de personeelsbehoeften en de keuzes die het management hieromtrent kan maken. Immers door de verdere afname van het aantal werknemers kan er alleen maar sprake zijn van vervangingsaanwervingen.

Zoals eerder aangegeven wordt vanaf 4 januari 2021 uitgegaan van een geraamde uitstroom van 37 personeelsleden. Daarnaast is er ook een instroom voorzien van 28 personeelsleden voortkomend uit lopende wervingen die de directie besliste in 2020 (inclusief de overdracht van 4 vacatures uit de VMM).

Dit geeft een geraamd saldo van 851 personeelsleden.

Rekening houdend met de besparingsdoelstelling van 867 koppen tegen eind 2021 en de verwachte uitstroom zouden er 16 koppen vervangen kunnen worden.

Het betreft een vervangingsbeleid waar voor iedere aanwerving een afweging wordt gemaakt op departementsniveau. Ook wordt binnen de budgettaire marges ingezet op een waarderingsbeleid van de aanwezige personeelsleden zodat het departement ook een aantrekkelijke werkgever blijft met voldoende groeiperspectief.

Het is dus een bijzondere uitdaging voor management en personeel om de gestelde strategische doelen te realiseren, in een context van verdere krimp in 2021.

10 PERSONEELSBESTAND TO BE 2021

Bovenstaande principes zijn als volgt door vertaald naar het personeelsbestand TO BE in 2021.

In onderstaande tabel staan de personeelsaantallen op datum van 4 januari 2021 (zie tabel 1) alsook het in het vooruitzicht gesteld aantal personeelsleden einde 2021.

Zoals eerder aangegeven rekenen we hiervoor op een geraamde uitstroom van 37 personeelsleden. Deze uitstroom is verdeeld over 16 pensioneringen, alsook een vrijwillige uitstroom van 21 personen, procentueel verdeeld over de niveaus A,B,C en D.

We voorzien een instroom van 24 lopende wervingen die beslist werden in 2020, 4 vacatures overgedragen vanuit de VMM en 16 in 2021 te beslissen vervangingswervingen.

Per saldo geeft dit een totaal van 867 personeelsleden einde 2021.

We beogen in 2021 ook 18 bevorderingen.

Tabel 3. PEP TO BE 2021

Rang	Graad[1]	OMG 4/01/2021 incl VEKA/VMM overdracht	OMG 31/12/2021	OMG 31/12/2021[5]
A3	Secretaris-generaal	1 statutair	1	**1**
A2L	Algemeen directeur	0	0	**0**
A2A /A2M	N-1 mandaat (met terugvalgraad)	13 statutair	13	**29**
A2E	Senior adviseur	16 statutair	16	
A2	Adviseur	79 statutair	87	**100**
A2	Directeur	12 statutair	13	
A1	Arts	1 statutair	1	**469**
A1	Informaticus	5 statutair	5	
A1	Ingenieur	74 statutair 2 contractueel	76	
A1	Adjunct van de directeur	297 statutair 81 contractueel	387	
B3	Senior hoofddeskundige	2 statutair	4	**4**
B2	Hoofdprogrammeur	2 statutair	2	**29**
B2	Hoofddeskundige	27 statutair	27	
B1	Programmeur	2 statutair	2	**61**
B1	Deskundige	51 statutair 8 contractueel	55	
B1	Communiteitspersoneel	4 statutair	4	
C3	Senior hoofdmedewerker	5 statutair	6	**6**
C2	Hoofdtechnicus	6 statutair	6	**44**
C2	Hoofdmedewerker	37 statutair	38	
C1	Technicus	9 statutair 1 contractueel	10	**97**
C1	Medewerker	88 statutair 9 contractueel	87	
D3	Senior hoofdassistent	2 statutair	3	**3**
D2	Speciaal hoofdassistent	1 statutair	1	**9**
D2	Technisch hoofdassistent	2 statutair	2	
D2	Hoofdassistent	6 statutair	6	
D1	Technisch assistent	2 statutair 1 contractueel	3	**15**
D1	Assistent	11 statutair 3 contractueel	12	
D1	Cateringpersoneel	0	0	

[5] De PEP TO BE tabel op 31/12/'21 is indicatief op basis van een gemiddelde verwachte uitstroom en instroom. Daarom kan deze niet in statuten uitgedrukt worden.

TOTAAL		**718 statutair 142 contractueel**	867	**867**

11 PRIORITAIRE NODEN EN IMPLEMENTATIETRAJECT 2021

Het departement gaat uit van de besparingsdoelstelling over aantal koppen, waardoor tegen einde 2021 een personeelsaantal wordt voorzien van 867 personeelsleden.

De directie voert dit PEP in principe uit mits **driemaandelijks beslissingen op de directieraden** van januari, april, juli en oktober. Deze worden ondersteund door een actuele monitoring van budget en personeelsaantal. Afhankelijk hiervan kan het ritme van uitvoering van de PEP worden bijgestuurd.

Tevens kan de directie, indien noodzakelijk, ook tussentijdse beslissingen nemen.

11.1 MAATSCHAPPELIJKE CONTEXT PRIORITAIRE NODEN

Prioritair wordt vervangen/versterkt op processen die **maatschappelijk hoog op de agenda** staan.

In het algemeen zetten we ook in op **een versterkte VIP-attitude** (proactief, verbindend en oplossingsgericht) doorheen het departement. Dit nemen we ook bij wervingen maximaal mee (cf. competenties).

11.2 AANWERVINGEN

De geschatte gemiddelde uitstroom in samenhang met de koppenbesparing laat ruimte voor **16 vervangingswervingen.** Zonder voorbij te gaan aan de behoeften op de andere niveaus, werft het departement nieuwe personeelsleden prioritair aan op A-niveau.

In geval van extra uitstroom wordt de budgettaire marge prioritair ingezet op wervingen.

11.3 BEVORDERINGEN

Er wordt voorzien om minimaal 2% van het totaal aantal personeelsleden te bevorderen en dus minimaal 18 bevorderingen uit te voeren in 2021. Dit aantal is evenredig met het aantal bevorderingen op jaarbasis van het voorgaande personeelsplan. De uitvoering gebeurt volgens bovenvermelde principes, proportioneel verdeeld over alle niveaus. Bij uitstroom in een bevorderingsgraad wordt een bijkomende bevordering in die graad opengesteld.

Tabel 5. Bevorderingen in 2021

Niveau A	Aantal	Niveau B	Aantal	Niveau C	Aantal	Niveau D	Aantal
A2E	0	**B3**	2	**C3**	1	**D3**	1
A22	0	**B2**	2	**C2**	2	**D2**	1
A2	9						
	9		**4**		**3**		**2**

Implementatiemogelijkheden worden driemaandelijks bekeken in licht van het beschikbare budget. De budgettaire impact van bovenstaande bevorderingen wordt geschat op 247.317 euro.

11.4 TIJDELIJKE FUNCTIEVERZWARINGEN & TOELAGEN

Er zijn 26 functieverzwaringen, voorbije jaren goedgekeurd, die in 2021 verder lopen. Deze hebben een budgettaire impact, reeds verrekend in de jaarlijkse loonkost van ongeveer 200.000 euro. De aanvragen voor nieuwe, of verlengingen van tijdelijke functieverzwaringen worden driemaandelijks, samen met de wervingsnoden en de bevorderingsmogelijkheden besproken.

De functieverzwaringen in functie van de rol van teamverantwoordelijke worden voor het jaar 2021 verlengd. In deze rol wordt nog steeds actief ingezet op het bereiken van een maximale zelfsturende/zelforganiserende werking binnen de teams.

De N-1 projecttoelagen die toegewezen zijn bij de fusie van het departement Omgeving worden niet automatisch verlengd op het einde van het mandaat van 6 jaar. Nieuwe projectvoorstellen kunnen ingediend worden bij de Secretaris-generaal.

Ook functietoelagen voor het werkjaar 2021 zullen toegekend worden, naargelang de budgettaire marge dit toelaat.

Indien er een grotere budgettaire marge is dan geraamd, worden deze bij prioriteit ingezet voor functieverzwaringen, mits het koppenaantal (867) is gehaald.

11.5 INTERNE MOBILITEIT

Elke externe aanwerving wordt eerst via een interne vacature departementaal opengesteld zodat de personeelsleden van DOMG hierop kunnen solliciteren. Daarnaast zullen we ook specifiek inzetten op louter interne mobiliteitsvacatures. Interne verschuivingen binnen het departement zijn steeds met behoud van de huidige graad en statuut.

Personeelsleden kunnen naast deze vacatures ook zelf aangeven wanneer ze een andere functie wensen op te nemen. Het team P&O begeleidt deze aanvragen volgens de procedures voorzien in het interne mobiliteit beleid.

11.6 UITZENDARBEID

Er worden 150.000€ aan werkingsmiddelen voorzien voor de aanwerving van tijdelijke (interim) medewerkers voor 2021. Deze wervingsnoden worden samen met de permanente wervingsnoden besproken op de 3-maandelijkse besprekingen. De werkingsmiddelen kunnen in functie van de noden worden bijgestuurd doorheen het jaar.

11.7 JOBSTUDENTEN

Voor 2021 zet het departement in op de aanwerving van jobstudenten tijdens vakantieperioden alsook doorheen het jaar, afhankelijk van de budgettaire marge. De aanvragen voor jobstudenten tijdens de vakantieperioden zullen samen met de driemaandelijkse wervingsnoden besproken worden:

- In januari > paasvakantie
- In april > zomervakantie
- In juli > herfstvakantie
- In oktober > kerstvakantie

12 BUDGETTAIRE IMPACT

De berekening van de financiële ruimte is gebeurd met voorzichtige aannames die reeds werden uiteengezet in punt 7 zoals:

- De volledige besparingsdoelstelling op niveau van koppen en budget, te realiseren einde 2021
- De geraamde endogene groei met financiering ten belope van 51%

In punt 8 werd de verwachte uitstroom besproken die gebaseerd is op een gemiddelde berekening, met een natuurlijke uitstroom van 21 personen en 16 pensioneringen. Tabel 6 hieronder geeft de budgettaire impact weer van deze uitstroom.

Tabel 6. Budgettaire impact ifv uitstroom

	minimale uitstroom	maximale uitstroom	gemiddelde uitstroom
Budgetraming	**2021**	**2021**	**2021**
Totaal loonbudget inc besparing en endogene groei	**60.564.341**	**60.564.341**	**60.564.341**
Jaarloonkost	**-60.313.856**	**-60.313.856**	**-60.313.856**
Netto overdracht budget	-478.172	-478.172	-478.172
Wervingen: lopende wervingen	*-895.164*	*-895.164*	*-895.164*
Statutaire benoemingen, beslissing 2020	*281.367*	*281.367*	*281.367*
**Verwachte uitstroom pensionering en natuurlijke uitstroom*	*1.414.943*	*3.331.755*	*2.515.815*

Saldo loonbudget	**573.459**	**2.490.271**	**1.674.331**
****aantal pensioneringen***	**9**	**24**	**16**
****aantal natuurlijke uitstroom***	**16**	**25**	**21**

Uit de berekeningen van bovenstaande tabel concluderen we dat er, rekening houdend met de aannames, een loonbudget van 1.674.331 euro beschikbaar is in 2021.

Tabel 7. Budgettaire impact uitvoering PEP 2021

Budgetraming	***2021***
Totaal loonbudget incl. besparing en endogene groei	***60.564.341***
Jaarloonkost	***-60.313.856***
Netto overdracht budget	*-478.172*
Wervingen: lopende wervingen (28)	*-895.164*
Statutaire benoemingen, beslissing 2020	*281.367*
Verwachte uitstroom pensionering en natuurlijke uitstroom	*2.515.815*
Saldo loonbudget	***1.674.331***
Uitvoering PEP to be 2021	
Aanwervingen (16)	*-1.087.920*
Bevorderingen (18)	*-247.317*
Jobstudenten (ntb)	*0*
Bijkomende functieverzwaringen (ntb)	*0*
Kost uitvoering	***-1.335.237***
Saldo na uitvoering PEP 2021	***339.094***

Volgens bovenstaande berekeningen gebeurt de uitvoering van het personeelsplan binnen het beschikbaar budget en de voorziene budgettaire marges.

13 CONCLUSIE

Ervan uitgaande dat de reële uitstroom gemiddeld tussen de minimale en maximale uitstroom zal liggen en hierdoor voldoende budgettaire- en koppenmarge beschikbaar is, worden **16 vervangingswervingen** en **18 bevorderingen** in het vooruitzicht gesteld in 2021.
De overige personeelsbeslissingen over bijkomende aanwervingen, bevorderingen en functieverzwaringen, en de tewerkstelling van jobstudenten zullen genomen worden naargelang de extra budgettaire marge en noden op dat moment.

De concrete uitvoering gebeurt driemaandelijks en steeds op basis van een actuele monitoring en onder voorbehoud van de op dat moment beschikbare budgettaire marge.
In geval er zich budgettaire beperkingen manifesteren in 2021, dan wordt prioriteit gegeven aan de vervangingswervingen.

Departement Omgeving
Koning Albert II-laan 20 bus 8
1000 Brussel
omgeving.vlaanderen.be