



HET RAPPORT “FUNCTIEBESCHRIJVINGEN GERECHTSPERSONEEL NIVEAU A, GRIFFIERS EN SECRETARISSEN” IS AFGEROND!

De Rechterlijke Orde wordt al enkele jaren geconfronteerd met een nieuw statuut voor het gerechtspersoneel. Er werden tal van nieuwe en vaak ingewikkelde concepten in opgenomen: competentie management, weging van functies, selecties op basis van competenties, gecertificeerde opleidingen, enz. Het zouden allen instrumenten moeten zijn bij de ondersteuning van de verdere ontwikkeling van een modern personeelsbeleid. Er is nog veel werk aan de winkel om al deze nieuwigheden om te zetten in daadwerkelijke hulpmiddelen, bruikbaar binnen de realiteit van de Rechterlijke Orde en binnen haar toekomstperspectieven.

Functiebeschrijvingen en functiefamilies zouden hierbij een belangrijk aanknopingspunt moeten vormen. Bij de opstelling ervan moeten belangrijke vragen worden beantwoord: wie (welke functies) moet binnen de context van de Rechterlijke Orde (van morgen) het beste wat doen? Wat moeten de functiehouders daarvoor kennen en kunnen (kennis en vaardigheden)?

De aanleiding van het project: een samenwerkingsprotocol

De opmaak van deze functiebeschrijvingen en functiefamilies voor het gerechtspersoneel van het niveau A, de griffiers en de secretarissen werd aan de Commissie voor de Modernisering van de Rechterlijke Orde (CMRO) toevertrouwd.

Zij sloot daartoe op 4 juni 2008 een protocol af met de toenmalige minister van Justitie, de vertegenwoordigers van de Rechterlijke Orde en de FOD Justitie.

Wie werkte mee?

In eerste instantie, de functiehouders en de leidinggevenden van de pilotsites (de hoven, de arbeidshoven, de parketten-generaal en de auditoraten-generaal te Antwerpen en te Bergen, de rechtbanken, het parket en het auditoraat van de arrondissementen Antwerpen, Charleroi, Doornik en Mechelen, de vrederechten van Charleroi II en Antwerpen V en de politierechtbanken van Charleroi, Doornik, Antwerpen en Mechelen).

Maar ook: vertegenwoordigers van het College van procureurs-generaal en de eerste voorzitters, de Koninklijke Nationale Federatie van secretarissen en personeel van de parketten, de Koninklijke Federatie van Hoofdgriffiers van de Vrederechten en Politierechtbanken, het ACV-Openbare Diensten, de Nationale Federatie van de Griffiers bij de Hoven en Rechtbanken (C.E.N.E.G.E.R) en tal van andere personen die hun beroepsgroep, al dan niet officieel vertegenwoordigden en die zich interesseerden aan het project.

Wij bedanken hen van harte voor hun medewerking.

DE INHOUD VAN HET RAPPORT



© Stockxchng/immichris

Het rapport wordt opgedeeld als volgt. In een eerste hoofdstuk wordt de werkmethode beschreven. Vervolgens wordt een analyse gemaakt van de organisatiecontext, inclusief de manier waarop wij aan bepaalde problemen trachten tegemoet te komen. De volgende hoofdstukken zijn gewijd aan de analyse van de functies en onze voorstellen van functiebeschrijvingen en functiefamilies. Tussen het Openbaar Ministerie en de Zetel bestaan tal van parallellen. Daarom worden, voor wat betreft de klassieke functies, per hoofdstuk de twee gelijkaardige functies van deze twee pijlers behandeld (secretaris/griffier, hoofdsecretaris/hoofdgriffier, secretarissen/griffiers-hoofden van dienst, parketjuristen/referendarissen). In eerste instantie hebben we hun gemeenschappelijke punten onderzocht. Vervolgens is elke functie verder apart geanalyseerd. Verder komen nog enkele specifieke functies van het Openbaar Ministerie aan bod, meer bepaald de functies van (coördinator)

criminoloog Jeugd en Gezin, van (coördinator) statistisch analist en van vertaler-revisor.

In eerste instantie werd de bestaande situatie (functie "as is") geanalyseerd. Vervolgens werd onderzocht hoe elke functie in de toekomst kan evolueren (functie "to be"). De voorgestelde functiebeschrijvingen en functiefamilies sluiten zoveel mogelijk aan bij de realiteit. Anderzijds houden zij al elementen in van de functie "to be".

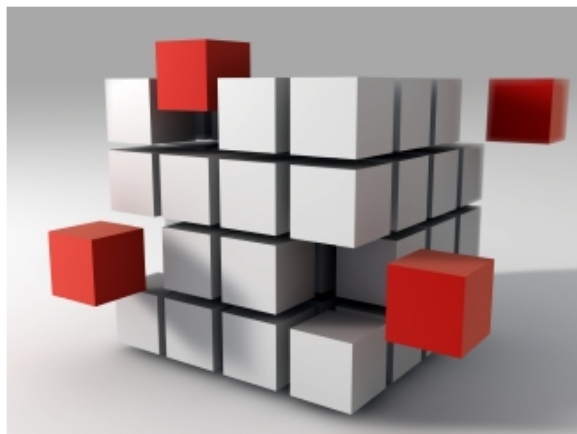
Bovendien zijn ze generiek. Dit houdt in dat individuele functiehouders er zich mogelijks niet helemaal kunnen in terugvinden. Ze vormen echter een gemeenschappelijke basis voor alle houders van eenzelfde functie.

Welke functies werden behandeld?

- > de hoofdsecretarissen en de hoofdgriffiers;
- > de secretarissen / griffier - hoofden van dienst;
- > de secretarissen en griffiers;
- > de parketjuristen en de referendarissen;
- > de criminologen jeugd en gezin en hun coördinatoren;
- > de statistisch analisten en hun coördinatoren;
- > de vertalers-revisoren.

Een verplichte architectuur

De Commissie diende bij de opstelling van de functiebeschrijvingen en de functiefamilies gebruikt te maken van een verplichte en "zware" architectuur met gestandaardiseerde rubrieken (doel, rollen en resultaatgebieden, situering, positionering, autonomie, innovatie en technische expertise).



© Salvatore Vuono

EN NU...?

Tal van formele stappen moeten worden genomen. Deze worden aangestuurd door het DGRO. De Commissie zal, daar waar nodig, haar inbreng doen.

- > De officiële validering van de ontwerpen van functiebeschrijvingen en functiefamilies;
- > het advies van het College van Procureurs-generaal en de Eerste Voorzitters van de (Arbeids)hoven;
- > het akkoord van de inspecteur van financiën;
- > de samenstelling van de wegingscomités;
- > het akkoord van de FOD Personeel & Organisatie en de FOD Budget en Beheer;
- > overleg met de vakbonden;
- > advies Raad van State;
- > toekenning van de functiebeschrijvingen/functiefamilies;
- > wegingscomité: opleiding, opmaak huishoudelijk reglement, enz.
- > opmaak richtlijnen voor de aanpassing van de personeelsformaties;
- > weging van de functies van niveau A in de klassen van A1 tot A5;
- > communicatie resultaten weging aan de RO.

Al deze formele stappen zijn uiteraard noodzakelijk en belangrijk. Iedereen heeft echter begrepen dat deze onvoldoende zijn om de verandering te verankeren in de cultuur van de Rechterlijke Orde. Zonder draagvlakcreatie is het HR instrument gedoemd om dode letter te blijven en als ballast te worden ervaren.

De Rechterlijke Orde dient de nodige inzichten te verwerven in de finaliteit en het nut van het instrument. Daar waar mogelijk moeten ze het kunnen aanpassen aan de evolutie van haar behoeftes.

Het lijkt ons primordiaal dat de strategische reflectie die is aangevat in dit rapport (kerntakendebat magistratuur, oprichting steundiensten, enz.), binnen de Rechterlijke Orde wordt verder gezet.

Bovendien moeten de lokale entiteiten worden ondersteund bij de omzetting van de generieke functiebeschrijvingen in individuele. Pas dan kan een strategisch HRM daadwerkelijk vorm krijgen. Mogelijks kan hierbij met pilotsites worden gewerkt, waarna algemene handleidingen worden opgesteld.



© Digitalart

Mocht u opmerkingen of commentaar hebben op het rapport dan kunt u ons deze uiteraard overmaken op het mailadres cmro.cmoj@just.fgov.be.

Wij zullen er met belangstelling kennis van nemen en indien u wenst zullen wij ze bezorgen aan de instanties die het rapport zullen valideren.

Indien u wenst geïnformeerd te blijven over het gevolg van het project kunt u [zich abonneren op de newsletter van de CMRO](#).