

1 Context

De Raad van Bestuur gaf op 7 juli 2023 haar principiële goedkeuring aan de hertekening, inclusief de beoogde personeelscapaciteit, van de Centrale Administratie waarbij de 9 directies hervormd worden naar 3 departementen. Het is de intentie om deze ingrijpende herstructurering afgerond te hebben tegen het begin van het academiejaar 2024-2025.

Daarnaast zal UGent de komende jaren een substantiële besparingsoperatie doorvoeren. In het kader daarvan zullen sommige besparingsmaatregelen een impact hebben op de personeelsformatie.

Het beleidsplan 2024 is reeds opgemaakt vertrekkende van de nieuwe structuur met drie departementen.

1.1 Leidende principes

Een **eerste** leidend gegeven is dat het beleidsplan moet sporen met de te realiseren besparingsdoelstelling. Dit betekent concreet dat vrijgekomen functies niet standaard zullen worden vervangen en dat, in geval vervanging wél noodzakelijk is, in eerste instantie zal nagegaan worden of dit kan binnen het bestaande contingent. Het totaal van de vrijgekomen middelen is dus groter dan de functies die voor 2024 zullen worden open verklaard.

Dit impliceert dat het toekennen van een functie aan een departement/team niet impliceert dat die functie ook extern kan geworven worden. De nota aan de Raad van Bestuur (7 juli 2023) stelt immers expliciet (p. 22) : “Gedurende 2024-2027 wordt een selectieve wervingsstop toegepast. Uitgangspunt is dat nieuwe *externe* wervingen niet kunnen (met uitzondering van functies die door hogere regelgeving vereist zijn om operationeel te kunnen blijven), tenzij men op het niveau van een departement op basis van het meerjaren-personeelsbeleidsplan (zie hoger) kan aantonen dat de beoogde personeelsafbouw effectief gerealiseerd wordt én *zonder* dat hierdoor in daaropvolgende jaren bijkomende ontslagen worden veroorzaakt.”

Concreet betekent dit dat de norm is dat elke functie intern wordt ingevuld. Enkel voor die functies waarbij dit in onderstaande tabellen expliciet wordt aangegeven, wordt de mogelijkheid open gelaten om, in geval niemand intern zou kunnen gevonden worden, alsnog extern te gaan.

Dit uitgangspunt is consistent met het HR-instrumentarium dat in ontwikkeling is en waarin een selectieve wervingsstop een prominente plaats inneemt om de besparingsdoelstelling te kunnen realiseren.

Een **tweede** leidend gegeven is dat op zo kort mogelijke termijn de 3 vacante management-posities (financiën, dpo en dgfb) opnieuw worden ingevuld :

- De functie van directeur DFIN, die ontslag heeft genomen waardoor de personeelspunten zijn vrijgekomen, is opgenomen in dit beleidsplan 2024
- De functie van directeur DGFB zal ingevuld worden gebruik makend van de personeelspunten van de huidige titularis die een verlofstelsel heeft opgenomen

- De vervanging van de functie van de directeur DPO was reeds voorzien in het beleidsplan 2023 (pensionering in 2023 en dus te voorzien)

Een onbekende factor op vandaag is de vraag of het Bijzonder Decreet zal kunnen aangepast worden tegen oktober 2024 of niet. Eens hierover duidelijkheid is, kan hier verdere invulling aan gegeven worden. Mogelijks zal dit een aanpassing van het beleidsplan vergen die dan in de loop van 2024 aan de Raad van Bestuur zal worden voorgelegd.

Zoals reeds aangegeven in de nota aan de Raad van Bestuur van 7 juli 2023 is het uitgangspunt hierbij dat de herstructurering niet mag leiden tot een verhoging van het aantal management-posities. In een 'maximaal' scenario wordt dit middels een status quo gerealiseerd (1 algemeen beheerder, 3 departementshoofden, 8 functies (N-1) in de nieuwe structuur, versus 2 beheerders en 10 directeurs in de huidige structuur). Evenwel: kandideert een van de (N-1)-mandaathouders in een latere fase voor een mandaat van departementshoofd en wordt betrokkene departementshoofd, dan wordt op dat moment bekeken of de (N-1)-functie opnieuw moet worden ingevuld, dan wel kan geschrapt worden.

Een **derde** leidend gegeven is dat de puntengewichten (ATP-A = 1,10 punten, ATP-B = 0,80 punten, ...) behouden zijn gebleven. Er werden de voorbije maanden diverse scenario's onderzocht – gaande van het behoud van het huidige systeem, over varianten van herijking, tot en met het afschaffen van puntensysteem – maar onder voorbehoud van formele beslissing zal de implementatie van een herijking pas in 2026 plaatshebben om niet te interfereren met de besparingsoefening die lopende is.

1.2 As is-situatie en nulmeting

De kerntakennota 2.0 voorgelegd aan de Raad van Bestuur van 7 juli 2023 bevat een overzicht met de actuele situatie van de personeelsleden gefinancierd op afdeling I en V op dat moment (d.d. 1 februari 2023) alsook de te realiseren besparingsdoelstelling tegen 2027. Hieronder hernemen we dit overzicht :

Departementen (FTE's)	As-Is	To-Be	Delta
Totaal D1	326,44	277,44	49,00
Totaal D2	200,10	174,35	25,75
Totaal D3	309,15	260,90	48,25
Totaal Departementen	835,69	712,69	123,00

Er zullen bij de concretisering van de herstructurering allicht nog een aantal verschuivingen plaatsvinden van medewerkers tussen de drie departementen maar dit beïnvloedt uiteraard het totaalplaatje niet. Belangrijk is het te bereiken eindcijfer en het gegeven dat de cijfers voorgelegd aan de Raad van Bestuur van 7 juli 2023 te beschouwen zijn als de nulmeting voor verdere opvolging. Voor wat de opvolging betreft, zal een tool ontwikkeld worden om de evolutie van het effectief te monitoren en af te toetsen met het te bereiken doel.

2 Beschikbare middelen

In 2024 komen, wat de statutaire functies betreft, 22,36 punten aan middelen vrij. De gedetailleerde lijst is in bijlage 1 opgenomen.

Deze lijst bevat tevens de in eerdere beleidsplannen opgenomen functies die op dit ogenblik niet zijn ingevuld en in de personeelsformatie geschrapt worden.

Per departement is de verdeling als volgt :

Departement	Aantal functies	Punten
Onderwijs en onderzoek (incl. GUM & Plantentuin)	8	6,66
HR, Financiën en Bestuur	6	6,35
Campus & Gebouw, ICT en studentenvoorzieningen	10	9,35
TOTAAL	24	22,36

Daarnaast komen ook middelen vrij ten gevolge van 7,25 FTE contractuele collega's die UGent verlaten hebben of zullen verlaten.

Departement	Aantal functies	Aantal FTE
Onderwijs en onderzoek (incl. GUM & Plantentuin)	5	4,75
HR, Financiën en Bestuur	0	0
Campus & Gebouw, ICT en studentenvoorzieningen	3	2,50
TOTAAL	8	7,25

De gedetailleerde lijst is eveneens in bijlage 1 opgenomen.

3 Aanwending

Zoals uit wat volgt zal blijken, worden in totaal gevraagd om voor 14,25 punten statutaire functies vacant te kunnen verklaren alsook 1 contractuele functie (25% WP) - voor het GUM. Voor 1,10 punten is zelffinanciering voorzien, zodat de netto-vraag het equivalent van 13,15 punten bedraagt plus 0,25 FTE contractueel.

De voorgestelde functies vermelden ook reeds een functieklassse. Conform de nota m.b.t. functieclassificatie waarvoor de Raad van Bestuur eerder op het jaar een mandaat tot

onderhandeling verleende (cf. Raad van Bestuur 3 maart 2023 IV/DPO/ALG/2) zullen deze functies voorafgaand aan publikatie eerst gewogen worden conform de bij UGent gehanteerde methodiek.

3.1 Departement Onderwijs en Onderzoek

3.1.1 Statutaire functies

	Team	Functie (statutair)	Aantal	%	Klasse	Punten	Extern (J/N)
1	Internationale mobiliteit	Beleids-medewerker	1	100	A	1,10	N
2	GUM&Plantentuin	Onthaal-medewerker GUM	1	100	C	0,70	N
TOTAAL						1,80	

Motivering

- Om te voldoen aan haar wettelijke 'duty of care' t.a.v. medewerkers en haar verantwoordelijkheid op te nemen t.a.v. studenten wordt aan de UGent een structureel Travel risk management beleid uitgerold (vanuit Team Actueel). Daarvoor wordt voorzien in de aanwerving van een voltijds beleidsmedewerker. De financiering van het volledige Travel risk management beleid, inclusief deze personeelskost, wordt geregeld door een forfaitaire kost van 20 EUR per dienstverplaatsing door te rekenen aan de budgethouder.
- Momenteel wordt het onthaal van het Gents Universiteitsmuseum uitgebaat door 2,5 VTE vaste collega's, aangevuld met een groep jobstudenten (pool van 22 studenten). In het najaar van 2024 valt dit terug tot 1,5 VTE door een pensionering. Indien deze 1 VTE niet vervangen wordt, is het effect dat het GUM 2 à 3 dagen minder in de week kan openen, wat uiteraard op veel andere zaken van de werking een effect heeft, en op de inkomsten zoals voorgesteld in de begroting. In het kader van de structurele werkingssubsidies die GUM & Plantentuin bekomen van de Vlaamse Gemeenschap (2024 – 2028) is ook een verplichting opgenomen van voldoende openingdagen (als uitsluitingsvoorwaarde). M.a.w., de structurele werkingssubsidies (het bedrag wordt uiterlijk 30 september 2023 bepaald) riskeren zonder een vervanging ook weg te vallen.

3.1.2 Contractuele functies

	Team	Functie	Aantal	%	Extern (J/N)
1	GUM & Plantentuin	Collectie-medewerker,	1	100	J

		Archeologische collectie			
2	GUM & Plantentuin	Deskundige plantenidentificatie (WP)	1	25	J
TOTAAL				1,25 FTE	

Motivering

1. Een vervanging van een collectieprofiel in de werking van het GUM is absoluut noodzakelijk. T.o.v. andere (universitaire en niet-universitaire) musea is de bezetting in de collectiewerking relatief reeds erg laag. Dat wordt gedeeltelijk ondervangen door de sterke banden met onderzoeksgroepen maar de nodige expertise om kwalitatieve banden uit te bouwen met onderzoeksgroepen, stage- en masterproefstudenten te begeleiden, moet daartoe ook intern aanwezig zijn. Wegens de sterke band met de onderzoeksgemeenschap, de zeer grote en diverse collectie (in disciplines en materialen), de aard van de uitdagingen op collectievlak (digitalisering, inbouw van werkprocessen, kennis van de deelcollecties, conservatie/restauratie,...) en achterstand van de collectieregistratie is de huidige bezetting (dus uitgaand van een vervanging) te beschouwen als een absoluut minimum. Met de desbetreffende collega verdwijnt de kennis van museale conservatie en restauratietechnieken, depotbeheer en de verbinding met het onderzoek en onderwijs van de grote archeologische deelcollectie uit de organisatie.
2. De deskundige plantenidentificatie is ook voor de Plantentuin een absoluut noodzakelijk profiel. Om de wetenschappelijke waarde van de plantentuin te verzekeren, het collectie-onderzoek kwalitatief te ondersteunen en het aantrekken en uitvoeren van conservatie-activiteiten te bestendigen is deze functie onontbeerlijk. Momenteel is er nog veel materiaal (DNA-stalen) dat verder verwerkt moet worden. Bovendien laat dit profiel toe om de link met botanisch lopend onderzoek plantkunde te versterken en de aanwezigheid en toegang van de Plantentuin tot het moleculaire labo te bestendigen.

3.2 Departement HR, Financiën en Bestuur

	Team	Functie (statutair)	Aantal	%	Klasse	Punten	Extern (J/N)
1	Management	N-1 functie Financiën en HR-administratie	1	100	N-1 functie	1,75	J
2	Bestuur/Legal/compliance Team Compliance	Analist isotopen-apparatuur	1	50	A	0,55	N

3	HR	HR beleidsmedewerker/ Psycho-sociaal welzijn/ vertrouwens- persoon	1	100	A	1,10	N
4	Bestuur/Legal/ Compliance Team Legal	Jurist	1	100	A	1,10	J
5	Bestuur/Legal/ Compliance Team Legal	Medewerker juridische dienst	1	100	B	0,80	N
TOTAAL						5,30	

Motivering

1. Manager Financiën en HR Admin : de huidige directeur Financiën heeft in de loop van 2023 ontslag genomen. Een organisatie van de omvang van UGent zonder (het equivalent van) financieel directeur/expert is gewoon onmogelijk. Deze functie zal derhalve worden ingevuld, ongeacht de invulling van de andere management-functies binnen het departement.
2. Analist isotopen-apparatuur : binnen de dienst voor Fysische Controle wordt de functie van analist isotopenapparatuur en radioactiviteitsmetingen, op heden de facto voltijds ingevuld (50% voorzien in het personeelsplan en 50% ingevolge de beslissing om deze functie - minstens tijdelijk- voltijds te garanderen).

Om te kunnen blijven voldoen aan de toenemende (wettelijke) vereisten inzake het uitvoeren, analyseren en documenteren van radiologische metingen én een deel van het takenpakket van DFC (o.a. het verwijderen van radioactief afval en het opvolgen van kwaliteits- en managementprogramma's) volledig en correct te kunnen opnemen, is de voltijdse invulling van deze functie op structurele wijze noodzakelijk.

3. HR beleidsmedewerker/psycho-sociaal welzijn/vertrouwenspersoon: in de door de Raad van Bestuur op 7 juli 2023 goedgekeurde *kerntakennota - 'reorganisatie van de centrale administratie - van directies naar departementen - blauwdruk'* wordt vooropgesteld om aan de HR-pijler een team Psychosociaal Welzijn toe te voegen met het oog op de integratie van welzijnsbeleid en beleid inzake respectvol gedrag in de voorbereiding en uitvoering van het personeelsbeleid.

De werklust inzake psychosociaal welzijn is (mede door de toegenomen aandacht voor grensoverschrijdend gedrag) aanzienlijk toegenomen:

- Er wordt zwaar ingezet op de ondersteuning van de werkgever bij de uitvoering van zijn verplichtingen inzake psychosociaal welzijn, o.a. door beleidsvoorbereidend werk

(risicoanalyse psychosociaal welzijn, GPP, respectvol gedrag, ...); vormingen (toenemende vraag vanuit faculteiten en directies); adviesverlening rond thema's inzake psychosociaal welzijn; casemanagement na formele verzoeken en opvolging van individuele cases.

- Uit het laatste jaarverslag blijkt eveneens een jaarlijkse sterke stijging van het aantal meldingen bij de vertrouwenspersonen (mede ingevolge de media-aandacht voor grensoverschrijdend gedrag) door personeel (inclusief doctorandi) en studenten. Er werd eveneens een sterke stijging van het aantal UCare-interventies vastgesteld.

De intentie om extra in te zetten op zowel psychosociaal welzijn binnen de UGent als op de ondersteuning van de faculteiten en departementen op het vlak van HR noodzaken de gevraagde uitbreiding. Met betrekking tot de inbedding van de werking rond psychosociaal welzijn in de HR-poot van het toekomstige departement streven we finaal naar een globale 50% tijdsbesteding als vertrouwenspersoon en 50% tijdsbesteding HR.

4 en 5. Jurist en medewerker Juridische dienst

Reeds in de kerntakennota 1.0 (Raad van Bestuur 1 juli 2022) werd aangegeven dat – zelfs vertrekkend van de idee dat efficiëntie binnen de ondersteunende diensten op bepaalde punten kan worden verbeterd – in bepaalde gevallen een nood aan sterkere omkadering wordt ervaren. 'Dat is bijvoorbeeld het geval voor juridische ondersteuning, waarvan het belang en de noodzaak alleen maar lijken toe te nemen: de kwaliteit van de ondersteuning wordt als zeer goed ervaren, de capaciteit als steeds minder toereikend'.

Ook vanuit de faculteiten komt het signaal dat de juridische dienstverlening van AJZ bijzonder op prijs wordt gesteld, maar dat door de beperkte bezetting van de afdeling, de behandelingstijd onduidelijk en soms ook te lang is, wat als belemmerend wordt ervaren. De medewerkers van AJZ blijven ondanks de jaarlijks toenemende werkdruk (exponentiële stijging tuchtdossiers, verharding van de verzekeringsmarkt, toenemende aansprakelijkheidscultuur, ...) bijzonder gemotiveerd en streven maximaal kwaliteit na, maar botsen ook op de organisatorische grenzen.

Benchmark bij andere organisaties van dezelfde schaalgrootte leert dat de juridische entiteit in de UGent onderbestaft is.

Door uitbreiding van het personeelsbestand met 2 VTE (een jurist en een ondersteunende functie rechtspraak) enerzijds en een optimalisatie-oefening anderzijds (in samenwerking met 'Legal TT' en de juridische entiteit van DGFB) is het oogmerk de bestaande flessenhalzen weg te werken, de werkbaarheid van het werk te verbeteren en de kosten onder controle te houden, met als uiteindelijke doelstelling een snellere en transparantere dienstverlening aan de faculteiten en ondersteunende diensten te kunnen bieden.

3.3 Departement Campus & gebouw, ICT, Studentenvoorzieningen

	Team	Functie (statutair)	Aantal	%	Klasse	Punten	Extern (J/N)
1	Operations studenten-voorzieningen	Hoofdredder	1	100	B	0,80	J
2	Logistiek&services	Medewerker schoonmaakbeheer	1	50	C	0,35	N
3	Relatiebeheer ICT	Afdelingshoofd (N-2)	1	100	A+	1,30	J
4	Governance	Hoofd IT-standaardisatie en beheerscontrole	1	100	A+	1,30	J
5	Competence center	Software expert Integratie	1	100	A+	1,30	J
6	Competence center	Software expert Enterprise Content Mgt	1	100	A+	1,30	J
7	Permanentie-centrum	Medewerker toegangscontrole	1	100	B	0,80	N
TOTAAL						7,15	

Motivering

1. Operations studentenvoorzieningen : het betreft de vervanging van de huidige titularis. De hoofdredder zou meedraaien in het ploegensysteem en afwezige redders vervangen zodat maximaal vermeden wordt het zwembad te moeten sluiten bij meerdere afwezigheden.
2. Logistiek&services : de huidige medewerker schoonmaakbeheer is voor 50% statutair en 50% contractueel tewerkgesteld. Gelet op het structureel karakter van de functie wordt gevraagd de functie voor 100% statutair te voorzien (zodat betrokkene in een volgende stap kan overgeheveld worden).
3. Relatiebeheer ICT: Afdelingshoofd Relatiebeheer (vervanging): Als universiteit is de UGent sterk afhankelijk van robuuste en efficiënte ICT-systemen om haar onderwijs- en onderzoeksmissies te ondersteunen. Het Afdelingshoofd Relatiebeheer speelt een cruciale rol in het waarborgen van een naadloze samenwerking tussen de ICT-afdeling en de verschillende academische en administratieve eenheden van de universiteit. Dit leiderschap

vereist niet alleen diepgaande technische kennis, maar ook uitstekende communicatievaardigheden om de behoeften van de universitaire gemeenschap te begrijpen en te vertalen naar effectieve ICT-oplossingen. Door het bevorderen van samenwerking, innovatie en klantgerichtheid dient het Afdelingshoofd Relatiebeheer een sleutelrol te spelen in het versterken van de technologische basis van de UGent en het stimuleren van klantgerichtheid en efficiëntie in de verdere groei naar succes.

4. Hoofd IT-standaardisatie en beheerscontrole (vervanging en upgrade) : in een tijd waarin digitale technologieën een integraal onderdeel zijn geworden van de academische wereld, maar de beschikbare middelen onder druk staan, is het waarborgen van adequaat beleid en governance essentieel. Het afdelingshoofd ICT-Governance zal verantwoordelijk zijn voor het ontwikkelen en implementeren van richtlijnen, standaarden en processen die de veiligheid, integriteit en consistentie van de ICT-infrastructuur van de UGent waarborgen. De Beleidsmedewerker speelt een centrale rol in het creëren van een omgeving waarin digitale innovatie wordt ondersteund binnen de kaders van de strategische doelen van de universiteit, maar op een manier die een maximaal rendement van de beschikbare middelen toelaat. Belangrijke cellen binnen governance zoals PMO/SMO, Riskmanagement, ICT Architectuur, compliance en Security zijn essentiële pijlers die onder deze verantwoordelijkheid vallen.
5. Competence Center: Software Expert Integratie (vervanging): Het Competence Center voor Integratie speelt een cruciale rol in het verbinden van verschillende technologische systemen binnen de UGent. Als Software Expert Integratie zal de geselecteerde kandidaat verantwoordelijk zijn voor het ontwerpen, ontwikkelen en onderhouden van integratieoplossingen die zorgen voor vlotte gegevensuitwisseling en processamenwerking tussen systemen. Met diepgaande expertise in software-architectuur, API-ontwikkeling en gegevensuitwisseling zal de Software Expert Integratie bijdragen aan een meer samenhangende en efficiënte technologische infrastructuur voor de universiteit, die een veel betere en rechtlijnige gebruikerservaring zal toelaten.
6. Competence Center: Software Expert Enterprise Content Management (vervanging): In een tijd waarin informatie en digitale content snel groeien, is een effectief beheer van bedrijfsinformatie van cruciaal belang. Als Software Expert Enterprise Content Management zal de nieuwe medewerker verantwoordelijk zijn voor het ontwikkelen, implementeren en onderhouden van geavanceerde content management oplossingen. Deze oplossingen zullen helpen bij het organiseren, opslaan en delen van informatie binnen de universiteit, waardoor zowel academici als administratieve teams efficiënter kunnen werken. De rol vereist diepgaande kennis van content management systemen, informatiestructurering en gebruiksvriendelijkheid om ervoor te zorgen dat de universiteit haar digitale assets optimaal kan benutten.
7. Permanentiecentrum : gelet op de beslissing tot inzetten van de vorige titularis bij de uitbouw van het travelriskmanagement, dient de vrijgekomen functie permanentiemedewerker opnieuw ingevuld te worden. Deze permanentiemedewerker vervult een cruciale rol in de werking van het permanentiecentrum en staat in voor het beheer van de toegangscontrolerechten, de formele administratie van de Interne Bewakingsdienst en fungeert als back up voor het perC.

VRIJGEKOMEN P-PUNTEN

De vrije ruimte voor het (statutaire) beleidsplan van de directies bedraagt 22,36 punten.

Dpt/directie	Functie	Aantal	%	Klasse	Punten
D1/ DOWA	Beleidsadviseur	1	100	A+	1,30
D1/ DOWA	Secretariaatsmw'er	1	100	B	0,80
D1/DOWA	Studieloopbaanadviseur	1	100	A	1,10
D1/DOWA	Medewerker onderwijskwaliteitszorg	1	100	B	0,80
D1/ DOZA	Catalograaf	1	70	B	0,56
D1/DOZA	Restaurateur universiteitsbibliotheek	1	100	B	0,80
D1/Gum & plantentuin	Deskundige plantenidentificatie ¹	1	25	B	0,20
D1/GUM & plantentuin	Collectiemedewerker archeologische collectie	1	100	A	1,10
D2/DFIN	Directeur	1	100	Dir	1,75
D2/DFIN	Medewerker directiesecretariaat	1	100	B	0,80
D2/DBZ	Secretaris	1	100	B	0,80
D2/DBZ	Preventieadviseur	1	100	A	1,10
D2/DBZ	Klachten en meldingenmanager	1	100	A	1,10
D3/DBZ	Preventieadviseur	1	100	B	0,80
D3/DSV	Hoofdtechnicus	1	100	B	0,80
D3/DSV	Adjunct-technicus	1	100	C	0,70
D3/DGFB	Projectverantwoordelijke	1	100	B	0,80
D3/DGFB	Medewerker Logistiek	1	100	D	0,65

¹ Is een functie die gecombineerd wordt met een 75% contractuele aanstelling (cf. tabel infra)

D3/DGFB	Medewerker transport	1	100	C	0,70
D3/DGFB	Technieker mechanica	1	100	C	0,70
D3/DICT	Afdelingshoofd	1	100	A+	1,30
D3/DICT	Beleidsmedewerker	1	100	A	1,10
D3/DICT	SAP Senior Analyst	1	100	A+	1,30
D3/DICT	Teamleider ICT-toepassingen	1	100	A+	1,30
TOTAAL					22,36

Wat de contractuele functies betreft, komen onderstaande functies vrij

Dpt/directie	Functie	Aantal	%	Klasse
D1/DOZA	Directiemedewerker onderzoekscoördinatie	1	100	A
D1/DOZA	Secretariaatsmedewerker	1	100	B
D1/DOZA	Dossierbeheerder	1	100	B
D1/GUM & plantentuin	Onthaalmedewerker GUM	1	100	C
D1/GUM & plantentuin	Deskundige plantenidentificatie	1	75	B
D3/DGFB	Verantwoordelijke lokaalverhuur	1	100	B
D3/DGFB	Medewerker logistiek	1	100	D
D3/DGFB	Medewerker schoonmaakbeheer	1	50	D
TOTAAL			7,25 FTE	