

BESLISSING 405

BETREFFENDE HET ORGANIGRAM VAN BRUGEL

27/08/2026

Vastgesteld op grond van artikel 18 van het besluit van 21 maart 2018 van de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest betreffende het administratief en financieel statuut van de ambtenaren van de instellingen van openbaar belang van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

BRUGEL-BESLISSING-20260827-405



Inhoudsopgave

1. Rechtsgrondslag	3
2. Een versterkte organisatie ten dienste van een veerkrachtige en kwaliteitsvolle regulering	4
3. Een gezamenlijke vaststelling: de organisatie aanpassen aan de huidige uitdagingen	4
4. Een structurele en samenhangende hervorming	4
5. Een meer transversale, flexibelere en overzichtelijkere organisatie.....	6
6. Duidelijke perspectieven voor de teams	6
7. Openstelling en sluiting van vacatures	8
8. Conclusie	8



1. Rechtsgrondslag

Het besluit van 21 maart 2018 van de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest betreffende het administratief en financieel statuut van de ambtenaren van de instellingen van openbaar belang van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bepaalt in artikel 18 het volgende:

„ Met het oog op de organisatie van het werk stelt de raad van bestuur het personeelsplan en de organigrammen op.”

Artikel 20 van hetzelfde besluit bepaalt dat:

„ Het organigram geeft de functionele, organisatorische en hiërarchische verbanden binnen elke instelling weer.

De raad van bestuur stelt het organigram vast.

Het organigram, evenals alle wijzigingen die daarin worden aangebracht, worden aan alle personeelsleden meegedeeld.”

Deze beslissing voldoet aan deze wettelijke bepalingen.



2. Een versterkte organisatie ten dienste van een veerkrachtige en kwaliteitsvolle regulering

Gezien de snelle ontwikkelingen en de toenemende complexiteit van de energie- en watersectoren heeft BRUGEL, op verzoek van zijn raad van bestuur, een grondige evaluatie van zijn interne organisatie uitgevoerd. Deze aanpak past in een duidelijk doel: **het versterken van de veerkracht, de prestaties en de samenhang van het optreden van de toezichthouder**, in een context die zowel wordt gekenmerkt door aanhoudende budgettaire beperkingen als door toegenomen institutionele en sectorale verwachtingen.

3. Een gezamenlijke vaststelling: de organisatie aanpassen aan de huidige uitdagingen

Uit de uitgevoerde analyse zijn de beperkingen van het bestaande organisatiemodel naar voren gekomen: compartimentering van bepaalde activiteiten, onvoldoende transversale samenwerking, soms suboptimaal gebruik van middelen en een gebrek aan afstemming tussen functies, kwalificaties en strategische opdrachten. In deze context bracht de *status quo* toenemende risico's met zich mee voor de doeltreffendheid en de geloofwaardigheid van de regulering.

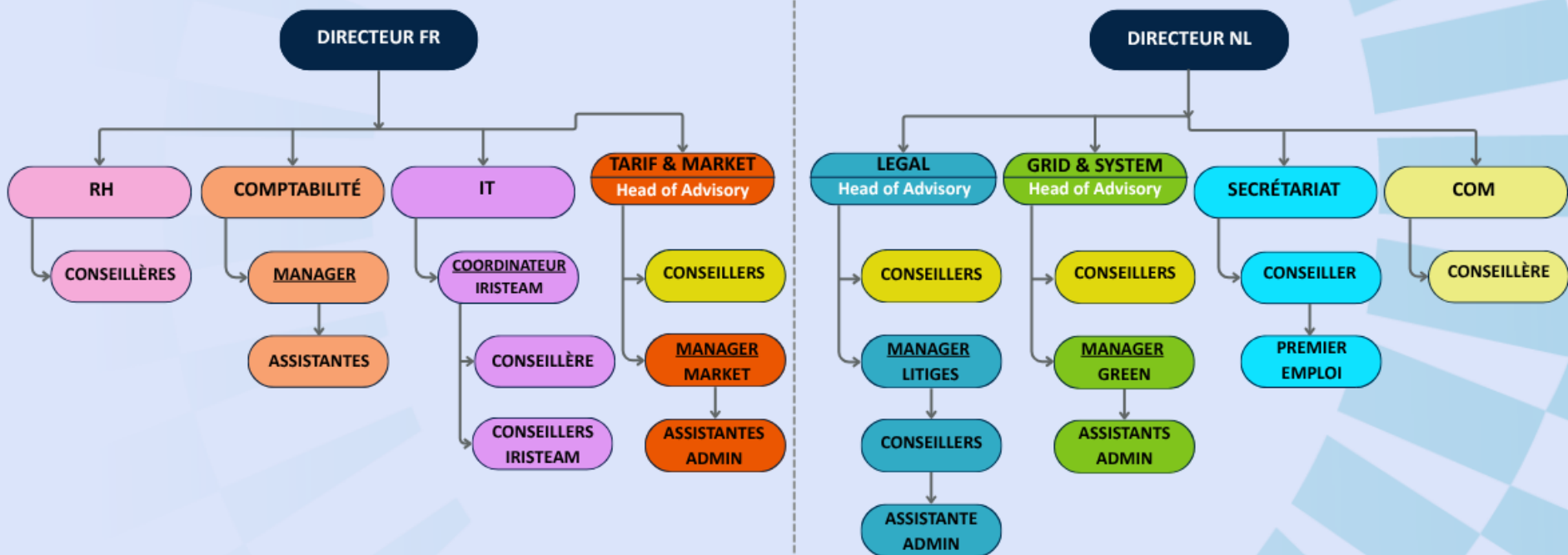
4. Een structurele en samenhangende hervorming

Het voorgestelde organigram vormt een **gestructureerd en ambitieus antwoord** op deze bevindingen. Het is gebaseerd op een aantal duidelijk omschreven ingrijpende veranderingen:

- **De heroriëntatie op de kerntaak van BRUGEL op het gebied van regulering**, teneinde te zorgen voor een sterke, heldere en ten volle ingezette expertise ten dienste van de markt en de gebruikers.
- **De samenvoeging van afdelingen met complementaire competenties**, met name de afdelingen *Netwerkmart* en *Green*, alsook de afdelingen *Tarieven* en *Sociaal-economisch*, teneinde de samenhang van de analyses, de vlotheid van de besluitvorming en de transversale samenwerking te versterken.
- **De integratie van de afdeling Geschillen in de juridische dienst**, in de vorm van een zelfstandig geleide subafdeling, waardoor een efficiëntere afstemming tussen juridische expertise en de operationele afhandeling van dossiers mogelijk wordt.
- **De herintegratie van de functie Energieovergang in een bestaande afdeling**, teneinde dit strategische thema volledig te verankeren in de dagelijkse werking van BRUGEL.

Het nieuwe organigram ziet er dan als volgt uit:

Beide directies worden elk ondersteund door een administratieve eenheid, die is samengesteld zoals weergegeven in





5. Een meer transversale, flexibelere en overzichtelijkere organisatie

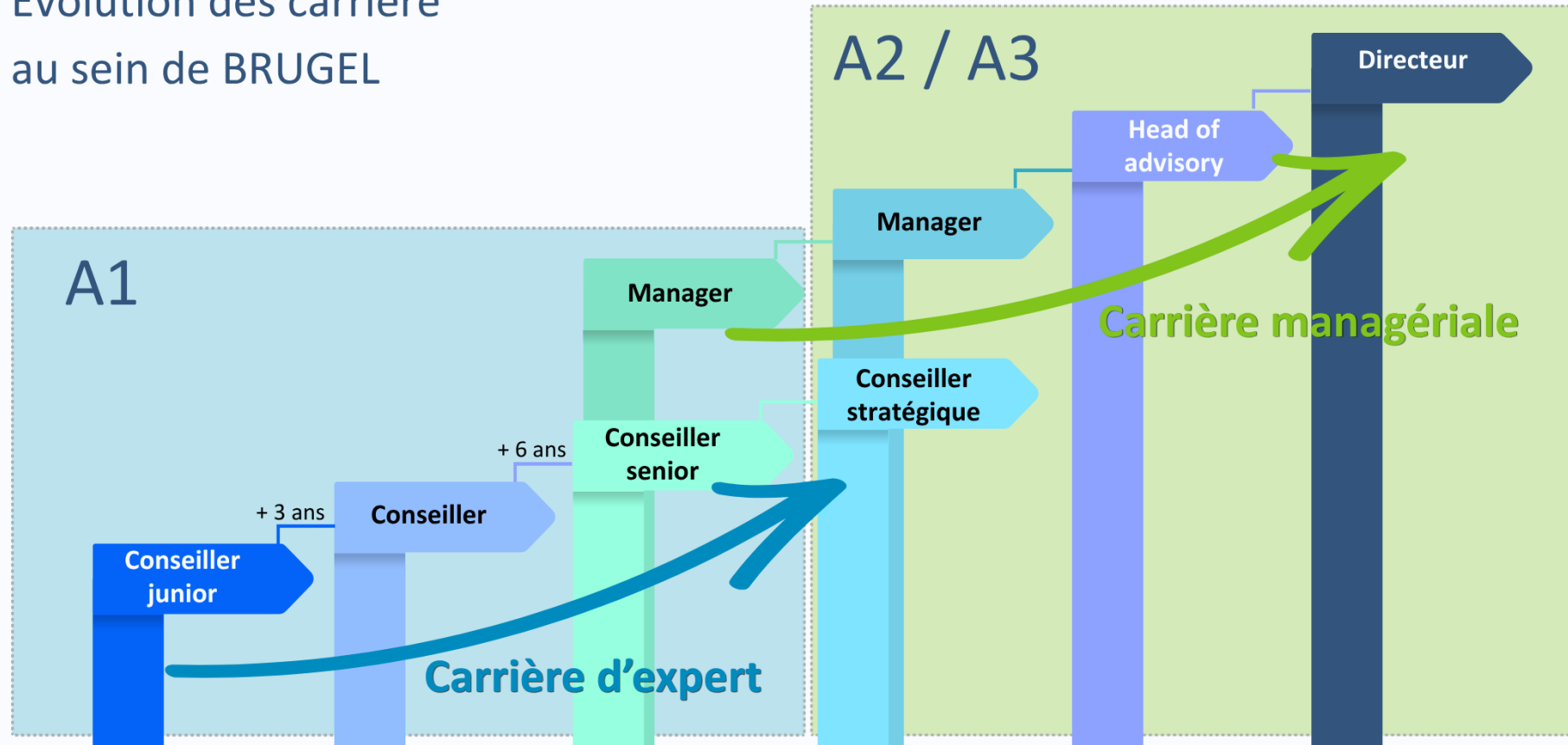
Naast de structurele aanpassingen is het nieuwe organigram erop gericht een **meer transversale werkwijze** in te voeren, die de samenwerking tussen afdelingen en een betere informatiestroom bevordert. De invoering en versterking van intermediaire managementfuncties bieden de organisatie **meer flexibiliteit**, wat essentieel is om crisissituaties of pieken in de werkdruk het hoofd te bieden.

6. Duidelijke perspectieven voor de teams

De herziening van het organigram gaat tevens gepaard met bijzondere aandacht voor **loopbaantrajecten**. De verduidelijking van rollen, verantwoordelijkheden en doorgroeimogelijkheden draagt bij aan het versterken van de aantrekkingskracht van BRUGEL, aan een betere erkenning van interne competenties en aan het aanbieden **van duidelijkere en zinvolle loopbaanplannen** aan de medewerkers. Deze loopbaanplannen zullen worden onderbouwd door zo objectief mogelijke criteria, die nog moeten worden vastgesteld.



Évolution des carrière au sein de BRUGEL





7. Openstelling en sluiting van vacatures

De implementatie van dit nieuwe organigram verloopt volgens de volgende stappen:

- Tot de formele benoeming van de nieuwe managers en de Heads of Advisory blijft de huidige organisatie ongewijzigd;
 - De drie nieuwe functies van Heads of Advisory in de rang van raadgever deskundige (A220) zullen vacant worden verklaard en er zullen drie vacatures worden gepubliceerd. De geselecteerde kandidaten zullen door de raad van bestuur worden benoemd op voorstel van een selectiecommissie.
 - De functie van manager van de afdeling Geschillen zal eveneens worden opengesteld via een vacatureoproep, waarna de benoeming door de Raad van Bestuur plaatsvindt op voorstel van een selectiecommissie.
 - Afhankelijk van de geselecteerde kandidaten zal een of meer vacatures worden uitgeschreven voor de vacante managersfuncties en zullen de geselecteerde kandidaten in deze functies worden benoemd;
 - Bij de inwerkingtreding van het nieuwe organigram zullen bepaalde afdelingshoofden en bepaalde medewerkers van afdeling wisselen door middel van ambtshalve interne mobiliteit¹ / herplaatsing².
- Deze mobiliteit of herplaatsing vindt plaats binnen dezelfde rang.

8. Conclusie

Gezien het voorgaande keurt de raad van bestuur van BRUGEL het nieuwe organigram goed en verklaart hij de drie functies van raadgever deskundige en die van manager van de afdeling Geschillen vacant.

* *

*

¹ [Art. 119](#), § 1. Leidinggevende ambtenaren kunnen in de volgende vier gevallen besluiten tot een ambtshalve interne mobiliteit:

1° De procedure voor vrijwillige interne mobiliteit heeft geen resultaat opgeleverd;

2° Er worden bijzondere eisen gesteld aan kennis of ervaring om een functie te bekleden;

3° Er is op gemotiveerde wijze vastgesteld dat een ambtenaar niet langer over de vereiste kwalificaties beschikt om zijn functie te bekleden;

4° **De beslissing wordt gerechtvaardigd door de behoeften of noodzaak van de dienst.**

² [Art. 121](#). De herplaatsing vindt plaats:

... 3° indien een ambtenaar in de reserve is geplaatst door **onthefing van zijn functie in het belang van de dienst**;