

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 76
van **EMMILY TALPE**
datum: 23 oktober 2014

aan **PHILIPPE MUYTERS**
VLAAMS MINISTER VAN WERK, ECONOMIE, INNOVATIE EN SPORT

Inspectie Werk en Sociale Economie - Bijscholing en vorming

Uit het Jaarrapport 2013 van de Inspectie Werk en Sociale Economie (WSE) blijkt andermaal dat de inspectie stevig inzet op kwaliteit, onder meer door het verder verbeteren van de inspectiemethodologie. Dat betekent dat er veel vorming nodig is. In 2012 hebben bijvoorbeeld alle 42 personeelsleden een bijscholing en vorming gevolgd. Hierdoor daalt de personeelsinzet met een aantal VTE (voltijdsequivalenten) per jaar voor inspecties omdat de personen in kwestie tijdens de bijscholing uiteraard geen controles kunnen verrichten.

1. Hoeveel van het budget van de inspectie WSE werd in 2013 besteed aan vorming, training en opleiding (VTO) van het personeel?
2. Hoeveel personeelsleden kregen in 2013 een bijscholing?
3. Hoeveel VTO-uren werden in 2013 in totaal gevolgd?
4. Waar werden deze bijscholingen gevolgd of wie kwam deze vormingen verzorgen?
5. Welke aspecten van de inspecties en van de arbeidsmarkt kregen bijzondere aandacht tijdens de vormingen en bijscholingen?
6. Wordt in 2014 een gelijkaardig budget en volume qua bijscholingen voorzien voor de inspecteurs van WSE of wordt ook hier bespaard? Zo ja, hoeveel zal het budget bedragen?

ANTWOORD

op vraag nr. 76 van 23 oktober 2014

van **EMMILY TALPE**

Ter omkadering :

Vorming, training en opleiding (VTO) wordt binnen het Departement Werk en Sociale Economie, en dus specifiek ook binnen de Afdeling Toezicht en Handhaving (in 2013 afdeling Inspectie Werk en Sociale Economie), ruim gedefinieerd, met name elke activiteit die bijdraagt tot het ontwikkelen van de capaciteit, kennis, vaardigheden en attitudes van het personeelslid met het oog op een verbeterde werking van de organisatie inzake efficiëntie, effectiviteit en kwaliteit van de dienstverlening aan de burger. Dit zijn zowel vormings- als kennisdelingsmomenten, intern of extern, betalend of niet betalend.

Activiteiten die de operationele werking van de organisatie betreffen maken hier geen deel van uit.

1. In 2013 beschikte de toenmalige Afdeling Inspectie WSE over een VTO-portefeuille van 13450 euro (directe kost = inschrijvingskost). Hiervan werd slechts 9468,07 euro gespendeerd, doordat er vooral werd geïnvesteerd in interne (en veelal kosteloze) vorming, training of opleiding (VTO), zoals onder meer kennisdelingsmomenten. Het VTO-budget 2013 hield reeds rekening met een besparing van 5% tegenover het VTO-budget van het vorige jaar.
2. In 2013 werden er 104 vormingsdeelnames door 40 personeelsleden van betreffende afdeling geregistreerd. Elk van deze 40 personeelsleden nam deel aan minstens 1 VTO-moment.
Deze vormingsdeelnemers betreffen zowel inspecteurs als dossierbeheerders, administratief ondersteuners, adviseurs en leidinggevenden van deze afdeling.
3. In totaal werden er 1130 VTO-uren geregistreerd voor de Afdeling Toezicht en Handhaving. Dit betreft alle personeelsleden van de afdeling, met name de inspecteurs, de dossierbehandelaars, administratief ondersteuners, adviseurs en de leidinggevenden.
4. De vermelde VTO-gegevens houden zowel departementale, afdelings- als individuele VTO-momenten in.
Het Departement Werk en Sociale Economie – en dus ook de voormalige Afdeling Inspectie WSE – zet voornamelijk in op interne (veelal kosteloze) kennisdelingsmomenten. Dit betekent dat er voornamelijk een beroep gedaan wordt op interne trainers (binnen de eigen organisatie, beleidsdomein, Vlaamse Overheid (AgO), evenals federale overheidsdiensten) en pas in tweede instantie een beroep gedaan wordt op externe trainers.
5. Volgende thema's, gerelateerd aan de inspectietaken, kwamen tijdens de diverse afdelings-VTO aan bod :
 - agressie- en conflictbeheersing
 - herkennen valse (digitale) documenten;
 - opleiding met betrekking tot Processen-Verbaal;
 - eenheidsstatuut arbeiders / bedienden;
 - diverse vormingsmomenten i.h.k.v. staatshervorming;

- opleiding overgedragen materies vanuit inspectieperspectief;
- sociale fraude;
- verhoortechnieken;
- dilemmatraining vs. deontologische code toezichthouders;
- enz.

Daarnaast dient opgemerkt, dat naast deze afdelings-VTO ook aan – al dan niet inspectie-gerelateerde maar wel functierelevante – individuele VTO-momenten werd deelgenomen door betrokken personeelsleden, zoals onder meer :

- assertiviteit;
- efficiënt werken en samenwerken;
- kennisdelingsmoment m.b.t. gebruik van juridische databanken;
- morele dilemma's bij politie en arbeidsinspectie;
- openbaarheid van bestuur;
- kennisdelingsnetwerk management assistants (diverse onderwerpen);
- wetgeving bemiddeling;
- coachende vaardigheden;
- aanpak sociale fraude;
- vormingsmomenten rond integriteit;
- enz.

6. Gezien de evoluties binnen de VO meer specifiek de gewijzigde structuur binnen het Departement Werk en Sociale Economie en dus ook de voormalige Afdeling Inspectie, werd voor 2014 beslist om een transitieplan VTO op te stellen. Dit betekent dat de aparte portefeuilles van de afdelingen worden samengebracht in een algemene VTO-portefeuille voor de hele entiteit en er daarna zal bekeken worden hoe de departementale VTO-portefeuille kan verdeeld worden onder de afdelingen.

Het traject inspectiemethodologie (waarbij verschillende specifieke inspectiemethodologieën aan bod komen), reeds lopende van 2012, werd in 2013 verdergezet en wordt ook in 2014 gecontinueerd. Omwille van de kwetsbaarheid van de functie toezichthouder wordt ook het VTO-traject m.b.t. integriteit en deontologie voor de betreffende afdeling verdergezet. Daarnaast wordt ook aandacht besteed aan de opdrachten en materies die moeten gekend zijn door de personeelsleden van de afdeling in het kader van de zesde staatshervorming.

Kortom, er wordt dus ook in het VTO-jaar 2014 ingezet op specifieke kennisdelings- en VTO-momenten voor de afdeling Toezicht en Handhaving.