Vlaams Parlement

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 546
van **TINE VAN DEN BRANDE**
datum: 27 januari 2021

---

aan **ZUHAL DEMIR**
VLAAMS MINISTER VAN JUSTITIE EN HANDHAVING, OMGEVING, ENERGIE EN TOERISME

Toerisme Vlaanderen - Personeelsbestand

De voorbije legislaturen zijn er al serieuze besparingen doorgevoerd. Ook binnen het personeelsbestand van overheidsentiteiten. "Snoeien om te groeien", werd gezegd. Er werd bespaard op personeelsbudgetten, koppen en opdrachten werden uitbesteed aan zelfstandigen of consultants.

Ik had graag geweten welk effect deze besparingen op Toerisme Vlaanderen, een intern verzelfstandigd agentschap met rechtspersoonlijkheid van de Vlaamse overheid, had en heeft.

1. Hoe ziet het huidige organogram Toerisme Vlaanderen eruit?
2. Hoeveel personeelsleden zijn er in dienst? Hoeveel vaste contracten, hoeveel tijdelijke contracten?

   Graag in voltijdequivalanten (vte's), voor 2020 en 2021.
3. Hoeveel consultants zijn er werkzaam geweest in 2019 en 2020? Hoeveel zullen er in 2021 ingezet worden?
4. Welke opdrachten voerden zij uit? Welke posities bekleden zij binnen de organisatie (in 2019 en 2020)? Welke opdrachten zullen uitgevoerd worden door externen in 2021 en welke posities bekleden zij? Wat was of wat zal de gemiddelde duurtijd van een opdracht zijn (voor 2019, 2020 en 2021)?
5. Waarom werden deze opdrachten uitbesteed en niet intern uitgevoerd?
6. Is er steeds een kosten-batenanalyse uitgevoerd voor de beslissing genomen werd om een opdracht uit te besteden? Graag meer duiding.
7. Welk budget werd gespendeerd aan consultants en externen in 2019 en in 2020? In welk budget wordt hiervoor voorzien voor 2021?
8. Wat zou het budget geweest zijn als men hiervoor mensen in dienst had genomen (voor 2019, 2020 en 2021)?
9. Wat is de visie van de minister op het inzetten van consultants?
10. Wat is de mening van de minister over insourcing om mogelijke besparingen en efficiëntiewinsten te realiseren?
11. Vreest de minister niet dat waardevolle knowhow steeds verdwijnt door tijdelijke consultants in te zetten?

ZUHAL DEMIR
VLAAMS MINISTER VAN JUSTITIE EN HANDHAVING, OMGEVING, ENERGIE EN TOERISME

ANTWOORD
op vraag nr. 546 van 27 januari 2021
van **TINE VAN DEN BRANDE**

1-8. De antwoorden op deelvragen 1-8 kan u terugvinden in de bijlagen.

9-11. Het inzetten van medewerkers op zelfstandige basis/consultants is één van de instrumenten waarover de organisatie Toerisme Vlaanderen beschikt om haar personeelsbeleid te voeren.

Dit instrument heeft ook zeker zijn plaats binnen een gezond en flexibel HR-beleid. Zeker wanneer het gaat over zaken als aantrekken van externe kennis op korte termijn, het opvangen van piekbelastingen, … zijn er voordelen verbonden aan het inzetten van consultants. Het betreft hier immers per definitie tijdelijke taken, waarvoor men kort op de bal moet kunnen spelen.

Al concreet voorbeeld kan ik bijvoorbeeld verwijzen naar de ontwikkeling van het CERM. Vrij snel na het uitbreken van de coronacrisis realiseerden we ons dat er nood was aan een wetenschappelijk onderbouwd instrument om een veilige opstart van de eventsector mogelijk te maken. Dit betekende dat we vanuit Toerisme Vlaanderen/EventFlanders op korte termijn expertise moesten ontwikkelen rond event management, gezondheidsmaatregelen, … Hier werd bewust de keuze gemaakt om een topprofiel op dit domein aan te trekken als consultant. Ik hoef er geen tekening bij te maken dat deze keuze ook tot resultaat geleid heeft: al vrij snel werd het CERM ontwikkeld, gevolgd door het CIRM. Ondertussen worden beide instrumenten ook ge-updatet tot een "CERM2021". Indien hier een klassieke wervingsprocedure was gevolgd, was minstens sprake van vertraging, zonder dat we bovendien zekerheid hadden dat we effectief het gewenste profiel konden aantrekken.

Toerisme Vlaanderen waakt er ook over dat de kennis en expertise die op deze manier in de organisatie wordt ingebracht, ook in de organisatie wordt verankerd. Het agentschap wil ook bewust een "lerende organisatie" zijn. Het risico op verdwijnen van waardevolle knowhow is dan ook beperkt. Ik wil er in dit verband ook op wijzen dat één van de redenen dat waardevolle profielen op tijdelijke basis worden aangetrokken, juist is omdat de nood aan deze profielen tijdelijk is.

Om dezelfde reden zie ik insourcing als een ander en even waardevol instrument in de HR-mix die het agentschap kan hanteren. Zeker wanneer het kerntaken betreft die meer structureel van aard zijn, of tijdelijke taken zonder acute urgentie, lijkt dit zelfs te verkiezen boven een outsourcing. De afweging welk instrument in welke situatie best aangewend wordt, is echter in de eerste plaats een afweging die behoort tot de operationele autonomie van het agentschap. Ik vertrouw erop dat deze afweging met de nodige ernst wordt gemaakt.

BIJLAGE

Overzicht