



Interview met Philippe Lenaerts en Luc Cooremans
door Christophe Lo Giudice – HR Square

Toegevoegde waarde als hoofdambitie

Al tien jaar brengt het platform van HR Public professionele HR-managers uit de openbare sector samen voor evenementen met een sterke toegevoegde waarde. Het netwerk draait ondertussen op volle toeren en zet in op verschillende zwaartepunten: interactiviteit, mondialisering, uitbreiding van de partnerships en standpunten gericht op beleidskeuzes in het public management.

In een interview met een gespecialiseerd blad betreunde Philippe Lenaerts (toenmalig HR-manager bij de MIVB) dat er in België nauwelijks een informatieplatform bestond voor HR-management in de openbare sector. Deze verzuchting viel niet in dovemansoren. Luc Cooremans, directeur van het Instituut Cooremans (onderdeel van de hogeschool Francisco Ferrer) richtte in 2005 prompt HR Public op, een platform voor informatie, documentatie en uitwisseling waar HR-managers uit de openbare sector terecht kunnen om de 'dagelijkse uitdagingen en strategische denkpistes te begrijpen en aan te pakken'.

'We hebben gemerkt dat het delen van ervaringen en goede praktijken een van de fundamentele noden is in een sector die een vrij complex cultureel veranderingsproces doormaakt', aldus Luc Cooremans.

'In tegenstelling tot de privésector leent het werkteerrein zich daar bijzonder goed toe: concurrentie tussen de organisaties is nagenoeg onbestaande. Daarnaast leefde de ambitie om de openbare dienstverlening te verbeteren via een doorgedreven professionalisering van het HR-management. De sector had toen nog af te rekenen met een ietwat oubollig imago. De veelzijdigheid en creativiteit op het terrein heeft ons daadwerkelijk verrast!' Momenteel zijn nog vijf stichtende leden actief in verschillende organen van de vereniging en werd het team verder versterkt met vers bloed.

In tien jaar tijd is HR Public uitgegroeid van een dertigtal deelnemers tot 1400 leden uit alle overheidsgelederen (federaal, gewestelijk, communautair, provinciaal en lokaal niveau). Het platform verwelkomt tevens vertegenwoordigers uit het onderwijs, het openbaar vervoer, de gezondheidszorg, de kinderopvang enz. In de loop der jaren zijn meer dan 200 gastsprekers aan het woord geweest, waaronder heel wat universiteitsprofessoren. Meer dan 3000 deelnemers, HR-managers, maar ook andere geïnteresseerden hebben de evenementen bijgewoond.

Ander invalshoeken

HR-advies verstrekken aan de openbare sector is een van de bestaansredenen van HR Public. We kunnen er niet omheen: de grenzen tussen de privésector en de openbare diensten evolueren en vervagen, behalve dan wat de taken van openbaar gezag betreffen. *'De twee sectoren vertonen uiteraard heel wat raakpunten: de basisprincipes van het hedendaagse humanresourcesmanagement komen in vele opzichten met elkaar overeen', aldus Philippe Lenaerts. "Er bestaan tal van gezamenlijke denkpistes, tools enz. Zowel de openbare sector als de privésector stellen zich open voor nieuwe organisatievormen, met als enig verschil dat onze collega's uit de privésector winst najagen. De openbare sector daarentegen beoogt het algemeen belang. Door dit onderscheid bekijken we tal van aspecten door een andere bril, onder meer op het vlak van prestatie management.'*

'De veelzijdigheid en creativiteit op het terrein hebben ons blij verrast!'

De voorbeelden zijn legio. *'Privéondernemingen die het slecht doen, ondergaan herstructureringen vaak in samenhang met afslankingen. Wanneer de overheidsmachine sputtert, moet men deze bijstellen of eventueel op zoek gaan naar alternatieve vormen van flexibel werken. In de overheidssector bestaat er zoiets als werkzekerheid waardoor loyauteit er een andere invulling krijgt. Men heeft de gebruiker van de openbare dienstverlening lange tijd miskend, sterker nog ... er was totaal geen interesse voor het gegeven 'klant'. Uiteindelijk is men zich bewust geworden van de noodzaak om 'klantgericht' te werken, zelfs al lijkt deze term nog niet meteen ingeburgerd en verschilt de inhoudelijke aanpak enigszins met deze in de privésector ...'*

Grote verscheidenheid

In het licht van de opeenvolgende staatshervormingen is het behoud van een federale dynamiek een van de uitdagingen van HR Public. De openbare sector moet tevens afrekenen met een zeer sterke heterogeniteit gaande van de eenvoudige structuren (bv. de gemeenten) tot gigantische organisaties (bv. FOD Financiën, bpost, NMBS). *'Het hele apparaat bestaat uit instellingen met verschillende machtsniveaus, openbare ondernemingen en een waaier aan meer of minder gedereguleerde entiteiten die schipperen tussen profit en non-profit'*, benadrukt Philippe Lenaerts. *'Sommigen voelen zich geroepen om uit de non-profitsector te stappen, andere dan weer niet. Het is dus zaak de grootste gemeenschappelijke noemer te vinden in alle onderwerpen die we behandelen.'*

In het verleden hebben we de activiteiten van de vereniging vooral opgebouwd rond thema's die een vervolg kregen aan de discussietafel. *'Momenteel werken we met een vast jaarthema waarin we op geregelde tijdstippen een event plannen'*, licht Luc Cooremans toe. *'Dankzij de aanwezigheid binnen onze rangen van vertegenwoordigers uit diverse overheidsinstanties – zowel Waalse, Vlaamse als Brusselse – kunnen we de problematieken beter identificeren, de prioriteiten bepalen en ze invullen aan de hand van de ervaringen op het terrein. Op die manier slagen we erin een heuse toegevoegde waarde te leveren.'*

Kruissnelheid

In 2014 heeft HR Public onder meer gewerkt rond het thema 'Jongerengarantie' of het streven naar betere integratiemechanismen voor jongeren op de arbeidsmarkt. De krachtlijnen van dit programma werden samengevat in een publicatie. In ons thema van vorig jaar **'Welzijn op het werk'** zijn we geen enkel onderwerp uit de weg gegaan: geluk op het werk, nieuwe werkomgevingen, duurzame inzetbaarheid van werknemers, burn-out, synergie tussen welzijn en performance ... In de eerste helft van dit jaar verschijnt er een publicatie met onze bevindingen over de omvang van de flexizekerheid.

'Dit thema kadert perfect in die andere ambitie van ons, i.e. het varen van een internationale koers', voegt Philippe Lenaerts eraan toe. *'Uit de contacten met HR-managers uit andere landen blijkt dat we dezelfde bekommernissen delen. Overall rondom ons ondergaat de overheidssector een veranderingsproces. We moeten dus af van onze kerktorenmentaliteit. In de Scandinavische landen heerst een brede openbare dienstverlening met een interessant evenwicht tussen de privésector en de overheid. We hebben er dus alle belang bij andere horizonten te verkennen en de concrete oplossingen, de gebruikte tools en de uiteindelijke resultaten op ons platform af te toetsen.'*

'HR Public verwierf ondertussen tien jaar ervaring met initiatieven die zowel positief als negatief uitpakten', aldus Luc Cooremans. 'We beschikken over een stevige basis, een stabiele structuur en een solide financieel model.'

We communiceren op professioneel niveau ... Na tien jaar hebben we onze kruissnelheid bereikt en zijn we klaar om onze blik te verruimen tot over de landgrenzen.' Vanuit dit oogpunt ontwikkelt HR Public contacten en partnerschappen met andere netwerken, zoals HR Square, en verenigingen. *'Voor bepaalde activiteiten verkiezen we elk onze eigen invulling, voor andere hebben we er alle baat bij de handen in elkaar te slaan',* meent Philippe Lenaerts. *'We kunnen ons bijvoorbeeld via een samenwerkingsverband aansluiten bij een internationale HR-beroepsorganisatie. In een gemonialiseerde wereld is het van cruciaal belang dat we ons internationaal profileren.'*

En netwerken maar ...

Heel wat verenigingen trachten de jongere generaties te bereiken via hun digitale netwerken. Dit probleem is niet zozeer aan de orde bij HR Public. *'Op onze events mogen we telkens opnieuw jongeren verwelkomen die net zoals hun meer ervaren collega's nood hebben aan interactie, uitwisseling van informatie en delen van ervaringen; een tegenwicht voor de nieuwe arbeidsvormen zoals thuiswerk, die aanleiding geven tot een zeker isolement. Het belang van netwerken, in combinatie met de sociale contacten en de mogelijkheid om elkaar in andere contexten te leren kennen, is ook vandaag meer dan ooit een must.'*

Naast de sociale factor is er de educatieve dynamiek: *'onze colloquia en conferenties zijn events waar de deelnemers kennis kunnen verwerven',* legt Luc Cooremans uit. *'Ze zijn opgevat als opleidingsstructuren waarbij wij nadrukkelijk focussen op de toegevoegde waarde voor de deelnemers. In de lijn van dit basisprincipe starten we dit jaar met masterclasses waarin meer tijd en ruimte voorzien is voor interactie, debat en rechtstreeks contact met de docent.'*

'HR Public moet eveneens evolueren naar een discussieplatform', besluit Philippe Lenaerts, *'waarbij we de resultaten van dit overleg moeten uitspelen of zelfs als drukingsmiddel gebruiken in interpellaties aan het adres van beleidsmakers en overheidsstructuren. Daarom zijn we van plan een comité op te richten dat gespecialiseerd is in het jaarthema en zich profileert als een denktank. Tegen de achtergrond rijzen vraagstukken over regulering, statuten, engagement of zelfs loyauteit die eigen zijn aan de sector. Onze uitdagingen zijn behoorlijk diverser dan deze in de privésector waar de aandeelhouder uiteindelijk het laatste woord heeft.'*