



hr public
Sharing Knowledge and Experience

JAARVERSLAG

2021



Sharing Knowledge and Experience

WOORD VAN DE VOORZITTER

Luc Cooremans¹

Het jaar 2021 was onze activiteiten nauwelijks gunstiger gezind dan het jaar ervoor.

De coronamaatregelen omvatten onder meer verplicht telewerk en een beperking van de sociale contacten.

In deze context konden we eens te meer ons programma niet zoals gepland laten doorgaan.

Zo hebben we onze eerste conferentie van het jaar meermaals verplaatst en uiteindelijk via videoconferentie moeten laten doorgaan. Het eindejaarscolloquium (9 november) hebben we hierdoor zelfs in extremis moeten annuleren.

Dankzij de 'clubs' konden we toch in contact blijven met onze leden en hen interessante activiteiten voorstellen. Deze worden uitgebreid toegelicht in dit jaarverslag.

De Franstalige club, opgericht in 2019, werkt intussen op kruissnelheid. Bij elke activiteit mogen we rekenen op zo'n dertig enthousiaste en gemotiveerde deelnemers, die blij zijn dat ze elkaar opnieuw in 'hun club' kunnen ontmoeten.

De Nederlandstalige club is dit jaar opgericht met de bedoeling om twee activiteiten per jaar te organiseren (één per semester). En zo geschiedde.

De eerste activiteit van de Nederlandstalige club vond plaats op 27 mei. In de loop van het tweede semester hebben ze de Franstalige club voorgesteld om rond het thema 'hybride werkcultuur' te werken.

Beide clubs staan dus op punt en kunnen rekenen op gemotiveerde aansturings- en coördinatieteams die verschillende activiteiten zullen voorstellen. Elke activiteit wordt trouwens op onze website aangekondigd ('Club HR').

Ik wil graag onze leden bedanken voor hun trouw en vertrouwen, ondanks deze moeilijke omstandigheden. Ook een bijzonder woord van dank aan onze financiële partners die ons blijven steunen en aan onze bestuursleden die zich achter onze projecten blijven scharen.

Laten we hopen op een 'normaal leven' in 2022, zodat we net als vroeger opnieuw activiteiten op locatie kunnen organiseren.

Luc Cooremans
Voorzitter HR Public

WEBINAR: 'LEADERSHIP EN MANAGEMENT IN CRISISCONTEXT'

THOMAS PROROK²

25 februari 2021

De COVID-19-crisis heeft gevolgen voor ons allemaal, maar zet ook de overheidsinstanties voor enorme uitdagingen.

De belangrijkste vraag die onze spreker zich stelt: waarom passen de ene overheidsinstanties zich sneller aan en zijn ze veerkrachtiger tegenover verandering dan andere?

Het antwoord is niet zo eenduidig. Dit thema vereist een meer algemene denkoefening: 'welke organisatorische en systemische organisaties bieden het beste het hoofd aan de crisis?' en concreter nog 'kan een specifiek managementmodel een significant prestatieniveau in een crisissituatie garanderen?'

Thomas Prorok vertelde ons over leiderschapscultuur, maatschappelijke verantwoordelijkheid, wendbaarheid, cultuur van 'fouten maken', welzijn op het werk, de voordelen van de digitalisering enz.



VIDEOCONFERENTIE: 'HOE OMGAAN MET HET LIJDEN VAN ONZE MEDEWERKERS?'

PIERRE FIRKET³

25 maart 2021

In volle COVID-19-crisis is deze conferentie 'Hoe omgaan met het lijden van onze medewerkers?'[H1] actueler dan ooit.

Dr. Firket, arts-systeemspecialist, Work Clinic, directeur van het CITES (Centre d'Informations des Thérapeutiques et d'Etudes sur le Stress) of de huidige Clinique du Travail, ISoSL Liège, deelt zijn ervaringen en vraagt onze representatieve feedback voor de overheidsdiensten en non-profitsector. Een bijzonder rijke en boeiende ontmoeting.

HR Club Virtuel

« Comment gérer la souffrance de nos collaborateurs ».



STUDIO LIVE

'DE UITDAGINGEN VOOR DE HR-DIRECTIES UIT DE OVERHEIDSSECTOR IN DE PERIODE NA COVID-19'

20 mei 2021

Het thema Colonster 21 door F. Pichault⁴ stelt het 'nieuwe normaal' in de overheidssector in vraag door na te denken over het post-coronatijdperk op basis van drie pijlers: publieke waarden, zorg en prestaties.

Deze conferentie georganiseerd door de Universiteit de Liège en de HR Club past in het jaarthema 2021 van HR Public: 'De uitdagingen voor de HR-directies uit de overheidssector in de periode na COVID-19'.

Deze conferentie vond plaats in een studio met sprekers uit verschillende sectoren, net als een radio-uitzending.



hr public
Sharing Knowledge and Experience

PR. FRANCOIS PICHULT

LES DEFIS DU MONDE POST-COVID POUR LES RH DU SECTEUR PUBLIC

20/05/2021 à partir de 9h30.
"Colonster Studio Live"
New Experience

L'axe thématique Colonster 2021 proposé par le **Professeur François Pichault** (Université de Liège) est de s'interroger sur le « new normal » dans le secteur public, en pensant l'après-crise sanitaire autour du triptyque valeurs publiques/care/performance.

Infos et inscriptions:
<http://bit.ly/Colonster-mai-2021>

ascenCo agilitas ulis F5 FÉDÉRATION HRsquare HRPro.be LIÈGE université

De casting



Isabelle Ferreras⁵ (UCLouvain)

Het algemene kader werd geschetst door Isabelle Ferreras, hoogleraar sociologie aan de UC Louvain.

Ze liet ons nadenken over gedemocratiseerde en ‘ontmarkte’ arbeid en over de verandering van het paradigma waarin we leven.



François Pichault (ULiège)

Prof. François Pichault (Université de Liège), dr. in de sociologie, is hoogleraar aan de HEC Liège, Ecole de Gestion van de Université de Liège en geaffilieerd hoogleraar HR-management aan de Université de Paris-Dauphine.

Hij staat aan het hoofd van LENTIC, een onderzoeks- en adviescentrum betreffende human resources. Prof. Pichault leidde onze ‘Colonster Studio Live’ in goede banen.



**Jean-Claude Dormont⁶ (algemeen directeur
CHU Tivoli)**

Na een masteropleiding Management van zorg- en gezondheidscentra, een interuniversitaire opleiding in de verwerking van ziekenhuisgegevens en een eerste werkervaring in de FOD Binnenlandse Zaken ging hij in 1982 aan de slag in het ziekenhuis Tivoli, waar hij vandaag de functie van algemeen directeur op zich neemt.

Jean-Claude Dormont vertelde samen met Philippe Wauthier, de HR-directeur van het ziekenhuis, over hoe zij de crisis hadden beleefd, over de initiatieven, over de ingevoerde strategieën om de continuïteit van de dienstverlening te garanderen of te beantwoorden aan de nieuwe behoeften, over de uitdagingen, over de succesverhalen, over de mislukkingen ...

“Ik kan zelf niemand iets leren, maar kan wel veel van anderen leren”
J.C. Dormont.



**Marc Clébant⁷ (bijzonder adviseur
OTW - Groep TEC)**

Marc Clébant, lid van het directiecomité van de ‘Direction Territoriale du Brabant Wallon’ en bijzonder adviseur voor CSP-fusie, is al meer dan 15 jaar HR-directeur van TEC BW. Als licentiaat in de rechten (ULB) en management, en met 20 jaar ervaring in de bankensector OCCH (jurist en HR) heeft Marc altijd al belangstelling voor het operationele luik en de realiteit op het terrein.



Philippe Wauthier⁸ (HR-manager CHU Tivoli)

Philippe Wauthier is afgestudeerd als ingenieur Elektronica aan de Universiteit de Liège en heeft een MBA in Finance. Hij startte zijn loopbaan bij IBM, waar hij verschillende functies uitoefende voordat hij overstapte naar HR. Na enkele jaren in de industrie als zelfstandig consultant kwam hij in de gezondheidszorg en de CHU Tivoli terecht. Philippe Wauthier vertelde ons over zijn ervaringen als HR-manager ten overstaan van deze COVID-19-storm, die wij allemaal moesten doorstaan. Daarnaast evalueerde hij als algemeen directeur de elementen Care/Performance in een van de zwaarst getroffen sectoren.





CHU TIVOLI

CHU Tivoli telt bijna 1500 medewerkers en bijna 200 zelfstandige artsen. Het ziekenhuiscentrum is ook een van de belangrijkste werkgevers in de regio.



L'OTW

In 2018 stemde de Waalse regering voor de fusie van de SRWT en de 5 TEC-groepen tot de entiteit Opérateur du Transport de Wallonie (de naam TEC blijft het handelsmerk van het bedrijf). Zo worden de 5 exploitatiebedrijven '5 directions territoriales'.

De groep stelt meer dan 5000 mensen te werk.



De Université de Liège, en meer bepaald haar IT-dienst (SEGI), sponsort dit evenement volledig in het kader van haar ULIS-activiteiten (HR-beheerssoftware voor overheidsdiensten).

Le comité de coordination HR Club



Thierry Binot - Angelo Antole - Julie Fizez - Yves Verweyen - Philippe Kempinaire

‘REÏNTEGRATIE VAN LANGDURIG ZIEKEN’



27 mei 2021

Het aantal langdurig afwezig door ziekte stijgt al jaren en heeft ook impact op de publieke sector. Ook de overheid ziet de noodzaak om alle talent te benutten en te oplossingen te zoeken die mensen die langere tijd uit roulatie te zijn toch te integreren. Vanaf 1 januari 2022 starten de mogelijkheid van een ‘Terug Naar Werk-traject’ onder de begeleiding van de ‘Terug Naar Werk-coördinator’ - mogelijk in alle sectoren. De Vlaamse regering nam in 2021 ook maatregelen met eenzelfde doel.

Het onderwerp stond ook bij HRPublic Club Vlaanderen op het agenda op 27 mei 2021 met Els De Wit⁹ en Huguette Désiron.¹⁰ Een twintigtal collega HRdirecteuren en HR verantwoordelijken gingen in gesprek met de twee experts in de materie. Els begeleidt al jaren mensen die terugkeren naar werk en hun coaches en is auteur van “Meanderen in een veranderend land). Hugette voerde naast haar coaching onderzoek voor RIZIV rond onder andere werkhervatting na genezing van kanker.

Waarom vallen mensen uit en waarom is het zo moeilijk ze te reïntegreren? De oorzaken zijn divers, een ongeval of ziekte kan aan de basis liggen, met al dan niet een langdurige revalidatie. Vaak gaat het over stressgerelateerde oorzaken. Burn-outs komen steeds vaker voor.

Complex

Hoe vaak de bedoelingen aan beide kanten goed zijn is een terugkeer toch complex. Tijdens de afwezigheid wordt de job natuurlijk opgevangen op een of andere manier - dat kan ook niet anders. Maar daar begint vaak de complexiteit. Een job wordt overgedragen - al dan niet in stukken. De collega's nemen over en dan worden zaken soms anders gedaan dan de gewoonte was. De organisatie evolueert natuurlijk ook mee met alle innovaties die steeds sneller gaan. Na terugkeer is het dan ook vaak moeilijk voor mensen om "hun plaats" terug te vinden. Mensen die terugkeren uit langdurige ziekte moeten ook een aanvaardingsproces doormaken. Sommige dingen kunnen misschien niet meer. Dat zijn zeer emotioneel geladen zaken die met het nodige respect en voorzichtigheid moeten worden benaderd. Met of zonder blijvende gezondheidsgevolgen is de terugkeer meestal niet zo evident. Hoe langer de afwezigheid hoe moeilijker vaak ook. Allemaal elementen die we zien terugkeren in de spontane getuigenissen van onze deelnemers tijdens het gesprek. Je moet de persoon die afwezig is betrokken houden, zijn of haar waarde laten behouden zonder te belastend te zijn in het genzingsproces. Een geslaagd terugkeer parcours steunt best op een goeie communicatiestrategie en aan aangepast terugkeerplan waar er gezocht wordt naar een juiste balans voor alle actoren. Ook arbeidsgeneesheren spelen vaak een rol in wat de perceptie is van mogelijkheden van langdurig zieken.

De communicatie gaat dus ook breder dan de eigen organisatie. Mensen zitten altijd in een ruimere sociale context die mee de impact van de ziekte of uitval mee beleeft.

Door de nood aan talent op de arbeidsmarkt is een juiste terugkeerstrategie voor langdurig zieken meer dan ooit actueel kunnen we concluderen; samen met een goed algemeen welzijnsbeleid. Evenwicht bewaren start vaak voor de ziekte.

VAN SEPTEMBER TOT OKTOBER: 'THEMAWORKSHOPS'

CLUBS
FR

Van september tot oktober organiseert de HR Club 3 workshops over het thema 'Hybride werkcultuur' in de lokalen van de SWL ... We werden daar we steeds hartelijk ontvangen door Christine Chermanne¹¹ en Julie Fivez¹².

Nathalie Vanderniepen¹³ van AVIQ heeft ons onderzoek gesteund met haar ervaring.

Mensen houden niet van verandering, onzekerheid, verplichtingen. Maar de enige zekerheid die we vandaag hebben, is dat willen 'doen zoals vroeger' alleen maar zou leiden tot mislukkingen, zinloosheid, discriminatie en lijden.

De 'hybride werkcultuur' is ongetwijfeld slechts de boom die het bos van een nieuw leven verbergt, een 'hybride leven', een leven dat moet worden heruitgevonden, een leven waarin we ons keer op keer moeten aanpassen. We zijn op weg naar een nieuw tijdperk, een nieuwe evolutie van de mensheid ... Aan ons om dat nu opnieuw uit te vinden.



WEBINAR: 'GELUKKIG OP HET WERK ... STRATEGIE OF UTOPIE?'

20 oktober 2021

Onze groep HR Public is een referentie voor de overheidssector en de non-profitsector... Het leek ons dus belangrijk om wat tijd te nemen voor een denkoefening en uitwisseling over bepaalde thema's uit ons dagelijkse leven, zodat we onze adviezen, vragen, bekommernissen enz. met onze collega's, onze besluitvormers, de pers en influencers konden delen. Op 20 oktober nodigde de bijzonder dynamische en inspirerende HR-manager van Brutele, Eric THOMAS,¹⁴ onze leden uit in zijn kantoren in Charleroi voor een conferentie/debat over de vraag 'Kunnen we gelukkig zijn op het werk?'



**Heureux au travail ...
Stratégie ou utopie ?**

20 OCTOBRE CHARLEROI

Eric THOMAS, CHRO de BRUTELE
Reçoit le HR Club pour nous présenter sa vision éclairée et sa stratégie du **Bonheur au travail**

hr Club

8H45 sympathique accueil
Exposé - débat - échange en co-développement
12H00 - Repas offert par Brutele

Réservation : J.fivez@swl.be
Adresse du jour : Rue des Frères Wright, 9 - 6041 Gosselies - Face à l'aéroport de Charleroi - Parking aisé



'HOE KLAAR BENT U VOOR HYBRIDE WERKEN ?'

'THE NEW WAY OF WORK IN THE SECTOR OF PUBLIC SERVICES: CLIMATE CHANGE ?'

09 november 2021

Hoe klaar bent u voor hybride werken?
The new way of work in the sector of public services: Climate Change?

Mevrouw Petra De Sutter
 Vice-eersteminister en minister van Ambtenarenzaken,
 Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post

De Heer Nico Weeyert
 Voorzitter FOD BOSA

Mr. Peter Pogačar
 DG of Public Sector Directorate
 Eupan

Mevrouw Prof. Dr. Peggy De Prins
 A&S

De Heer Ben Smeets
 Directeur generaal selectie en ontwikkeling FOD BOSA

9 november 9u-18u FOD BOSA Brussel
 WTC III, Simon Bolivarlaan 30

hrpublic
 Sharing Knowledge and Experience

Al duizenden jaren is de mens gewend om elke dag naar zijn werkplek te gaan, In den beginne om te jagen of te verzamelen. Later vestigde de mens zich en trok ook dagelijks richting zijn akkers. Met de industriële revolutie verhuisde zijn pad richting de machine in een fabriek. Eerst in een stad, later in industriegebied om tot slot -voorlopig- te eindigen op een kantoor voor een scherm. De gewoonte om naar ons werk te gaan, lijkt diep in ons DNA te zijn ingebakken – te ingewikkeld om zomaar te veranderen.

Met de steeds toenemende digitalisering, de opkomst van nieuwe beroepen, met de steeds nijpender problemen van mobiliteit, ruimte en vervuiling, met jonge generaties die nieuwe verwachtingen hebben.... wordt de mens ertoe gebracht zichzelf opnieuw uit te vinden, zichzelf zeer snel te transformeren. Of we nu “voor” of “tegen” zijn, onze wereld gaat vooruit en leidt ons naar nieuwe werkvormen, nieuwe verhoudingen tussen werkgever en werknemer, we hebben niet langer een keuze... de mens evolueert naar een nieuwe vorm van “hybride werk” (*) en naar nieuwe beroepen. In de aanloop van het congres werden een reeks workshops georganiseerd in Vlaanderen en Wallonië. Dit in de aanloop naar het congres.

Het doel was de standpunten uit de workshops te delen en te confronteren met vertegenwoordigers uit de politieke en academische wereld, uit het lokale en Europese bestuur, maar ook uit het veld met een feedback van HRD's uit de publieke sector. Helaas besliste Corona ter elfder ure dat het congres moest worden afgelast. In 2022 worden de resultaten verder uitgewerkt.

Toch kan Corona gerust de ontstopper genoemd worden van plannen die al 15 jaar op tafel lagen. Vroeger was er enkel wat -sporadisch- telewerk, nu komt men enkel nog naar kantoor voor vergaderingen of klantgesprekken. De sense of urgency die nodig was bleek een klein virus met dramatische maatschappelijke gevolgen. Maar ondanks alle negatieve effecten van corona en het gedwongen thuiswerk blijkt hybride werken de hefboom voor verandering op zowel micro- als macro niveau.

Vaak wordt gesteld dat hybride werken veel problemen met zich meebrengt, een interessante stelling uit een van de werkgroepen is echter: "Hybride werken veroorzaakt niet zozeer problemen, het legt ze bloot of vergroot ze uit." Veel zaken komen organisatorisch of management matig boven. Hybride werken is dus niet de oorzaak maar legt wel problemen bloot op een scherpere manier dan in normale tijden

Nu moeten we aandachtig zijn alle facetten goed aan te pakken.

Pré-corona werd telewerk of hybride werken af en toe toegestaan, vaak onder strikte voorwaarden. Nu lijkt het de nieuwe norm - het nieuwe normaal zeg maar- geworden. De aardverschuiving is er, de geesten bleken tot voor kort niet rijp. Nu lijkt alles in een stroomverstelling te komen waar we in de publieke sector en alle lagen van de maatschappij vat proberen op te krijgen om tot nieuwe evenwichten te komen.

REFERENTIES:

- (1) Luc Cooremans, voorzitter HR Public
- (2) Thomas Prorok, KDZ Center for Public Administration Research, Deputy Managing Director (Oostenrijk)
- (3) Pierre Firket, arts-systeemspecialist, Work Clinic, directeur van het CITES (Centre d'Informations des Thérapeutiques et d'Etudes sur le Stress) of de huidige Clinique du Travail, ISoSL Liège
- (4) François Pichault, dr. in de sociologie, hoogleraar aan HEC Liège, geaffilieerde hoogleraar HR-management aan de Université de Paris-Dauphine, hoofd van LENTIC, een onderzoeks- en adviescentrum betreffende human resources
- (5) Isabelle Ferreras, hoogleraar sociologie aan de UC Louvain
- (6) Jean-Claude Dormont, algemeen directeur, CHU Tivoli
- (7) Marc Clébant, bijzonder adviseur OTW, groep TEC
- (8) Philippe Wauthier, HR-manager, CHU Tivoli
- (9) Els De Wit, coach en re-integratieadviseur, Universiteit Gent
- (10) Huguette Désiron, Researcher, Department of Public Health, KU Leuven
- (11) Christine Chermanne, algemeen controleur, Société wallonne du Logement (SWL)
- (12) Julie Fivez, directeur human resources en opleiding, Société wallonne du Logement (SWL)
- (13) Nathalie Vanderniepen, algemeen controleur, Agence pour une Vie de Qualité (AVIQ), Waals Gewest
- (14) Eric Thomas, HR-manager, Brutele

Publicatie mei 2022

Opmaak van het verslag en lay-out

Benjamin de Bruijne
en Thierry Binot
Tom Baele

Foto's en media

Thierry Binot / ULiège
Christophe Lo Guidice / HR Square

Verantwoordelijke uitgever

Luc Cooremans

Administratieve zetel

Silversquare Business Club
Louizalaan 523, 1050 Brussel

Informatie, vragen of suggesties?

Neem contact met ons op:
info@hrpublic.be
hrpublic.be