



Met zin

Voorstellen van het netwerk van de federale P&O-directeurs en HR-verantwoordelijken

De opdracht van de **federale directeurs Personeel en Organisatie** bestaat erin om de federale organisaties op een zo efficiënt mogelijke manier te begeleiden naar een betere dienstverlening aan burgers, bedrijven en internationale partners. Een nieuwe regering is voor ons een gelegenheid om onze plannen en voorstellen op een rijtje te zetten. De meeste maatregelen komen niet uit de lucht vallen. Ze zijn het resultaat van onze ervaringen en observaties op het terrein en van onze ambitie om te blijven investeren in onze medewerkers.

Onze voorstellen veronderstellen en stimuleren een cultuur met klantgerichtheid, openheid en vertrouwen, autonomie, responsabilisering en samenwerking, flexibiliteit en innovatie, diversiteit en duurzaam HR als leidraden. Dat illustreert dat de P&O-diensten evolueren van ondersteunende naar adviserende diensten.

Dit is het distillaat van onze voorstellen. Elk van deze punten kan uiteraard verder toegelicht worden.

Onze voorwaarden

We kunnen onze voorstellen optimaal uitwerken, als aan een reeks **voorwaarden** voldaan wordt.

- 1 We willen de federale overheid **herpositioneren** in het nieuwe institutionele landschap en daarbij waken over de evolutieve coherentie van onze opdrachten onder één enkele voorgedij. Dat vertaalt zich in:
 - a) coherente bevoegdheidspakketten
 - b) organisaties met een omvang die schaalvoordelen mogelijk maakt
 - c) meer synergieën en gemeenschappelijke ondersteunende diensten
 - d) een kerntakendebat met inbegrip van een coördinerende rol tussen de institutionele niveaus.

- 2 We hebben een aanpassing van de **reglementaire context** nodig die een flexibel personeelsbeleid mogelijk maakt. Dat gaat via:
 - a) een drastische vereenvoudiging van het statuut, geen opsomming van regels maar een weergave van de krachtlijnen
 - b) het opheffen van het verschil tussen statutaire en contractuele personeelsleden
 - c) een investering in de *branding* om de federale overheid als een moderne en aantrekkelijke werkgever te profileren en de hardnekkige vooroordelen te ontkrachten
 - d) een plan voor flexibele verloning, aangepast aan de individuele keuzes van onze medewerkers.

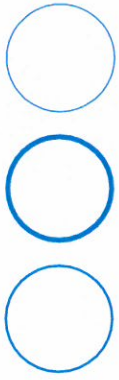


- 3 Er moet een verregaande responsabilisering en **beheersautonomie** komen via:
 - a) de bestuursovereenkomsten die naast de opdrachten ook de beschikbare middelen specificeren
 - b) een verschuiving naar controles *ex post* na een risico-analyse met de controle instanties.
- 4 **Invest to save, save to invest.** We willen een deel van de efficiëntiewinsten kunnen herinvesteren in de optimalisatie van onze diensten.

Onze voorstellen

We willen ons binnen de budgettaire context voor de volgende **punten** inzetten.

- 1 We willen de federale overheid als **waarden**gedreven organisatie op de kaart zetten door:
 - a) maatschappelijk verantwoord ondernemen verder te ontwikkelen
 - b) de ecologische voetafdruk van de federale overheid steeds meer te beperken
 - c) de federale overheid, op alle hiërarchische niveaus, als spiegel van de maatschappij verder uit te bouwen door middel van een coherent diversiteitsbeleid
 - d) de betrokkenheid van personeel en stakeholders bij het gevoerde beleid (op alle niveaus) te organiseren en te verhogen.
- 2 We willen de federale overheid positioneren als een **aantrekkelijke werkgever** die de weg naar duurzaam HR inslaat, door:
 - a) inspirerend leiderschap te versterken
 - b) talent management te promoten
 - c) een loopbaan te bieden die de belangen van organisaties en medewerkers combineert, onder meer door:
 - i. in te spelen op de individuele aspiraties en de levensfase van medewerkers
 - ii. een evenwichtige werk-privé balans voor medewerkers te bewaken
 - iii. de inzetbaarheid van medewerkers te vergroten (leren & ontwikkelen, mobiliteit)
 - iv. een grotere flexibiliteit aan te moedigen en te belonen (rollen combineren, heroriëntering mogelijk maken).



- d) de 'Nieuwe Manier Van Werken' te veralgemenen door:
- i. een verregaande digitalisering (en vereenvoudiging) van de werkprocessen
 - ii. het werk onafhankelijk van tijd of plaats te organiseren (telewerk, afschaffing prikklok)
 - iii. een optimalisatie van de totale werkruimte
 - iv. de modernste technologieën (digitale werkplatforms, teleconferentie) optimaal aan te wenden.
- e) het welzijn op het werk te bevorderen voor al onze medewerkers door:
- i. synergie en vereenvoudiging te bewerkstelligen tussen alle regels, praktijken en structuren op het vlak van welzijn en gezondheid op het werk
 - ii. aandacht te hebben voor de gevaren van te grote werkdruk, stressfactoren, te weinig autonomie, onvoldoende zingeving en hier een beleid rond te ontwikkelen
 - iii. personeelsleden en vakbonden actief te betrekken bij het welzijnsbeleid.

3 De federale overheid kan en moet meer **innoveren** en zich als *trendsetter* ontwikkelen. Als P&O-directeurs willen we daaraan bijdragen door:

- a) een innovatiecultuur te faciliteren en op te zetten
- b) vernieuwende projectvoorstellen actief te ondersteunen
- c) innovatieprocessen en -projecten op maat uit te werken.

4 **Meten** is weten, ook op het vlak van een effectief personeelsbeleid. We willen:

- a) de beschikbare managementinformatie aanwenden bij de HR-beleidsvoorbereiding
- b) het personeelsbeheer verder informatiseren
- c) een transparante kennisdeling van managementinformatie tussen de instellingen stimuleren
- d) goede praktijken delen om de HR-beleidsvoorbereiding te optimaliseren.

Voor het netwerk van de federale directeurs Personeel en Organisatie en HR-verantwoordelijken,

Véronique Berthot
co-voorzitter

Kurt Van Raemdonck
co-voorzitter