

## waardenactieplan 2021 van onze FOD

Joachim Knockaert (FOD Economie - SPF Economie)

<Joachim.Knockaert@economie.fgov.be>

Mer 13/01/2021 15:40

À : Emilie Zadunayski (BMA-ABC) <Emilie.Zadunayski@bma-abc.be>; Wendy Puente-Ruiz (FOD Economie - SPF Economie) <Wendy.Puente-Ruiz@economie.fgov.be>; Nathalie Hardy (FOD Economie - SPF Economie) <Nathalie.Hardy@economie.fgov.be>; Steven Pattyn (FOD Economie - SPF Economie) <steven.pattyn@economie.fgov.be>; Caroline Deman (FOD Economie - SPF Economie) <Caroline.Deman@economie.fgov.be>; Yasmina Larrass (FOD Economie - SPF Economie) <Yasmina.Larrass@economie.fgov.be>; Françoise Sohy (FOD Economie - SPF Economie) <Francoise.Sohy@economie.fgov.be>; Christine Neefs (FOD Economie - SPF Economie) <Christine.Neefs@economie.fgov.be>; Steven Catteeuw (FOD Economie - SPF Economie) <Steven.Catteeuw@economie.fgov.be>; Sophie Cardon (FOD Economie - SPF Economie) <Sophie.Cardon@economie.fgov.be>; Laurie De Saeger (FOD Economie - SPF Economie) <Laurie.Desaeger@economie.fgov.be>; Robert Dumoulin (FOD Economie - SPF Economie) <Robert.Dumoulin@economie.fgov.be>; Marie-Claire Reyne (FOD Economie - SPF Economie) <Marie-Claire.Reyne@economie.fgov.be>; Isabelle Masson (FOD Economie - SPF Economie) <Isabelle.Masson@economie.fgov.be>; Carine Poublon (FOD Economie - SPF Economie) <Carine.Poublon@economie.fgov.be>; Thomas Van De Velde (FOD Economie - SPF Economie) <thomas.vandavelde@economie.fgov.be>  
Cc : Lieselot De Brauwer (FOD Economie - SPF Economie) <Lieselot.Debrauwer@economie.fgov.be>

 1 pièces jointes (285 Ko)

waardenactieplan 2021\_voorstel v3\_voor netwerk waardemotoren.docx;

Beste waardemotoren,

Zoals jullie weten: de FOD economie wil een door waarden gedreven organisatie zijn. Onze waarden – samen sterk, uitmuntend, respect, tot uw dienst en duurzaamheid – geven richting aan onze medewerkers en teams.

In het verleden werden reeds heel wat acties en activiteiten georganiseerd om deze waarden uit de dragen en kenbaar te maken.

**Vanuit S1 willen we in 2021 graag weer een waardenactieplan coördineren om onze waarden in de kijker te zetten. Wij hebben daarom enkele voorstellen uitgewerkt die we jullie willen voorleggen (zie bijlage).**

Omdat de waarden iets zijn van de volledige FOD en van alle medewerkers, willen we vooral ook jullie input en feedback horen!

**Daarom zouden we graag een (online) vergadering organiseren.**  
**We zullen hiervoor binnenkort een uitnodiging verzenden.**

We gaan ervan uit dat jullie nog steeds de [waardemotoren](#) zijn van jullie directie of stafdienst. Moest dit niet correct zijn, gelieve ons dat dan te laten weten.

PS: Kristien Fostier (pensioen) en Stefan Housen (Fod mobiliteit) die voordien het waardeactieplan voor S1 coördineerden, werken niet meer voor onze organisatie. Thomas Van De Velde en ikzelf zullen hun taak overnemen.

Vriendelijke groeten,  
Joachim

Joachim Knockaert

Stafdienst Personeel en Organisatie  
Attaché dienst Opleiding en Organisatieontwikkeling

## Waardenactieplan 2021: voorstel



### Wat vooraf ging:

Onze FOD telt 5 gemeenschappelijke waarden. Deze waarden verbinden de medewerkers en geven richting aan de werknemers en de teams.

Afgelopen jaren coördineerde de Stafdienst Personeel en Organisatie respectievelijk transversale en lokale activiteiten om de waarden uit te dragen en kenbaar te maken via een waardenactieplan. Tot op heden werden 5 waardenactieplannen opgesteld, waarbij telkens gefocust werd op 1 bepaalde waarde.

- 2014: Samen Sterk
- 2015: Respect
- 2016: Tot uw dienst
- 2017: Uitmuntend
- 2019: Duurzaamheid

Alle 5 de waarden werden intussen reeds op die manier in de kijker gezet. De waarden zijn intussen bij het grootste deel van de medewerkers goed gekend.

### Actieplan 2021

We willen ons voor het actieplan 2021 niet beperken tot 1 waarde, zoals afgelopen jaren, maar diverse acties opzetten die gelinkt zijn aan meerdere van de waarden van de FOD Economie, net zoals de 5 waarden samen de rode draad vormen doorheen onze organisatiecultuur en onze manier van werken.

Vanuit S1, dienst O&O, doen we enkele voorstellen voor het waardenactieplan 2021 (zie hieronder). We willen deze voorstellen voorleggen aan het netwerk van waardenmotoren van de FOD Economie. Op basis van jullie feedback en input kunnen de voorstellen dan nog verfijnd of aangepast worden, en nieuwe voorstellen toegevoegd worden.

Sommige van deze voorstellen zijn nieuw, ander bestaan reeds, maar deze kunnen ook deel uitmaken van het waardenactieplan 2021.

Bij het uitwerken van het actieplan hebben we getracht voorstellen te doen die ook in coronatijden veilig kunnen worden georganiseerd.

## Voorstellen transversale waardenacties 2021 voor de FOD Economie

1. Organiseren van de week van de duurzame inzetbaarheid (= ook als actie opgenomen in rapportering van het actieplan duurzame ontwikkeling (APDO PADD))

We willen een **week van de duurzame inzetbaarheid** organiseren. Bij duurzame inzetbaarheid wordt de waarde “**duurzaamheid**” ingevuld vanuit een breed HR-perspectief. Het betekent investeren in gezonde, gemotiveerde en veerkrachtige medewerkers. Naast de waarde “duurzaamheid” kunnen waarden als “respect” en “samen sterk” rechtstreeks gelinkt worden aan duurzame inzetbaarheid. Want duurzame inzetbaarheid betekent **respect** tonen voor de werknemers als mens. Via duurzame inzetbaarheid willen we mensen in contact brengen met elkaar, en hen vanuit hun eigen kracht en passie doen samenwerken (**samen sterk**). Ook de waarden “uitmuntend” en “tot uw dienst” kunnen in verband gebracht worden met duurzame inzetbaarheid. Want pas via een duurzame inzetbaarheid kunnen de medewerkers excelleren (**uitmuntend**) en hun dienstverlening (**tot uw dienst**) aan burgers en ondernemingen ten volle waarmaken.

De week van de duurzame inzetbaarheid past ook binnen de 4<sup>de</sup> strategische doelstelling van de FOD waarin gesteld wordt dat onze FOD een welszijnsbewuste en wendbare organisatie wil zijn en duurzame werkprocessen hanteert om zijn doelstellingen te bereiken.

Tijdens de week van de duurzame inzetbaarheid willen we enkele initiatieven binnen de federale overheid die deze duurzame inzetbaarheid mee mogelijk maken in de spotlight zetten, via workshops van 1 à 1,5 uur. Op die manier doen we geen “one shots-acties” maar ondersteunen we initiatieven die in lijn liggen met het federale beleid in het kader van duurzame inzetbaarheid.

### ➤ Workshop verbindende communicatie (OFO)

Deze [flashopleiding](#) van anderhalf uur is voor wie bewuster wil omgaan met zijn communicatie. Verbindende Communicatie draagt tastbaar en concreet bij aan individuele ontwikkeling, teamontwikkeling, kwalitatieve samenwerking (**respect, samen sterk**) en leiderschapsontwikkeling. Het draagt bijvoorbeeld bij tot een authentieke feedback cultuur (**respect**), het zorgt ervoor dat klantgerichtheid (**tot uw dienst**) niet langer een begrip is, maar wel een doorleefde waarde voor iedereen. Via verbindende communicatie nemen medewerkers bovendien een zakelijke houding en een efficiënte werkmentaliteit aan, en het zorgt voor winst op vlak van tijd en energie, waardoor betere resultaten kunnen behaald worden (**uitmuntend**). Kortom, het is een krachtige tool om op een eerlijke, duurzame en authentieke manier te communiceren met andere, wat zorgt voor duurzame (werk)relaties (**duurzaamheid**).

### ➤ Duurzame inzetbaarheid coaching (Lumen / Talent plus)

“**Samen sterk**” is het credo van Lumen-netwerk en Talent-plus van interne federale coaches. Via coaching en begeleiding willen ze zowel groepen als individuen ondersteunen in hun ontwikkeling van hun competenties, in hun functioneren en in hun evolutie. Op die manier willen ze bijdragen tot een beter welbevinden, meer werkplezier en betere werkprestaties, kortom: tot een meer **duurzame** inzetbaarheid.

Coaching is gericht op het verkrijgen van concrete kennis en inzichten en het nemen van concrete stappen om te werken aan de eigen inzetbaarheid, en dus gezonder en langduriger te kunnen werken,

en om optimaal te presteren (**uitmuntend**). Duurzame inzetbaarheid coaching kan de organisatie ondersteunen om talent in de organisatie effectief in te zetten en te houden.

### ➤ Duurzame inzetbaarheid via een mensgerichte organisatiecultuur (In Vivo)

Voorbeelden uit de privésector (bv Torfs) tonen dat een mensgerichte organisatiecultuur één van de belangrijkste factoren is die helpen om betrokkenheid en werktevredenheid bij medewerkers te bereiken. In Vivo biedt meerdere trajecten aan die bijdragen tot de ontwikkeling van een mensgerichte organisatiecultuur, en op die manier tot een duurzame inzetbaarheid.

Deze trajecten zorgen voor veerkrachtige, vitale en gemotiveerde leidinggevendenden, begeleiders en medewerkers die met **respect** voor elkaar, en samen met anderen (**samen sterk**) werken aan duurzame oplossingen (**duurzaamheid**). Deze trajecten stellen medewerkers en leidinggevendenden in staat een hoger niveau van energie en veerkracht te bereiken waardoor ze minder vaak ziek, productiever (**uitmuntend**) en klantgerichter zijn (**tot uw dienst**).

## 2. Inspirerende sociale projecten in de kijker zetten

We willen twee projecten graag in de kijker zetten. We menen dat deze organisaties inspirerend kunnen zijn voor onze organisatie, omdat de waarden van onze FOD weerspiegeld worden in deze organisaties.

### ➤ Project armentekort

De missie van Armen Tekort is door innovatie en empowerment samen met opgeleide buddy's kansarmoede te overwinnen. Deze vzw vertrekt vanuit de cijfers en de feiten, om van hieruit iets heel warm en menselijk en resultaatgericht neer te zetten. Ze behalen daarbij mooie resultaten en kunnen een inspiratiebron zijn voor andere organisaties, zoals de FOD Economie:

- hoewel een schijnbaar moeilijk te meten thema, vertrekt deze vzw vanuit een *grondige analyse en baseert ze zich op kennis, feiten en cijfers (meten is weten)*.
- Ze daagt uit om de relevantie ook te enten op wetenschappelijke, *evidenced based* onderzoek (**uitmuntend**) en ze meten hun resultaten om hun hun toegevoegde waarde te staven
- Op basis van dit onderzoek bieden ze een *antwoord/oplossing* op risico-armoede door te kiezen voor een aanpak die eigenwaarde centraal stelt. (**duurzaamheid, respect**)
- in hun *aanpak* 2014 startte de vzw met een buddy-werking, waarbij wat de organisatie een kanszoekende buddy noemt, in contact komt met een kansbiedende buddy. (**samen sterk**) Hiervoor hebben ze een professioneel opleidingstraject uitgewerkt voor de buddy's

Concrete actie: De bezieler Theo Vaes die de vzw mee oprichtte is bereid om te komen spreken voor onze FOD. Theo Vaes was zelf jarenlang ondernemer en hij is een heel overtuigende spreker.

Meer info: <https://www.armentekort.be/project/>

### ➤ Duo for a job

DUO for a JOB organiseert intergenerationele en interculturele mentoring. Een ervaren persoon deelt zijn kennis en ervaring met een allochtone jongere (**samen sterk**), om hem te helpen om zijn/haar

professionele doelstellingen te bereiken (**uitmuntend**). Deze relatie is gebaseerd op uitwisseling, leren en permanent en wederzijds vertrouwen (**respect**).

Deze vzw toont overeenkomsten met de VZW Armentekort, en bovendien is deze vzw ook werkzaam in Brussel en Wallonië.

Concrete actie: We willen een vertegenwoordiger van de organisatie laten spreken voor onze FOD (voor de Franstalige medewerkers).

Meer info: <https://www.duoforajob.be/nl/>

### **3. Organiseren van webinars in verband met duurzaamheid**

Om het thema duurzaamheid toe te lichten ontwikkelt de stafdienst P&O een reeks van 5 webinars in samenwerking met alle actoren die rond duurzaamheid werken binnen onze FOD. Het doel is de verbanden tussen onze FOD en de verschillende aspecten van duurzame ontwikkeling en duurzame economie uitleggen voor de medewerkers.

Deze opleiding kan opgenomen worden binnen het waardenactieplan 2021.

### **4. Waardenreflex toevoegen in PCM**

De project management tool PCM helpt de FOD bij het uitwerken en ondernemen van transversale projecten.

We willen graag nagaan of er aan deze tool een optie kan toegevoegd worden waardoor we bij elk project nagaan wat de weerslag is op onze waarden, en hoe het project kan aangepakt worden conform onze waarden.

Door het integreren van de waarden in onze projecten zorgen we dat waarden echt gaan leven binnen onze FOD.

### **Plan van aanpak: voorstel**

- Op basis van de feedback en input van de waardenmotoren zullen de voorstellen nog verfijnd of aangepast worden, en eventuele nieuwe voorstellen toegevoegd worden.
- Ook zal nog contact gelegd worden met sommige organisaties (lumen, duo for a job) om hun medewerking (hopelijk) te verzekeren.
- Bepaalde directies of stafdiensten kunnen ook voorstellen doen om bepaalde lokale waardenacties bij hun dienst uit te voeren .
- Het definitieve voorstel met de transversale en lokale waardenacties zal ter goedkeuring wordt voorgelegd aan de leden van het DIRCOM (asap)
- Als er bepaalde waardenmotoren zijn die interesse hebben om mee te helpen met het uitwerken en organiseren van de transversale waardenacties voor 2021, kunnen we eventueel een projectgroep hiervoor oprichten.