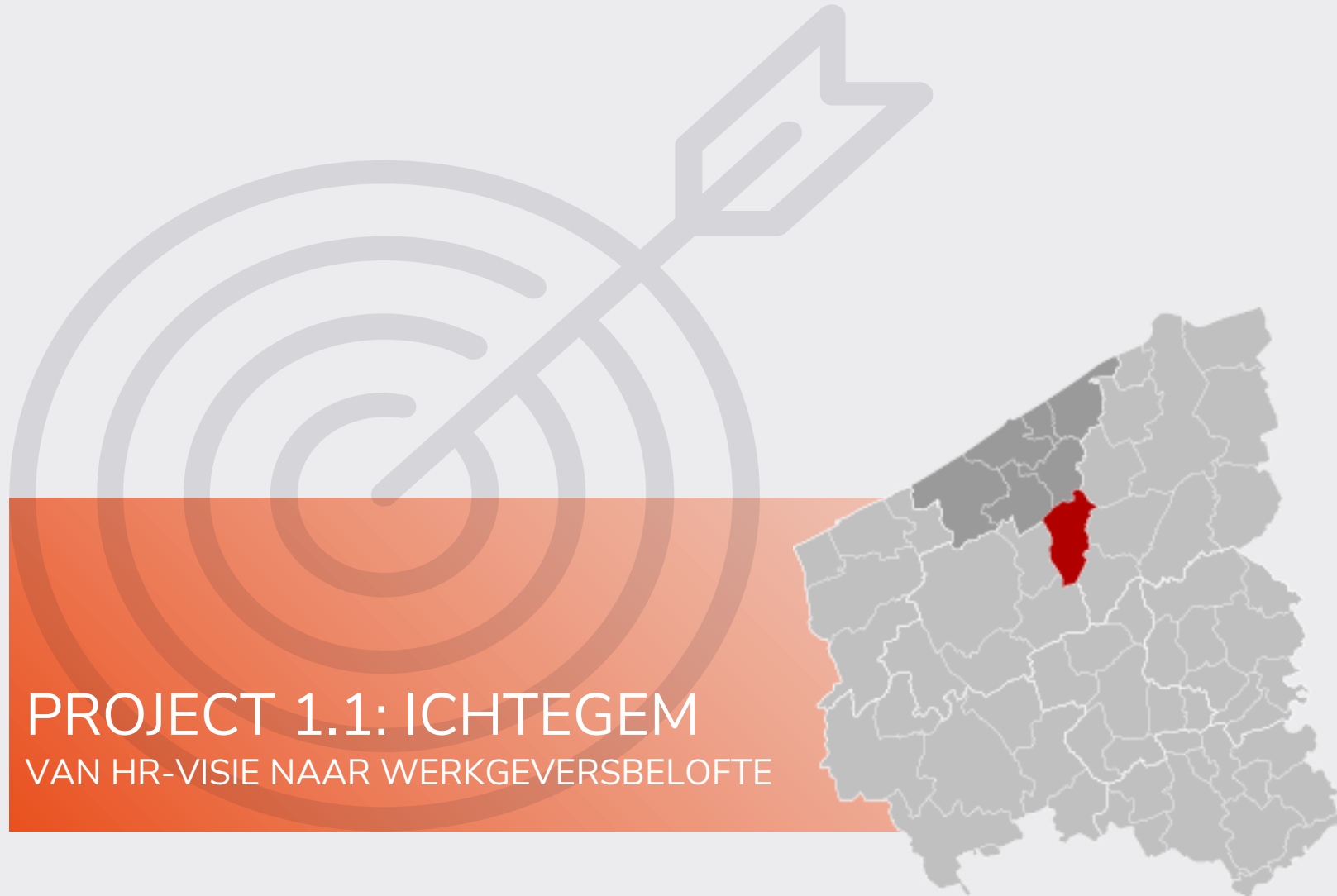


01

PROJECT 1.1: ICHTEGEM
VAN HR-VISIE NAAR WERKGEVERSBELOFTE



Lokale besturen als aantrekkelijke werkgever





01 CONTEXT 

02 AANPAK 

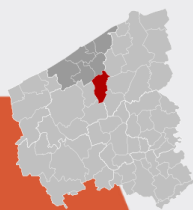
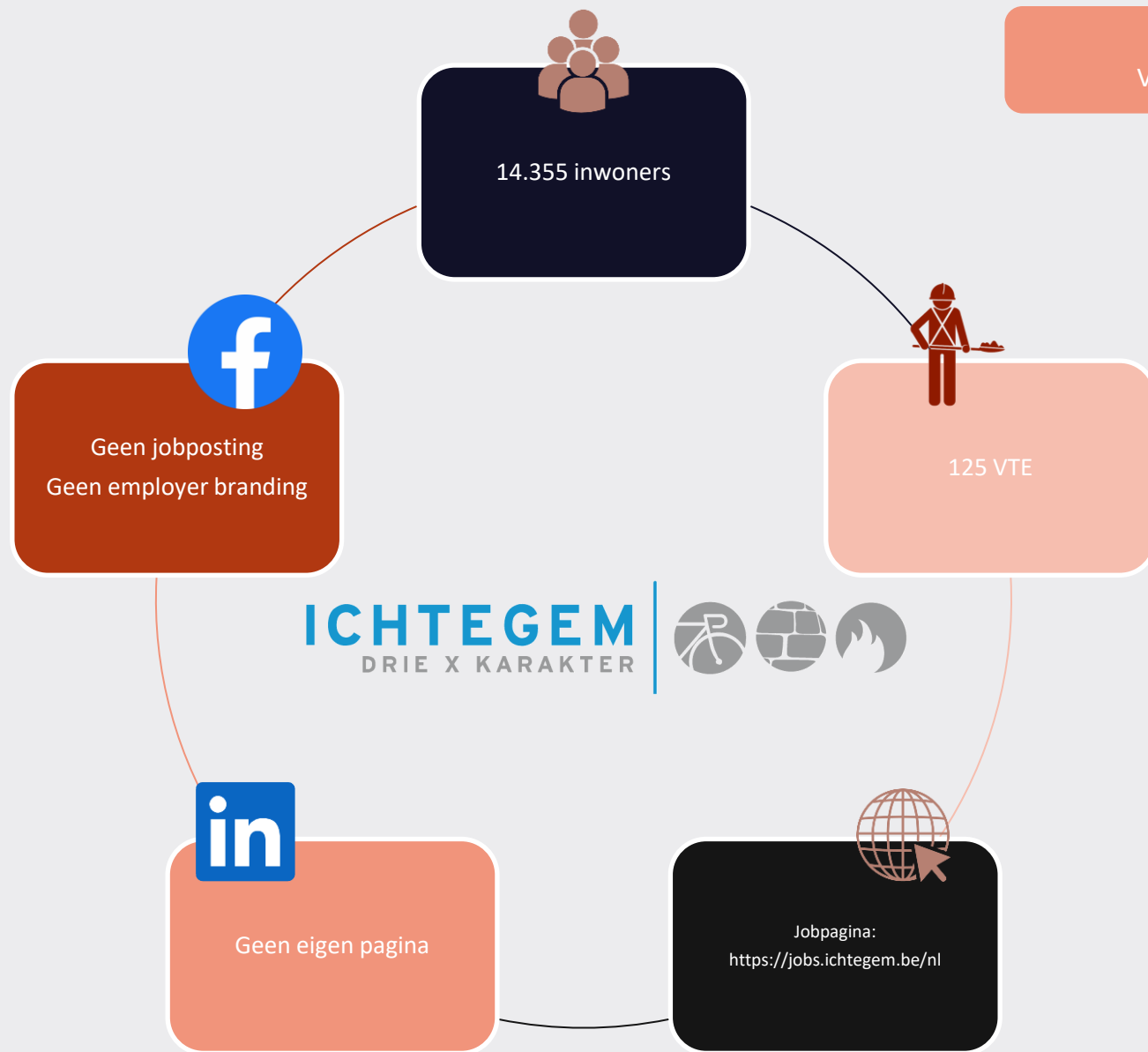
03 OUTPUT 

04 EXPERTEN 

05 TIMINGS 

Context

Bio bestuur



Context

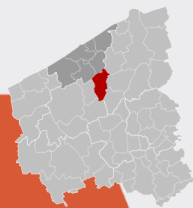
Probleemstelling



Employer branding onder controle: Goede jobsite, goede kanalen, goede en voldoende instroom (vooral lokaal). Liggen vrij centraal, maar geen autosnelweg of openbaar vervoer.

Vandaag vertrekt men in het aantrekken van nieuwe medewerkers vanuit een buikgevoel. AD volgt zelf alle selecties op en brieft informeel de andere juryleden over gewenste profiel. Er is geen EVP, missie, visie of waarden bepaald. Het waardenkader dateert van 2011, is niet doorleefd of gekend.

Men loopt – met het oog op de toekomst - aan tegen volgende vraag aan: “Hoe blijven we als werkgever **aantrekkelijk** genoeg? Hoe **onderscheiden** we ons van andere gemeenten?”

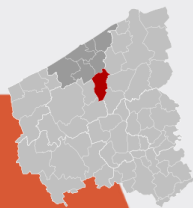


Context

Beoogd resultaat



- A. Bepalen **werkgeversbelofte** (of employer value proposition - EVP) oftewel het imago dat de organisatie wil opbouwen en uitstralen: *Wat wil jij, als werkgever, je huidige én toekomstige medewerkers bieden, in ruil voor hun inzet en tijd?*
- B. Bepalen van **HR-visie** die ondersteunend is aan de werkgeversbelofte
- C. Aanreiken van **operationele instrumenten** voor implementatie HR-visie & werkgeversbelofte

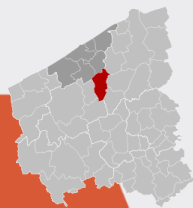




Aanpak

Analyse-fase 'AS IS'

- I. **Desk research** - documentanalyse
 - Arbeidsmarktcommunicatie
 - HR beleidsdocumenten - instrumenten
 - ...
- II. **Diepte-interview** met AD & HR-verantwoordelijke rond HR-visie & werkgeversbelofte
- III. **(Digitale) bevraging** medewerkers m.b.t. HR-visie & werkgeversbelofte





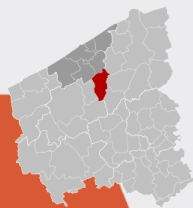
Aanpak

Ontwerp-fase 'TO BE'

- A. Opmaak **werkgeversbelofte**
 - Methodiek: interactieve workshop (Deel I) met HR, AD, MAT, leidinggevenden met verwerking van de resultaten werknemersbevraging (~*informer*)
 - Resultaat: Gevalideerde werkgeversbelofte

- B. Opmaak **HR-visie**
 - Methodiek: interactieve workshop (Deel II) met HR, AD, MAT, leidinggevenden, met verwerking van de resultaten werknemersbevraging (~*informer*) en geënt op de werkgeversbelofte uit Deel I (~*aligner*)
 - Resultaat: Gevalideerde HR-visie

- C. Aanreiken **operationele instrumenten** voor implementatie HR-visie & werkgeversbelofte
 - Methodiek: Implementatie workshop vertrekkende vanuit 7S model van McKinsey
 - Resultaat: Voorstel implementatieplan (incl. timings) en instrumenten



Output

Ontwikkelde instrumenten & sjablonen, voor verder gebruik...



1. Bevraging werknemers rond HR-visie en werkgeversbelofte

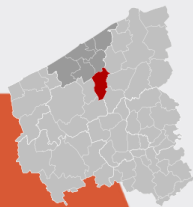


2. Methodiek voor het bepalen van werkgeversbelofte



3. Implementatieplan (incl. timings) en instrumenten

Klankbordgroep kiest
2 instrumenten uit die
ontwikkeld worden voor
verder gebruik

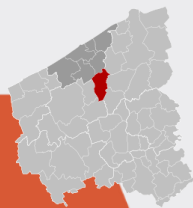




Output: aanvullend

Screening RPR door ABB

- ABB screent voor elk deelnemend bestuur de RPR:
 - Één Rupelgemeente (delen via Hrupel netwerk)
 - Eeklo
 - Deinze
 - Duffel
 - Ichtegem
- Het doel is om efficiëntiewinsten te benoemen en adviezen te formuleren voor optimalisatie.
- Het geformuleerde advies is een aanbeveling en is dus niet dwingend.





Experten

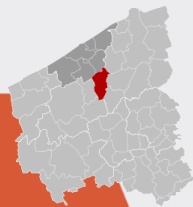
PROJECTLEIDER – INGE LAMBRECHT



Inge Lambrecht behaalde een master in bedrijfspsychologie, en een aanvullende master in bedrijfseconomie.

Haar eerste ervaring (2007-2012) deed ze op als wetenschappelijk medewerker aan de Universiteit Gent, binnen de vakgroep management, innovatie en ondernemerschap. Daar begeleidde ze onderzoekstrajecten rond ondernemerschap op Vlaams en Europees niveau. Daarna ging ze aan de slag als senior market research consultant bij marktonderzoeksbureau Profacts (2012-2015). Verantwoordelijk voor een eigen klantenportefeuille, rolde ze projecten uit van A tot Z. Omwille van een sterk groeiende interesse in kwalitatief onderzoek, bouwde ze mee aan het opzetten van een aparte QUALI-cel. Vanuit die insteek nam ze tientallen interviews af bij grote en middelgrote bedrijven, zowel in de private als de publieke sector. Ook het organiseren en het begeleiden van focusgesprekken behoorden tot haar specialisme.

In 2015 maakte ze de overstap naar het lokaal bestuur Aalst, eerst als kabinetschef en nadien als projectleider strategische planning. Vanuit die rol trekt ze organisatiebrede projecten, zoals het opvolgen van de realisatie van het meerjarenplan, het uitwerken van het traject organisatiebeheersing, het implementeren van projectmatig werken, en het bouwen aan een datagedreven organisatie. Eigen aan haar positie binnen de organisatie is verschillende stakeholders te kunnen samenbrengen – soms met verdeelde mening of tegenstrijdige belangen – en toch een gezamenlijk en gedragen product voort te brengen. Betrokkenheid creëren en duidelijk communiceren zijn volgens haar sleutels tot succes.





Experten

PROJECTMEDEWERKER – SARA TEMMERMAN



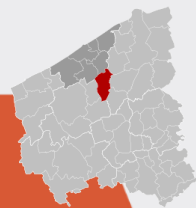
Sara Temmerman studeerde af als maatschappelijk werker waarna ze haar eerste professionele stappen zette bij de Vlaamse overheid. Als management assistent voor de afdeling Overheidsopdrachten leerde ze data verwerken, rapporteren en vervulde ze een ondersteunde rol in projecten. Vervolgens werkte ze er als HR deskundige met een focus op payroll en personeelsadministratie. In deze functie werkte ze ook mee aan het project 'digitaal personeelsdossier'.

De mogelijkheid om lokaal een verschil te kunnen maken, lokte Sara naar het lokaal bestuur Aalst (1800 medewerkers). Ze startte er in 2011 als recruiter. Sara reorganiseerde het selectieproces, stelde functiebeschrijvingen op, coördineerde en beheerde alle interne en externe aanwervingen en zette haar schouders mee onder diverse soft HR projecten. Ze stuurde de medewerkers van het team aan om enerzijds samen de doelstellingen te bepalen en anderzijds de voortgang te bewaken.

Als HR-projectleider mocht Sara, samen met de relevante partners, werken aan enkele uitdagende projecten zoals het digitaliseren en automatiseren van het selectieproces, het opmaken van een nieuwe rechtspositieregeling en het vormgeven van een nieuwe organisatiestructuur. Ook werd Sara tijdens de covid pandemie ingezet als coördinator van het 'corona meldpunt' om een efficiënte personeelsinzet te garanderen en snel in te spelen op de HR noden.

Bij deze projecten verliest ze de diverse stakeholders en deadlines niet uit het oog en heeft ze aandacht voor een doelgerichte communicatie.

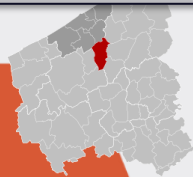
Sara heeft een brede interesse in HR. Daarnaast is ze als kritische denker sterk in het optimaliseren van de interne werking en zet ze in op mensgericht samenwerken. Sinds haar start bij Mondea in september 2022, ondersteunde Sara diverse organisaties bij de uitbouw van het personeelsbeleid en de optimalisatie van de personeelsdienst.



Timings



Project 1.1: Ichtegem Van HR-visie naar werkgeversbelofte			
Stappen	Maand	Daginzet Mondea	Daginzet Ichtegem
ANALYSE 'AS IS'			
Desk research	Mei	1	0,25
Diepte-interview AD & HR verantwoordelijke (voorbereiding, afname, verwerking)	Mei	1	0,5
Digitale bevraging (vragenlijst, programmatie)	Mei/Juni	1	0,25
ONTWERP 'TO BE'			
Verwerking resultaten digitale bevraging	Juli	0,5	0
Vorbereiding workshops	Juli/Augustus	1,5	0,25
Interactieve workshop EVP	September	1	0,5
Interactieve workshop HR-visie	Oktober	1	0,5
Interactieve workshop implementatie	November	1	0,5
Opvolging uitvoering plan - terugkommoment	November/December	1	3
		9	5,75



Let's connect

Sara Temmerman
Sara.temmerman@mondea.be
0478 36 40 29

Nele Moortgat
Nele.moortgat@mondea.be
0486 76 66 89



[LinkedIn](#)



[Instagram](#)



[Facebook](#)



[Website](#)

