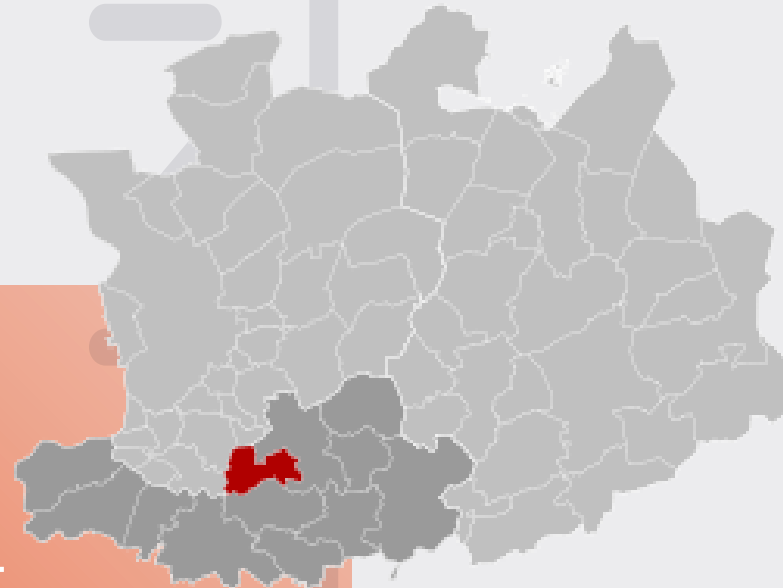


03

PROJECT 3.2: DUFFEL  
VAN HR-BELEID NAAR HR-PRAKTIJK



# Lokale besturen als aantrekkelijke werkgever





01

CONTEXT



02

AANPAK



03

OUTPUT



04

EXPERTEN



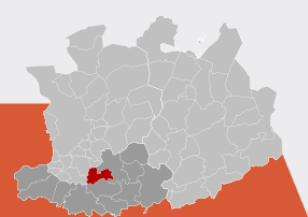
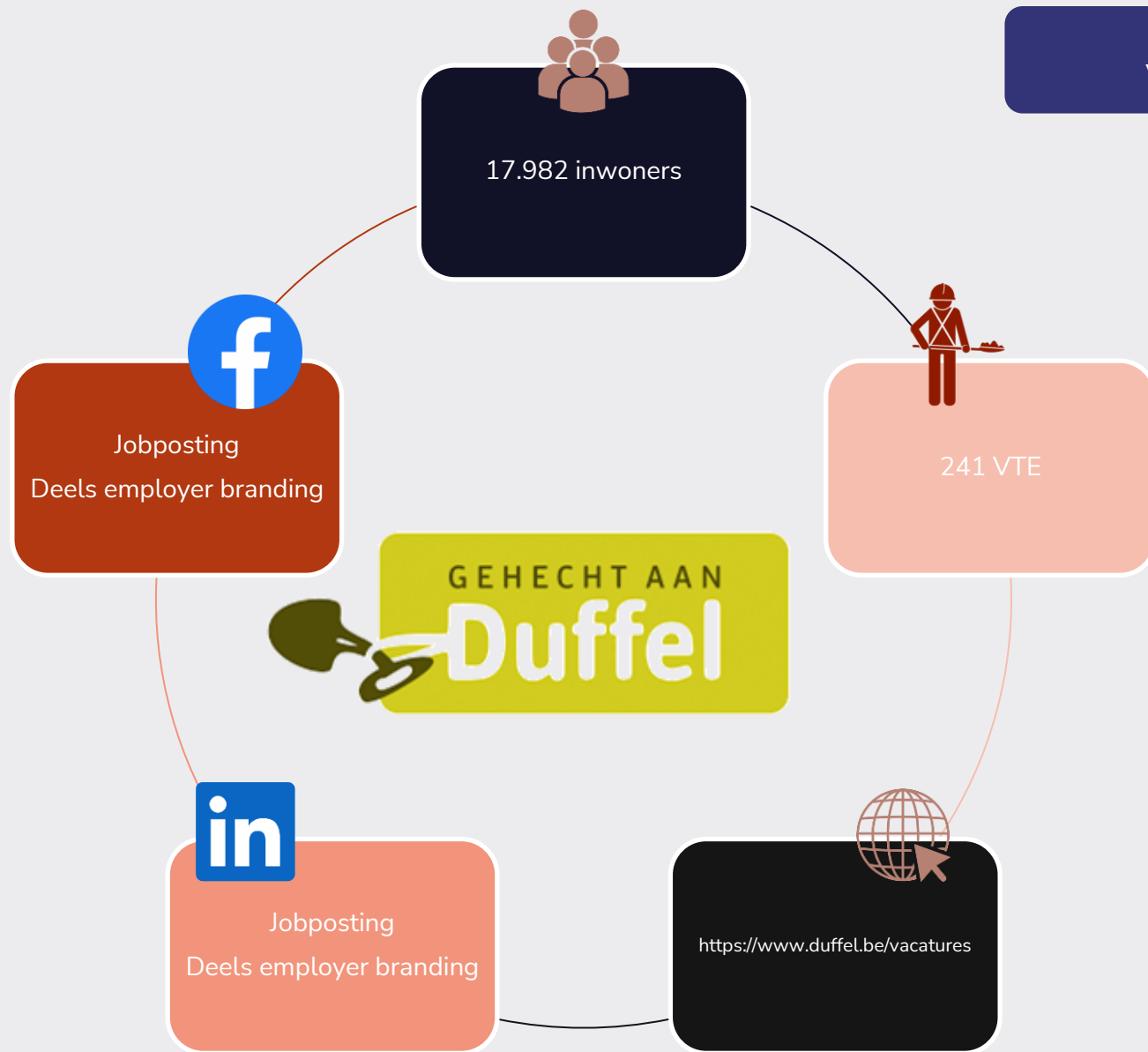
05

TIMINGS



# Context

Bio bestuur

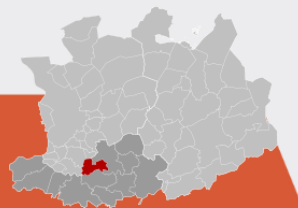


# Context

## Probleemstelling



- A. Veel ad hoc acties, maar visie op werving en selectie ontbreekt
  - Nood aan specifiek kader op basis van de visie rond werving en selectie
  
- B. Wervings- en selectieproces kan beter
  - Permanent vacatures open >>> vaak 6 à 7 tegelijkertijd
  - Stijgend aantal vacatures, wordt meermaals open gesteld
  - Kandidaten voldoen niet en/of haken snel af...  
  
>>> Analyse nodig op kwaliteit en kwantiteit (*functietitel, publicatiekanalen, match inhoud met functie, selectietechnieken, algemeen proces en communicatie, ...*)
  
- C. HR-data: geen structurele datamonitoring, opvolging, geen analyses

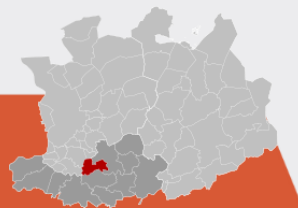


# Context

## Beoogd resultaat



- A. RPR-aanpassingen gedaan, maar nood aan overkoepelende visie >>> opmaak **visienota** 'werving & selectie'
- B. Analyse van huidig **wervings- en selectieproces**: benoemen sterktes & zwaktes i.f.v.
  - Kortere doorlooptijd vacature (*vanaf aangeven dat collega vertrekt tot indiensttreding*)
  - Verminderde administratieve last
  - Hoger engagement bij kandidaten
- C. **HR-data** opzetten i.f.v. betere monitoring <<< vertrekken vanuit pragmatische insteek





# Aanpak

## Analyse-fase 'AS IS'

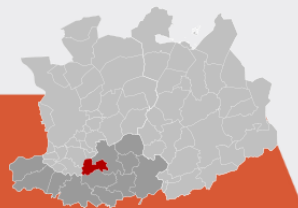
Zorgvuldig in kaart brengen van huidig proces werving (startend vanaf nood) en selectie (tot aan indiensttreding), a.d.h.v.

### I. Desk research

- Relevante (beschikbare) cijfers verzamelen: #vacatures, #kandidaten, %kandidaten die vrijwillig afvalt, ...
- Documentanalyse: aangepaste RPR, bestaande reglementen, sjablonen, ...
- Actieve & reactieve werving in kaart brengen, incl. kosten/baten-oefening
- ...

### II. Diepte-interviews met HR, interne juryleden, externe juryleden, kandidaten, nieuwe medewerkers

- Visualiseren van proces
- Uitwisselen van ervaringen
- Inzicht in rollen & verantwoordelijkheden
- ...

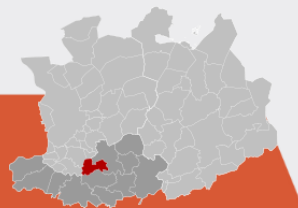




# Aanpak

## Ontwerp-fase 'TO BE'

- A. Opmaak **visienota 'werving & selectie'**
  - Methodiek: workshop met HR waarin de mogelijkheden worden getoond (~*informer*) en gestaafd met voorbeelden (~*inspireren*).  
LB Duffel neemt eigen standpunten in.
  - Resultaat: gevalideerde visienota met expliciete keuzes, ook door het MAT
  
- B. Opzetten van **(nieuw) proces werving en selectie** met aandacht voor kandidaat ervaring
  - Methodiek: interactieve workshop(s) met HR & recruiters
  - Resultaat: uitgeschreven proces incl. RACI rollen en verantwoordelijkheden, en mét indicatie van doorlooptijd en te verwachten kosten, gevalideerd door het MAT
  
- C. Bepalen van **KPIs** en opzetten van **data dashboard**
  - Methodiek: a) workshop HR/MAT i.f.v. bepalen van KPIs, b) opzetten dashboard en c) voorzien van opleiding HR-medewerkers en praktische handleiding met oog op duurzaam gebruik
  - Resultaat: Sjabloon voor manuele data rapportering en handleiding







# Output

Mogelijke instrumenten & sjablonen, voor verder gebruik...



1. Inspiratiemenu visienota 'werving & selectie'

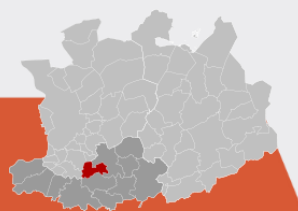


2. Mini-audit checklist voor doorlichting  
proces 'werving & selectie'



3. Sjabloon voor manuele datarapportering  
'werving & selectie', incl. handleiding

Klankbordgroep kiest  
**2 instrumenten** uit die  
ontwikkeld worden  
voor verder gebruik

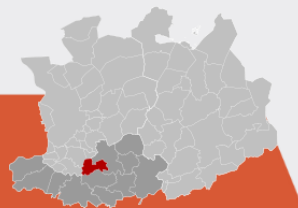




# Output: aanvullend

## 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 – SARAH BALLARD

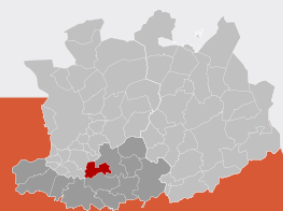


**Sarah Ballard** is senior expert binnen Mondea. Na haar bachelor in de geografie, studeerde ze af als organisatiesociologe aan de KULeuven. Deze combinatie van studies verschafte haar een unieke kijk op mens en aarde. Enerzijds heeft ze een sterk analytische blik, anderzijds heeft ze een groot begrip voor de mens en groepsdynamieken. De synergie tussen beide vormt de rode draad doorheen haar carrière.

Alvorens bij Mondea te starten, heeft zij diverse leidinggevende functies opgenomen in verschillende organisaties. Zo bekleedde ze in het begin van haar loopbaan de functie van afdelingsmanager bij Decathlon. In deze functie raakte ze vertrouwd met het aansturen en coachen van een team. Ook proefde ze van het rekruteren van nieuwe medewerkers. Hierna nam ze de functie van district manager op in het Agentschap Wegen en Verkeer in Geel. Zo heeft ze haar analytische en leidinggevende vaardigheden verder kunnen ontwikkelen. Ze stond in voor het adviseren van allerhande vergunningen – bouwvergunningen, nutsvergunningen, evenementen – en het aansturen van een divers team.

Haar expertise in HR heeft ze verder opgedaan als personeelsverantwoordelijke en als HR-coördinator. Als personeelsverantwoordelijke stond ze in voor de werving en selectie van nieuwe medewerkers en de uitwerking van het onboarding- en retentiebeleid. Als HR coördinator was ze mede verantwoordelijk voor het uitwerken van een gedragen HR beleid voor heel het Agentschap Wegen en Verkeer. Hierdoor is ze welbekend met allerhande HR topics zoals werving & selectie, personeelsplanning, employer branding, loopbaanbegeleiding, re-integratie, psychosociaal welzijn, stages en traineeship. Daarnaast kon ze haar analytische blik werpen op het beheren van het personeelsbeheerssysteem en de werkingsmiddelen voor de werving en selectie. Ten slotte bekleedde ze ook in deze functie een leidinggevende en coachende rol.

Sarah Ballard heeft een recht door zee aanpak die ze steeds combineert met een vleugje humor. Ze staat graag in verbinding met anderen en weet op haar unieke manier het onbewuste bewust te maken. Met haar coachende vaardigheden en oplossingsgerichtheid versterkt ze graag organisaties in de publieke en non-profit sector.





# Experten

## PROJECTMEDEWERKER – NATHALIE DECUYPER



**Nathalie Decuyper** startte in april 2002 als maatschappelijk werker bij OCMW Ninove. Ze werkte bij het team activering waarbij ze o.a. instond om het doelpubliek via sociale tewerkstellingsmaatregelen terug in het reguliere arbeidscircuit te brengen. Naast het screenen van de verschillende kandidaten met het oog op een sociale of reguliere tewerkstelling bestond haar taak uit de prospectie en uitwerking van nieuwe samenwerkingsverbanden.

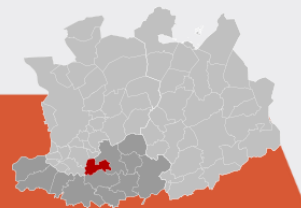
Na 16 jaar in de hulpverlening was de tijd rijp geworden voor een nieuwe uitdaging en kon Nathalie starten bij de dienst personeel van de Stad Ninove als HR Deskundige. Samen met haar collega's stond zij in voor de volledige organisatie van selectieprocedures waarbij alle aspecten zoals het opmaken van functiebeschrijvingen, het coördineren van de overlegvergaderingen met de juryleden, de opmaak van interviewleidraden, de selectieprocedure zelf en motivatieverslagen en rapporten aan bod kwamen.

Naast het rekruteringsproces bestonden haar taken uit het up-to-date houden van de formatie en vervangingskader, de administratie en het onthaal van de nieuwe medewerker...

Nathalie werd ook ingeschakeld om samen met het managementteam het nieuwe organogram en de rechtspositieregeling vorm te geven. Een goede en correcte dienstverlening geven aan het personeel was en is voor haar de grootste prioriteit waarbij communicatie centraal staat.

Na 4 jaar als recruiter bij Ninove zette Nathalie begin 2022 de stap naar Hudson als HR officer onsite waar zij instond voor de rekrutering van verschillende medewerkers bij het Agentschap Justitie en Handhaving bij de Vlaamse Overheid.

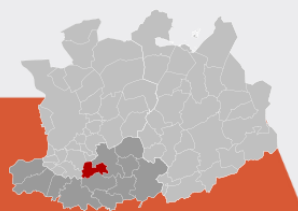
Nathalie heeft een positieve mindset, neemt graag initiatief en is gedreven om projecten binnen een organisatie van A tot Z uit te werken. Hierbij is zij creatief ingesteld en gaat zij samen met de medewerkers op zoek naar een gedragen resultaat. Een open en transparante communicatie is voor haar heel belangrijk.



# Timings



Project 3.2: Duffel Van HR-beleid naar HR-praktijk			
Stappen	Maand	Daginzet Mondea	Daginzet Duffel
<b>ANALYSE 'AS IS'</b>			
Desk research, o.a. cijfermateriaal	Mei	1	0,5
Diepte-interviews met HR, juryleden, kandidaten & medewerkers	Mei	1	1
<b>ONTWERP 'TO BE'</b>			
Inspiratiesessie met HR i.f.v. opmaak visienota 'Werving & Selectie	Juni	2	1
Ontwikkelen datadashboard + opstellen handleiding	Juli/Augustus	2	0,5
Interactieve workshop opzetten proces 'Werving & Selectie', incl. uitgeschreven proces + RACI	September	3	2
Finaliseren + valideren datadashboard, incl. opleiding	Oktober	1	0,5
		10	5,5



# 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](#)