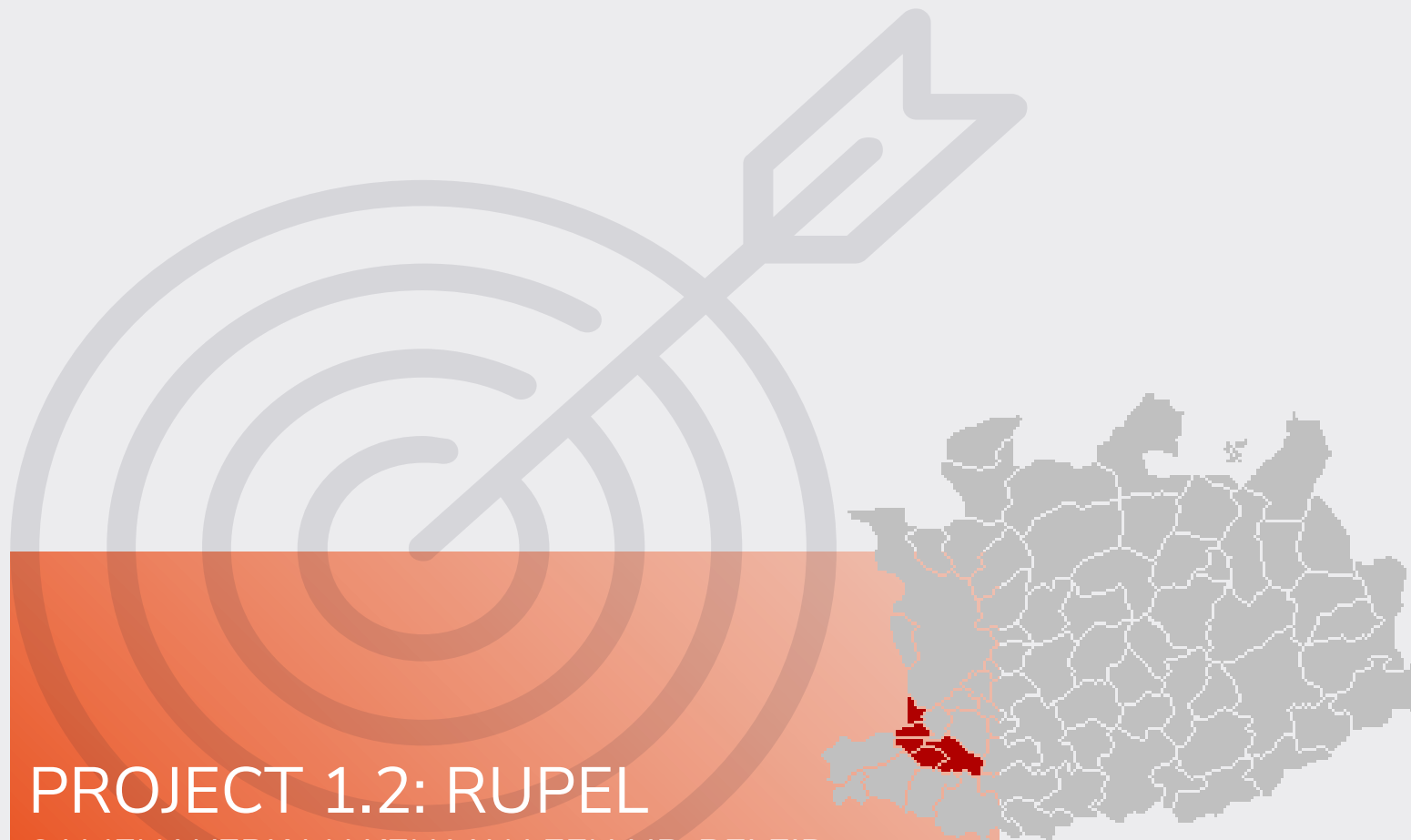


01

PROJECT 1.2: RUPEL
SAMEN WERK MAKEN VAN EEN HR-BELEID



Lokale besturen als aantrekkelijke werkgever





01 CONTEXT 

02 AANPAK 

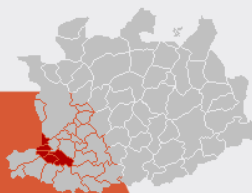
03 OUTPUT 

04 EXPERTEN 

05 TIMINGS 

Context

Bio bestuur



Context

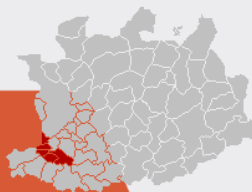
Probleemstelling



De Rupelstreek bestaat uit 6 lokale besturen (Aartselaar, Boom, Hemiksem, Niel, Rumst & Schelle). Zij hebben elk veel ambitie, maar ervaren (te) weinig capaciteit. Daarom willen ze de krachten bundelen en vooral leren van elkaar > gemeenschappelijke uitdagingen als lokale werkgever.

De Rupelgemeenten willen **een HR-netwerk** uitbouwen om vanuit dit netwerk elkaar te versterken op het vlak van HR en samen te werken aan o.a. hun employer brand, jobbeurzen, ..

Na de opstart van het Hrupel netwerk staat het bepalen van de “**Rupel-identiteit**” op de agenda.



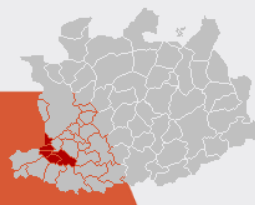
Context

Beoogd resultaat



- A. Opzetten **HR-netwerk** in de Rupelstreek.
 - A. Bepalen van doelstellingen, belanghebbenden, structuur & richtlijnen
 - B. Creatie van het platform, organisatie en faciliteren van samenwerking.

- B. Faciliteren van de uitwerking van **één specifieke doelstelling**, nl. het bepalen van de Rupel-identiteit.



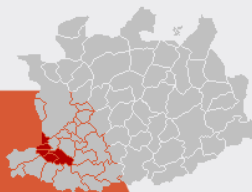


Aanpak

Analyse-fase 'AS IS'

PER BESTUUR

- I. **Overleg** met AD & HR, in kaart brengen van:
 - Huidige communicatie, samenwerkingen, ..
 - Engagement
 - Verwachtingen Hrupel netwerk
 - Visie op richtlijnen, thema's, rollen en verantwoordelijkheden,
 - ...





Aanpak

Ontwerp-fase 'TO BE'

RUPELGEMEENTEN SAMEN

A. **Installatie** Hrupel netwerk

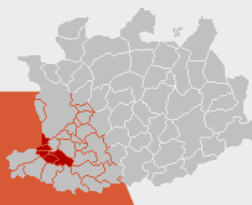
- Methodiek: MONDEA faciliteert de uitbouw van het netwerk o.m. door het delen van het opzet van de samenwerking, agendasetting, afspraken rond voorbereiding, etc. Nadruk ligt op uitwisseling, delen van quick wins, identificeren van gezamenlijke noden én communicatiekansen, structurele samenwerking, ...
- Resultaat: Charter met werkbare afspraken en structuur voor HRupel netwerk met specifieke aandacht voor kansen op overkoepelend niveau

B. Bepalen **thematische prioriteiten** Hrupel netwerk

- Methodiek: interactieve workshop om de agenda te bepalen en hieraan de methodieken, rollen en verantwoordelijkheden te koppelen
- Resultaat: Doelstellingen met planning en duidelijke rollen en verantwoordelijkheden

C. **Faciliteren** van het bepalen van de Rupel-identiteit

- Methodiek: te bepalen i.s.m. Hrupel netwerk



Output

Ontwikkelde instrumenten & sjablonen, voor verder gebruik...



1. Bevraging huidige samenwerkingen en in kaart brengen van verwachtingen

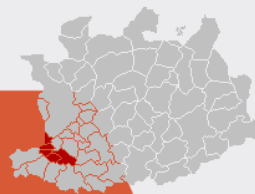


2. Methodiek voor installeren netwerk & opmaak charter



3. Methodiek voor bepalen prioriteiten

Klankbordgroep kiest
2 instrumenten uit die
ontwikkeld worden
voor verder gebruik

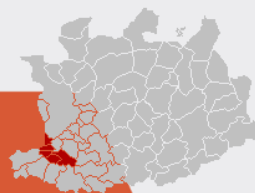




Output: aanvullend

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

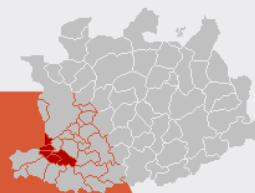
PROJECTLEIDER – DORIEN PAUWELS



Dorien Pauwels is master in Bestuurskunde en Publiek Management. Door haar opleiding ontwikkelde ze een brede kennis over de publieke sector en het financiële, strategische en juridische kader waarin deze organisaties navigeren.

Binnen MONDEA ging Dorien al aan de slag met HR projecten en strategische projecten binnen organisaties o.a. als stafmedewerker, HR verantwoordelijke, deskundige werving & selectie en projectmedewerker voor o.a. de opmaak van de omgevingsanalyse en het meerjarenplan.

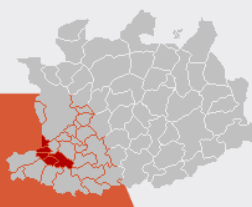
Dorien neemt graag initiatief, verwerft zelfstandig de kennis die nodig is om een project tot een goed einde te brengen en gaat er op een pragmatische en doelgerichte manier mee aan de slag. Ze zal steeds op een constructieve manier in dialoog gaan met haar stakeholders om haar doelstellingen te bereiken en kan haar ideeën op een bevattelijke en enthousiaste manier presenteren en overbrengen.



Timings



Project 1.2: Rupel Samen werken maken van een HR-beleid			
Stappen	Maand	Daginzet Mondea	Daginzet Rupel (per gemeente)
ANALYSE 'AS IS'			
Opstartoverleg met elke gemeente	Mei	2	0,25
ONTWERP 'TO BE'			
Installatie Hrupel netwerk	Juni	1,5	0,5
Bepalen thematische prioriteiten	September	2	1
Faciliteren bepalen Rupelidentiteit	Oktober/november	3	1,5
		8,5	3,25



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](#)

