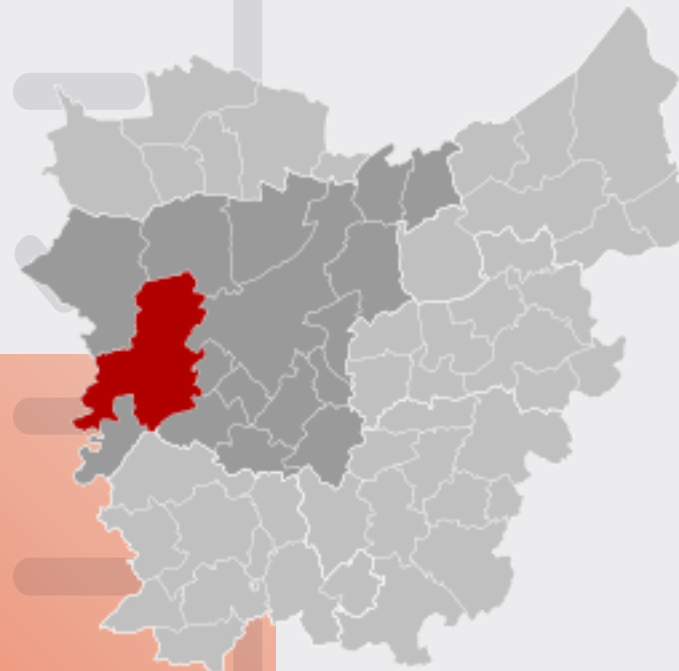


03

PROJECT 3.1: DEINZE
VAN HR-BELEID NAAR RPR 2.0



Lokale besturen als aantrekkelijke werkgever





01

CONTEXT



02

AANPAK



03

OUTPUT



04

EXPERTEN



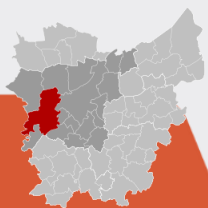
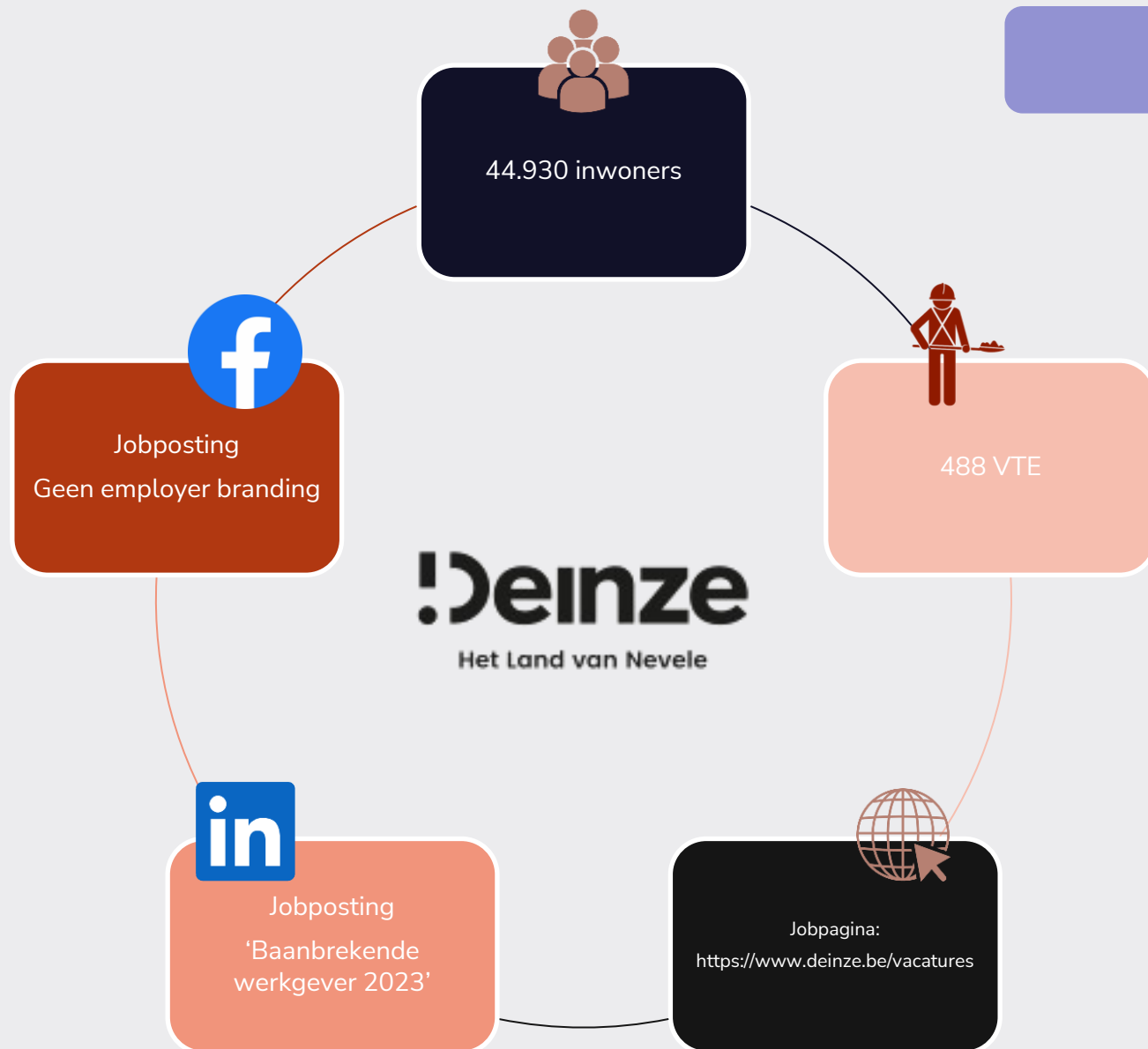
05

TIMINGS



Context

Bio bestuur

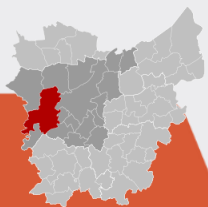




Context

Probleemstelling

- A. Er is een **HR-visie** maar de vraag leeft of deze nog **actueel en gedragen** is
- B. Men voelt een noodzaak tot (grondige) **aanpassing RPR**, waarbij de prioriteiten reeds bepaald zijn:
- Voorstellen mogelijke aanpak inhoudelijke differentiatie laagste loonschalen. Uniformiseren statutair-contractueel.
 - Toelagen, vergoedingen en sociale voordelen. Uniformiseren statutair – contractueel.
 - Verloven en afwezigheden (specifiek met aandacht voor verschil tussen personeelscategorieën, uniformiseren statutair – contractueel)
 - Loopbaan: permanente vacant-verklaring (hoe gebruiken), functionele loopbaan, anciënniteitsvoorwaarden minimaal i.f.v. mobiliteit
 - Vormingsbeleid
- Maar, men is zoekende naar...
- Benchmarks & goeie voorbeelden
 - Manieren om de huidige RPR te screenen
 - Manieren om RPR 2.0 onderbouwd vorm te geven
- C. Men wil de RPR 2.0 nadien **vlot en verstaanbaar** – op maat van de werknemers – **ontsluiten**

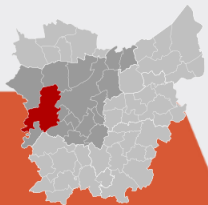




Context

Beoogd resultaat

- A. Actualiseren **visienota**, HR uitgangspunten als kapstok voor het nemen van beslissingen
- B. Maken van onderbouwde keuzes voor **RPR 2.0** na een grondige analyse van huidige RPR en relevante benchmark-oefening
- C. Voorzien van **intern communicatietraject/-plan** rond RPR





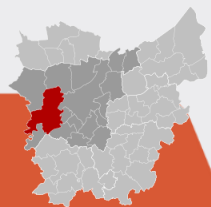
Aanpak

Analyse-fase 'AS IS'

- I. **Desk research** – documentanalyse
 - Huidige RPR
 - Doornemen resultaten brainstormtraject AD – HR en team HR
 - Gedragscode, incl. 7 waarden
 - ...

- I. **Diepte-interviews** met HR & AD i.f.v. grondige analyse van de huidige RPR

- III. **Benchmark**-oefening voorbereiden rond de arbeidsvoorwaarden:
 - Lokaal bestuur Deinze vergelijken met de 4 andere lokale besturen in het project (1 Rupelgemeente, Eeklo, Ichtegem & Duffel)
 - Lokaal bestuur Deinze vergelijken met 4 andere lokale besturen met vergelijkbare grootte

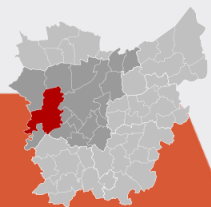




Aanpak

Ontwerp-fase 'TO BE'

- A. Actualiseren **visienota**
- Methodiek: workshop met HR, eventueel aangevuld met AD en MAT
 - Resultaat: Visienota, gevalideerd door het MAT
- B. Onderbouwde keuzes maken richting **RPR 2.0**
- Methodiek: **4 thematische workshops** met HR/AD/MAT opgebouwd rond inzichten uit de literatuur (~*informereren*), voorbeelden uit andere besturen (~*inspireren*), mogelijkheden BVR (~*confirmeren*), eigen keuzes op basis van visienota (~*aligneren*)
 - Resultaat: overzicht keuzes als basis RPR 2.0
- C. Opmaak **intern communicatieplan** rond RPR
- Methodiek: **Interactieve ideation workshop** rond opbouwen communicatie 'concept' met HR & communicatie
 - Resultaat: voorstel plan (incl. timings) communicatieacties voor uitrol RPR





Output

Ontwikkelde instrumenten & sjablonen, voor verder gebruik...



1. Workshop methodiek valideren visienota HR

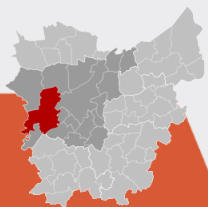


2. Inspiratiepresentatie voor aanpassing RPR, voor 4 HR-thema's



3. RPR in mensentaal –
vlot inzetbare communicatieconcepten

Klankbordgroep kiest
2 instrumenten uit die
ontwikkeld worden
voor verder gebruik

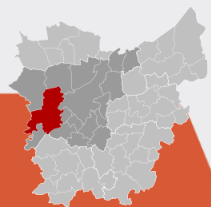




Output: aanvullend

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 – EVA POELEMANS



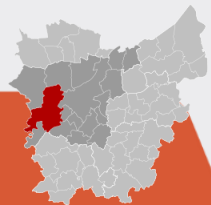
Eva Poelemans is actief als coach, trainer en consultant. Ze is occasioneel docent in de provinciale bestuursscholen en faciliteert menig workshop.

Eva is licentiaat in de rechten en heeft bijkomende opleidingen in change management en coaching gevolgd. Alvorens als consultant aan de slag te gaan, was Eva actief in het lokaal bestuur van Scherpenheuvel-Zichem (300 medewerkers).

Eerst als stafmedewerker van de gemeente (2008 - 2017) waar ze verantwoordelijk was voor organisatiebrede trajecten zoals het opmaken en implementeren van het organisatiebeheersingssysteem, complexe veranderingstrajecten met multidisciplinaire teams en opmaak van het meerjarenplan. Ze maakte deel uit van het managementteam en verving de secretaris bij diens afwezigheid. Daarna was ze actief als algemeen directeur van de stad en het OCMW (2018-2020). Ze gaf daarbij leiding aan de stads- en gemeentediensten, inclusief het autonoom gemeentebedrijf. Ze loodste het lokaal bestuur mee door de integratie-oefening stad en OCMW 'Scherp-Zicht', met als speerpunten participatie, een gedragen missie en visie en een hedendaags organogram en HR-beleid. De interne werking werd aangepakt met de nadruk op efficiëntie en digitalisering, zonder klantvriendelijkheid uit het oog te verliezen.

Alvorens werkzaam te zijn in Scherpenheuvel-Zichem deed Eva ervaring op als wetenschappelijk onderzoeker bij de Antwerp Management School. Ze was tevens een aantal jaren advocaat aan de balie te Leuven. Dit alles steeds met een focus op lokale besturen.

Eva's persoonlijke waarden zijn verbinding, toekomstgerichtheid, integriteit en creativiteit. Al deze aspecten combineert ze graag in haar zeer diverse activiteiten.





Experten

PROJECTMEDEWERKER – AANJE KINTS

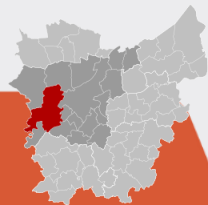


Aanje Kints is senior expert binnen Mondea. Zij is aan de slag als interim HR-adviseur bij het lokaal bestuur Zaventem. Daarnaast geeft ze haar collega's ondersteuning bij sociaal-juridische vragen. Ook het aanpassen en actualiseren van lokale RPR's en arbeidsreglementen in functie van een modern HR-beleid worden door Anje opgenomen met de nodige aandacht voor communicatie en overleg met het bestuur. Ze kleurt af en toe buiten de standaard sociaal-juridische lijntjes en gaf ook juridische ondersteuning bij de organisatie van een gemeentelijke volksraadpleging.

Alvorens bij Mondea te starten, heeft zij diverse rollen opgenomen in de non-profit sector. Voor haar komst naar Mondea was Anje werkzaam als diensthoofd organisatie bij de gemeente Zulte (2010-2022). Zij stond daar in voor de coördinatie en de leiding van de algemene administratie (personeel, secretariaat, ICT, communicatie en GIS) en de dienst schoonmaak. Zij nam een actieve rol op bij de uitwerking en de coördinatie van het algemeen HR-beleid (o.a. opmaak rechtspositieregeling, arbeidsreglement, deontologische code, reglement tijdsregistratie, uniformiseren selectieprocedures, uitwerken en implementeren van een opvolgings- en feedbacksysteem, ...). Daarnaast had zij ook een ondersteunende bredere juridische rol zowel voor de algemeen directeur als voor de diverse diensten van gemeente en OCMW (o.a. redactie diverse overeenkomsten, juridisch advies in diverse dossiers, ...).

Sinds 2011 is zij actief als auteur en docent bij Uitgeverij Vanden Broele. Maandelijks schrijft zij een actuele bijdrage rond personeelszaken in de nieuwsbrief HRM Connect. Als expert personeelszaken heeft zij diverse publicaties op haar naam staan. Bovendien geeft zij regelmatig toelichting aan medewerkers in het werkveld.

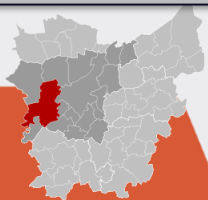
Haar voeling met HR kreeg ze mee in haar functie als juridisch adviseur bij diverse sociale secretariaten, nl. Easypay (2008-2010) en CipaSchaubroeck (2001-2008). Het zoeken naar oplossingen voor personeelsvragen van lokale besturen stond centraal in deze job. Daarnaast volgde zij ook de ontwikkelingen op die een impact konden hebben op het loonpakket en werkte hiervoor samen met de softwareontwikkelaars. In deze functie gaf zij zowel inhouse als open opleidingen.



Timings



Project 3.1: Deinze Van HR-beleid naar RPR 2.0			
Stappen	Maand	Daginzet Mondea	Daginzet Deinze
ANALYSE 'AS IS'			
Desk research – documentanalyse	Mei	1	0,5
Interactieve workshop validatie visie - HR uitgangspunten als kapstok	Mei	1	0,5
Diepte-interviews met HR & AD	Juni	1	1
Benchmark oefening rond arbeidsvoorwaarden	Juni	2	0,25
ONTWERP 'TO BE'			
Vorbereiding workshops	Juli/Augustus	1,5	
Workshop 1 & 2	September	3	1
Workshop 3 & 4	Oktober	3	1
Interactieve ideation workshop	November	1	0,5
		13,5	4,75



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](#)

