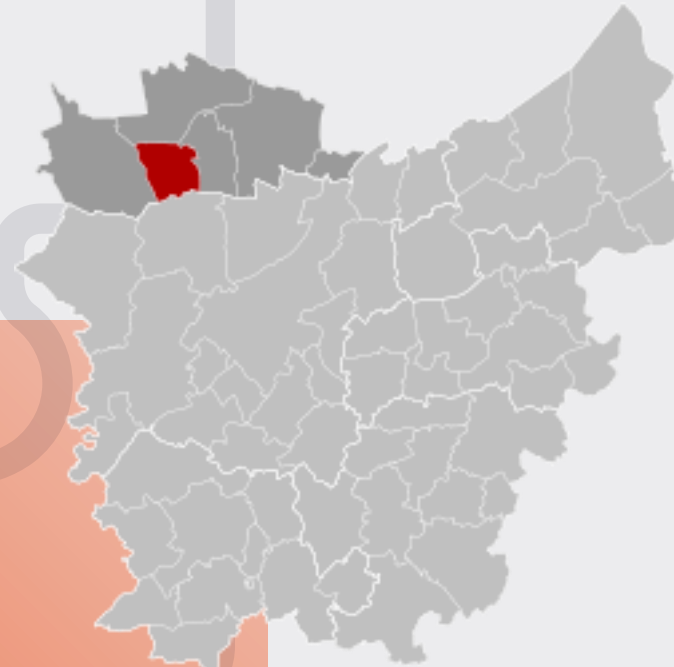


02

PROJECT 2.1: EEKLO
VAN HR-VISIE NAAR HR-BELEID



Lokale besturen als aantrekkelijke werkgever





01 CONTEXT 

02 AANPAK 

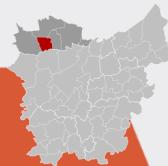
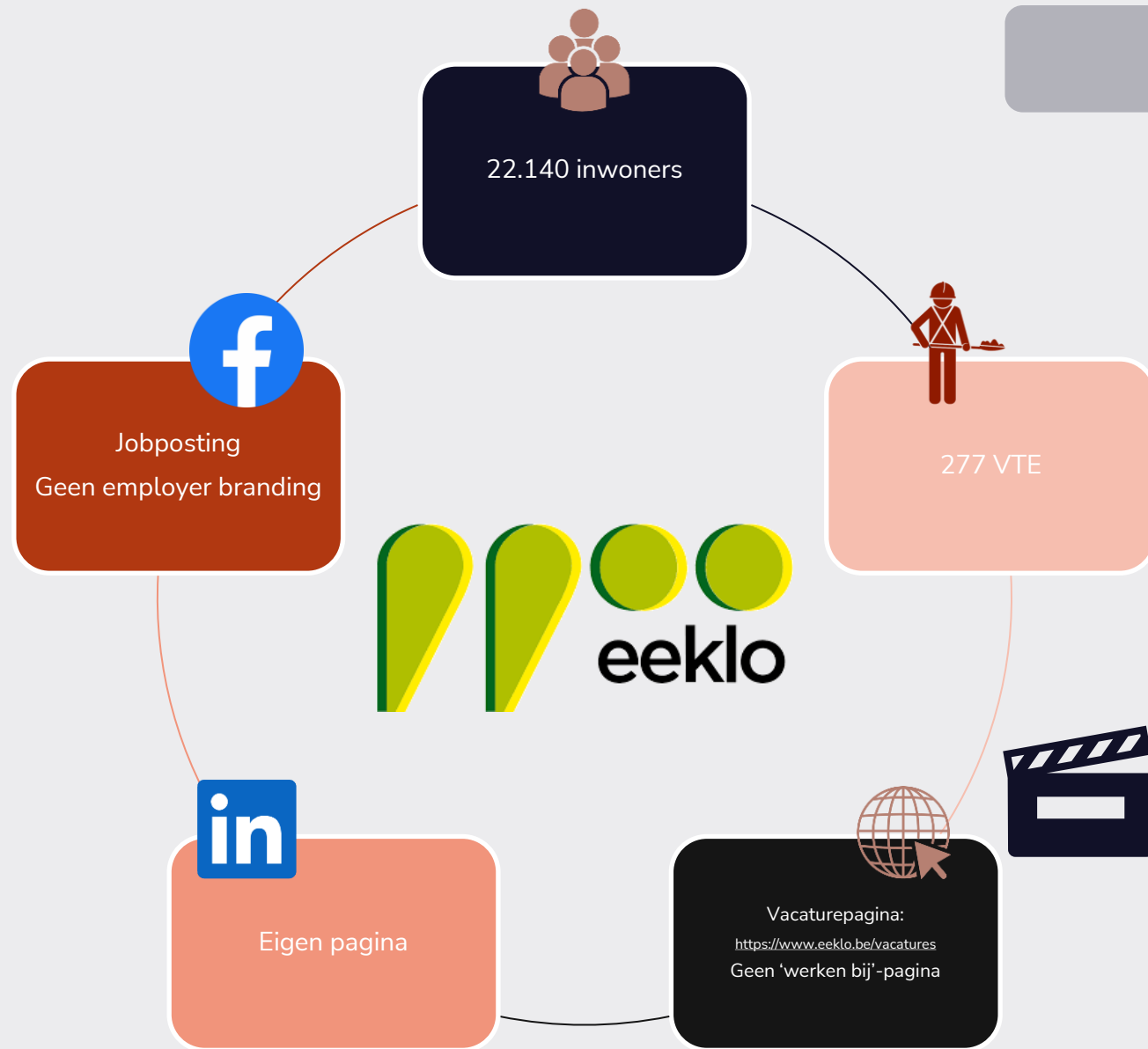
03 OUTPUT 

04 EXPERTEN 

05 TIMINGS 

Context

Bio bestuur



Context

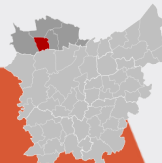
Probleemstelling



- A. Lokaal Bestuur Eeklo heeft al werk gemaakt van een aangepaste RPR en neemt initiatieven rond een leiderschapstraject maar is nog sterk zoekende naar hoe zij **overkoepelend** een **duurzaam HR-beleid** kunnen invullen, wat werkt **op hun maat**

- B. Lokaal Bestuur Eeklo wil weten waar het **vandaag** al staat op vlak van duurzaam HR-beleid

- C. Lokaal Bestuur Eeklo wil graag een **toekomstbestendig** duurzaam HR-beleid uitbouwen én opvolgen



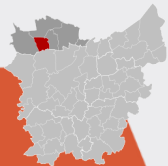


Context

Beoogd resultaat

Duurzaam HR-beleid, op maat van lokaal bestuur Eeklo...

- A. Uitklaren **theoretisch concept** & analyseren **huidige HR-praktijken**
- B. Maken van keuzes en ontwikkelen van **duurzaam HR-prioriteiten(beleids)plan**
- C. Bepalen van **indicatoren** per duurzame HR-prioriteit





Aanpak

Analyse-fase 'AS IS'

Voorbereidende **desk research** – documentanalyse

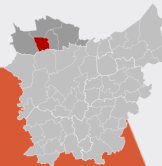
- Huidige RPR, doornemen pijlers
- Visie op leiderschap?
- (Beschikbare) HR-data in kaart brengen

A. **Stakeholdersraadpleging** via **workshop** 'Wat is duurzaam HR-beleid voor LB Eeklo?'

- Opgebouwd rond wetenschappelijke inzichten (~informereren), voorbeelden uit andere besturen (~inspireren), link met eigen pijlers RPR én ambities (~aligneren)

Duurzaamheidsaudit

- Afnemen online vragenlijst/checklist rond stavaza verschillende duurzame HR-topics



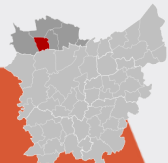


Aanpak

Ontwerp-fase 'TO BE'

- B. Opmaak **prioriteitenlijst duurzaam HR-beleidsplan**
 - Methodiek: interactieve workshop met HR/AD/MAT waarin resultaten van audit worden toegelicht. Focus: bepalen van eigen duurzame HR-prioriteiten, incl. richtlijnen & quick wins rond weerhouden thema's
 - Resultaat: een gedragen en gevalideerde prioriteitenlijst rond duurzaam HR-beleid

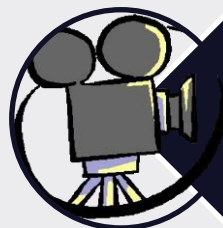
- C. Bepalen van **indicatoren** in functie van opvolgen **duurzame HR-prioriteiten**
 - Methodiek: Interactieve workshop met HR/AD, en eventueel leden MAT
 - Resultaat: indicatoren overzicht prioriteitenlijst duurzaam HR-beleidsplan





Output

Ontwikkelde instrumenten & sjablonen, voor verder gebruik...



1. Filmpje met presentatie: inzichten rond duurzaam HR-beleid

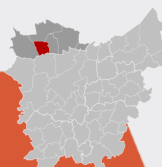


2. (digitale) duurzaamheidsaudit



3. Methodieken voor het bepalen van indicatoren rond duurzaam HR-beleid

Klankbordgroep kiest
2 instrumenten uit die
ontwikkeld worden
voor verder gebruik

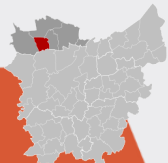




Output: aanvullend

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 – CHANTALE DE BONDT

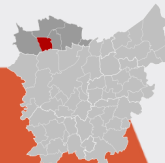


Chantale De Bondt is senior expert binnen Mondea. Nadat ze afstudeerde als pedagoge aan de Universiteit van Gent ging ze aan de slag bij het Vlaams Neutraal Ziekenfonds als verantwoordelijke voor het kantorennet van Oost- en West-Vlaanderen. Ze maakte in deze functie kennis met HR door de aansturing en begeleiding van de klantenadviseurs én door het uitbouwen van een opleidingsbeleid. Na deze ervaring behaalde ze haar postgraduaat in HR-management aan de EHSAL Management School. Met dit extra diploma op zak, ging ze aan de slag als HR-manager bij het Onafhankelijk Ziekenfonds Vlaanderen, waar haar bloeiende HR-carrière is gestart.

Haar loopbaan tot nu toe wordt getypeerd door haar passie voor mensen én leren in brede zin. Zo heeft Chantale als 'verantwoordelijke opleiding & organisatieontwikkeling' bij Partena Ziekenfonds & Partners een strategisch opleidingsbeleid opgesteld, was ze trainer van verschillende modules, stagebegeleider van studenten, vertrouwenspersoon én stond ze in voor verschillende HR-projecten.

Bij OCMW Gent heeft ze haar passie en HR-ervaring verder kunnen verdiepen als 'diensthoofd ontwikkeling'. Ze was verantwoordelijk voor het beleid en de uitbouw van verschillende HR-projecten (vb. VTO, loopbaanbegeleiding, leiderschap, performance, etc.). Hierna heeft ze haar expertise in HR en (change)manager verder uitgebouwd als 'directeur dienst Talent & Ontwikkeling' bij de Stad Gent. Ze was verantwoordelijk voor 4 teams: Vorming, Change & Projecten, Loopbaancoaching, en Re-integratie, Arbeidsbeperking & Verzuimbeleid. Zelf zorgde ze voor het bepalen en implementeren van de strategische beleidslijnen, procesbegeleidingen, workshops. Daarnaast nam ze zelf de leiding over diverse changetrajecten.

Chantale De Bondt heeft een brede interesse in HR, organisatieontwikkeling, begeleiding van het MAT, fusies en nog veel meer. Met haar zin voor verantwoordelijkheid en eigenaarschap wil ze vol enthousiasme organisaties helpen versterken.





Experten

PROJECTMEDEWERKER – Tom Lefevere

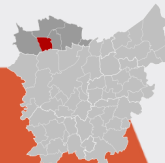


Tom Lefevere is senior expert binnen Mondea. Alvorens bij Mondea aan de slag te gaan, heeft Tom diverse rollen opgenomen in de non-profit sector.

Voor zijn komst naar Mondea was Tom aan de slag als directeur organisatie binnen Pleegzorg West-Vlaanderen (175 medewerkers). Binnen deze organisatie stuurde hij de diensten ICT, patrimonium, HR en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk aan. Hij was hier voornamelijk actief op het gebied van procesoptimalisatie, digitalisering en professionalisering van de organisatie. Aangezien het een snelgroeiende organisatie was, bleek al snel dat de invoering van een nieuwe, wendbare en flexibele organisatiestructuur en -cultuur noodzakelijk was. Een wezenlijk onderdeel hiervan was een traject rond leiderschaps- en teamontwikkeling.

Daarvoor (2017 - 2020) was hij actief als HR-manager bij het maatwerkbedrijf Mariasteen (870 medewerkers). Het grootste deel van zijn professionele loopbaan (2002 - 2017) was Tom aan de slag bij de stad en OCMW Roeselare (670 medewerkers). Eerst als stafmedewerker personeel (2001- 2008), waar hij enerzijds ingezet werd binnen rekrutering en selectie en anderzijds het competentie management, vormingsbeleid en het evaluatiesysteem mee vorm gaf. Daarna (2008-2017) als departementshoofd personeel en organisatie. In deze functie stuurde hij de diensten personeelsbeheer, organisatieontwikkeling en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk aan.

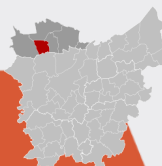
Tom begeleidt sinds 2022 diverse organisaties in de publieke en non profit sector bij de optimalisatie van de organisatiestructuur en organisatiecultuur. Daarnaast nam hij ook diverse rollen van interim-manager op en gaat hij met plezier aan de slag met (HR) data.



Timings



Project 2.1: Eeklo Van HR-visie naar HR-beleid			
Stappen	Maand	Daginzet Mondea	Daginzet Eeklo
ANALYSE 'AS IS'			
Desk research – documentanalyse	Mei	1	
Stakeholdersraadpleging via workshop 'Wat is duurzaam HR-beleid voor LB Eeklo?'	Mei	2	1
Duurzaamheidsaudit	Mei/Juni	1	0,25
ONTWERP 'TO BE'			
Interactieve workshop prioriteitenlijst duurzaam HR	Juni	2,5	0,75
Desk research / datacollectie	Juli/Augustus	2	1
Interactieve workshop indicatoren	September	1,5	0,5
KPI-overzicht prioriteitenlijst	Oktober	1,5	0,5
		11,5	4



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](#)

