



# HOE KAN HR DE SAMENWERKING NETELAND VERSTERKEN?

Gemeenschappelijke rechtspositieregeling

Regiomobiliteit: interne arbeidsmarkt



# WAT EN WIE IS NETELAND?



# WIJ MAKEN SAMEN NETELAND





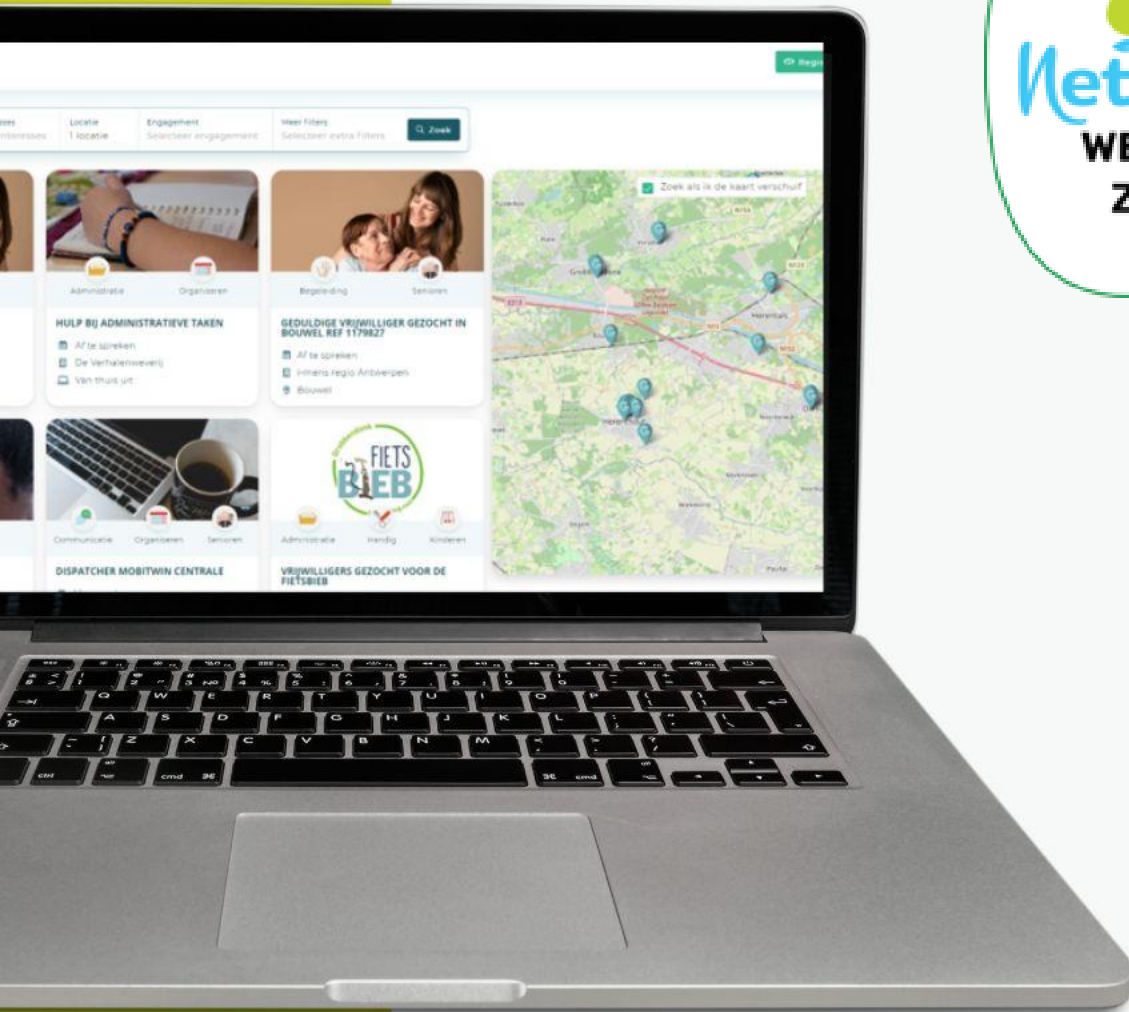


Bibliotheek Neteland

Fuifcharter

Digitalisering van evenementen

UiTpas



- Voormalige ISOM
- Krachten bundelen in gezamenlijke hulp- en dienstverlening
- Gratis en laagdrempelige eerstelijnsrechtshulp
- Activering
- Vrijwilligerswerking
- E-inclusie



Zonale mobiliteitsraad  
geWOONtebreeker



## Neteland Stem-land, een primeur in Vlaanderen

Herentals Neteland Vorselaar 16/02/2022 - 11:02 3 minuten



Gepost door Herman Gezelle

Scholenplatform  
STEM-partnerschap  
Communicatiebeleid  
Doorbraakproject regiovorming





Intergemeentelijke veiligheidscel  
Handhaving  
Verslavingsbeleid





# HR IN NETELAND



# STRUCTUUR HR NETELAND

## BELEIDSGROEP HR

Algemeen directeurs  
Maandelijksse bijeenkomst



**Daan Ceulemans**  
Grobbendonk



**Tanja Mattheus**  
Herentals



**Liesbeth Lambaerts**  
Herenthout



**Jeroen Peeters**  
Olen



**Elly Beirinckx**  
Vorselaar

# STRUCTUUR HR NETELAND

## ADVIESGROEP HR

Diensthooften HR  
Maandelijksse bijeenkomst



**Caroline D'Hulst**  
Grobbendonk



**Mia Tegenbos**  
Herentals



**Nathalie Verbeeck**  
Herenthout



**Nele De Munter**  
Olen



**An Van de Cruys**  
Vorselaar





# STRUCTUUR HR NETELAND

Project- en werkgroepen  
HR team Neteland



# STRUCTUUR HR NETELAND

Ingebed in meerjarenplan Neteland 2020-2025

## Ambitienota Neteland 2024

Omschrijving van de actie

### BD 4 Domein strategie en organisatie

#### AP 4.1 Neteland stemt de verschillende elementen in rechtspositieregeling daar waar mogelijk op elkaar af.

**PRIO** We stemmen het hoofdstuk 'werving en selectie' maximaal af tussen de vijf besturen (vervolg doorbraakproject regiovorming)

We stemmen het hoofdstuk 'loon, vergoedingen en voordelen' maximaal af tussen de vijf besturen (vervolg doorbraakproject regiovorming)

We zetten daar waar wenselijk in op gemeenschappelijke selectieprocedures en het delen van personeelsleden.

- elkaar op de hoogte brengen van vacatures die opstarten
- delen van werfreserves voor tijdelijke functies
- gemeenschappelijk organiseren van vacatures

We implementeren en evalueren regiomobiliteit

We onderzoeken de mogelijkheid tot gemeenschappelijke vacature software

#### AP 4.2 Neteland zet in op het uitwerken van een gedeelde visie op strategisch HR-beleid.

We onderzoeken hoe we Neteland als aantrekkelijke werkgever op de kaart zetten (alternatief/vervolg BBWG)

**ONZE STAPPEN VOORUIT**





# ONZE STAPPEN VOORUIT

Combinatie van:

- opportuniteiten
- duurzame keuzes
- reguliere werking
- projecten

Dit is mogelijk door:

- collectieve ambitie
- geloof in Neteland
- voordelen zien én ervaren

< 2017

Bilaterale contracten

2020

Opstart adviesgroep HR  
Jobbeurs Thomas More

2022

Delen van personeel  
Nieuwe functies Neteland  
Gemeenschappelijke selecties  
Samen opleidingen organiseren  
Convergentie 2<sup>e</sup> pensioenpijler  
Doorbraakproject regiovorming  
Baanbrekende Werkgever  
Bouwen aan team HR Neteland (o.a. Teams)

2023

Al het voorgaande  
Jobbeurs Thomas More  
Welzijnsacties Baanbrekende Werkgever  
Werkgroepen: vorming, werving en selectie, onthaalbeleid,  
fietslease, personeelsadministratie



Welcome

-BAAN  
BREKENDE-  
WERKGEVER '23



Neteland  
WERKINGSVERBAND

Grobbendonk - Houthout - Olen



Sharp

Providing innovative  
primary and secondary  
packaging solutions.



STERILE FILL/  
FINISH



DEVICE AND  
PFS ASSEMBLY  
& PACKAGING



VIAL LABELLING  
& PACKAGING



COLD STORAGE



KITTING



ORAL SOLID  
PACKAGING

sharpservices.com

Speel hier een spel en  
WIN een USB HUB !!

P.S. Altijd prijs 😊

Speel hier een spel en  
WIN een USB HUB !!  
P.S. Altijd prijs 😊

KEMIN

www.kemin.com





...and, when it  
**BE RAIN  
BUT NO MATTER WHAT,  
A SMILE IS A CHOICE -  
IS OUR CHOICE**



# HR ALS NETWERK BINNEN NETELAND

*“Jullie zijn uniek, jullie combineren drie types netwerk”*

- Coöperatie, coördinatie, organisatie
- Informatie en expertise delen
- Samen reguliere werking optimaliseren
- Samen nieuwe dingen doen



# **DOORBRAAKPROJECT REGIOVORMING**

*RECHTSPOSITIEREGELING EN REGIONOBILITEIT*



**Groei Neteland**

Van projectgedreven samenwerking  
naar structurele verwevenheid

---

Medewerkers worden gedeeld of  
samen gezocht → afstemming HR-  
beleid → afstemming van de  
rechtspositieregeling

---

Maximaal benutten van  
mogelijkheden tot mobiliteit →  
creëren van een interne  
arbeidsmarkt



# HUIDIGE ARBEIDSMARKT

- Het vinden, binden en behouden van medewerkers, wordt een steeds grotere uitdaging
- Kwetsbaarheid van eenmansdiensten
- Illustratieve cijfers:
  - Kost voor insourcing gestegen
  - Functie overheidsopdrachten in Olen 2,24 jaar lang niet ingevuld
  - Herenthout doorliep 7 procedures om een handhaver te vinden
  - Herentals doorliep 9 procedures voor projectleider mobiliteit





# PROJECTVOORSTEL

## LOKALE RPR'S

maximaal op elkaar afgestemd

## SAMENWERKING

over bestuursgrenzen heen  
faciliteren

## PIONIEREN

mogelijkheden van de  
wetgeving verkennen – en  
verruimen?

Werkgroep  
RPR  
Neteland

Adviesgroep  
Neteland

Beleidsgroep  
HR Neteland

Stuurgroep  
Neteland

Management  
-teams

HR-  
medewerkers

# Stakeholders<sup>2</sup>

Mede-  
werkers

College/  
vast bureau

GR/RMW

Vak-  
organisaties

Externe  
partner  
juridische  
ondersteuning

ABB

VVSG



# ONZE AANPAK

## NETWERKFILOSOFIE

Eigenaarschap en evenwaardig partnerschap  
Vertegenwoordiging vanuit alle besturen

## METHODIEK PROJECTMATIG WERKEN

Betrokkenheid  
Communicatie  
Rapportage



# WAT WE AL REALISEERDEN



## **VISIE-OEFENINGEN**

Met de algemeen directeurs zoeken naar gemeenschappelijkheid, verschillen benoemen

## **SCREENING 5 RPR's**

Grondig analyseren en vergelijken van de verschillende hoofdstukken

## **ADVIES AAN ABB EN VVSG**

Over het nieuwe rechtspositiebesluit  
Over hiaten in de regelgeving

## **REGIOMOBILITEIT**

Deze vorm van aanwerving werd opgenomen in het regiodecreet

# WAT WE AL REALISEERDEN



## BEHEERSOVEREENKOMST REGIOMOBILITEIT

De draft voor deze overeenkomst is klaar

## WERVING EN SELECTIE

Het voorstel van de werkgroep ligt klaar om te bespreken met de verschillende stakeholders

## KRITISCHE REFLECTIE HUIDIGE SAMENWERKINGSVORM NETELAND

Intensere samenwerking tussen HR-teams maakt grenzen van huidige samenwerkingsvorm voor personeelsbeleid duidelijk.

= interessante invalshoek en katalysator voor het gelijktijdig lopend onderzoek toekomstscenario's voor het samenwerkingsverband Neteland





## WAT BETEKENT REGIONOMOBILITEIT BINNEN SUBREGIO NETELAND?

= personeelsmobiliteit binnen een vooraf bepaalde subregio binnen een referentieregio en bestaande uit verschillende juridische werkgevers.

= het resultaat van een **verregaande samenwerking** tussen de verschillende lokale besturen van deze subregio, die elk deze vorm van regionomobilititeit met zijn modaliteiten in hun **RPR** hebben ingeschreven i.k.v. modern HR-beleid en hierover een **beheersovereenkomst** hebben afgesloten

# VACATURE INVULLEN KAN DUS DOOR:



- **Regiomobiliteit**
- Externe aanwerving
- Interne of externe personeelsmobiliteit
- Bevordering



## WAT IS REGIONAL MOBILITEIT WEL?

- HTS zoekt een ploegbaas voor de groendienst en zoekt in eerste instantie binnen de besturen van Neteland.
- VOR zoekt een teamcoach maatschappelijk werker en publiceert deze vacature enkel bij de 5 Netelandbesturen.

## WAT IS REGIONAL MOBILITEIT NIET?

- Medewerker X in GRO zoekt een nieuwe uitdaging en wordt zonder procedure overgeplaatst naar HTH.
- OLE en GRO zoeken samen een adviseur mobiliteit.

**Er is een vacante functie bij één bepaald bestuur waarvoor een selectieprocedure wordt doorlopen. Enkel medewerkers van Neteland kunnen deelnemen.**



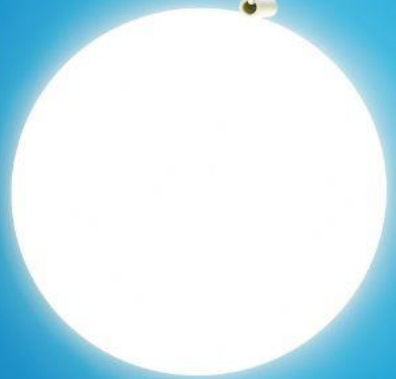
# necessary

**nec·es·sar·y** (nes'ə-ser)  
that it must exist, occu-  
lutely needed to accom-  
les That which is ind-  
necessaries of life. [  
**ne·ces·si·tate** (nə-  
necessary, unavoi-

## RANDVOORWAARDEN

- Afstemming HR-beleid
- Gelijke RPR over werving en selectie
- Beheersovereenkomst
- Efficiënte, gerichte, moderne selectieprocedures
- Vlotte interne communicatie

# IMPACT VAN REGIOMOBILITEIT



Die ontdekken we pas als we er concreet mee aan de slag gaan...

# WAAROM TOCH SPRINGEN?

## **RUIMERE INTERNE ARBEIDSMARKT**

Je creëert loopbaanpaden die vandaag niet mogelijk zijn

## **BEHOUD KENNIS BINNEN REGIO**

Competenties, kennis en ervaring blijven binnen de regio

## **MEER GROEIKANSEN VOOR MEDEWERKER**

zowel verticaal als horizontaal

## **STERKERE POSITIE ARBEIDSMARKT**

Sterke kandidaten aantrekken dankzij concurrentieel sterkere positie als sterke werkgever met mooi aanbod





# WAAROM TOCH SPRINGEN?

## VERSTERKING

Je versterkt Neteland, maar ook je eigen bestuur

## FLEXIBILITEIT

Je hebt meer flexibiliteit in afspraken over starten en eindigen in een bestuur. Mogelijk minder opleiding/inwerking nodig.

## NETWERKORGANISATIE

We groeien verder als netwerkorganisatie.

## SCHAALGROOTTE

Belang van schaalgrootte om alle verantwoordelijkheden te kunnen opnemen.



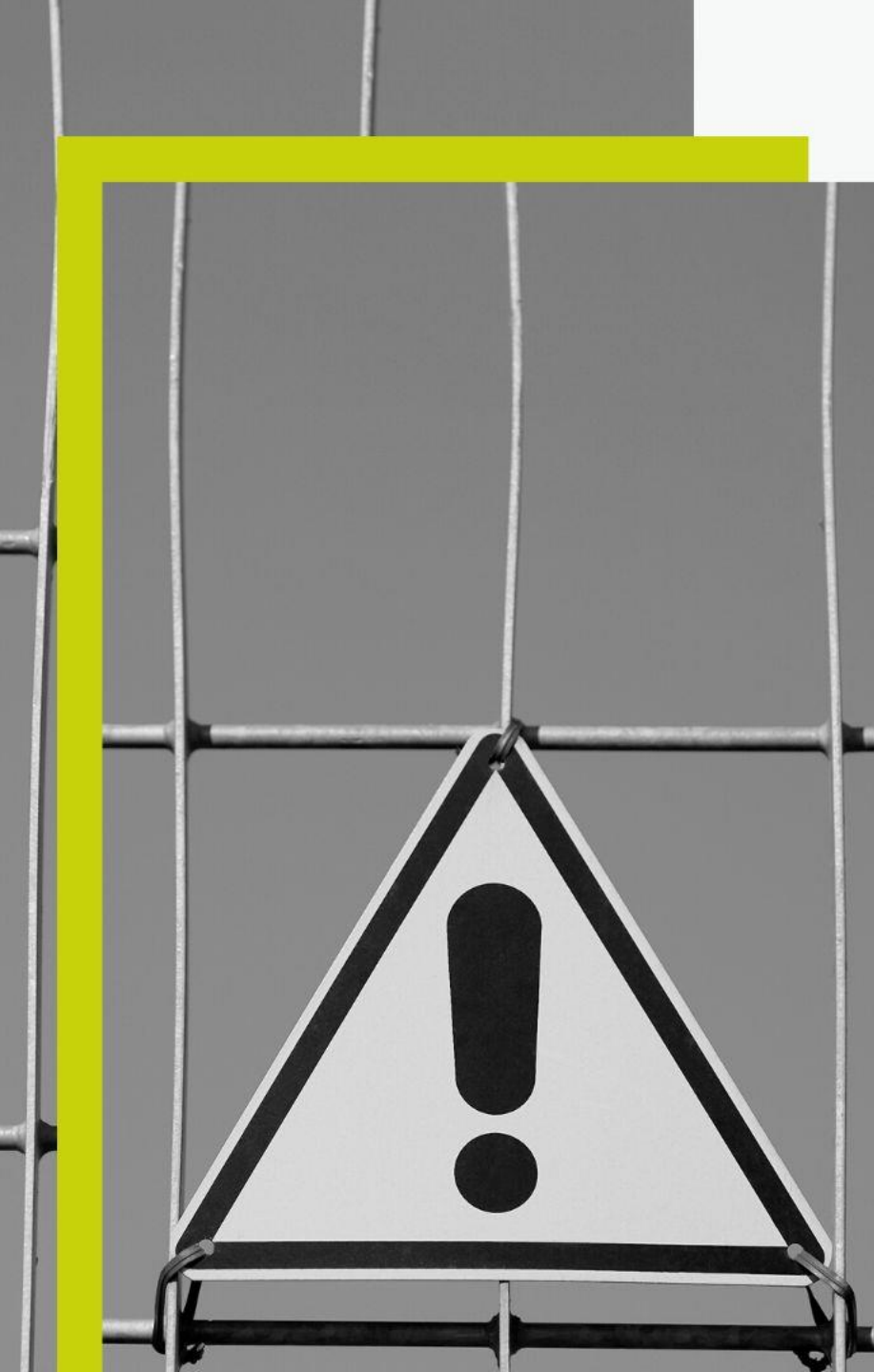
# WAT MOETEN WE BEWAKEN?

## SELECTIEPROCEDURES 'LEAN' MAKEN

zodat de doorlooptijd beperkt blijft en het mogelijk nadeel hiervan niet opweegt tegen de voordelen

## EFFECT OP INIDIVIDUELE BESTUREN

Bijvoorbeeld aantal vertrekkers, aantal instromers,... Daarom zijn periodieke evaluaties opgenomen in de beheersovereenkomst.



# HINDERPALEN

- Regiomobiliteit niet wettelijk mogelijk
  - Ondervangen in het regiodecreet
- Geen integratie gemeente-OCMW
- Geen structurele middelen voor het project

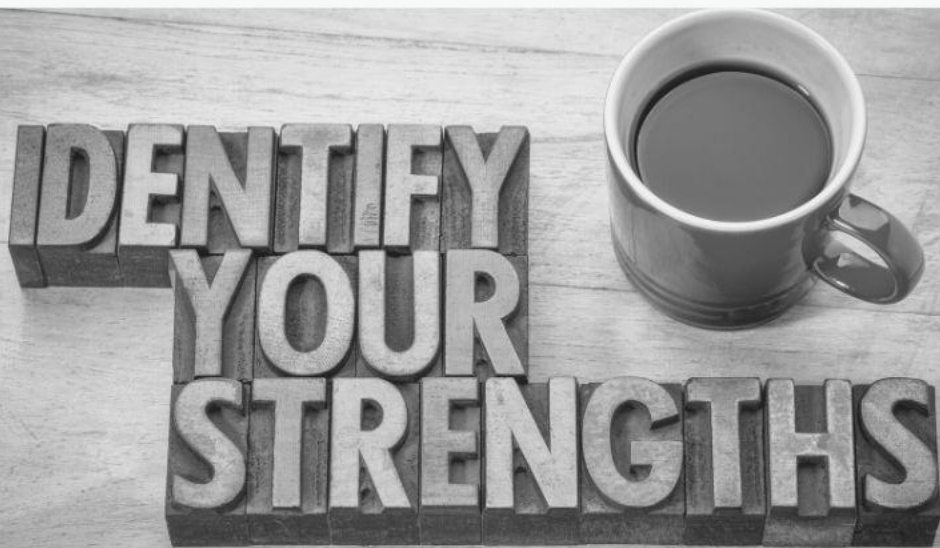




# LESSONS LEARNED

Onze troeven, uitdagingen, hinderpalen

# ONZE STERKTES



## INTENSERE SAMENWERKING

- Versterkte kennis over elkaars werking
- Zorgde voor HR-ontmoetingen met hele HR-teams
- Versterkte de 'Neteland-reflex', zorgde voor nieuwe initiatieven

## AANPAK VRAAGT OPENHEID

- Open debat, alle kaarten op tafel
- Deelnemers aan visie-oefeningen of projectgroepen moeten open durven, kunnen en willen spreken

# ONZE STERKTES



## DUIDELIJKE UITGANGSPUNTEN

Uitgangspunten duidelijk bij de start van het project en projectplan

- Einddoel helder
- Ambitie hoog
- Enthousiasme groot

## TOOLS

Gezamenlijke Microsoft Teams

Gezamenlijk MAT

Visie-oefeningen met de beleidsgroep HR



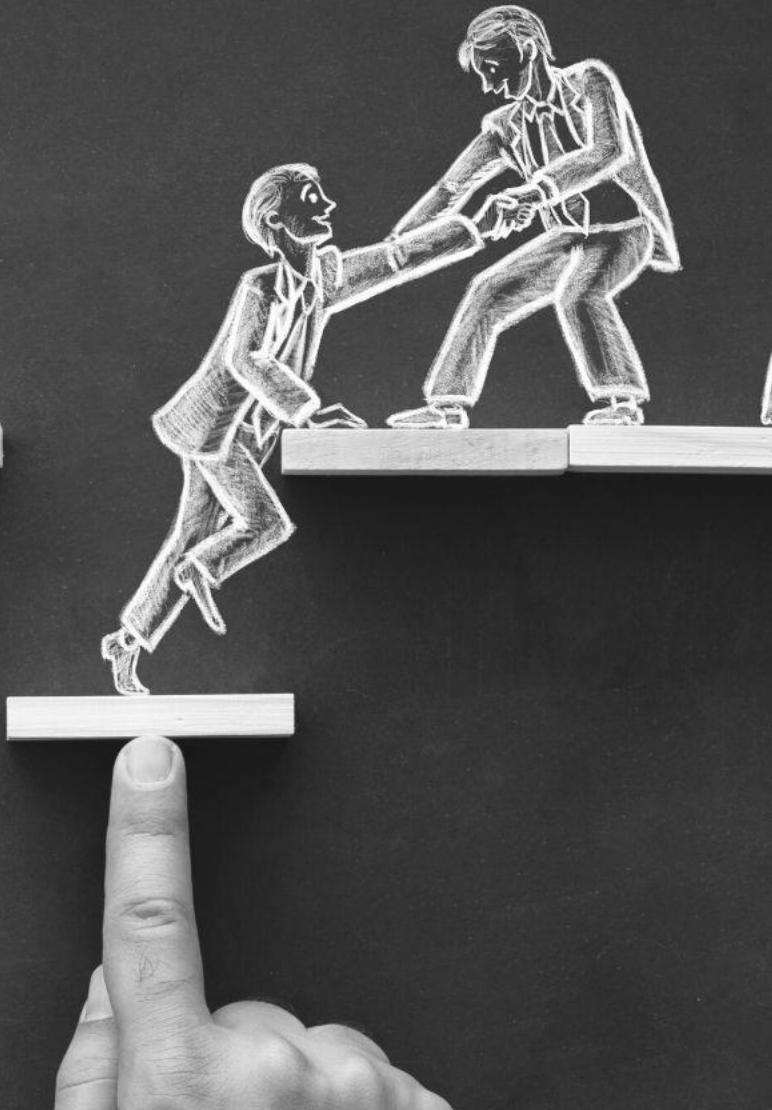
# ONZE VALKUILEN EN UITDAGINGEN

Pionieren vraagt om **sterk leiderschap**

- Durf, onzekerheid aanvaarden
- Doorgaan, ook al is nog niet iedereen mee

Deze aanpak werkt als dit aansluit bij de **manier en cultuur van (samen)werken en innovatie**

- Belang van ervaring met projectmatig werken
- Belang van openheid voor vernieuwing
- Belang van werken vanuit vertrouwen en autonomie
- Belang van mandaat voor de projectgroep, vrijheid van denken, concrete voorstellen mogen voorleggen



# ONZE VALKUILEN EN UITDAGINGEN

**Niet helder** bij de start van het proces:

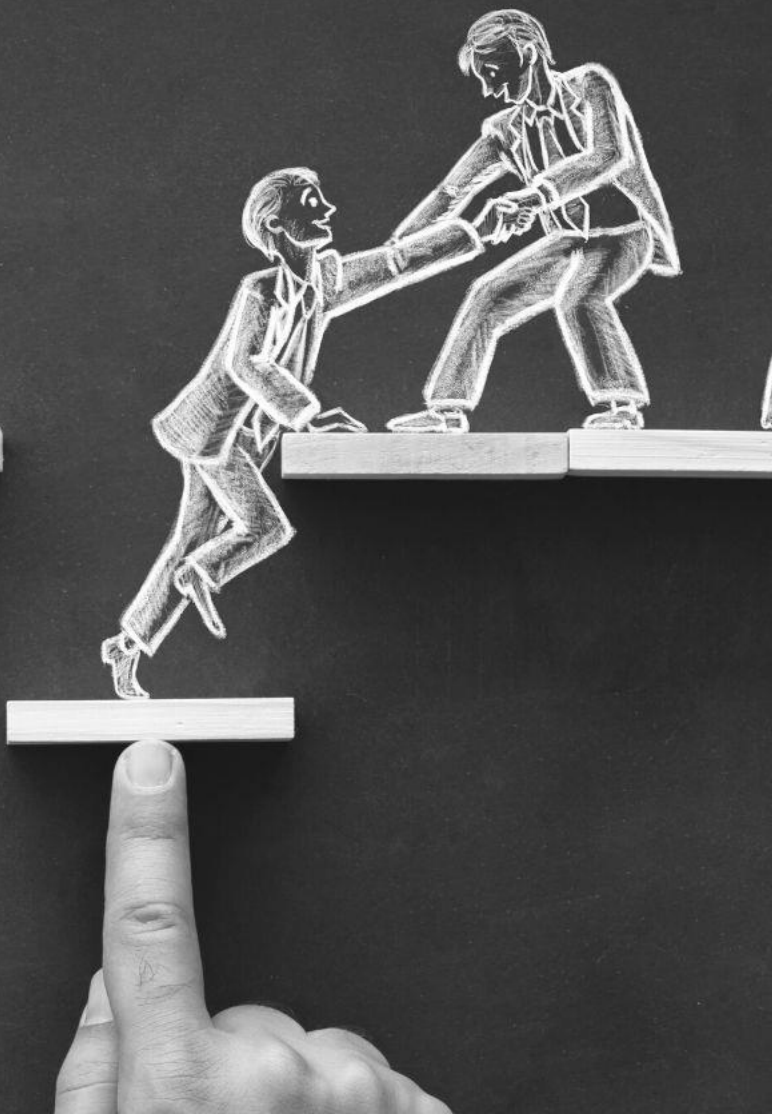
- Proces van afstemming/besluitvorming om tot eindresultaat te geraken
- Impact van keuzes

**Deze aanpak vraagt tijd**

- Agenda's afstemmen met meerdere stakeholders
- Besluitvormingsprocessen en afstemming met aparte timing
- Niet alle besturen vertegenwoordigd = vertraging in het proces

**Deze aanpak vraagt om continuïteit**

- Instabiele HR-teams zetten dit onder druk



# Tips

01

Open-minded projectmedewerkers, die doorzetten bij tegenslag. Sterke leiders.

02

Formele én informele bijeenkomsten

03

Concretiseer het besluitvormingsproces en communicatieplan van bij de start. Verfijn op periodieke momenten.

04

Hou 'the bigger picture' voor ogen



# WAAR STAAN WE NU?

## WAT OP TAFEL LIGT

Beheersovereenkomst  
Hoofdstuk werving en selectie

## WOELIGE WATERS

Fusiedebat  
We raken aan de essentie  
Nu: Neteland 3.0

## GEZAMENLIJKE VACATURESOFTWARE

