

Eens het project afgerond is, wordt van de organisatie een kort verslag verwacht dat bestaat uit een narratief en een financieel gedeelte. Onderstaand sjabloon voor het rapport is verplicht ; het is wel mogelijk om nog bijkomende velden van informatie toe te voegen.

Je stuurt dit verslag naar ACODEV ten laatste 2 maanden nadat het project is afgerond en ten allerlaatste op 18/06/2021 (oproep I) en 17/12/2021 (oproep II).

Het narratief verslag wordt ook gedeeld met de sector via de websites van de federaties om goede praktijken en ervaringen voor iedereen toegankelijk te maken (documenten staan achter een paswoord).

Wanneer bepaalde delen van het project vertrouwelijk zijn, dan kan de organisatie dat melden.

A. Het narratief verslag				
1. Naam van de organisatie(s)		Rikolto		
2. Naam en e-mail van de contactpersoon binnen de organisatie		Els Eeckhout Els.eeckhout@rikolto.org 016 31 65 95 – 0477 45 80 80		
3. Titel van het project		Waardering- en salarissysteem		
4. Datum van indiening van het project		2/10/2020		
5. Thema van het project (maximum 2)				
Leadership	Organization management	Human Resource Management	Project Cycle Management	Transversal themes
<input type="checkbox"/> Identity & strategy <input type="checkbox"/> Decision-making bodies <input type="checkbox"/> Change management <input type="checkbox"/> Transparency & integrity	<input type="checkbox"/> Process management <input type="checkbox"/> Financial management <input type="checkbox"/> Risk management <input type="checkbox"/> Knowledge management <input type="checkbox"/> Partnerships <input type="checkbox"/> Communication <input type="checkbox"/> Data & information management	<input checked="" type="checkbox"/> Recruitment & performance <input checked="" type="checkbox"/> Skills & training <input type="checkbox"/> Volunteering policy & management <input type="checkbox"/> Welfare at work	<input type="checkbox"/> Identification & planning <input type="checkbox"/> Monitoring <input type="checkbox"/> Evaluation <input type="checkbox"/> Learning	<input type="checkbox"/> Digitalization <input type="checkbox"/> Gender & diversity <input type="checkbox"/> Environment & sustainability <input type="checkbox"/> Global Citizenship Education <input type="checkbox"/> Humanitarian action
6a. Beschrijving van de concrete resultaten die door het project behaald werden <i>(Wat is er naar aanleiding van het project veranderd of verbeterd? Zijn de resultaten behaald?)</i>		Doel van het project: waardering- en beloningssysteem als alternatief voor anciënniteitsbeloning		Behaalde resultaten: - performantiecycclus aangepast met focus op groei - beschrijving van key skills gelinkt aan de globale doelen en aan de waarden - beschrijving van het belonings- en waarderingproces Het nieuwe beloningsbeleid is nog

		niet ingevoerd in alle regio's. In 2022 zal er verdere ondersteuning voorzien worden
6b. Hoe beoordeelt u het succes van uw organisatie in het bereiken van uw doelstellingen? (1 = Onvoldoende / 2 = Niet echt goed / 3 = Goed / 4 = Zeer goed)	Situatie voor het project: 1 - 2 - 3 - 4	Situatie na het project: 1 - 2 - 3 - 4
7. Contactgegevens van de dienstverlener (naam, e-mail, website) ⁴	<p><u>Mieke Van Gramberen,</u> <u>mieke.vangramberen@gmail.com</u> <u>https://senseandact.be/partners/Goestingarchitecten</u></p> <p><u>Leen Van Damme,</u> <u>leenvandamme@senseandact.be</u> <u>https://senseandact.be/</u></p>	
8. Hoe hebben jullie de dienstverlener gekozen?	Uit ons netwerk van organisatiecoaches bleek dat Mieke en Leen ook aan het werken waren aan systemen om waardering en beloning aan te passen aan een context van minder hiërarchische arbeidsorganisatie.	
9a. Meerwaarde van de dienstverlener	De tandem Mieke-Leen probeert de expertise rond zelforganiserende teams te vertalen naar concrete en praktische stappen. Zij hebben hierbij veel oog voor de cultuur en de draagkracht van de organisatie. Beide hebben ze ervaring in organisatiecoaching en in leidinggeven, wat bij een delicaat project als het sleutelen aan een belonings- en waarderingsbeleid (B&W) een hele grote meerwaarde heeft.	
9b. Evaluatie van de kwaliteit van de dienstverlening	De consultants hebben een belangrijke rol gespeeld als klankbord bij het beschrijven van de key skills en de verschillende niveau's van maturiteit en bij het uitwerken en uitschrijven van de procedure. Zij hebben vanuit hun ervaring inzichten rond evaluatie binnengebracht en rond beloning. Zij keken constant of het beleid dat we aan het uitwerken waren, dienend was voor de richting die de organisatie uit gaat, nu en in de toekomst. Het zijn allebei specialisten in organisatieontwikkeling met een grote affiniteit met onze sector.	

⁴ Controleer of de dienstverlener akkoord gaat met de publicatie van zijn gegevens.

<p>10. Geleerde lessen of concrete producten die met collega-ngo's kunnen gedeeld worden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hoe werd het project benaderd, wat zijn de belangrijkste stappen, methoden en benaderingen, de follow-up, enz.; - Geef op basis van wat werkte en wat niet werkte, 4 à 5 tips (goede praktijken, waarschuwingen, leren) met betrekking tot het ontwerp en de uitvoering van het project, die nuttig zijn om door te geven aan anderen die een soortgelijk project willen uitvoeren; - Geef aan welke inspiratiebronnen nuttig waren bij het ontwerpen en uitvoeren van uw project (bijvoorbeeld door het lezen van de verhalende rapporten van NGO's die van het Kwaliteitsfonds hebben geprofiteerd)? - Wat hebt u behouden om het thema/het aandachtsgebied te verbeteren (goede praktijken, concrete producten/hulpmiddelen die met andere organisaties kunnen worden gedeeld, etc.)? 	<p>Stappen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Intake (toetsing betrokkenheid directie en werknemers-expliciteren van de verwachting) - B&W in breder perspectief zetten, linken met de strategie: bij ons was dit een evolutie naar internationale cluster-programma's, wat de nood meebracht aan competentieontwikkeling bij de programmamedewerkers om hun nieuwe rollen op te nemen. We identificeerden een reeks essentiële skills om die verandering tot een succes te maken. Zo worden bv ondernemerschap, communicatie en het functioneren in virtuele, internationale teams belangrijke kwaliteiten die we willen ontwikkelen. - Voor die kwaliteiten hebben we niveau's van maturiteit beschreven die we als ondersteuning gebruiken om het ontwikkelingstraject en de evaluatie vorm te geven. In de toekomst wordt maturiteit ook meegenomen als een van de elementen om de loonvork te bepalen. - De bouwstenen voor dit nieuwe beleid zijn uitgeschreven in de reward policy - De performance cycle is eind 2021 opgestart en focust op ontwikkeling van de medewerker. De stap naar het invoeren van het nieuwe beloningsbeleid wordt begin 2022 gezet. We zijn de financiële impact nog preciezer aan het onderzoeken. In elk geval zal voor de invoering van deze nieuwe systemen nog begeleiding worden voorzien in de teams. <p>Tips</p> <ul style="list-style-type: none"> - Voorzie genoeg tijd om een dergelijk project in de organisatie te implementeren. - Betrek de directie en toets regelmatig de ideeën met een focusgroep, zorg dat beslissingen rond de basisprincipes worden genomen en gedragen door de directie. - Leg verschillende W&B-systemen naast mekaar en haal er de elementen uit die bij jouw organisatie passen. Doe dit niet alleen, maar betrek mensen die kennis van zaken hebben als klankbord. - Sleutelen aan W&B heeft een invloed op vele domeinen, op het loonbeleid, op de
--	---

	<p>performantiecycclus, op het opleidingsbeleid. Op alle vlakken moet dezelfde logica doorgetrokken worden.</p> <p>Inspiratiebronnen</p> <ul style="list-style-type: none"> - De HR peer group is een plaats waar deze onderwerpen regelmatig op een transparante manier aan bod komen. Het levert interessante inzichten op, die bovendien heel nauw bij onze realiteit liggen. Tegelijk zorgt deze groep regelmatig voor input van buiten de sector. - Boeken over nieuwe vormen van organiseren geven inspiratie rond ontwikkeling van competenties, permanente feedback als alternatief voor een klassieke evaluatiecyclus. - Bv https://www.protime.be/nl-be/trots, https://fluideorganisatie.com/ https://www.workitects.be/publicatie/goestin_garchitecten <p>Concrete producten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beschrijving maturiteitsniveau's - Performance cycle via forms - Reward Policy
<p>11. Socialisatie van het leerproces <i>(Als het project leerpotentieel heeft voor de sector, geef dan aan hoe je de resultaten zou kunnen delen met andere CMO's/IA's (getuigenis tijdens een workshop of op de website, delen van feedback over de consultant, tools delen, enz...)</i></p>	<p>We delen graag bovenstaande tools en onze ervaring met het proces en de consultants met organisaties die hun B&W beleid willen onder de loupe nemen of vernieuwen.</p>
<p>12. Publicatie van het verslag <i>(Geef aan of het verhalend rapport geheel of gedeeltelijk op het kwaliteitsportaal kan worden gepubliceerd. Vermeld eventuele vertrouwelijke onderdelen die moeten worden verwijderd)</i></p>	
<p>13. Andere opmerkingen</p>	
<p>B. Het financieel verslag</p>	
<p>1. Een schuldvordering gericht aan ACODEV</p>	
<p>2. Een verklaring op eer van de begunstigde die specificeert dat de bewijsstukken voor terugbetaling van het kwaliteitsfonds niet gebruikt worden bij andere subsidies.</p>	
<p>3. Een kopie van de facturen van het hele budget.</p>	
<p>4. Een kopie van de rekeninguittreksels van de betaling van die facturen.</p>	
<p>5. Een kopie van de offerte of het contract die getekend werd door beide partijen en met vermelding van het aantal gewerkte dagen.</p>	
<p>6. Indien nodig, een kopie van het dossier van marktbevraging.</p>	