

BIJLAGE 1 : VOORSTELLING VAN HET PROJECT [FORMAT] - VERPLICHT

Je dient een beknopt dossier in op basis van onderstaande ingevulde format met bijlagen (liefst 2, max 3 pagina's).

Naam van de organisatie(s)	Personele unie BOS+ bestaande uit 3 vzw's: BOS+ tropen vzw, BOS+ Vlaanderen vzw, BOS+ Tierra vzw			
Contactpersoon (naam ; e-mail, telefoon)	Rebecca Tournicourt rebecca.tournicourt@bosplus.be 0486 37 87 74			
Titel van het project	Veerkracht op het werk			
Thema (max 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 type="checkbox"/> Recruitment & performance <input checked="" type="checkbox"/> Skills & training <input type="checkbox"/> Volunteering policy & management <input checked="" 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
Resultaten	<p>Er werd reeds een nulmeting uitgevoerd, namelijk een knipperlichtanalyse rond psychosociale risico's op het werk. De scores zijn gemiddeld vrij goed toch werden enkele "knipperlichten" geactiveerd:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er zijn meerdere personen afwezig (geweest) ten gevolge van burn-outverschijnselen. • Er is nood aan opleidingen en sensibiliserende acties met betrekking tot psychosociale risico's. • Er is nood aan een formeel actieplan ter bestrijding van psychosociale risico's en daaruit voortvloeiende acties. <p>BOS+ neemt dit serieus en wil verdere stappen ondernemen om tot een beter beleid m.b.t. welzijn op het werk te komen.</p> <p>Er wordt i.s.m. externe experts, zoals Mensura, een grondige risico-analyse uitgevoerd. Op basis daarvan wordt een stappenplan opgesteld, met daaraan gebonden vormingen en acties om de geactiveerde knipperlichten aan te pakken. Werknemers kunnen op tijd aangeven wanneer er problemen zijn zodat deze kunnen verholpen worden. Ze worden ook gesensibiliseerd en geïnformeerd over de aandachtspunten en mogelijke preventieve en remediërende acties rond veerkracht op het werk.</p>			

<p><i>Verduidelijking over welk soort consultancy of welk soort vorming het precies gaat</i></p>	<p>Verbetertraject welzijn op het werk. De gekozen vormingen worden gebaseerd op aanbevelingen van de nulmeting (interne knipperlichtanalyse) en het begeleidende traject door Mensura.</p>
<p>Pertinentie/coherentie <i>(Bij het beschrijven van de pertinentie/coherentie dienen organisaties duidelijk aan te geven (1) volgens welke methode de organisationele zelfevaluatie is gebeurd, (2) hoe er tot het geformuleerde verbeterproject is gekomen en (3) op welke manier dit project een antwoord biedt op de noden die geïdentificeerd werden.)</i></p>	<p>(1) Via een knipperlichtentool <i>risico's op het werk</i> werd een eerste analyse gemaakt. Deze zelfevaluatie gaf een eerste zicht op de aandachtspunten en vormde de basis voor het vormen van een globaal beeld van de stressbeleving en veerkracht op het werk. (2) Uit resultaten bleek dat een diepgaandere analyse van het probleem en de potentiële oplossingen en actie nodig is. Welke vormen deze moeten aannemen zal door de verdere analyse uitgewezen worden. (3) De Sonar-bevraging doet hiervoor dienst, als detailmeting en om het probleem grondiger te doorspitten. Daaruit zal een actieplan opgesteld worden waaraan we verschillende initiatieven en vormingen zullen koppelen om de risico's te mitigeren. Dit project focust op het uitwerken van deze initiatieven en vormingen.</p>
<p>Impact <i>(Bij het beschrijven van de potentiële impact van de resultaten dient de aanvrager te omschrijven welke activiteiten er zullen worden ondernomen om ervoor te zorgen dat de resultaten niet verloren gaan na afloop van het project.)</i></p>	<p>Na afloop van het project zal een beter beeld gevormd zijn over de specifieke noden omtrent mentaal welzijn. Deze sonarbevraging geeft ons zo voor middellange tijd nuttige inzichten mee. Het blijft belangrijk om op regelmatige basis deze oefening te herhalen om de evolutie op vlak van veerkracht te blijven monitoren. Dit kan enerzijds door bestaande processen (knipperlichtanalyse, coachingsgesprekken, ...) en anderzijds willen we aan de hand van de bevindingen uit Sonar nieuwe detectiemethoden te ontwikkelen. Er komt ook een proactief preventiebeleid. Op die manier zal deze inspanning medewerkers in staat stellen om problemen omtrent welzijn op tijd aan te geven, te voorkomen of te remediëren. Zo kan er steeds tijdig actie ondernomen worden. Ook zal binnen het kader van dit project, geënt op de resultaten van Sonar, een pakket aan vormingen en initiatieven uitgewerkt worden. Dit vormt het tweede luik. Globaal verwachten we dat we hiermee het team veerkrachtiger zullen maken en de werkomgeving en -omstandigheden zo optimaal mogelijk zullen inrichten voor het welzijn van elk teamlid. Deze vormingen en initiatieven zullen niet alleen de medewerkers versterken, maar ook bijdragen aan de kennis en processen van onze organisatie. Bovendien is het de ambitie om te blijven inzetten op deze aspecten en regelmatig, afgestemd op actuele behoeften, nieuwe initiatieven op te starten en bestaande te evalueren en vervolgens behouden of veranderen.</p>
<p>Haalbaarheid <i>(Bij het beschrijven van de haalbaarheid dienen organisaties zowel de voorziene tijd, budget als betrokken personeel door te geven die dit project coördineren.)</i></p>	<p>Thematische werkgroep Gezondheid op Werk (6 leden <i>projectverantwoordelijke</i>, landencoördinator, 4 medewerkers) - concrete actiepunten (fase 2): 1x / maand overleg van 3u Thematische werkgroep Psychosociale Risico's op het werk (3 leden; <i>projectverantwoordelijke</i>, directeur, landencoördinator) -analyse en fundamentele oplossingen: 1x/maand overleg van 3u</p>

	<i>Projectverantwoordelijke</i> Rebecca Tournicourt: vertrouwenspersoon, HR-verantwoordelijke, preventieadviseur: 6u/maand BOS+ begroot jaarlijks een budget van 12.600 euro per jaar voor ontwikkeling van het team. Vormingen en trajecten uit het actieplan kunnen hier mede door gefinancierd worden.			
Potentieel voor de sector <i>(Bij het beschrijven van het potentieel voor de sector dienen organisaties te beschrijven of het project een leerpotentieel heeft voor de sector en hoe de organisatie de resultaten zal delen met de sector)</i>	Geleerde lessen uit het traject worden meegegeven in enkele goed geschreven artikels die kunnen verspreid worden via de media van de sectorfederaties, via de eigen communicatiekanalen van BOS+ en via andere geïnteresseerde media in ons netwerk. We zijn ook beschikbaar om toelichting te geven over de geleerde lessen aan andere geïnteresseerde organisaties.			
Ontplooiing (chronogram) <i>(Verduidelijk welke stappen het project zal doorlopen, <u>wie</u> van de organisatie betrokken zal zijn en <u>hoe</u> dit zal gebeuren)</i>	<p>Fase 1, voorjaar 2021: Uitvoeren Sonar-bevraging i.s.m. Mensura; werkgroep Psychosociale Risico's op het werk stuurt aan en volgt op.</p> <p>Fase 2, mei-juni 2021: Vormingen en acties plannen op basis van de Sonar-bevraging en noden binnen het BOS+ team door de thematische werkgroep Gezondheid op het werk. Bijvoorbeeld: <u>workshop gezonde veerkracht van IDEWE</u>, coachingswandelingen, jobcrafting, p(m)etersysteem...</p> <p>Fase 3, najaar 2021: Teamleden nemen deel aan de vormingen, deze zijn op maat van de noden en functies binnen de organisatie.</p> <p>Fase 4, eind 2021: Conclusies, lessons learned delen met de sector.</p>			
Inspiratiebronnen <i>Geef inspiratiebronnen op die nuttig waren bij het ontwerpen van uw verbeteringsproject⁶, bijvoorbeeld rapporten op het kwaliteitsportaal van soortgelijke projecten; organisaties die jullie geraadpleegd hebben; etc.)</i>	<p>➔ <u>Sonar-bevraging</u></p> <p>➔ <u>gezondleven.be</u>, <u>werkbaarwerk.be</u>, <u>waardevolwerk.be</u></p> <p>➔ Er is vaak nog te weinig aandacht voor het thema welzijn op het werk binnen de sector en bijgevolg slechts weinig inspiratiebronnen voorhanden van gelijkaardige organisaties.</p>			
Totaal budget (incl. BTW) <i>(De werktijd van eigen personeel is in dit schema niet inbegrepen)</i>		Gevraagd bedrag bij het kwaliteitsfonds	Eigen middelen ⁷	Eventuele opmerkingen: Offerte SONAR: 3476 euro
	Consultancy	EUR 2000	EUR 1476	
	Vorming	EUR 2000	EUR 0	
	Totaal	EUR 4000	EUR 1476	
Bijlagen bij dit dossier	<ul style="list-style-type: none"> - Knipperlichtanalyse - Offerte SONAR 			

⁶ Opgeliet, de lessen die je hebt geleerd worden opgenomen in het verslag over de lessen van het project.

⁷ Dit zijn middelen die NIET door de ACODEV gefinancierd zullen worden. Let wel, de verplichte medefinanciering van minimaal 20% geldt niet voor institutionele actoren.

BIJLAGE 2 : VERSLAG [FORMAT] - VERPLICHT

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)	Personele unie BOS+ bestaande uit 3 vzw's: BOS+ tropen vzw, BOS+ Vlaanderen vzw, BOS+ Tierra vzw			
2. Naam en e-mail van de contactpersoon binnen de organisatie	Rebecca Tournicourt rebecca.tournicourt@bosplus.be 0486 37 87 74			
3. Titel van het project	Veerkracht op werk			
4. Datum van indiening van het project	5/02/2021			
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 type="checkbox"/> Recruitment & performance <input checked="" type="checkbox"/> Skills & training <input type="checkbox"/> Volunteering policy & management <input checked="" 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: Na afloop van het project willen we een beter beeld krijgen over de specifieke noden omtrent mentaal welzijn binnen de organisatie en werden de nodige acties genomen.	Behaalde resultaten: - Tijdens een teamvergadering werden de eerste quick wins geïdentificeerd om mee aan de slag te gaan. - Via de Sonar bevraging bleken de werkdruk en mentale belasting door de werkhoud als prioriteit beoordeeld. - Naar aanleiding van de noden die voort kwamen uit de Sonar bevraging werden verschillende stappen		

		<p>genomen en volgende sessies georganiseerd:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Er werd een actieplan opgemaakt met het doel welzijn op het werk te verbeteren. ○ Er werd een interne preventieadviseur aangeduid. ○ Er werden bewegingsessies georganiseerd door de coaches van Locomotion.coach. Door het vele telewerken leed zowel de fysieke als mentale gezondheid van collega's. Door de bewegingsessies groeide het bewustzijn omtrent belang van beweging tijdens de werkuren zowel voor onze mentale en fysieke gezondheid. ○ Talentenworkshops werden intern georganiseerd a.d.h.v. de Talententoolbox "Ik kies voor mijn talent", dragen bij tot het creëren van nieuwe inzichten binnen het team. Deze zorgen voor een beter match tussen taken en mensen, en versterken ook de samenwerkingen. ○ Er werd een workshop timemanagement door Tijdswinst.com georganiseerd. Door het succes zal deze ook herhaald worden in 2022. ○ Op middellange termijn worden verschillende processen binnen de organisatie verbeterd zoals het vernieuwen van het organogram, aanmaken van functiekaarten, het opzetten van duidelijke processen...Hiervoor is ook een nieuwe PME-coördinator aangenomen.
--	--	---

<p>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)</p>	<p>Situatie voor het project: 2</p>	<p>Situatie na het project: 3</p>
<p>7. Contactgegevens van de dienstverlener (naam, e-mail, website)⁸</p>	<p>Mensura, info@mensura.be, www.mensura.be Locomotion.coach, info@locomotion.coach, www.locomotion.coach Tijdwinst, info@tijdwinst.com, www.timemanagement.net</p>	
<p>8. Hoe hebben jullie de dienstverlener gekozen?</p>	<p>BOS+ als werkgever is aangesloten bij Mensura als Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk. Het was een logische stap om hen in te schakelen voor de risicoanalyse en advies. Locomotion.coach en Tijdwinst.com werden via zoekopdrachten gevonden en na verkennende gesprekken gekozen.</p>	
<p>9a. Meerwaarde van de dienstverlener</p>	<p>Mensura als EDPBW (Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk) is specialist op het vlak van preventie, veiligheid en gezondheid. Ze bieden advies, oplossingen en diensten aan op maat en gaan daarbij verder dan het strikt wettelijke. Locomotion.coach is gespecialiseerd in bewegen op het werk. De medewerkers zijn geschoolde kinesisten en personal coaches die weten met wat ze bezig zijn. De grote meerwaarde van Tijdwinst.com zit hem in de persoonlijke aanpak. Voor het geven van de workshop namen ze de tijd om te luisteren welke functies er gingen deelnemen en wat de specifieke noden waren van deze specifieke groep deelnemers.</p>	
<p>9b. Evaluatie van de kwaliteit van de dienstverlening</p>	<p>We zijn zeer tevreden over de samenwerking met Mensura. Er werd een duidelijk plan opgemaakt en dat werd ook zeer consequent opgevolgd. Het advies was ook zeer hands-on. Locomotion liet ons inzien dat enkel ergonomisch materiaal niet voldoende is. Als werkgever is het beter een omgeving te creëren waar bewegen tijdens de werkdag normaal is. Ze bezorgden ook materiaal om na de sessies de oefeningen te kunnen bekijken. We waren zeer tevreden van de persoonlijke benadering van Tijdwinst en na bevraging bij de deelnemers kreeg de workshop een gemiddelde score van 8,9/10. We herhalen deze workshop opnieuw in de loop van 2022 wegens grote interesse.</p>	
<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 	<p>Geleerde lessen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Belangrijk om de medewerkers van het begin te consulteren, zodat er gericht aanbod kan gegeven worden. - Belangrijk dat het managementteam op de hoogte is van wat er leeft bij de medewerkers. <p>Tips:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Splitsen van Werkgroep Psychosociale Risico's, integriteit en veiligheid die beleid uitwerken (verplichte taken) en Werkgroep Healthy@work die concrete initiatieven neemt → voor en door werknemers waardoor de motivatie hoog blijft. 	

⁸ Controleer of de dienstverlener akkoord gaat met de publicatie van zijn gegevens.

<p>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;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.)? 	<ul style="list-style-type: none"> - De talententoolbox "Ik kies voor mijn talent" vormde de basis voor enkele workshops rond dit thema. De aankoop van het basisboek was voldoende om hier zelf mee aan de slag te gaan, wat het een efficiënte en effectieve activiteit maakte. De talentenkaartjes vormen een gemeenschappelijke taal, zorgen voor zelfinzicht, maar brengen ook een dialoog op gang. Na het enthousiaste onthaal van de eerste sessies, bekijken we nu hoe we dit ook kunnen integreren in bijvoorbeeld functioneringsgesprekken of teamoverleg. - Beweging op het werk is moeilijker te stimuleren. Moeilijker te organiseren op afstand tijdens de corona-periode. Misschien te bekijken om te herhalen wanneer telewerk niet meer verplicht is (bewegen combineren met werken aan de bureau). Wel bewustzijn gecreëerd omtrent sedentair gedrag door Locomotion. <p>Links:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Stressloos op vakantie door Tijdsinst.com https://timemanagement.nl/dip-na-vakantie/ https://timemanagement.nl/weer-aan-het-werk/ → Delen link naar algemene Sonar bevraging. https://www.mensura.be/nl/gezonde-werknemers/psychosociale-preventie-aanpak-voor-meer-veerkracht/sonar-breng-het-welzijn-in-uw-organisatie-in-kaart → Talententool: https://www.kiezenvoortalent.be/
<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 merken dat er veel vraag is van collega-ngo's omtrent werkbaar werk en veerkracht op het werk. Concrete stappen die bij BOS+ genomen zijn en de good practices zullen worden gedeeld later dit jaar met de HR Peergroup van de ngo-federatie.</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>Het verhalend rapport mag gepubliceerd worden.</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 specificiert 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>	