

**Nota aan de leden van het Directiecomité**

Uw bericht : /

Uw kenmerk : /

Ons kenmerk : /

Bijlage : 1

Betreft: Waardenactieplan 2021 van de FOD Economie

Deze nota heeft als doel om de leden van het Directiecomité op de hoogte te brengen van de actuele stand van zaken van het waardenbeleid van onze FOD, en hun akkoord te verkrijgen voor het uitvoeren van acties die mee helpen bouwen aan het kennen én beleven van de kernwaarden van onze organisatie.

Context en belang

In 2012 werd met de steun van het Directiecomité het waardenproject opgestart binnen de FOD Economie, met als doel een waarden gedreven organisatie te worden. De keuze en definiëring van onze vier waarden "Tot uw dienst", "Respect", "Samen Sterk" en "Uitmuntend" gebeurde door de medewerkers zelf. In de tweede helft van 2018 werd een vijfde waarde "Duurzaamheid" toegevoegd. Dit omdat ook duurzaamheid een belangrijke en noodzakelijke richting geeft aan de werknemers en teams van de FOD Economie.

Afgelopen jaren coördineerde de Stafdienst Personeel en Organisatie respectievelijk transversale en lokale activiteiten om de waarden uit te dragen en kenbaar te maken via een waardenactieplan. Tot op heden werden 5 waardenactieplannen opgesteld, waarbij telkens gefocust werd op 1 bepaalde waarde.

Voor alle waarden werden de afgelopen jaren ook gedragsindicatoren ontwikkeld voor zowel medewerkers als leidinggevend, die op het intranet toegankelijk zijn. De waarden en hun definities werden bovendien ook opgenomen in de bestuursovereenkomst.

Dankzij de diverse waardenacties en door de communicatie-acties van de FOD waarin de link met de waarden werd gelegd (zie onder andere de mail met de nieuwjaarswensen van onze vorige Voorzitter a.i.) zijn de waarden bij het grootste deel van de medewerkers intussen goed gekend.

Het is de bedoeling dat het waardenbeleid bijdraagt tot het hebben van een gemeenschappelijke cultuur, wat zorgt voor verbinding, betrokkenheid en ook continuïteit. Die cultuur is misschien niet onmiddellijk zichtbaar, maar bepaalt wel hoe we ons gedragen en of we ons binnen de FOD goed in ons vel voelen. Zij beïnvloedt ook onze manier van werken en zou dus onze strategie en onze resultaten moeten ondersteunen.

Waardenactieplan 2021

Ook in 2021 willen we vanuit de dienst Opleiding en Organisatieontwikkeling van S1 blijven inzetten op het uitdragen van de organisatiewaarden. Via de waarden willen we zorgen voor menselijke verbinding in deze tijden waarin we afstand moeten houden.

Daartoe werkten we enkele acties uit voor het waardenactieplan 2021, die werden besproken en bediscussieerd op het netwerk van waardenmotoren (met een vertegenwoordiger van elke Algemene Directie en Stafdienst) van 26 januari 2021.

Het actieplan 2021 wordt niet opgehangen rond 1 waarde, zoals afgelopen jaren. We willen diverse acties opzetten die gelinkt zijn aan meerdere van de waarden van de FOD Economie, net zoals de 5 waarden samen de rode draad vormen doorheen onze organisatiecultuur en onze manier van werken. De volgende 4 acties zijn opgenomen in het waardenactieplan 2021. Alle acties kunnen online georganiseerd worden als het nodig is.

1. **Organiseren van de week van de duurzame inzetbaarheid.** Bij duurzame inzetbaarheid wordt de waarde "duurzaamheid" ingevuld vanuit een breed HR-perspectief. De week van de duurzame inzetbaarheid past ook binnen de 4de strategische doelstelling van de FOD waarin gesteld wordt dat onze FOD een welszijnsbewuste en wendbare organisatie wil zijn en duurzame werkprocessen hanteert om zijn doelstellingen te bereiken.
2. **Inspirerende sociale projecten in de kijker zetten.** We willen twee sociale projecten in de kijker zetten die inspirerend zijn voor onze organisatie, omdat meerdere van onze organisatiewaarden weerspiegeld worden in deze projecten.
3. **Organiseren van webinars in verband met duurzaamheid.** In deze reeks van 5 webinars worden de verbanden tussen onze FOD en de verschillende aspecten van duurzame ontwikkeling en duurzame economie uitgelegd aan de medewerkers.
4. **Waardenreflex toevoegen aan de project management methodologie van de FOD.** Hierdoor zal van bij de aanvang van een transversaal project de invloed en de impact van het project op onze waarden nagegaan worden. Dit zal toelaten om na te gaan hoe we het project kunnen aanpakken conform onze waarden.

De details van de waardenacties voor het jaar 2021 zijn als bijlage toegevoegd bij deze nota (bijlage 1).

Naast deze lijst van acties willen we vanuit de dienst opleiding en organisatieontwikkeling, in samenwerking met de waardenmotoren, best practices en lokale initiatieven bij bepaalde directies/stafdiensten delen, en kort op de bal te spelen op opportuniteiten die verband houden met de cultuur en de waarden van onze organisatie (vb. nagaan of bij initiatief "Radio Ecoooo" de link kan gelegd worden met onze waarden).

Het doel van al deze acties is dat onze waarden geen holle containerbegrippen zijn, maar ook echt beleefd worden en het gedrag van onze medewerkers, leidinggevend en teams richting geeft. Op die manier zorgt de waardenoefening écht voor een toegevoegde waarde, en brengt het betrokkenheid en engagement.

#### Vraag om beslissing:

Akkoord van de leden van het Directiecomité om de waarden te bevorderen in onze FOD met acties beschreven in deze nota.

Daisy Vervenne

Stafdirecteur Personeel en Organisatie

## **Bijlage 1: Transversale waardenacties 2021 voor de FOD Economie**

### **1. Organiseren van de week van de duurzame inzetbaarheid**

**Wat?** Tijdens de week van de duurzame inzetbaarheid willen we de medewerkers van onze FOD laten kennismaken met enkele initiatieven die deze duurzame inzetbaarheid mee mogelijk maken.

**Waarom?** Bij duurzame inzetbaarheid wordt de waarde "duurzaamheid" ingevuld vanuit een breed HR-perspectief. Naast de waarde "duurzaamheid" kunnen waarden als "respect" en "samen sterk" rechtstreeks gelinkt worden aan duurzame inzetbaarheid.

**Hoe?** Via 3 workshops van maximum 1,5 uur, georganiseerd over de middag, voor de geïnteresseerde medewerkers van de FOD. Online of ter plaatse, afhankelijk van het verloop van de sanitaire crisis.

1. **Workshop verbindende communicatie (OFO).** Tijdens de workshop wordt de essentie van de thematiek gedekt, en wordt aangeleerd hoe je in relatie kan staan tot anderen door je op een eerlijke en authentieke manier uit te drukken en door blijf te geven van empathie ten opzichte van anderen.
2. **Duurzame inzetbaarheid via coaching (Lumen/Talent plus).** Vertegenwoordigers van deze coachingsnetwerken komen getuigen hoe ze via coaching en begeleiding zowel groepen als individuen ondersteunen in hun ontwikkeling van hun competenties, in hun functioneren en in hun evolutie. Op die manier willen ze bijdragen tot een beter welbevinden, meer werkplezier en betere werkprestaties, kortom: tot een meer duurzame inzetbaarheid.
3. **Duurzame inzetbaarheid via een mensgerichte organisatiecultuur (In Vivo).** De mensen van In Vivo komen getuigen hoe waarden echt tot leven kunnen worden gebracht in een organisatie, en hoe een mensgerichte organisatiecultuur een fundamentele bijdrage kan leveren om betrokkenheid en werktevredenheid bij medewerkers te bereiken.

**Wanneer?** Juni 2021 (week vast te leggen volgens beschikbaarheden van de sprekers)

**Organisatie door?** S1 en S4 zorgen voor de omkadering. OFO, In Vivo en Talent Plus/Lumen zorgen voor de inhoud van de sessies.

### **2. Inspirerende sociale projecten in de kijker zetten**

**Wat?** We willen twee sociale projecten in de kijker zetten die inspirerend zijn voor onze organisatie, omdat meerdere van onze organisatiewaarden (samen sterk, respect, uitmuntend,..) weerspiegeld worden in deze projecten.

- De vzw [Armentekort](#) vertrekt vanuit een evidence-based aanpak en wil door innovatie en empowerment samen met opgeleide buddy's kansarmoede te overwinnen. Deze vzw vertrekt vanuit de cijfers en de feiten, om van hieruit iets heel warm, menselijk én resultaatgericht neer te zetten.
- De vzw [Duo for a job](#) organiseert intergenerationele en interculturele mentoring. Een ervaren persoon deelt zijn kennis en ervaring met een allochtone jongere (samen sterk), om hem te helpen om zijn/haar professionele doelstellingen te bereiken (uitmuntend). Deze relatie is gebaseerd op uitwisseling, leren en permanent en wederzijds vertrouwen (respect).

**Waarom?** Ons laten inspireren door organisaties waarvan de waarden en best-practices overeenkomen met deze van de FOD Economie.

**Hoe?** Via 1 sessie voor de frantse en nederlandse medewerkers van onze FOD, van ongeveer 1 uur, georganiseerd over de middag, voor de geïnteresseerde medewerkers van de FOD.

De oprichter van Armentekort (voor nederlandse medewerkers) en de Brusselse directeur van Duo for a Job (voor de frantse medewerkers) zijn bereid om te komen spreken over de missie, visie en waarden van hun organisaties, en hoe ze via het thema sociale cohesie en samenwerking een mentorproject ontwikkeld

hebben waarmee ze een verschil maken. We zullen de sprekers ook vragen om expliciet de link te maken met onze gemeenschappelijke waarden.

**Wanneer?** september 2021 (dat vast te leggen volgens beschikbaarheden van de sprekers)

**Organisatie door?** S1 en S4 zorgen voor de omkadering.

**Mogelijk vervolg van deze actie:** In samenwerking met het waardennetwerk gaan we verder na of we een meer concrete implicatie van onze FOD kunnen voorzien, door bijvoorbeeld medewerkers van onze FOD warm te maken om buddy te worden van één van deze organisaties, of om eventueel een buddysysteem te ontwikkelen binnen onze FOD, waarbij een veerkrachtige medewerker een medewerker in moeilijkheden ondersteunt, en zo de waarden "samen sterk" en "respect" in de praktijk te brengen.

### **3. Organiseren van webinars in verband met duurzaamheid**

**Wat?** Een reeks van 5 webinars in samenwerking met alle actoren die rond duurzaamheid werken binnen onze FOD

**Waarom?** Het doel is de verbanden tussen onze FOD en de verschillende aspecten van duurzame ontwikkeling en duurzame economie uitleggen voor de medewerkers.

**Wie?** S1 in samenwerking met S4 staan in voor de organisatie en communicatie

**Wanneer?** Eerste semester 2021

### **4. Waardenreflex toevoegen aan de project management methodologie van de FOD**

**Wat?** Binnen onze FOD is er een project management methodologie (met handleiding, tools, templates) uitgewerkt die gebruikt wordt bij transversale projecten met impact op personeel.

We willen nagaan of we een waardenreflex kunnen toevoegen aan deze projectmethodologie. De bedoeling is dat van bij de aanvang van een transversaal project de invloed en de impact van het project op onze waarden nagegaan wordt. We willen de projectwerking niet ingewikkelder of zwaarder maken, maar wel een reflex inbouwen om onze waarden indachte te houden bij de designfase van het project. Hiertoe zal een (beperkte) aanpassing worden doorvoerd aan één van de templates.

**Waarom?** Dit zal toelaten om na te gaan hoe we het project kunnen aanpakken conform onze waarden. Door het integreren van de waarden in onze projecten zorgen we dat waarden echt gaan leven binnen onze FOD.

**Wie?** S1 zal de (beperkte) aanpassingen doorvoeren aan de projectmethodologie voor transversale projecten, en deze aanpassingen ook overleggen en communiceren met de betrokken personen.

**Wanneer?** Voor eind 2021