|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| promotor | Voorstel evaluatiecollege | Argumentatie |
|
| SPK vzw | positief | Dit is een project in de buitenschoolse kinderopvang van KIKO, een werking binnen SPK. De visie sluit aan bij het Integratiepact, positieve identiteitsontwikkeling. Het project wil dat kinderen een positief zelfbeeld opbouwen, zich kunnen ontplooien en dat ze anderen kunnen respecteren zonder vooroordelen. Hiervoor moet gewerkt worden naar kinderen, naar begeleiders in de opvang/jeugdwerk; de sector buitenschoolse kinderopvang; naar burgers met diverse culturele en etnische achtergronden. Er wordt gewerkt vanuit de thema's: talent-creativiteit-gezondheid-inclusie. Als knelpunten worden aangehaald: personen met een migratieachtergrond maken minder gebruik van de kinderopvang, geen rolmodellen, minder thuis in de kinderopvang. Begeleiders in de opvang/jeugdwerk hebben weinig aandacht voor racisme; komen weinig in contact met collega's met een andere culturele en etnische achtergrond; weinig kritisch vanuit hun eigen denkkader; eerder kleurenblind. Promotor geeft ook aan dat er in de sector van de buitenschoolse kinderopvang een tekort is aan instroom van personen met een migratieachtergrond en dat het belangrijk is om diverse profielen aan te trekken. Het projectvoorstel wordt niet voldoende onderbouwd door objectieve cijfergegevens. Het project beoogt vooral de gedragswijziging bij kinderen, dat zij zich meer thuis, aanvaard en gewaardeerd voelen. Gedragsverandering in het eigen netwerk ontbreekt echter.   De partners zijn complementair en het partnerschap wordt gezien als een meerwaarde. De maatregelen die genomen worden zijn vooral naar begeleiders en naar vrijwilligers. Door het opstellen van actieplannen en het werken met ambassadeurs streeft men naar een blijvend effect. Het is belangrijk dat de acties voldoende verder bouwen op bestaande inzichten/praktijken.  De communicatiestrategie wordt vooral uitgevoerd via online communicatie en via ambassadeurs. Er worden overlegstructuren opgericht, maar verschillende partners betrokken worden, maar waar de beslissingen genomen worden, is niet duidelijk. De ervaring van de promotor en partners wordt voldoende aangetoond.  Opmerkingen aan de promotor: - Promotor dient meer kwalitatieve indicatoren aan te halen die de gedragsverandering in kaart brengen. - Promotor moet verduidelijken welke methodologische ondersteuning gebruikt zal worden voor de uitwerking van het project.  - Promotor dient te garanderen dat de gedragsverandering bij de organisatie zelf en het eigen netwerk zal teweeggebracht worden. Promotor moet verduidelijken hoe dit tot stand zal komen.  - Het project staat of valt bij de rekrutering van de vrijwilligers en enthousiaste begeleiders in de buitenschoolse kinderopvang. Dit zal de nodige aandacht vergen om van bij aanvang duidelijk te zijn over doelstellingen, mogelijkheden en verwachtingen op langere termijn. De aantallen lijken ambitieus (25 vrijwilligers bij opstart, 10 vrijwilligers die interesse tewerkstelling tonen/behouden). Daarom de suggestie om ook de randvoorwaarden en mogelijke risico’s van uitval voldoende in kaart te brengen en bij voorbaat te ondervangen (o.a. taal, mobiliteit,...).  - Promotor dient de overlegstructuur te verduidelijken. |
| Thomas More Kempen vzw | positief |  |
| School zonder Racisme vzw | positief |  |
| Samen Leven Oost-Vlaanderen | positief | De engagementsverklaring is een belangrijk onderdeel van deze oproep en moet dus zeker ondertekend worden door alle partners. Het hoofddoel van de oproep komt tussen de regels wel aan bod, maar wordt niet expliciet vertaald. De probleemanalyse is vrij anekdotisch en de problemen die worden aangehaald gaan niet uitsluitend over discriminatie of racisme; wederzijds respect is wel een rode draad. Interessant is wel dat men een concreet probleem wil aanpakken. De conflictsituaties die beschreven zijn tonen pijnlijk aan dat diversiteit op de werkvloer niet evident is, zeker in een situatie met lager geschoolde (?) arbeiders. Een grondige verandering van de omgang met elkaar op de werkvloer komt de AMIF doelgroep hier ten goede. Er wordt sterk gefocust op wederzijds respect, maar er moet ook focus zijn op het tegengaan van discriminatie en racisme tav de AMIF doelgroep en dit aspect komt hier te weinig nog aan bod. Anderzijds wordt wel vermeld dat de samenwerkingsproblemen toe te schrijven zijn aan 'gespannen relaties tussen werknemers met verschillende achtergrond', maar dat wordt niet verder uitgewerkt en enkel geïllustreerd met wat gegevens van het bedrijf. Eerdere inspanningen werkten niet, dus is men op zoek naar nieuwe externe ideeën. Met de initiatieven die binnen de werkvloer zullen georganiseerd worden, wil men de samenwerking tussen de werknemers verbeteren. Een succesvolle aanpak van de samenlevingsproblemen in dit bedrijf zou als inspirerend voorbeeld kunnen functioneren voor andere bedrijven. Hoewel men aangeeft dat de projectpartners veel ervaring hebben, lijkt het erop dat ze van 0 beginnen en zelf een tool box gaan ontwikkelen, terwijl er toch doorheen de voorbije decennia al heel wat toolboxen ontwikkeld zijn. Jammer dat men hier niet gebruik van maakt en op verder bouwt. Al was het om aan te geven in welke situatie wat NIET werkt. De reeds gevoerde acties worden niet in detail vermeld.  Het project heeft evenwel nog geen methodologie om de problemen van wederzijds respect aan te pakken. Het doel is om tot zo'n methodologie te komen tegen eind 2018 en deze in 2019 toe te passen. Een langetermijnstrategie wordt opgesteld in september 2019. Ze zetten in op gedragsverandering vooral op vlak van wederzijds respect. De veranderingsstrategie geeft echter weinig indicatoren die ingaan op de gewenste gedragsverandering. Er wordt gemeten op verschillende momenten op verschillende resultaten. Verder wordt ook gekeken naar gedragswijziging op lange termijn, dus ook na het project (nieuwe meting werktevredenheid in 2020). De projectaanvraag geeft bijgevolg weinig houvast om te besluiten of de methodologie effectief zou kunnen zijn om de problemen aan te pakken. Er wordt niet gekeken naar eerdere succesvolle initiatieven bij andere bedrijven of in andere sectoren, het lijkt alsof men hier van nul gaat beginnen terwijl er waarschijnlijk al goede praktijken bestaan. Positief is dan weer dat het eigenaarschap van de projectuitvoering bij de werknemers zal liggen, men wil bottom-up werken. Het is een interessante mix van partners waarin zowel het bedrijf, de vakbond, consultants en een communicatiebureau worden samengebracht. Dit zou kunnen toelaten om een innovatieve methodologie te ontwikkelen en toe te passen. SamenLeven (promotor) kan rekenen op een sterk netwerk die expertise heeft met diversiteit en projectmatig werken. Er wordt binnen de toelichting over de partners ook sterk gefocust op de AMIF doelgroep. The Oval Office zal meewerken aan de ontwikkeling van het project om zo mee een sterke interne campagne te voeren, gedragen vanuit het bedrijf zelf met deze problematieken rond diversiteit. Zij zullen ook de blauwdruk in een aantrekkelijke vorm uitbrengen en lanceren d.m.v. een netwerkevent. Verdere verspreiding van de blauwdruk zal via de netwerken van de partners/promotor gebeuren. Men gaat hier een stap verder dan de reeds bestaande affichecampagnes die te beperkt bleven. Nu gaan ze namelijk ook focussen op culturele achtergronden (minder breed maken van diversiteit) en gericht acties ondernemen om wederzijds respect te bekomen. Er wordt wel vermeld dat men de financiële impuls nodig heeft, maar de vraag is of een bedrijf dat met zulke problemen wordt geconfronteerd niet sowieso er iets aan dient te doen. Conclusie: het project is relevant en vanuit visibiliteit is het een zeer goed project - men kan er mee 'uitpakken'. Maar minpunt is dat men het warm water lijkt te willen heruitvinden en dat de methodologie te weinig is uitgewerkt. Opmerkingen aan de promotor: - Het lijkt zinvol om ook specifiek het management te betrekken bij de activiteiten en niet alleen de werknemers, maar het blijft wel belangrijk om bottom-up te werken. - De grote lijnen van het traject zijn al uitgetekend maar nog te weinig besproken in deze uiteenzetting, er is nog geen goed beeld gevormd over hoe/waarom de initiatieven die georganiseerd zullen worden de problematiek zullen aanpakken. Zorg ervoor dat de voorbereidende fase lang genoeg is om de methodiek en aanpak zo efficiënt mogelijk uit te werken en ook uit te rollen. - Er zijn al gelijkaardige initiatieven genomen in andere bedrijven. Het zou daarom zinvol zijn om ook hier onderzoek te doen naar andere goede praktijken, dit mee te nemen in de methodologie en hierop verder te bouwen. Er kan op basis van eerdere (eigen) initiatieven ook een balans opgemaakt worden van wat wel/niet werkt. |
| MARKANT - NETWERK VAN ONDERNEMENDE VROUWEN | positief |  |
| Stad Genk | positief | De promotor schrijft als doelstelling van het project om racisme en discriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan en de etnische kloof op de arbeidsmarkt en de werkvloer te dichten. Hij geeft ook aan om met het project als model te staan voor andere acties binnen Vlaanderen om racisme en discriminatie tegen te gaan. Hij haalt ook gedragsverandering aan naar bestuur en burgers toe dankzij een diverser lokaal bestuur. Ondertekend document van de engagementsverklaring is reeds opgeladen in de applicatie.  Er wordt ingegaan op 2 knelpunten die to-the-point zijn uitgelegd en telkens onderbouwd door (eigen) studies. 1/ Arbeidsmarktongelijkheden. 2/ Diverse werkvloer: Stad Genk merkt op dat diversiteit afneemt naarmate de niveaus in de stadsorganisatie stijgen en wil daar zelf iets aan doen. Deze stelling wordt onderbouwd door eigen 2-jaarlijkse screening van personeelsbestand + focusgesprekken van stad Genk met hoge opgeleide sollicitanten van andere origine. Zij willen dit concreet aanpakken door meer hoger opgeleiden van andere origine of HOA's aan te werven op A en B-niveau d.m.v. 2 verschillende trajecten om hun slaagkansen op examens te verhogen. Enerzijds worden de knelpunten die verhinderen dat men een job vindt aangepakt, anderzijds wordt de groep ook weerbaarder gemaakt. Ze zien ook de voordelen in van een divers personeelsbestand (zoals klantgerichtheid, herkenbaarheid stad, antiracisme,...).   Er wordt goed nagedacht over verandering bij zowel de AMIF doelgroep als de ontvangende samenleving. De fasen (3 in totaal) zijn logisch opgebouwd en geven goed weer welke doelen er worden gerealiseerd, de gewenste gedragswijziging is echter zeer vaag geformuleerd en een betrouwbare methodologie om dit te meten ontbreekt. Positief: door de trajecten binnen het project is er effectieve tewerkstelling en zijn er stagiairs met niet-EU origine op de werkvloer aan het werk. Ook focust men op zowel verandering bij het individu als bij de diensten. Het project bouwt verder op de bestaande good practices binnen de organisatie die effectief positieve gedragsveranderingen kunnen teweegbrengen. De stad Genk ziet zichzelf ook als katalysator.  Samenwerking van interne diensten Stad Genk en werkgroep gelijke kansen met eigen expertise uit verschillende diensten. Men geeft niet duidelijk aan wat de engagementen zijn van het Genkse middenveld. Daarnaast reeds partnerschap afgesloten met HOA@Work, een afgeleide uit @Level2Work van de VDAB (AMIF project), dus reeds een bestaande goede praktijk, maar we stellen ons de vraag of hierdoor dit project wel ambitieus en innovatief genoeg is en of dit geen taak van de stad zou kunnen zijn die ook zonder deze middelen zou kunnen worden opgenomen. Er zijn al duidelijke lijnen hoe de samenwerking met HOA zal verlopen, wat de taken zijn (betrokken bij traject 2), en dat Stad Genk de expertise van HOA concreet wil overnemen en zelf toepassen, ook na het project. VVSG voor disseminatie van de resultaten. Unia heeft vooral juridische adviezen voor samenwerking positieve acties rond racisme en discriminatie. Het project kadert binnen Eccar-netwerk met o.a. als actiepunt tot duurzame verandering te komen wat betreft ‘stadsbestuur als werkgever die gelijke kansen vooropstelt en racisme en discriminatie aanpakt’.  Er zijn voldoende middelen die zullen benut worden om de communiceren, te sensibiliseren en te werven. Enkel het element om de impact ervan na het project te meten ontbreekt en zou mee moeten worden opgenomen als actiepunt tijdens die laatste fase en na het project. Interne communicatie mee opnemen als deel van de communicatiestrategie is een sterk punt om zo werknemers mee aan boord te krijgen en ook daar gedragsverandering teweeg te brengen.  Het project maakt deel uit en bouwt verder op reeds bestaande beleidsinitiatieven die werden opgesomd. Extra impuls nodig om het project dat bovenop bestaande initiatieven wordt ingevoerd te verwezenlijken en tot betere resultaten komen. Engagement voor disseminatie na het project is er, maar zal nog verder moeten uitgewerkt worden.  Hopelijk vindt men voldoende kandidaten om het project te laten slagen. Er wordt nergens in het project (?) aangegeven over hoeveel personen men spreekt, zowel voor instroom als voor stages. Hoeveel vacatures verwacht men dan?  Opmerkingen aan de promotor: - Focus op de AMIF doelgroep als deelnemers voor beide trajecten. - Wordt het eindproduct een goede praktijk/draaiboek dat kan geïmplementeerd worden in verschillende bedrijven? Zo ja, kan dit dan geraadpleegd worden na de inspiratie dag? - Er wordt in de voorgaande antwoorden melding gemaakt van gedragsverandering bij de burgers dankzij herkenbaarheid (weerspiegeling samenleving) en een betere klantgerichtheid. Hierrond zijn geen concrete maatregelen opgenomen Hoe ga je dit meten en beoordelen? Zullen er ook focusgesprekken plaatsvinden met het bestuur waar de deelnemers contacten mee zullen hebben? |
| Vlerick Business School | negatief | De promotor onderstreept het belang van diversiteit in personeels- én studentenbestand. De promotor kent de visie en doelstellingen van het integratiepact. Kwetsbare groepen = onbenut potentieel en niet-aanstellingen op de arbeidsmarkt (al dan niet op hun niveau) leidt tot vooroordelen, racisme en discriminatie. Er is verwijzing naar verschillende studies en cijfers. Ze willen verder gaan dan enkel de mindset veranderen van bedrijven, maar ook inzetten op de talenten en toekomstperspectieven van de doelgroep zelf om zo de werkzaamheidskloof te dichten.  Het project beoogt bruggen te bouwen tussen kansarme jeugd met een migratieachtergrond (via TADA tekenschool), jonge professionals met een migratieachtergrond (via Muslinked) en de academische wereld die individuen begeleidt om sterker te staan op de arbeidsmarkt (via Vlerick business school). Wijziging bekomen in aanwervings- en doorstroombeleid door de werkgever, vanuit een ondersteuning van het individu. Aandacht voor het intergenerationele is positief, net als het inzetten op de verschillende actoren / stappen binnen het Arbeidsmarktgegeven als op de huidige werkgevers en de toekomstige werknemers/-gevers. Voor 14-19 jarigen wordt beoogd om hen betere toekomstperspectieven aan te bieden op de arbeidsmarkt, via het versterken van vaardigheden m.b.t. zelfvertrouwen, zelfkennis en maatschappelijke bewustzijn en transversale skills. Daarnaast tracht men de tewerkstelling van hoger opgeleiden te verhogen door specifiek de talenten te versterken binnen de steeds veranderende arbeidsmarkt.  De strategie die men voorstelt, wordt gedetailleerd omschreven in verschillende fasen. Voorbereidende fase met literatuurstudie, waarbij trajecten worden ontwikkeld: goed dat er een klankbordgroep wordt samengeroepen om feedback te geven om het project bij te sturen waar nodig en ook dat er interviews worden gedaan om in te gaan op de specifieke noden van de doelgroep. Ontwikkelen van de trajecten rond de 3 pijlers voor elke doelgroep (jongeren-professionals-bedrijven). Nadien pilootfase, met uittesten van de inhoudelijke trajecten (sessies). Voorlaatste fase is blauwdruk van de trajecten die gratis ter beschikking zullen staan. Nadien validatie en disseminatie. Vraag stelt zich of deze trajecten niet zeer summier zijn voor het behalen van de doelstellingen (i.c.er worden vijftal video’s gemaakt waarrond met verder werkt); een module intercultureel management voor de bedrijfswereld bestaat reeds, en de vraag is hoe deze module vernieuwend zal zijn. De opeenvolgende acties worden wel helder uiteengezet en de opzet is realistisch.  Het veranderingstraject focust op het versterken van de inhoudelijke kennis bij de doelgroep via verschillende tools en sessies (bijv. leiderschap) met TADA of Muslinked, met inbegrip van sessies voor werkgevers (waardoor ook deze als doelgroep worden meegenomen in het traject); daarnaast focust men op het inzetten en promoten van rolmodellen; ten derde focust men op het creëren van een relevant netwerk. De drie invalshoeken en strategieën zijn alle gericht op het emanciperen en versterken van de doelgroepen. In het voorstel ontbreekt nog een onderbouwing over de voorbereiding van de rolmodellen en het klaarstomen van de deelnemers (zowel werknemers als werkgevers) aan het netwerkevent. Ik heb het gevoel dat Vlerick Business School ongeveer denkt te weten wat migratiejongeren nodig hebben en dus een aanbod zal ontwikkelen. Het is de vraag of dit klopt en of deze jongeren hierop staan te wachten. Er wordt in het project niet uitgegaan van de noden van de doelgroep. Muslinked is net zoals in het project van Markant vzw betrokken, hier wordt niet gesproken over mannen of vrouwen maar algemeen jongeren. Volgens mij zou coaching op maat (aansluitend op het businessplan of toekomstplan van de jongere) meer impact hebben dan enkele gevolgde groepssessies. De gedragswijziging die men beoogt, wordt weinig vertaald in concrete indicatoren. Enerzijds beoogt men voor de jongeren een positievere houding ten opzichte van de maatschappij en voor de jongprofessionals een versterking van hun competenties.  Het project richt zich dus in eerste instantie op talentversterking en niet op aanpakken van discriminatie bij werkgevers bijv. zoals men stelt in de projectaanvraag. Er zou daarom ook meer focus moeten zijn op de gedragswijziging bij de bedrijven. Vlerick heeft al een sterk netwerk opgebouwd, dit mogen ze in dit kader dan ook meer in de verf zetten en op inzetten. Het is ook onduidelijk hoe de impact van de sessies zullen gemeten worden en of één sessie bij bedrijven wel effectief voldoende gedragsverandering zal teweegbrengen. Daarbij stellen we ons ook de vraag op welke criteria bedrijven zullen geselecteerd worden om deel te nemen aan de interculturele sessie.    Er is wel een sterk partnerschap gecreëerd dat zeer hoopgevend is. Elke partner beschikt over voldoende expertise en het partnerschap lijkt een logisch gevolg van elk van hun activiteiten en die zijn hier in dit project mooi met elkaar verweven. De 3 partners verbinden zich vanuit hun respectievelijke sterktes waardoor de som van de 3 veel meer kan worden.   De duurzaamheid en groeimarge van het project worden uitgebreid uitgelegd door enerzijds een focus op de ontwikkeling en verderzetting van de trajecten (bijv. mindset van bedrijven beïnvloeden door te gaan focussen op talent i.p.v. achtergrond) en anderzijds de communicatiestrategie om de trajecten in de kijker te zetten. Ook netwerk van het partnerschap + klankbordgroep, communicatiestrategie, eigen middelen zorgt voor duurzame disseminatie. De producten van het project zullen blijven leven na afloop ervan. Volledig communicatieplan ligt al klaar en de communicatiestrategie is goed ontwikkeld en er zit een duidelijke visie achter. Positief is de benadering vanuit de individuen i.p.v. de arbeidsmarkt, waarbij de werknemer zelf makkelijker kan inspelen op een veranderende arbeidsmarkt. Compatibel met bestaande hulpmiddelen, verschil is: over verschillende levensfases heen. Het geheel is wel realistisch, maar de vraag stelt zich of het ambitieus genoeg is (zeker gezien het netwerk van de businessschool) - aantal trajecten, bedrijven,... De financiële impuls laat toe om de partners te laten samenwerken om zo tot innovatieve trajecten te komen die voortbouwen op reeds bestaande structuren en materiaal dat al voorhanden is. Van daaruit komt wel de vraag of dit project wel financiële steun nodig heeft.   Het team heeft reeds veel ervaring en expertise met het uitvoeren van projecten (o.a. ook van ESF) rond deze materie en de promotor beschikt ook over voldoende netwerken waaruit kennis kan geput worden. Aangezien het netwerken één van de drie pijlers is binnen de methodologie, mag deze troef van Vlerick zeker in de kijker worden gezet en uitgespeeld. ESF projecten werden succesvol gevalideerd en hebben al geleid tot bruikbare toolboxen. Refereren opnieuw naar doelstelling Integratiepact om hiertoe bij te dragen.  Nog enkele aandachtspunten: Het is niet altijd even duidelijk aan welke knelpunten de acties precies willen tegemoetkomen, dit ontbreekt in de analyse. Daardoor blijft het 'waarom' van de keuze voor deze ingezette acties veelal onduidelijk: waarom is het inzetten van rolmodellen noodzakelijk? Waar vertonen de huidige leiderschapsmodules hiaten? Waaruit blijkt dat de huidige interculturele management trajecten of sessies onvoldoende zijn? Over deze 3 trajecten blijft bovendien onduidelijk op basis waarvan de bedrijven dit gratis aanbod kunnen krijgen en welk engagement er mee gepaard gaat. Veel onduidelijkheid ook over de verandering die ze met alle acties precies willen bereiken, welk (duurzaam)resultaat wordt er mee beoogd en hoe gaan ze dat vastleggen? Ook het 'hoe' werpt veel vraagtekens op: gezien het belang dat aan het inzetten van rolmodellen wordt gegeven: is er omkadering voorzien of gaat men uit van louter visibiliteit?   Opmerkingen aan de promotor: Voor bijkomende toelichting bij het inhoudelijk advies, kunt u terecht bij Afdeling ESF en Duurzaam ondernemen. Niet-geselecteerde projecten kunnen voor ondersteuning bij de verdere uitwerking van hun project terecht bij Integratiepact vzw: info@integratiepact.be - De selectie van de deelnemers voor beide trajecten moet strikt voldoen aan de AMIF criteria - Het ondertekenen van de engagementsverklaring is een essentieel onderdeel van de oproep en dient dan ook ondertekend te worden door promotor en partners. - Er wordt ook aandacht geschonken aan de resultaten, maar hoe zit het met de opvolging van deze jongeren? Hoeveel gaan er uiteindelijk effectief verder studeren en hoeveel professionals hebben nu uiteindelijk een job op niveau of zitten in een leidinggevende functie? - Wordt ook de impact van de rolmodellen gemeten? - Zal er ook nog worden gekeken naar het personeelsbestand van de deelnemende bedrijven na (of tijdens) het project en of er ook verandering heeft plaatsgevonden? - Gezien het belang dat aan rolmodellen wordt gegeven zou een omkadering hiervan wenselijk zijn. Welke verandering wil je hiermee doorvoeren (kinderen - jongere hooggeschoolden - werkgevers). Knowhow over het inzetten van ambassadeurs integreren, zou hierbij een goede eerste stap zijn. Het kan immers niet de bedoeling zijn enkel op visibiliteit te focussen. - Interesse voor een leiderschapsmodule is bevraagd. Waarin schuilen de huidige tekortkomingen in het pakket of in de doelgroep? Voor welke profielen gaat dit ingezet worden? De 'quick-win' profielen die relatief gesproken 'gemakkelijker' toegang hebben? Hoe gaat de effectiviteit van de aanpak/pakket gemeten worden? - Wat het aanbod interculturele management voor 3 bedrijven betreft zou duidelijkheid kunnen geschapen worden rond de criteria die bij de selectie van de bedrijven worden gehanteerd, waarin ze verschillen van het reeds bestaand aanbod en welk engagement van de deelnemende bedrijven wordt verwacht. Welke verandering willen ze met deze acties precies bereiken, welk (duurzaam)resultaat wordt er mee beoogd voor de 3 deeldoelgroepen (kinderen - jongere hooggeschoolden - werkgevers en hoe gaan ze dat vastleggen? Ook het 'hoe' werpt veel vraagtekens op: gezien het belang dat aan het inzetten van rolmodellen wordt gegeven: is er omkadering voorzien of gaat men uit van louter 'visibiliteit'?  - Ook de planning is verduidelijking nodig: voor het 'zichtbaar maken' van de rolmodellen wordt 2 maanden voorzien en voordat de leiderschapssessies - die als rolmodellen zouden ingezet worden - worden gegeven? Voorbereiden netwerk moment 1j ervoor 2 maanden? de maand voor het event niet? Startsessie project / stuurgroep : niets voorzien? Literatuurstudie ook bij ontwikkeling trajecten gezien de interactie die er tussen beide zou moeten zijn. - Vlerick Business School heeft een zeer sterk netwerk aan werkgeverszijde. Deze niet gericht inzettten zou een gemiste kans zijn.  - Het voorgestelde partnerschap biedt heel wat opportuniteiten, het zou jammer zijn indien deze geen vervolg zou kennen. |
| Belgian Student Platform | negatief | De promotor verklaart zich akkoord met de visie en doelstellingen van het Integratiepact, maar gaat hier verder niet op in.  Het projectvoorstel focust op de doelgroep OKAN-leerlingen en beschrijft een aantal algemene knelpunten die hun integratie bemoeilijken, vb. taal, culturele verschillen, onderwijs. Als redenen voor discriminatie bespreekt men: elkaar niet kennen, nooit samenkomen, geen contact kunnen/willen leggen. De probleemanalyse blijft zeer algemeen en wordt niet onderbouwd door objectieve data, studies, rapporten. Ook wordt geen analyse gemaakt van de bestaande begeleiding voor OKAN-jongeren (vb. het jongerenproject van AgII), om van daaruit de hiaten in kaart te brengen.   In het veranderingstraject wil men werken aan bovenstaande knelpunten door de jongere samen met studenten van de hogeschool activiteiten te laten ondernemen. De vooropgestelde acties zijn zeer eenzijdig. Er wordt enkel voorzien in begeleiding van de nieuwkomers: nieuwkomers moeten de taal leren, moeten de waarden en normen van onze samenleving kennen, moeten kennis hebben van Limburg, Vlaanderen en België, belangrijk dat ze onze geschiedenis kennen, door kennis te maken met rolmodellen moeten ze meer kansen kunnen grijpen. Er wordt voorbijgegaan aan het wederzijds proces van integratie. Zo worden geen vragen gesteld over de toegankelijkheid en drempels bij jeugd- en andere verenigingen en mogelijke veranderingen die de toegankelijkheid kunnen vergroten.   Het projectvoorstel houdt eigenlijk de ontwikkeling van een buddy-/mentorsysteem in, gericht op het inzetten van studenten als vrijwilliger. Het is jammer dat men niet verwijst naar of verder bouwt op de talrijke bestaande methodieken van buddywerkingen, mentorshipprogramma's, brugfiguren in Vlaanderen en daarbuiten. Het inzetten van studenten hoger onderwijs is interessant als idee en dit kan een mooi en nuttig project zijn om groepen met elkaar in verbinding te brengen. Het zou daarom waardevol zijn om aansluiting te zoeken bij meer ervaren organisaties. Dan zou een interessant veranderingstraject kunnen worden opgezet waarbij een methodiek waarin het wederzijds proces centraal staat, wordt opgeschaald en/of aangepast op maat van de Limburgse context. De doelstelling van het Integratiepact, bestrijden van discriminatie, racisme en bevorderen wederzijds respect, wordt te weinig vertaald in concrete resultaten en indicatoren. De beoogde gedragsverandering focust enkel op de versterking van de jongere, terwijl een succesvol buddyproject ook impact probeert te realiseren op de ontvangende samenleving. Deze impact op de studenten en de verenigingen/organisaties die men bezoekt, wordt niet vertaald in de resultaten/indicatoren.  Als partners worden PXL, 3 secundaire scholen met OKAN-klassen, een internaat met OKAN-leerlingen en GC Vuslat opgegeven. De engagementen van de partners zijn echter nog zeer vaag (“openheid om mee te werken”), rollen zijn onduidelijk en bovendien worden geen middelen voor de partners voorzien in de projectbegroting. De vraag rijst zelfs of de genoemde partners voldoende op de hoogte zijn van het project en de visie die in het project vertaald wordt. We missen in het projectvoorstel een partner met praktijkervaring rond de thematiek en de doelgroep (zie opmerking boven).  De promotor heeft geen plan om de acties een duurzaam karakter te geven. De communicatie wil men vooral laten verlopen via social media en lokale media. Een uitgewerkt communicatieplan afgestemd op de communicatiedoelstellingen van Integratiepact ontbreekt. De promotor is wel bereid om deel uit te maken van het bredere proces van Integratiepact. De complementariteit met bestaande activiteiten in het netwerk van de jongeren wordt onvoldoende aangetoond. Het projectvoorstel zou sterker zijn mocht men aansluiting zoeken en additioneel werken aan dienstverleners die nu al een rol opnemen in het traject van de jongeren.  De projectplanning is rudimentair en dient verder uitgewerkt te worden. Men geeft aan over medewerkers met veel ervaring te beschikken, maar dit wordt niet onderbouwd. Een beschrijving van hun competenties inzake uitvoering, monitoring en evaluatie van sociaal innovatieve projecten ontbreekt. Via maandelijkse bijeenkomsten met coördinatoren en vrijwilligers wordt de projectvoortgang besproken. Een betrokkenheid van de andere partners ontbreekt (OKAN-scholen, andere relevante stakeholders, …). De overlegstructuren zijn voorzien, maar nog weinig uitgewerkt.  Opmerkingen aan de promotor: Voor bijkomende toelichting bij het inhoudelijk advies, kunt u terecht bij Afdeling ESF en Duurzaam ondernemen.  Niet-geselecteerde projecten kunnen voor ondersteuning bij de verdere uitwerking van hun project terecht bij Integratiepact vzw: info@integratiepact.be |
| Stad Eeklo | negatief | De promotor sluit zich aan bij de visie en doelstellingen van het IP en is bereid een engagement aan te gaan.  De promotor verwijst naar diverse Europese studies en rapporten die knelpunten en aanbevelingen m.b.t. kinderopvang en onderwijs in kaart brengen. De probleemanalyse gaat echter zeer breed en focust niet enkel op de problematiek rond discriminatie, racisme en wederzijds respect en de uitdagingen die er op dit vlak zijn. Een aantal aangehaalde knelpunten zijn zeker relevant om binnen deze projectoproep aan te pakken met name hoe kan de relatie tussen scholen-personen uit derde landen worden versterkt, hoe kunnen wederzijdse vooroordelen die een kwalitatieve, duurzame kleuterparticipatie in de weg staan worden weggewerkt, etc. De analyse gaat weinig in op de context in Eeklo en de betrokken scholen (hoe groot is de populatie derdelanders, bij hoeveel ouders/kleuters stelt zich een probleem, welke knelpunten ervaren de scholen/leerkrachten en ouders) en de specifieke uitdagingen die men wil aanpakken. De promotor geeft aan dat het projectvoorstel voortvloeit uit een lokale denktank, maar het is niet duidelijk hoe de inzichten werden verzameld (vb. surveys, enquêtes bij scholen, bevragingen ouders/zelforganisaties, ...).  Het veranderingstraject wil inzetten op professionalisering van de kleuterleidsters en de relatie school-ouders versterken. Bij de beschrijving van de concrete maatregelen missen we echter focus. Er worden een resem acties opgesomd, vb. diversiteitsbeleid, ontwikkeling wenbeleid, vorming, maar het geheel is weinig samenhangend. Wat vooral ontbreekt is een verwijzing naar succesvolle bestaande praktijken. Zo lopen er bijvoorbeeld in het kader van een andere AMIF-oproep interessante proeftuinen rond ouderbetrokkenheid i.f.v. kleuterparticipatie. Het had interessant geweest om aansluiting te zoeken bij deze (meer ervaren) initiatiefnemers. De promotor zou dan van daaruit een veranderingstraject kunnen opzetten dat verder bouwt op bestaande expertise rond taal, wenbeleid, participatie, diversiteit, ontmoeting, ... i.p.v. van het veranderingstraject op te starten in de lokale context zonder bovenlokale expertise.   De link tussen de maatregelen en de gedragsverandering is niet erg helder. Vb. een van de indicatoren is een hogere aanwezigheid van kleuters uit derde landen, maar het percentage afwezige kleuters is niet opgenomen in de analyse. Ook voor het opstellen van resultaten en indicatoren zou veel geleerd kunnen worden van bestaande praktijken.  Het partnerschap bestaat uit lokale partners uit Eeklo en hieruit blijkt een groot lokaal draagvlak voor het project. We missen echter een vernieuwend partnerschap waarbij stad Eeklo en meer ervaren organisaties een veranderingstraject opzetten dat reële gedragsverandering kan realiseren. We missen ook een actieve betrokkenheid van de scholen zelf en organisaties die de doelgroep vertegenwoordigen. Hun engagementen zijn binnen dit project nog onvoldoende concreet.  Het is positief dat de stad engagement toont om in te zetten op het thema en verandering wil te realiseren. Het model dat men voorstelt (extra krachten in de instapklas) is echter weinig duurzaam. Men beschrijft ook enkel de impact binnen de lokale context, de bredere maatschappelijke impact op bovenlokaal niveau komt niet aan bod.   De communicatiestrategie is beperkt uitgewerkt. Men wil zich aansluiten bij het bredere transitieproces dat Integratiepact wil realiseren, maar de wijze waarop ontbreekt. Vooral de complementariteit met het lokale beleid wordt aangetoond, maar de aansluiting met andere ontwikkelingen rond kleuterparticipatie in Vlaanderen wordt niet gemaakt De promotor nam deel aan activiteiten van de koepelstructuur om het project vorm te geven. De pormotor wil verder beroep doen op IP voor het vinden van andere partners en een bredere bekendmaking.   De projectplanning is op dit moment nog ondermaats en bevat vooral een aantal vage, niet-uitgewerkte activiteiten. Door het ontbreken van een duidelijke aanpak en methodiek, ontbreken ook meetbare mijlpalen.  De indiener verklaart ervaring te hebben met projectbeheer. Verdere toelichting over ervaring van de organisatie met sociaal innovatieve projecten wordt niet gegeven. De mensen die het project zullen uitvoeren, zijn 3 personen van de stad Eeklo (coördinator kinderopvang, coördinator lokaal sociaal beleid en stafmedewerker diversiteit). In de begroting wordt echter enkel budget aangevraagd voor extra kindbegeleiders in de scholen. Het project kan enkel de kosten financieren die direct gelieerd zijn aan de projectactiviteiten. De structuur voor de projectopvolging is ondermaats. Een degelijke structuur die toelaat om tussentijds en aan het einde van het project te rapporteren over resultaten/indicatoren en een procesevaluatie op te maken ontbreekt.  Opmerkingen aan de promotor: Voor bijkomende toelichting bij het inhoudelijk advies, kunt u terecht bij Afdeling ESF en Duurzaam ondernemen.  Niet-geselecteerde projecten kunnen voor ondersteuning bij de verdere uitwerking van hun project terecht bij Integratiepact vzw: info@integratiepact.be De koepelorganisatie kan de promotor in contact brengen met AMIF-projecten rond kleuterparticipatie. |
| Ugent | positief |  |
| VUB | positief |  |
| Dienst Diversiteit Diest (ism Arktos) | negatief |  |
| SPK | positief |  |
| W13 | negatief |  |
| Urban Product vzw | negatief |  |
| CAW Oost-Vlaanderen | negatief | De promotor onderschrijft de visie en doelstellingen van het Integratiepact. Men ziet een gelijke, niet-discriminerende behandeling als een middel om de integratie van derdelanders te bevorderen.  De promotor maakt een heldere analyse van de problematiek en verwijst hiervoor naar relevante studies en rapporten. De knelpunten worden steeds onderbouwd door objectieve data. De promotor heeft via haar dienstverlening een sterke voeling met de doelgroep derdelanders en kennis van de woonproblematiek.  Het project zet in op diverse pijlers om op een geïntegreerde manier aan de huisvestingsproblematiek te werken. Er wordt zowel ingezet op de begeleiding/versterking van de huurder als op gedragsverandering bij verhuurder, al ligt de focus wel voornamelijk op het eerste luik. Voor dit luik bouwt men ook verder op bestaande expertise, vb. buddywerking, Mind Spring-methodiek, ... Binnen het tweede luik, gedragswijziging bij verhuurders, heeft de promotor minder expertise en gaat men op zoek naar nieuwe initiatieven zoals het gebruik van beeldfragmenten/getuigenissen, ontwikkelen "Brand Mantra", ... De acties die men wil opzetten zijn concreet en zichtbaar. De cruciale vraag in het project is hoe verhuurders worden overtuigd om mee te werken, ... Het is duidelijk welke gedragsverandering wordt beoogd en er zijn duidelijke resultaten en indicatoren bepaald. Men beschrijft ook duidelijk hoe men resultaten/indicatoren zal meten.   Het zwakke punt in de projectaanvraag is dat het gebrek aan een innovatief partnerschap om deze complexe problematiek aan te pakken. Via dit project wil men vooral de eigen basiswerking versterken en uitbouwen (formeel is VLOS partner, maar er wordt enkel personeel bij CAW begroot). Het is in de eerste plaats jammer dat er geen partnerschap wordt aangegaan met andere steden/organisaties die ervaring rond de thematiek hebben opgebouwd. Daarnaast ontbreekt ook een partnerschap met vertegenwoordigers van verhuurders. De ambitie is er wel om het partnerschap te verruimen, maar er zijn te weinig garanties dat men voldoende betrokkenheid/engagementen bij de verhuurders zal kunnen creëren om concrete vooruitgang te kunnen boeken. De indienende organisatie stelt ook letterlijk dat het succes van het project zal afhangen van het aantal woonactoren dat bereid is woningen te verhuren aan derdelanders en het aantal stakeholders en partners die willen meestappen in het project. Dit zijn essentiële voorwaarden die voor de start van het project vervuld zouden moeten zijn om een succesvol project op te zetten. Het opzet is waardevol, maar er ontbreekt een vernieuwend partnerschap met de verschillende belangengroepen en met de nodige expertise om overtuigend te zijn.  Het project heeft de ambitie om duurzame verandering te realiseren (o.m. via samenwerkingsovereenkomsten met private en sociale verhuurders). Het project omvat een aantal zeer visibele maatregelen en men voorziet acties om ook andere regio's te overtuigen van hun initiatief. De complementariteit met de eigen dienstverlening wordt voldoende aangetoond. Er is bereidheid om samen te werken met de koepelstructuur en men heeft juiste verwachtingen op het vlak van ondersteuning. De planning geeft de acties weer op een tijdslijn. Het ontbreekt nog aan tussentijdse en finale mijlpalen op het project goed opvolgbaar te maken. De resultaten en indicatoren zouden op een tijdslijn gezet moeten worden. Verder bij de beschrijving van de opvolgingsstructuur wordt wel meer gedetailleerd beschreven hoe het project wordt opgevolgd/geëvalueerd.  De promotor verklaart veel ervaring te hebben met projectopvolging maar geeft geen specifieke voorbeelden. Er worden slechts 2 personen opgegeven die instaan voor de projectuitvoering en -opvolging. Het ontbreekt aan een beschrijving van deskundigheid en voorgaande ervaring. De andere profielen opgenomen in de projectbegroting worden niet vermeld. De promotor heeft al goed nagedacht over een opvolgingsstructuur. (enkel een timing ontbreekt). Overlegstructuren voor inhoudelijke, financiële en administratieve opvolging zijn voorzien.  Opmerkingen aan de promotor: We raden de promotor aan om aansluiting te zoeken bij het project van VUB rond discriminatie op de huurmarkt en waar mogelijk ervaring uit te wisselen. Voor bijkomende toelichting bij het inhoudelijk advies, kunt u terecht bij Afdeling ESF en Duurzaam ondernemen. Niet-geselecteerde projecten kunnen voor ondersteuning bij de verdere uitwerking van hun project terecht bij Integratiepact vzw: info@integratiepact.be |
| Stad Lommel | negatief |  |
| Beweging.net | negatief | De promotor stelt zichzelf en de partners voor en haalt aan dat de visie en het beleid van iedere deelnemende organisatie de doelstellingen van het Integratiepact onderschrijft. De hoofddoelstellingen van de promotor: zijn de universele rechten van de mens afdwingen en verbeteren; een rechtvaardige en zorgzame samenleving; mensen moeten ruimte krijgen om hun geloof te beleven, zonder dat het openbare leven wordt beheerst door 1 specifieke levensbeschouwing. Dit project wordt opgenomen door een onderdeel van Beweging.net: CVBA SO Sociaal Engagement. Op het einde vermeldt de promotor uitdrukkelijk dat de promotor en alle betrokken partners de engagementsverklaring willen ondertekenen en dat ze bij uitbreiding ook hun netwerken zullen oproepen om zich mee te scharen achter de doelstellingen van het integratiepact en hieraan mee te werken. Als knelpunten worden twee grote items beschreven: 1. Een maatschappelijke kloof (welzijn en gezondheid, verenigingsleven, onderwijs). Als oorzaken wordt verwezen naar een zwakkere socio-economische positie van PBH, maar dit verklaart niet alles: er is een gebrek aan rolmodellen, een taalkloof, vooroordelen waardoor er een gebrek is aan ontmoeting en wederzijds wantrouwen. Grote maatschappelijke actoren hebben ervaring, maar de diversiteit in de maatschappij is niet genoeg doorgesijpeld in de 'klassieke' organisaties. 2. Vrijwilligerskloof, bij een aantal klassieke organisaties is het moeilijk om vrijwilligers aan te trekken. De vrijwilligers kunnen een verrijking zijn voor nieuwe inzichten.  Er ontbreekt telkens een schakel om mensen naar verschillende verenigingen/organisaties toe te leiden. Daarom wil men inzetten op brugfiguren. Impact zal er niet alleen zijn voor de personen, maar ook voor de organisaties. De analyse is gestoeld op wetenschappelijk onderzoek en literatuur. Met dit project wil men twee doelen bereiken: de partners in staat stellen een diverser publiek te bereiken met hun dienstverlening en organisaties ondersteunen in hun interculturaliseringsproces. Via brugfiguren kunnen discriminatie en negatieve effecten ervan op individuele personen worden teruggedrongen. Ontmoetingen zorgen voor het versterken van wederzijds respect. Door de inzet van brugfiguren krijgen pbh's meer kansen in de samenleving, de beeldvorming wijzigt, organisaties worden zich bewust van drempels, organisaties worden geholpen in het traject van interculturalisatie. Het concept van brugfiguren bestaat al, maar er is nood aan professionalisering en het uitdragen van een werkmodel en de oprichting van een platform. Er is momenteel nog te weinig onderzoek gedaan naar de impact en manier van werken volgens de brugfigurenwerking, daarom is er ook een extra financiële impuls nodig. Men wil dit dus verder onderzoeken en uitrollen en katalysator zijn voor deze methodiek. Brugfiguren zullen ook op verschillende manieren worden ingezet en de methodiek wordt in 3 fasen uitgewerkt, toegepast en verspreid. Dit is een zeer waardevol project dat in zijn doelstellingen en uitwerking beantwoordt aan het IP, dat een grote en duurzame impact kan hebben op personen en organisaties. Het gaat hier over een groot bereik van personen. De ontwikkelde methodologie kan uitgedragen worden naar andere organisaties, want er zullen handvaten worden uitgereikt vanuit de opgebouwde expertise van de brugfiguren methodiek. Het aspect van duurzaamheid blijft verder wel te vaag.  De partners zitten al voornamelijk binnen de overkoepelende structuur (Beweging.net zelf) en zijn weinig innovatief. Enkel de expertise van HIVA in fase 1 lijkt hier een meerwaarde te zijn. Positief is dat er meer onderzoek zal gedaan worden naar de werking van brugfiguren, maar de valkuil is dat men reeds bestaande initiatieven zal herhalen en weinig vernieuwing zal brengen bij deze methodiek. Het concept brugfiguren is al veel ruimer verspreid en ook in praktijk gebracht, waarvoor wel nog meer ondersteuning kan gebeuren maar dan gericht op de lokale en regionale werkingen die hierop inzetten.  Opmerkingen aan de promotor: Er voor zorgen dat de ontwikkelde know how ook uitgedragen kan worden naar andere organisaties buiten beweging.net. De koepelorganisatie kan hier een belangrijke rol spelen voor het uitdragen van de resultaten en het verduurzamen van de methodieken.  Voor bijkomende toelichting bij het inhoudelijk advies, kunt u terecht bij Afdeling ESF en Duurzaam ondernemen. Niet-geselecteerde projecten kunnen voor ondersteuning bij de verdere uitwerking van hun project terecht bij Integratiepact vzw: info@integratiepact.be |
| Stad Mechelen | negatief | De context en uitdagingen voor Mechelen worden goed uitgewerkt. Er zijn cijfers op basis van bevolkingsregister + 1 studie van Stadsmonitor. Het aan te pakken knelpunt is duidelijk: personeelsbestand verrijken met derdelanders op A- B- en C-niveau. De promotor haalt ook voordelen aan van een divers personeelsbestand (verbinding tussen burgers, herkenning, samen-leven,...) en dat ze een voorbeeldrol willen opnemen hierin. Men haalt hier nogmaals enkele knelpunten aan die via dialooggroepen naar boven zijn gekomen. Men zal tijdens het traject voor de doelgroep inspelen op welbevinden, binding en succeservaringen om vertrouwen te wekken dat er kansen en perspectieven zijn voor hen. Zo willen ze een sterk gekwalificeerde in-/uitstroom bereiken. De verschillende fasen zijn niet concreet uitgewerkt bij deze vraag, wel in de planning. Het doel is om high potentials te begeleiden en ze in te zetten op de verschillende domeinen (vrijwilliger/stage/...) om discriminatie tegen te gaan op de werkvloer/beeld van de burgers. Dit project vloeit voort uit het diversiteitsbeleid van de stad. Het is een zeer integraal project en de expertise is zeker aanwezig. Extra financiering is volgens de promotor nodig om tewerkstellingsmogelijkheden te creëren en de cultuur sensitieve mindset te boosten, maar uiteindelijk heeft dit project niet echt die extra financiële steun nodig, want het maakt integraal deel uit van echt diversiteitsbeleid van de stad Mechelen. Men haalt ook het belang aan van rolmodellen en het uitwisselen van de aanpak met andere gelijksoortige projecten. Er is bereidheid om ervaringen na het project te delen na het project en het project als goede praktijk voor andere lokale besturen uit te rollen. Er wordt ingespeeld op sensibiliseren bij de interne diensten/klanten en externe klanten d.m.v. campagne die gebruik maakt van de rolmodellen  Het is een sterk punt dat de stad (groep) Mechelen een uitgebreid netwerk heeft waarop hij beroep kan doen voor dit project, maar er ontbreekt toch een sterk partnerschap voor een intensievere wisselwerking van de expertise van een organisatie die actief betrokken zal worden bij de uitvoering van het project (bijvoorbeeld op vlak van meten, methodologie of innovatie,...). Het is inderdaad noodzakelijk dat stad en politie worden gezien als een bestuur dat openstaat voor diversiteit, maar dan moet er effectief ook gedragsverandering kunnen gemeten worden bij het personeel zelf. Ook een campagnevoerder zou een goede partner kunnen zijn bij het uitvoeren van het communicatieplan. Het zou bijvoorbeeld ook goed zijn om de rolmodellen tijdens de campagne in de verf te zetten (wel eerst even checken met de personen zelf of ze dit willen doen en hen goed vooraf briefen over wat deze rol precies zal inhouden). Verder is het onduidelijk of er tijdens/na het project ook nog resultaten zullen gemeten worden wat betreft de effectieve tewerkstelling (na de stage/werkplekleren) van de AMIF doelgroep op A-, B- en C-niveau binnen de stadsdiensten. De voorstellen zijn interessant en innovatief, maar weinig concreet.  Opmerkingen aan de promotor: Werk het project en de maatregelen verder uit. Geef bij de beweringen cijfers en studies die dit ondersteunen.  Voor bijkomende toelichting bij het inhoudelijk advies, kunt u terecht bij Afdeling ESF en Duurzaam ondernemen. Niet-geselecteerde projecten kunnen voor ondersteuning bij de verdere uitwerking van hun project terecht bij Integratiepact vzw: info@integratiepact.be |
| Stad Oostende | negatief | Binnen dit project wil Stad Oostende een 20-tal storytellers werven, begeleiden en in contact brengen met het doelpubliek alle Oostendenaren, met een specifieke focus op senioren. Daarnaast wil Stad Oostende ook beroep doen op de bestaande initiatieven zoals "Lunch je wijs-sessies" en de "expert interculturaliteit".   Stad Oostende onderbouwt het projectvoorstel vanuit verschillende bronnen de knelpunten rond racisme. Stad Oostende geeft een overzicht van interessante geografische en demografische gegevens om de context te schetsen. De enquête "Kom uit je schelp" van 2016 toont aan dat een deel van de bevolking nooit in contact komt met mensen uit een andere cultuur of bewust niet wil komen. 1/3e van de respondenten wil bijvoorbeeld niet dat er activiteiten georganiseerd worden om mensen met een migratieachtergrond te leren kennen. Het jaarrapport van Unia en de mening van de Multiculturele adviesraad worden kort aangehaald. Het projectvoorstel had nog wat beter kunnen inzoomen op specifieke uitdagingen voor Oostende.  Stad Oostende wil het project uitvoeren in partnerschap met FMDO vzw, die een belangrijke rol kan spelen in het toeleiden van storytellers en de bekendmaking van het project. Het meldpunt van Unia wordt betrokken om hun expertise in racisme- en discriminatiebestrijding en het aanbod van vormingen te kunnen meenemen. De expertise van Samen Divers wordt meegenomen in de bekendmaking van het project en het ontwikkelen en het bijsturen van het project. Dit is een sterk partnerschap dat de indicatoren / doelstellingen verder zou kunnen verfijnen.   Sterke punten van het project zijn:  - Het project onderschrijft de visie en doelstellingen van het Integratiepact en ondertekent bij de start van het project de engagementsverklaring van het Integratiepact. - Het partnerschap heeft voldoende expertise om gedragenheid te creëren en de resultaten te verspreiden. Het is een groot voordeel dat Stad Oostende promotor is en de link kan maken naar verschillende diensten binnen de Stad en externe organisaties. - Het project vertrekt van een degelijke analyse van de huidige uitdagingen op het vlak van discriminatie, racisme, wederzijds respect.  - Het project resulteert in een kosteloos aanbod van vormingen, infosessies en workshops waarop organisaties en verenigingen beroep kunnen doen. Indien er vraag is naar dit aanbod is dit een mooi en duurzaam aanbod.  - Het project heeft een duidelijke communicatiestrategie om de visibiliteit van het veranderingsproces te verhogen. Het is duidelijk op welke manier men het veranderingstraject en de resultaten zichtbaar zal maken en delen (communicatie), de maatschappelijke discussie zal beïnvloeden (sensibilisering) en hoe men andere actoren zal stimuleren om actie te ondernemen (werving). - Het gaat om een welomlijnd en haalbaar initiatief is, dat een beproefde methode gebruikt. De doelstellingen van het project zijn goed geformuleerd en sluiten aan bij het geformuleerde probleemanalyse. De storytellers kunnen een laagdrempelige manier zijn om mensen kennis te laten maken met elkaars gelijkenissen en verschillen.  - Positief is de verankering in het aanbod van de dienst samenleven en het engagement om de storytellers in de zetten om een brede dialoog in de stad op gang te trekken.   Mindere punten van het project zijn:  - Het project bepaalt geen duidelijk veranderingstraject met bijhorende concrete indicatoren. Het is onduidelijke welke impact / gedragsverandering het project precies beoogt en hoe het dit zal meten. De indicatoren meten vooral het procesverloop van het project (bv. aantal deelnemers en aantal sessies). Het is niet duidelijk hoe het project de gedragsverandering zelf kan evalueren.  - Het is een vrij statisch en éénrichtingsverkeerproject (verhalen vertellen op gezette tijdstippen en vandaaruit ene dialoog starten). Het succes van het project zal bijgevolg sterk afhangen van de kwaliteit van de verhalen en vinden van storytellers.  - Het loon van slechts 1 organisatie(persoon) zal ingebracht worden voor subsidies (namelijk de intercultureel deskundige van Stad Oostende). Hoe formeel zijn de engagementen al van de partners? Binnen de AMIF-oproep werd een minimale subsidie opgelegd om het project voldoende draagkracht te geven. Deze drempel wordt niet bereikt. - Bij de partnerschappen ontbreekt één belangrijke partner, namelijk een organisatie of persoon die de storytellers kan opleiden. Dit is immers een specifieke methodiek waarbij men best een ervaren trainer aantrekt.   Het initiatief mist een zekere mate van ambitie en is weinig innovatief.  Het project wordt negatief beslist.  Opmerkingen aan de promotor: - Kom uit je schelp-enquête: interessante bevindingen, zijn er ook bevindingen van de personen met een migratieachtergrond? Hebben personen met een migratieachtergrond ook deelgenomen aan deze enquête? Zo ja, zijn er conclusies te trekken rond hoe zij dit ervaren? Is het mogelijk om sterker in te zoomen op de specifieke uitdagingen voor Oostende?  - Is storytelling voldoende als methodiek om de uitdagingen aan te pakken? Moet dit een stap verder gaan om een gedragsverandering te bekomen (bv. samen iets bereiken? samenwerken? win-win creëren?)? Wat is het concrete engagement van de storytellers? Naar welke profielen richt dit project zich? Mensen die overdag tijd hebben? Welke "win" zit er in voor de storytellers? Hoe garandeer je dat de storytellers ook na het project nog beschikbaar zijn? Kan het aantal (20) wijzigen doorheen het project? Is het de bedoeling dat dit aantal groter wordt ten gevolge de realisaties van het project? Hoe kan je de impact meten van de storytellers?  - Wat zijn ervaringen uit andere gelijkaardige projecten? Ervaring met de methodiek storytelling?  - Wat is de ervaring van Anushik? Zij is de enige projectmedewerker?  - Het gaat om individuele trajecten / verhalen, die moeten beperkt zijn tot de AMIF-doelgroep. - Voor bijkomende toelichting bij het inhoudelijk advies, kunt u terecht bij Afdeling ESF en Duurzaam ondernemen. Niet-geselecteerde projecten kunnen voor ondersteuning bij de verdere uitwerking van hun project terecht bij Integratiepact vzw: info@integratiepact.be. |
| CIB Vlaanderen vzw | negatief | Het projectvoorstel vertrekt vanuit de doelstelling om een duurzame gedragswijziging te realiseren binnen de selectieprocedure van een kandidaat-huurder en valt zo samen met de visie en doelstellingen van het Integratiepact.  De promotor geeft op basis van recent gevoerde onderzoeken een correct overzicht van de knelpunten op het vlak van discriminatie op de huurmarkt. Men verwijst naar diverse studies (Groot Woononderzoek, Diversiteitsbarometer, …) om de analyse te onderbouwen en beschrijft van daaruit de specifieke uitdagingen die men binnen dit project wil aanpakken. De promotor kent vanuit haar positie en betrokkenheid bij bestaande projecten de materie goed en formuleert van daaruit de uitdagingen die men wil aanpakken.  Op het eerste zicht lijkt de aanpak die men voorstelt aan te sluiten bij de probleemanalyse. Het project wil een praktijkinstrument voor een transparanter en objectiever verhuurproces ontwikkelen en implementeren. Uit voorgaand onderzoek echter, zijn er sterke bedenkingen geplaatst bij de invoering van dergelijk instrument. Men lijkt niet overtuigd dat het overhandigen van meer informatie de verhuurder zal verhinderen om te discrimineren. Er rezen ook veel vragen over privacy.  We stellen ons ook vragen bij de wijze waarop men het instrument wil ontwikkelen. We missen een co-creatieve aanpak waarbij samen met de doelgroep derdelanders wordt geanalyseerd, ontwikkeld en (ongoing) uitgetest. De ontwikkelfase is nogal lineair, terwijl dergelijk ontwikkelproces beter iteratief verloopt. Zonder directe betrokkenheid van expertise vanuit de doelgroep bij het hele proces, vrezen we voor de relevantie van het instrument in de strijd tegen discriminatie. Aangezien uit voorgaande onderzoeken blijkt dat er nog fundamentele vragen zijn bij het nut van het instrument, lijkt het ons in deze fase nog te vroeg om al van start te gaan met de ontwikkeling zonder eerst een conceptuele fase in te bouwen waarbij de relevantie, haalbaarheid, randvoorwaarden e.d. in kaart worden gebracht. Het is duidelijk welke gedragsverandering men wil realiseren. De indicatoren die worden vooropgesteld, meten vooral het aantal gebruikers maar niet meteen de effectiviteit van de tool. De promotor geeft aan dat het moeilijk is om de impact op de concrete gedragsverandering in de brede samenleving te meten, maar het is toch zinvol om indicatoren te formuleren die peilen naar de kwaliteit van het instrument en de impact op het gedrag van de stakeholders (zowel huurders als verhuurders).  De promotor stelde een partnerschap samen waarin expertise vanuit verhuurderszijde wordt samengebracht (CIB, VSKC, VIVO). De stad Gent, die een voortrekkersrol speelt in het bestrijden van discriminatie op de huisvestingsmarkt, heeft zich formeel geëngageerd om haar expertise in te zetten en mee te werken aan de ontwikkeling van het instrument. Ook de VUB heeft principieel steun uitgesproken voor het project en zich bereid verklaard om als wetenschappelijke partner mee te werken. We merken wel op dat stad Gent en VUB niet zijn opgenomen in de begroting en er dus geen middelen worden voorzien om intern personeel in te zetten op het project. Zoals we boven aanhaalden is het cruciaal dat het instrument wordt ontwikkeld vanuit de noden van de gebruikers (verhuurders én huurders). Een actief partnerschap met alle stakeholders is in deze een must.   Het project wil een praktijkinstrument ontwikkelen dat Vlaanderen-breed kan worden ingezet en zo een brede maatschappelijke impact kan realiseren. Voorwaarde is dat het praktijkinstrument inhoudelijk en technisch van zeer goede kwaliteit is, zodat zowel huurders als verhuurders overtuigd zijn van het nut en het instrument ook effectief gaan gebruiken. De voorgestelde aanpak geeft deze garanties niet.  De promotor heeft al een duidelijk idee via welke kanalen men over het project wil communiceren. De promotor schrijft zich ook expliciet in in de communicatiestrategie van het Integratiepact. Doorheen het voorstel is het duidelijk hoe het project zich verhoudt tot andere initiatieven en de reden voor de financiële impuls is gemotiveerd. Er is bereidheid om samen te werken met de koepelstructuur en men heeft duidelijke verwachtingen rond ondersteuning.  De projectplanning bevat de hoofdactiviteiten van het project en geeft weer wanneer deze worden uitgevoerd. De timing en de uitvoeringstermijn voor dit project schatten wij weinig realistisch in. De tijd voorzien voor analyse, ontwikkeling en testing is zeer kort en de vraag is dan ook of er voldoende kwalitatieve instrumenten zullen kunnen worden ontwikkeld waarbij toegankelijkheid voor de doelgroep derdelanders zal kunnen worden gegarandeerd.   De promotor heeft ervaring met het ontwikkelen van digitale tools binnen de sector. We wijzen wel op de complexiteit van deze specifieke tool, waarvoor expertise nodig is in het ontwikkelen van tools voor de doelgroep derdelanders (anderstaligheid, beperkte digitale skills, weinig kennis aanbodzijde, gedragscodes, ...). Het is zeker aangewezen om advies in te winnen bij organisaties die ontwikkelprocessen van digitale tools voor de doelgroep reeds succesvol hebben uitgevoerd (vb. CTO - NedBox). De promotor beschrijft een methodiek om tussentijds (om de 4 weken) het proces te evalueren. Dit is zeer aangewezen gezien de korte looptijd van het project en de ambitieuze doelstellingen die voorop worden gesteld. Het is jammer dat de product- en procesevaluatie nog niet geconcretiseerd wordt op maat van het project (welke stakeholders worden op welk moment bevraagd) en niet is opgenomen in de projectplanning.   De nodige overlegstructuren zijn voorzien. Onze opmerking blijft wel dat de huurders nog te beperkt worden betrokken in het projectteam en de werkgroepen die instaan voor de ontwikkeling. We raden aan om toch te zoeken naar modellen van co-creatie waarin alle gebruikers (verhuurders-huurders) rechtstreeks worden betrokken.  Opmerkingen aan de promotor: Aangezien uit voorgaande onderzoeken blijkt dat er nog fundamentele vragen zijn bij het nut van het instrument, lijkt het ons in deze fase nog te vroeg om al van start te gaan met de ontwikkeling zonder eerst een conceptuele fase in te bouwen waarbij de relevantie, haalbaarheid, randvoorwaarden e.d. in kaart worden gebracht. Voor bijkomende toelichting bij het inhoudelijk advies, kunt u terecht bij Afdeling ESF en Duurzaam ondernemen. Niet-geselecteerde projecten kunnen voor ondersteuning bij de verdere uitwerking van hun project terecht bij Integratiepact vzw: info@integratiepact.be |
| De Overmolen | positief |  |
| Talentree | negatief | De promotor onderschrijft de doelstellingen van het Integratiepact en wil een mindset en gedragsverandering creëren rond raden van bestuur/advies en diversiteit vanuit een meerwaardeperspectief.   De promotor wil binnen dit project werken aan meer diversiteit in bestuursorganen. De analyse in de projectaanvraag wordt gestoffeerd door objectieve studies en rapporten (Belgium Board Index, Socio-economische monitoring, cijfers Guberna en Stella P, Diversity Matters van McKinsey). De promotor heeft een vrij goed zicht op de problematiek en de uitdagingen die men wil aanpakken zijn relevant. Uit de verdere projectaanvraag blijkt wel dat men een onderzoeksfase nodig heeft om dieper inzicht te krijgen via literatuuronderzoek en mapping van goede praktijken. Op zich kan dit deel uitmaken van het project, op voorwaarde dat de onderzoeksfase beperkt is en er snel een traject gericht op gedragsverandering wordt opgestart.  De verschillende fasen van het traject en de acties zijn beschreven. Op zich sluit de aanpak aan bij de beschreven knelpunten en kan het bijdragen tot gedragsverandering. Het is jammer dat de acties nog vaag zijn en dat een voorbereidende fase nodig is om de concrete maatregelen vorm te geven. Het plan van aanpak is eerder kort beschreven waardoor niet alle (tussen)stappen expliciet gemaakt worden en/of de aangebrachte acties onderbouwd worden, vb. welke netwerken zullen concreet aangesproken worden, waarom kiest men voor het uitwerken van een tool (en bv. niet voor het begeleiden van een traject), bouwt de toolkit die men wil ontwikkelen voldoende verder op bestaande expertise, hoe zal men precies rolmodel organisaties selecteren en op basis van welke criteria, idem voor rolmodellen met migratieachtergrond. Op zich is het veranderingstraject dat men wil opzetten zeer interessant, maar de aanpak/methodologie is nog te rudimentair. Positief is dat men ervaringen rond genderdiversiteit wil meenemen in het ontwikkelproces.  De promotor wil een mindset en gedragsverandering creëren rond raden van bestuur/advies en diversiteit vanuit een meerwaardeperspectief. De beoogde gedragsverandering wordt niet vertaald in concrete resultaten en indicatoren. In de plaats somt men vooral methodieken/instrumenten op die men wil ontwikkelen. Binnen deze oproep zijn we op zoek naar oplossingsgerichte, visibele acties gericht op gedragsverandering. Dit voorstel is eerder een voorbereidend onderzoek, waarbij de concrete impact weinig zichtbaar is. Het project zou meer actiegericht zijn mocht het ontwikkelproces worden opgestart binnen een aantal bedrijven, waar dan ook de beoogde gedragsverandering kan worden gemonitord en geëvalueerd.  Het projectvoorstel wordt ingediend door een interessant partnerschap met veel expertise in het samenstellen van raden van bestuur en diversiteit en arbeidsmarkt. Het partnerschap is echter vrij klein en er is weinig engagement van grote spelers. Het projectvoorstel zou sterker zijn mocht er al een partnerschap zijn met een bedrijf dat zich concreet engageert om een veranderingstraject op te zetten. Op dit moment is er geen garantie dat er een bedrijf wordt gevonden waar een veranderingstraject kan worden opgezet.   Men voorziet communicatieacties om informatie te verspreiden en vervolgtrajecten op te zetten. Projectplanning is overzichtelijk, maar een heel aantal concrete acties en mijlpalen moeten worden toegevoegd.  Talentree heeft ervaring met projecten, o.a. ESF/AMIF en het personeel dat wordt ingezet, beschikt over de nodige expertise. Er worden goede structuren voorzien voor opvolging, meer bepaald een partner stuurgroep en dialooggroep.  Opmerkingen aan de promotor: Voor bijkomende toelichting bij het inhoudelijk advies, kunt u terecht bij Afdeling ESF en Duurzaam ondernemen. Niet-geselecteerde projecten kunnen voor ondersteuning bij de verdere uitwerking van hun project terecht bij Integratiepact vzw: info@integratiepact.be |
| Poppunt vzw | positief |  |
| VIVO vzw | positief |  |
| Odisee vzw | negatief | De analyse die wordt gemaakt van de knelpunten die men wenst aan te pakken is eerder algemene schets. Men wenst acties op te zetten om binnen twee opleidingen van Odisee (Gezinswetenschappen en leerkrachtenopleiding) een krachtgerichte houding t.a.v. diversiteit ten volle binnen te brengen in het leer-en ontwikkelingsproces van de studenten. Men wenst een innovatieve lesmethode te ontwikkelen om stereotiep- en vooroordelen doorbrekend studenten te versterken in hun diversiteitscompetenties. De strategie vertrekt vanuit een bestaand project van de opleiding en wat wordt uitgebreid. In se is het een 'experimenteel belevingstraject' (Diversdate) dat bestaat uit een dialoogdag voor 100 Brusselse leerlingen over identiteitsontwikkeling. Verschillende methodieken worden gebruikt om diversiteitscompetenties te versterken (koken, kunst, spel, digital storytelling - wellicht effectieve maar weinig innovatieve methoden). Het luik studenten is duidelijk uitgewerkt d.m.v. concrete acties. Het luik docenten daarentegen is beperkter uitgewerkt. Hierbij zijn er wel wat bedenkingen, het zijn immers de docenten die na het project verder het beoogde veranderingstraject verder zouden moeten zetten om tot een duurzaam resultaat te komen. De promotor geeft aan dat het project zelf verankerd zal worden binnen de opleidingen zelf. Hoe deze vertaald zullen worden blijft echter amper besproken. Vraag is ook hoe men van dialoogdagen naar structurele verandering gaat. Leerkrachten worden eveneens betrokken voor het managen van moeilijke gesprekken en klassituaties. Hiervoor wordt er een workshop van een halve dag aangeboden. De vraag kan gesteld worden of dit wel genoeg is, en wat de meerwaarde dan wel is van dergelijke beperkte opleiding? Op deze manier lijken de vooropgestelde acties niet echt samenhangend. Hoe zullen de resultaten hiervan in het project worden meegenomen en vertaald worden op een duurzame manier? De acties die naar voren worden geschoven zijn concreet, maar het resultaat ervan lijkt niet echt direct zichtbaar. Hoe men van het project een structureel gegeven zal maken is hierdoor niet echt duidelijk en zeker. Hoe gaat me hiermee achteraf aan de slag gaan in eindtermen en de vertaling ervan in het onderwijs (onderdeel van het lessenpakket Odisee?)? Het ontwikkelen van een handboek als output van het project lijkt ook te oppervlakkig om een duurzame impact te bereiken... Een andere vraag die kan worden gesteld is hoe men derdelanders bij dit project betrekt. Het project geeft wel veel aandacht aan monitoring en evaluatie van de veranderingen.  Naast het partnerschap tussen de twee opleidingen binnen Odisee (dus 1 organisatie) is er geen verder concreet partnerschap uitgewerkt. Het is duidelijk dat er nog geen concrete afspraken met mogelijke partners werden gemaakt ikv het project, wel werden er al enkele contacten gelegd. Hoewel de rol van deze mogelijke partners worden beschreven, wordt amper beschreven waarom deze potentiële partners nieuwe inzichten en oplossingen kunnen bieden. Zo lijkt het vooral een intern project (binnen Odissee) en maakt het weinig concrete verbanden met andere actoren, domeinen.  Opmerkingen aan de promotor: Het projectvoorstel past in de filosofie van de oproep en het IP. De promotor geeft mee een actieve rol te willen opnemen in het uitdragen van de waarden van het IP, waardoor er een sterk vermoeden is dat de promotor bereid is om hiervoor een engagementsverklaring te ondertekenen, hoewel deze momenteel nog ontbreekt. Mooi project, maar is dit niet iets wat zou moeten gebeuren in de reguliere opleiding? Waarom moet dit een apart project zijn? Is ook helemaal gedacht en uitgewerkt vanuit twee opleidingen van de hogeschool.  Voor bijkomende toelichting bij het inhoudelijk advies, kunt u terecht bij Afdeling ESF en Duurzaam ondernemen. Niet-geselecteerde projecten kunnen voor ondersteuning bij de verdere uitwerking van hun project terecht bij Integratiepact vzw: info@integratiepact.be |
| Duo for a Job | negatief |  |
| PEP | positief | Het PEP engageert zich om de visie en doelstellingen van het IP te ondertekenen en na te streven. De promotor geeft aan dit te willen doen omdat de doelstellingen van het IP in lijn liggen met de organisatie en het project dat men in dit voorstel beoogt.  Het project wil directe en indirecte discriminatie tegengaan. Het project vertrekt vanuit de hoge mate van onderwijsongelijkheid, dit gebeurt door verschillende projecten te lanceren waar rolmodellen de rode draad zijn. Bedoeling is een PEP Lab te organiseren in Antwerpen. Aan jongeren wil men de nodige tools geven om hun onderwijspositie en sociale positie te verbeteren. De promotor wilt hierbij de doelgroep van jongeren uit de arbeidsklasse bereiken. Men beoogt een mix van jongeren met en zonder migratieachtergrond. We merken op dat binnen het AMIF-kader gefocust moet worden op jongeren met niet-EU nationaliteit.   Uit het projectvoorstel is duidelijk hoe de beschreven knelpunten worden aangepakt en de acties hierbij zijn goed uitgewerkt. Voornaamste duurzame doelstelling is de onderwijskloof dichten, zorgen dat menselijk kapitaal niet verloren gaat: verlaging van vroegtijdige schoolverlaters, verminderen van aantal zittenblijvers, verhoging van motivatie en zelfvertrouwen onder jongeren. Voor het detecteren van de knelpunten wordt verwezen naar wetenschappelijk onderzoek en bevindingen van Unia, en hebben voornamelijk betrekking op het verband tussen onderwijsprestaties/schoolloopbanen en een ongelijke sociale status.   De gedragsveranderingen situeren zich op niveau van de jongere: meer gemotiveerden erkennen het belang van een diploma, het creëren van een netwerk en toekomstperspectief, jongeren krijgen inzicht in eigen talenten en hoe aligneren met de arbeidsmarkt. Het is positief dat men sterk wil zetten op verschillende vlakken ter versterking van de doelgroep. Voor deze doelstellingen worden ook indicatoren gegeven, zowel kwalitatieve als kwantitatieve. Wat ontbreekt is een beschrijving van de impact die men via dit project wil realiseren inzake racisme en discriminatiebestrijding. De promotor dient bijkomende resultaten/indicatoren te formuleren die het mogelijk maken om gedragsverandering bij de ontvangende samenleving, zoals onderwijs, werkgevers enz. te monitoren en om de duurzame impact van het project te kunnen evalueren. Voor de monitoring en evaluatie moet een goede methodiek worden uitgewerkt.  Een beschrijving van de expertise i.k.v. het werken met de AMIF doelgroep ontbreekt. De ervaring van Departement Onderwijs leert wel dat de expertise aanwezig is. Het partnerschap met B-hive is vernieuwend en biedt interessante mogelijkheden voor verruiming van het project en het bereiken van bedrijven.  De communicatiestrategie die men naar voor schuift is ok. Men zal verschillende communicatiekanalen aanwenden om de projectresultaten zichtbaar te maken, met een focus op sociale media.   Men geeft aan een duurzame samenwerking met de koepelstructuur te beogen, die men na afloop van het project wenst voort te zetten.  Opmerkingen aan de promotor: - Voldoende focus leggen op de AMIF-doelgroep, met name derdelanders zonder EU nationaliteit.  - Bijkomende resultaten/indicatoren formuleren die het mogelijk maken om gedragsverandering bij de ontvangende samenleving, zoals onderwijs en werkgevers te monitoren en om de duurzame impact van het project te kunnen evalueren. - Bereik jongeren kwantificeren. - Methodologie voor monitoring / evaluatie uitwerken. |
| Steunpunt Asiel en Migratie | negatief |  |
| Unizo Provincie Antwerpen | negatief |  |