



Vlaanderen
is werk



OP ESF Vlaanderen 2014 - 2020

Handleiding oproep 371 Focus op Talent

Prioriteit uit OP: 4 'partnerschapsontwikkeling en mensgericht ondernemen'

Handleiding bij projectvoorstel Focus op Talent

Analyse

De bedoeling is dat u bij het beantwoorden van de vragen een duidelijk en helder beeld biedt van de situatie van uw organisatie en van het project. Als richtinggevend principe geven we hierbij mee dat het antwoord op iedere vraag maximaal twee pagina's kan bedragen.

1. Context en voorwaarden

1.1 Situatieschets

Vraag: Geef een korte voorstelling van uw organisatie.

Deze vraag zal niet gescoord worden, maar wordt gesteld om een duidelijk zicht te krijgen op uw organisatie.

2. Relevantie

2.1 Centrale uitdagingen

Vraag: Wat zijn de centrale uitdagingen die u wil aanpakken om de mindswitch naar focus op talent te maken? Waar en waarom schieten de huidige maatregelen/werking op de arbeidsmarkt tekort? Beschrijf de huidige leemtes.

Beoordeling: Geeft de organisatie duidelijk weer wat de centrale uitdagingen zijn die ze wil aanpakken om de mindswitch naar focus op talent mogelijk te maken? Wordt er goed beargumenteerd waarom er op deze uitdagingen ingezet moet worden? Worden de leemtes in de huidige maatregelen/werking op de arbeidsmarkt voldoende beschreven en aangetoond?

Hier schetst u de centrale uitdagingen die u wil aanpakken in het project om de mindswitch naar talentdenken mogelijk te maken. Er wordt een niet-exhaustieve lijst met mogelijk drempels en/of uitdagingen meegegeven in de oproepfiche Focus op Talent. Ga hierbij afzonderlijk dieper in op de

noodzaak om deze uitdagingen aan te pakken. Verklaar bovendien onder welk thema('s) deze uitdaging(en) vallen. In de oproep Focus op Talent is een exhaustief lijst met mogelijk thema's weergegeven.

Met projecten binnen deze oproep wordt er ingezet op zowel het versnellen van de omslag naar de talentbenadering, als op het doorprikken van vooroordelen en het aanpakken van structurele drempels die op de arbeidsmarkt mogelijke obstakels opwerpen voor het vinden en behouden van een job. Specifiek dienen leemte(s) in de huidige maatregelen/werking op de arbeidsmarkt aangepakt te worden. Geef hierbij een volledige beschrijving van de hiaten en toon deze ook voldoende aan. Leg uit hoe het project aan deze leemte(s) tegemoetkomt.

2.2 Finale doelgroep

Vraag: Tot welke finale doelgroep(en) richten uw acties zich? Beschrijf de relevante kenmerken van deze finale doelgroep(en) en hoe deze evolueren in de huidige situatie ten opzichte van de uitdaging? Waarom richt het project zich prioritair tot deze doelgroep?

Beoordeling: Geeft de organisatie een goede beschrijving van de finale doelgroep(en) waartoe de acties zich richten? Worden de relevante kenmerken van de finale doelgroep(en) voldoende beschreven? Wordt er aandacht besteed aan de evolutie van de huidige situatie ten opzichte van de uitdaging? Beargumenteer de organisatie waarom er in het project met deze doelgroep(en) gewerkt wordt?

De acties binnen deze oproep dienen finaal ten goede te komen aan mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld 55-plussers, allochtonen, personen met een arbeidshandicap, enzovoort). Geef een beschrijving van de finale doelgroep waarop het project zich richt. Beschrijf hier niet alleen de relevante kenmerken van de doelgroep, maar geef ook de evolutie van de huidige situatie ten opzichte van de uitdaging weer. Beargumenteer duidelijk waarom het project zich op deze doelgroep richt.

2.3 Complementariteit

Vraag: Hoe verhoudt uw project zich ten opzichte van de reeds bestaande initiatieven op het terrein, van de overheid, van de markt en van structurele actoren op het terrein zoals de sociale partners en de zelforganisaties van de kansengroepen, en in welke mate kan dit project hieraan complementair zijn?

Beoordeling: In hoeverre is het project complementair aan de reeds bestaande initiatieven op het terrein, zowel van de overheid als van de markt? Geeft de organisatie een duidelijk beschrijving van de verhouding tussen het project en de reeds bestaande initiatieven van de overheid, van de markt en van structurele actoren op het terrein zoals de sociale partners en de zelforganisaties van de kansengroepen?

Het is belangrijk dat de beoogde acties binnen het project een coherent geheel vormen en complementair zijn aan het geheel van reeds bestaande activerende en competentieversterkende maatregelen van de overheid, van de markt en van structurele actoren op het terrein zoals de sociale

partners en de zelforganisaties van de kansengroepen. Beschrijf hier in welke mate het project complementair is aan de reeds bestaande initiatieven. Geef duidelijk weer hoe de gekozen acties in het project zich verhouden tot deze initiatieven.

3. Haalbaarheid

3.1 Strategie en stakeholders

Vraag: Wat is de ideale situatie waar u naartoe wil met dit project en beschrijf de strategie die u hiervoor zal volgen. Welke stakeholders zal u hierbij betrekken? Gaat u met één of meerdere van hen een partnerschap aan? Toon de meerwaarde van deze samenwerking aan.

Beoordeling: Heeft de promotor een ideale situatie voor het oog? Welke strategie hanteert de promotor om deze ideale situatie te bereiken? Worden alle relevante stakeholders hierbij betrokken? Gaat de organisatie minstens twee partnerschappen aan? Wordt de meerwaarde van de samenwerking voldoende beargumenteerd?

Organisaties, werknemers en werkzoekenden worden geconfronteerd met tal van uitdagingen om de mindswitch op het terrein naar talentdenken te maken. Leg hier uit hoe de ideale situatie eruitziet waar u naartoe wil met dit project. Onderbouw deze ideale situatie met een duidelijke strategie. Denk hierbij na over welke doelstellingen het project wil bereiken, met welke middelen en langs welke wegen. Een goede strategie is een must en bepaalt voor een groot deel het succes van het project.

Daarnaast willen we nagaan wie of welke stakeholders belang hebben bij het project. Het kan interessant zijn om hiervoor een stakeholdersanalyse te doen. Dit is niet verplicht, maar kan een duidelijk beeld geven van de brede groep van belanghebbenden. Ga bij het oplijsten van de belanghebbenden ook na of er eventueel bepaalde doelgroepen zijn die gebaat zijn bij het project. Geef tevens mee welk belang de verschillende groepen hebben.

Per project moeten er minstens twee relevante partnerschappen aangegaan worden. Geef hier een korte beschrijving van de partners en verduidelijk waarom het partnerschap een meerwaarde biedt bij de uitvoering van het project.

3.2 Plan van aanpak

Vraag: Beschrijf de concrete stappen en acties die u zal ondernemen binnen dit project en duidt deze acties aan op de tijdlijn in het sjabloon 'planning'.

Beoordeling: Worden de verschillende stappen en/of acties die ondernomen zullen worden binnen het project duidelijk beschreven? Is het sjabloon 'planning' naar behoren ingevuld? Is de planning realistisch opgesteld.

Beschrijf uw plan van aanpak. Geef aan hoe u binnen dit project zal komen tot een mindswitch op het terrein naar talentdenken. Verduidelijk hoe dit project de omslag naar de talentbenadering versnelt, vooroordelen doorprijkt en/of de structurele drempels aanpakt die op de arbeidsmarkt mogelijke

obstakels opwerpen voor het vinden en behouden van een job. Beschrijf hierbij welke acties u zal gaan uitvoeren en stel hiervoor een indicatieve timing op in het sjabloon 'Planning'.

In de indicatieve timing in het sjabloon 'Planning' moet u rekening houden met de vaste overlegmomenten die reeds voorzien zijn in de oproepfiche. Belangrijk is dat u in de indicatieve timing de acties opneemt die u in het project wil realiseren, opgedeeld per fase, met daarbij een inschatting van wanneer u deze acties wil uitvoeren. Deze timing is indicatief dus het is mogelijk dat u hier tijdens de looptijd van het project van afwijkt. Afwijkingen van de vooropgestelde acties dienen wel formeel afgestemd te worden met de projectbeheerder. Aangezien er echter geen verlenging mogelijk is, raden wij u aan om voldoende tijd voor iedere actie te voorzien zodat u alle acties kan uitvoeren binnen de looptijd van het project.

3.3 Duurzaamheid

Vraag: In welke mate kan u een duurzame impact garanderen?

Beoordeling: Spendeert de organisatie voldoende aandacht aan het aspect duurzaamheid? Garandeert de organisatie dat het project een duurzame impact zal hebben? Op welke manier zal de promotor duurzaamheid garanderen? Hoe wordt de doelgroep betrokken?

Het versnellen van de omslag naar de talentbenadering, het doorprikken van vooroordelen en/of het aanpakken van structurele drempels die op de arbeidsmarkt mogelijke obstakels opwerpen voor het vinden en behouden van een job kan enkel verwezenlijkt worden indien het project een blijvende (duurzame) impact heeft. Beargumenteer dus hoe u deze duurzame impact op uw uitdaging zal garanderen na afloop van het project. Vergeet hierbij ook de doelgroep(en) niet te betrekken en te beschrijven hoe dit zal gebeuren.

3.4 Transversaliteit

Vraag: In welke mate kan uw project toepasbaar zijn over verschillende drempels en kansengroepen heen?

Beoordeling: Is het project vertaalbaar en/of toepasbaar over verschillende drempels en/of kansengroepen heen? Heeft de organisatie voldoende aandacht gespendeerd aan dit aspect?

Hier peilen we naar de vertaalbaarheid en/of toepasbaarheid van het project naar andere doelgroep(en) en/of andere kansengroepen. Beschrijf in welke mate een vertaling/toepassing mogelijk is. Leg uit op welke manier jullie deze vertaling en/of toepassing zien.

4. Goed projectbeheer

4.1 Indicatoren

Vraag: Met welke SMART indicatoren zal u de evolutie van het project opvolgen? Hoe zal u deze meten? Gelieve per actie minimaal 2 en maximaal 3 indicatoren op te geven en hier eveneens

realistische streefcijfers aan te koppelen. Gelieve een mix tussen kwalitatieve en kwantitatieve indicatoren te voorzien.

Beoordeling: Worden de indicatoren SMART geformuleerd? Zijn deze indicatoren realistisch? Toont de organisatie een zekere ambitie? Hoe zal de organisatie deze indicatoren meten? Worden zowel kwalitatieve als kwantitatieve indicatoren voorgesteld? Stelt men realistische streefcijfers voorop?

Er dient resultaatgericht gewerkt te worden met meetbare indicatoren op projectniveau. De indicatoren moeten SMART opgesteld worden door de promotoren in het projectvoorstel. Met SMART bedoelen we:

- Specifiek - Is de doelstelling eenduidig?
- Meetbaar - Onder welke (meetbare/observeerbare) voorwaarden of vorm is het doel bereikt?
- Acceptabel - Is deze acceptabel voor de doelgroep?
- Realistisch - Is het doel haalbaar?
- Tijdsgebonden - Wanneer (tijd) moet het doel bereikt zijn?

Er dienen minimum twee en maximum drie indicatoren geformuleerd te worden per actie. Geef hier weer welke SMART indicatoren gemeten zullen worden in het project. Beargumenteer waarom er voor deze indicatoren gekozen is. Verduidelijk tevens hoe deze indicatoren gemeten zullen worden. Houd er rekening mee dat er een goede mix van kwalitatieve en kwantitatieve indicatoren moet zijn.

Bij tussentijdse en eindrapportering zullen de resultaten van de indicatoren bevestigd worden. Binnen deze oproep wordt er gewerkt met een resultaatsverbintenis, die aangegaan wordt op basis van de goedgekeurde indicatoren. We financieren het behalen van positieve resultaten overeenstemmend met de resultaatsverbintenis. Deze financiering telt mee voor 30% van het totale projectbudget. Deze 30% zal a rato gekoppeld worden aan het aantal behaalde indicatoren op het einde van het project.

4.2 Aanwezigheid expertise

Vraag: Wat is de ervaring van uw team en organisatie met de uitdaging(en) die u beschrijft?

Beoordeling: Over welke ervaring beschikt het team en de organisatie? Is de organisatie en het team in staat het project tot een goed eind te brengen?

Een project dat een mindswitch op het terrein naar talentdenken nastreeft is geen simpele opdracht. Daarom is het van belang dat er kennis van zaken aanwezig is. Er bestaat geen algemeen stappenplan dat een vooropgesteld resultaat weet te boeken voor alle organisaties. Beschrijf in welke mate hiervoor al kennis/ervaring binnen uw organisatie aanwezig is.