

**KU LEUVEN**

**HIVA**

RESEARCH INSTITUTE FOR  
WORK AND SOCIETY

# Workshop

## Hoe meet ik de impact van mijn buddyproject?

HIVA, University of Leuven, Belgium

Jan Van Ongevalle en Peter De Cuyper

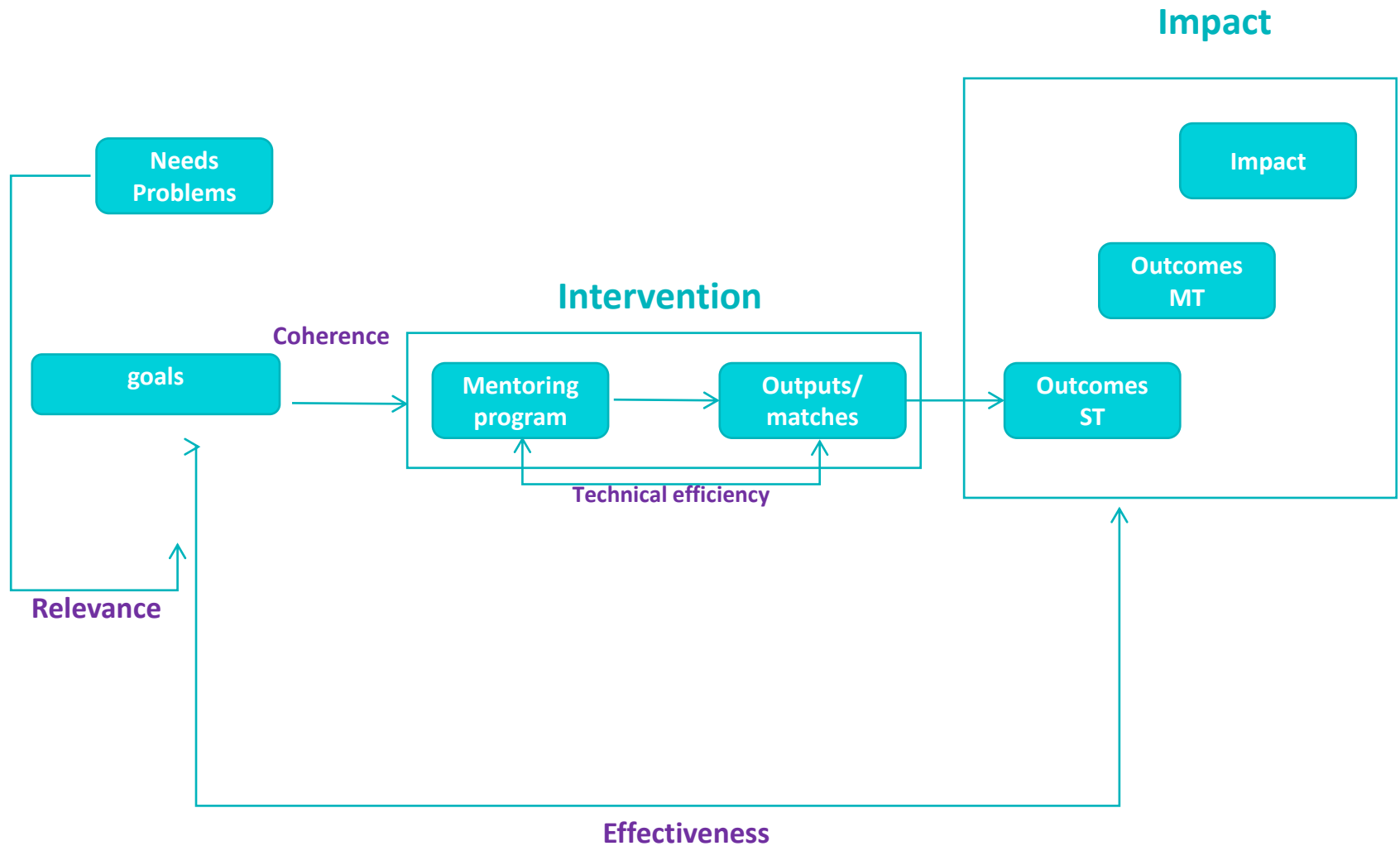


This project has received funding from the European Union's Asylum Migration and Integration Fund (AMIF) under grant agreement No:957978.

# Content

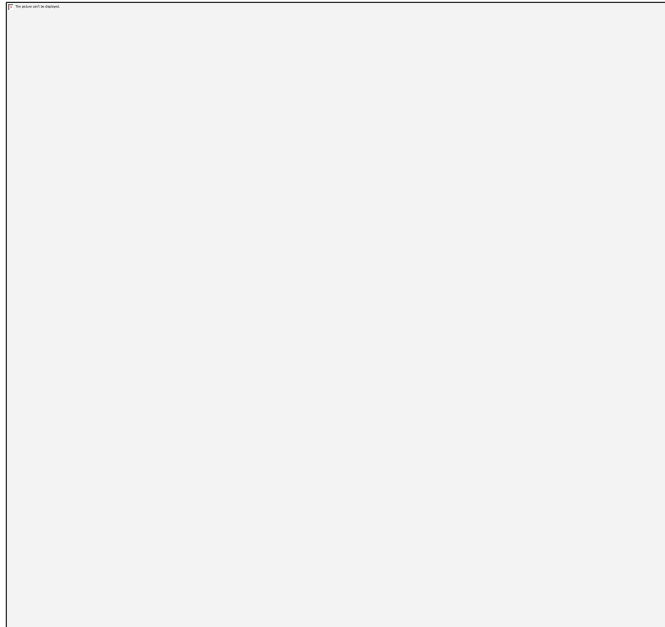
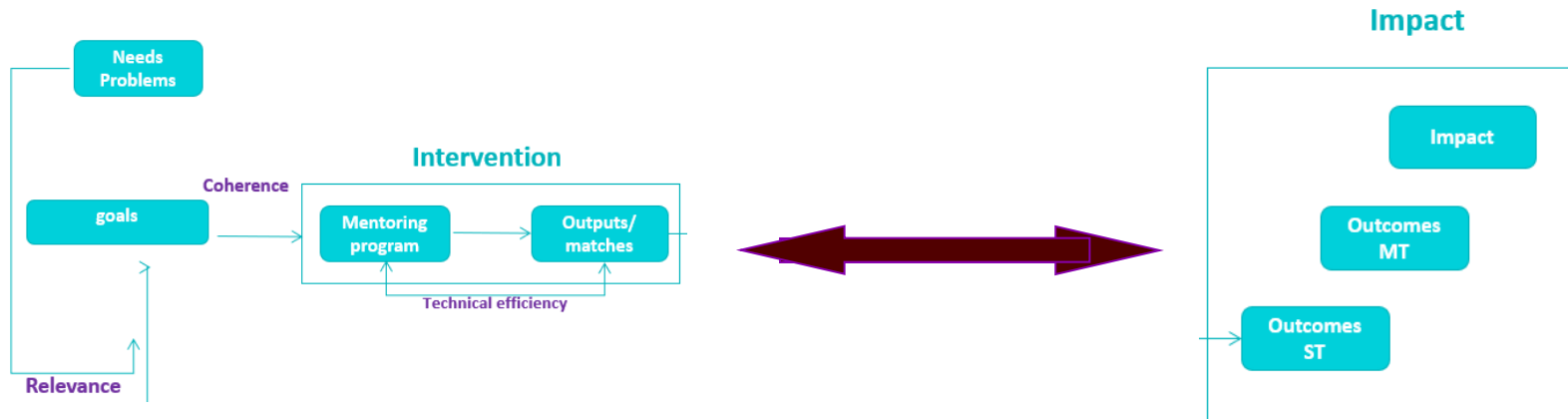
1. Wat is impact?
2. Welke impact mogen we verwachten van buddywerkingen
3. Impact meten: waarom en hoe?
4. Hoe impact meten: enkele voorbeelden
5. Q&A

# Evaluation criteria



An evaluation framework for integration policies  
(Gonzalez Garibay & De Cuyper :2013)

# Evaluëren van complexe verandering



- Onvoorspelbare relatie tussen oorzaak en gevolg
- Interventie heeft geen controle over uiteindelijke verandering (invloed van vele andere actoren en factoren)
- Verandering is continu (stopt niet na de interventie)
- Verandering is niet lineair (Onverwachte veranderingen)
- Verandering gebeurt in twee richtingen

Welke impact mogen  
we verwachten van  
buddywerkingen?

# Hoe?

- Impact van buddywerkingen: onontgonnen veld;
- Design workshops met 26 proeftuinen binnen de 4e pijler inburgering;
- Via ‘outcome’ mapping gevraagd welke veranderingen bij de inburgeraar en buddy ze verwachten;

## Progress markers



## Domeinen van verandering

1. Leert nieuwe mensen kennen en bouwt relaties uit (sociale netwerking).
2. Leert de stad en haar mogelijkheden kennen en maakt er meer gebruik van (Maatschappelijke participatie)
3. Voelt zich meer zelfzeker over eigen kunnen (Ontwikkelt eigen competenties)
4. Voelen zich meer thuis in de stad (sense of belonging) en voelen zich goed (persoonlijk welbevinden)

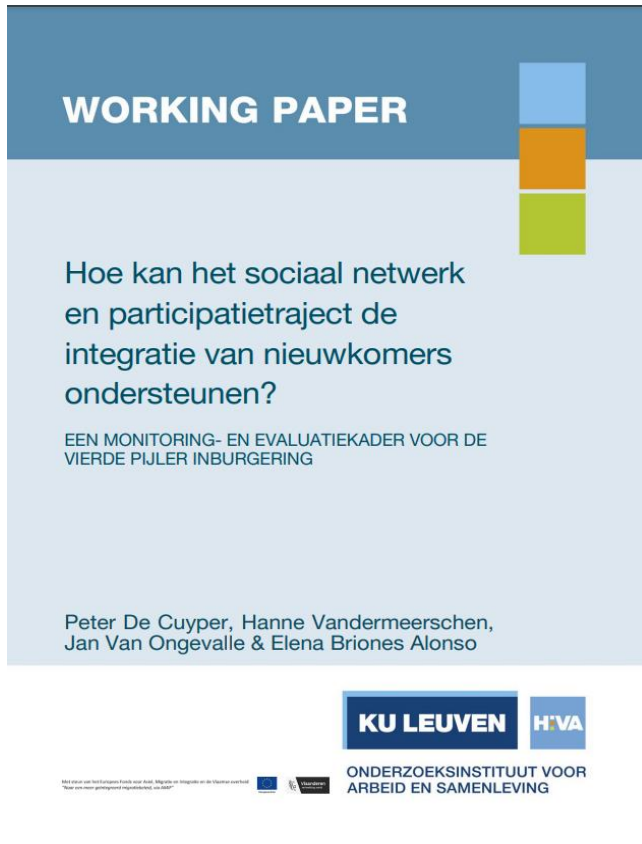
**1. ... leren nieuwe mensen kennen en bouwen relaties uit binnen en tussen diverse sociale groepen (sociale netwerking).**

- leren mensen kennen op een informele manier (bv. met buddy, met mensen in de organisatie betrokken in traject, mensen in de buurt, meer diepgaande dialogen met mensen uit de streek)
- Kent zijn rechtstreekse burens en heeft er regelmatig contact mee.
- ontwikkelt nieuwe vriendschappen (bv. toevallige contacten in het vrijetijdsaanbod of het verenigingsleven groeien van oppervlakkig tot diepgaand en duurzaam; buddy's worden vrienden)
- legt zelf nieuwe contacten, bv. in de organisaties waar hij/zij vrijwilligerswerk doet, buiten de eigen vrijwilligersorganisatie, in zijn/haar wijk, in zijn/haar omgeving
- engageert zich op eigen initiatief verder in haar/zijn nieuwe netwerk.
- als een gevolg van de sterkere sociale relaties voelt men zich minder eenzaam/geïsoleerd
- ...

- Aangevuld met inzichten uit wetenschappelijke literatuur rond sociale netwerken en participatie;

*An evaluation framework for integration policies  
(Gonzalez Garibay & De Cuyper :2013)*

# Domeinen van verandering



**WORKING PAPER**

Hoe kan het sociaal netwerk en participatietraject de integratie van nieuwkomers ondersteunen?

EEN MONITORING- EN EVALUATIEKADER VOOR DE VIERDE PIJLER INBURGERING

Peter De Cuyper, Hanne Vandermeersch, Jan Van Ongevalle & Elena Briones Alonso

**KU LEUVEN** **HVA**

ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING

5 domeinen van verwachte verandering/effecten geassocieerd met buddyprojecten voor de nieuwkomers (mentees)

- Sociale netwerken: bonding, bridging & linking;
- Maatschappelijke oriëntatie (& participatie);
- Bevorderen van competenties en zelfvertrouwen;
- Gevoel van verbondenheid;
- Persoonlijk welzijn

3 domeinen als het gaat om de ontvangende samenleving (mentoren)

- Sociale netwerken;
- Betere kennis van nieuwkomers;
- Een positievere houding ten opzichte van nieuwkomers

# Mentees: sociale netwerken

Nieuwkomers ontmoeten nieuwe personen en bouwen sociale relaties op binnen en tussen verschillende sociale groepen

Voorbeelden:

- ✓ Mensen op een informele manier leren kennen via de buddy (bv. met de buddy mensen in de buurt leren kennen, vrienden of familie van de buddy leren kennen, contacten leggen in de vrijetijdsclub waar de buddy ook heen gaat, ...).
- ✓ Nieuwe vriendschappen ontwikkelen (bv. contacten die gaan van oppervlakkig naar diep en duurzaam).
- ✓ Zelf contacten leggen, bv. in de organisaties waar de nieuwkomer als vrijwilliger aan de slag is, in zijn/haar buurt, in zijn/haar bredere omgeving, ...
- ✓ Zich minder eenzaam/geïsoleerd voelen als gevolg van sterkere sociale relaties.

# Mentees: sociale participatie

Nieuwkomers leren de stad en haar mogelijkheden kennen en maken er meer gebruik van (plaatsen, organisaties, activiteiten, diensten, ...)

Voorbeelden:

- ✓ Kan zijn/haar weg vinden naar vrijwilligerswerk, verenigingen of andere vrijetijdsactiviteiten.
- ✓ Kan zijn/haar weg vinden naar bepaalde diensten (wordt zelfredzamer) en ondersteuning.
- ✓ Leert nieuwe dingen kennen in de stad die hij/zij nog niet wist.
- ✓ Krijgt een idee van de lokale samenleving en het "dagelijks leven" in de stad, gaande van praktische zaken tot de manier van denken en leven, tradities en cultuur, etc.
- ✓ Maakt niet alleen kennis met, maar neemt ook deel aan het verenigingsleven, vrijetijdsactiviteiten of andere activiteiten.
- ✓ kent sociale rechten, is betrokken bij het beleid (bv. buurtcomité, petitie, etc.), is meer betrokken bij zaken als onderwijs of huisvesting.

# Mentees: ontwikkelen van competenties en bevorderen van zelfvertrouwen

Nieuwkomers ontwikkelen hun eigen competenties en krijgen meer zelfvertrouwen

Voorbeelden:

- ✓ Kan Nederlands oefenen en wordt vloeiender in de taal.
- ✓ Heeft minder angst om de taal te spreken, durft Nederlands te spreken.
- ✓ Voelt zich zelfzekerder, heeft meer vertrouwen in zijn/haar eigen kunnen.
- ✓ Kan talenten ontwikkelen en deze inzetten in zijn/haar nieuwe omgeving.
- ✓ Heeft het gevoel dat hij/zij van betekenis is; het gevoel van eigenwaarde wordt versterkt.

# Mentees: sense of belonging

## Nieuwkomers voelen zich meer thuis in de stad

Voorbeelden:

- ✓ Voelt zich minder een vreemdeling in de stad en meer als een inwoner/burger van de stad.
- ✓ Voelt zich gehoord en erkend (heeft de indruk dat er rekening wordt gehouden met zijn/haar mening).
- ✓ Voelt zich verbonden met zijn/haar eigen buurt en de stad waar hij/zij woont.
- ✓ Vindt een goed evenwicht tussen het behouden van zijn/haar eigen waarde en het respecteren van de mening en gewoonten van anderen.

# Mentees: persoonlijk welzijn

Nieuwkomers voelen zich goed/beter

Voorbeelden:

- ✓ Geniet van het programma en ontspant.
- ✓ Voelt zich beter.
- ✓ Voelt zich minder eenzaam/geïsoleerd door sterkere sociale relaties.

# Mentoren: sociale netwerken

Mentors ontmoeten nieuwkomers en bouwen relaties met hen op

Voorbeelden:

- ✓ Betrekken nieuwkomers bij gemeenschappelijke activiteiten in de buurt of wijk.
- ✓ Eerste contacten groeien uit tot relaties op basis van gelijkwaardigheid / vriendschappen ontstaan.
- ✓ Doen dingen samen met de nieuwkomers zoals sport, vrije tijd, ...
- ✓ ...

# Mentoren: betere kennis van nieuwkomers

## Leren de nieuwkomers kennen

Voorbeelden:

- ✓ Leren de nieuwkomer kennen als vriend, burger, persoon.
- ✓ Leren van dichtbij een nieuwe cultuur kennen.
- ✓ Hebben meer inzicht in wat migreren betekent.
- ✓ Hebben meer zicht op wat het betekent om een plek te vinden in een nieuwe samenleving en de uitdagingen die hiermee gepaard gaan.
- ✓ ...

# Mentoren: een positievere houding ten opzichte van nieuwkomers

Positievare houding t.a.v. nieuwkomers en inburgeraars

Voorbeelden:

- ✓ Zich meer bewust worden van eigen vooroordelen.
- ✓ De nieuwkomer niet langer zien als 'die vreemde' maar gewoon als buur, collega, ...
- ✓ ...

# Monitoring en evaluatiekader

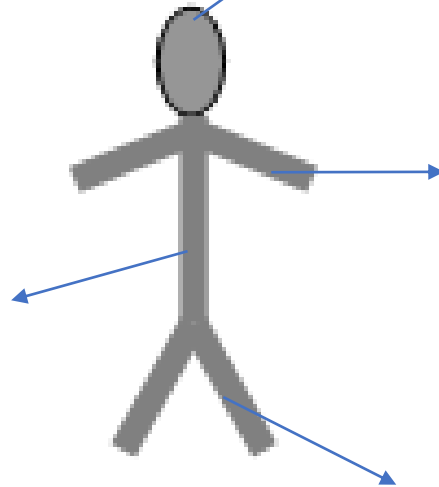
- Monitoring en evaluatiekader;
  - Richtinggevend bij opstellen van vragen;
  - Richtinggevend bij analyse van data;

# Impact meten Waarom en hoe?

# Wat is je agenda en capaciteit voor monitoring en evaluatie?

## Belangrijke principes

- Participatie?
- Inclusie?
- Aandacht voor de meest kwetsbaren?



## Agenda: Waarom impact meten?

- Verantwoording afleggen?
- Leren over de effectiviteit van het mentoring programma om te kunnen bijsturen?

## Technische capaciteit

- Dataverzameling
- Data analyse
- Kennis over concepten, methodieken, tools, ...

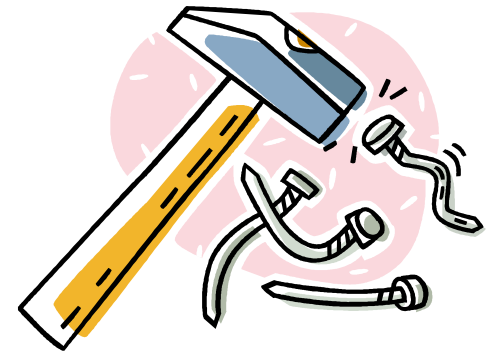
## Beleidsondersteuning

- werkingsmiddelen
- Personeel
- Ruimte/tijd voor monitoring en evaluatie
- Ondersteuning vanuit Management/Beleid

# Hoe de impact meten?

# Hoe impact meten: enkele mogelijkheden

- Kwantitatief:
  - Survey – vragenlijsten;
- Kwalitatief;
  - Most significant change;
  - Outcome mapping
- Monitoring en evaluatiekader;
  - Richtinggevend bij opstellen van vragen;
  - Richtinggevend bij analyse van data;



*Als je enkel een hamer hebt, wordt elk probleem een nagel ...*

# Kwantitatief – survey: voor- en nadelen survey

## Voordelen

- Grote groepen bevraagbaar
- Gestandaardiseerde vraagstelling (iedereen dezelfde vraag op dezelfde manier, dezelfde volgorde etc. Geen interviewer-bias)
- Mogelijk concepten te bevragen a.h.v. eerder uitgesteste vragen
- snel verwerkbaar antwoorden
- Uitspraken op basis van 'cijfers' maakt rapportage naar derden toe geloofwaardiger

## Nadelen

- Non-respons bias (bv laaggeletterden, taal ...)
- Sociale wenselijkheid & antwoordbias
- GDPR (afhankelijkheid van beschikbare en toegestane databestanden mbt respondenten)
- Beperkingen eigen aan beschikbare software voor analyse
- Link met werkzame elementen

# Kwantitatief - survey

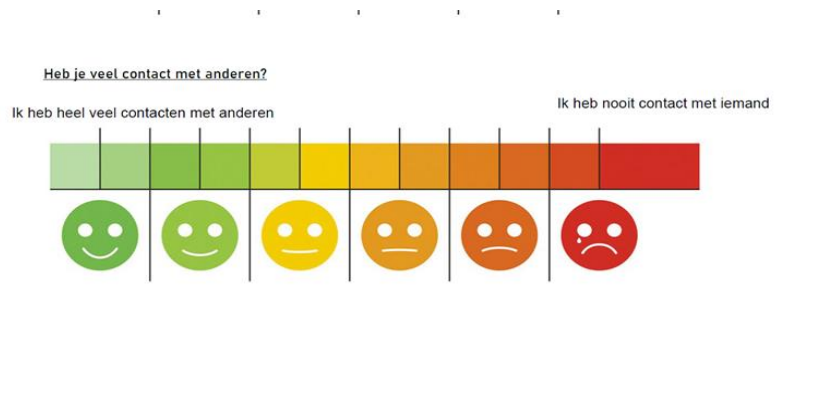
**Stap 1:** Dimensies aanduiden die voor jouw project belangrijk zijn;

**Stap 2:** beslissen één of twee metingen: voor- en of nameting

**Stap 3:** omzetten van dimensies naar vragen

Tips:

- hou het eenvoudig! Probeer zoveel mogelijk visueel te werken!



- Test je vragen!
- Doe beroep op 'klare taal'

# Kwantitatief - survey

- Op website orient8 ([www.orient8.eu](http://www.orient8.eu)) al heel wat voorbeeldvragen in verschillende talen beschikbaar;
- TIM app Vlaamse overheid ook heel wat vragen;
- Vierde pijler: ook heel wat vragenlijsten beschikbaar: zie HIVA website vierde pijler



Project ORIENT8

Home Swedish Dutch Arabic English

## Evaluation Portal

First Questionnaire\_NL  
Second Questionnaire\_NL

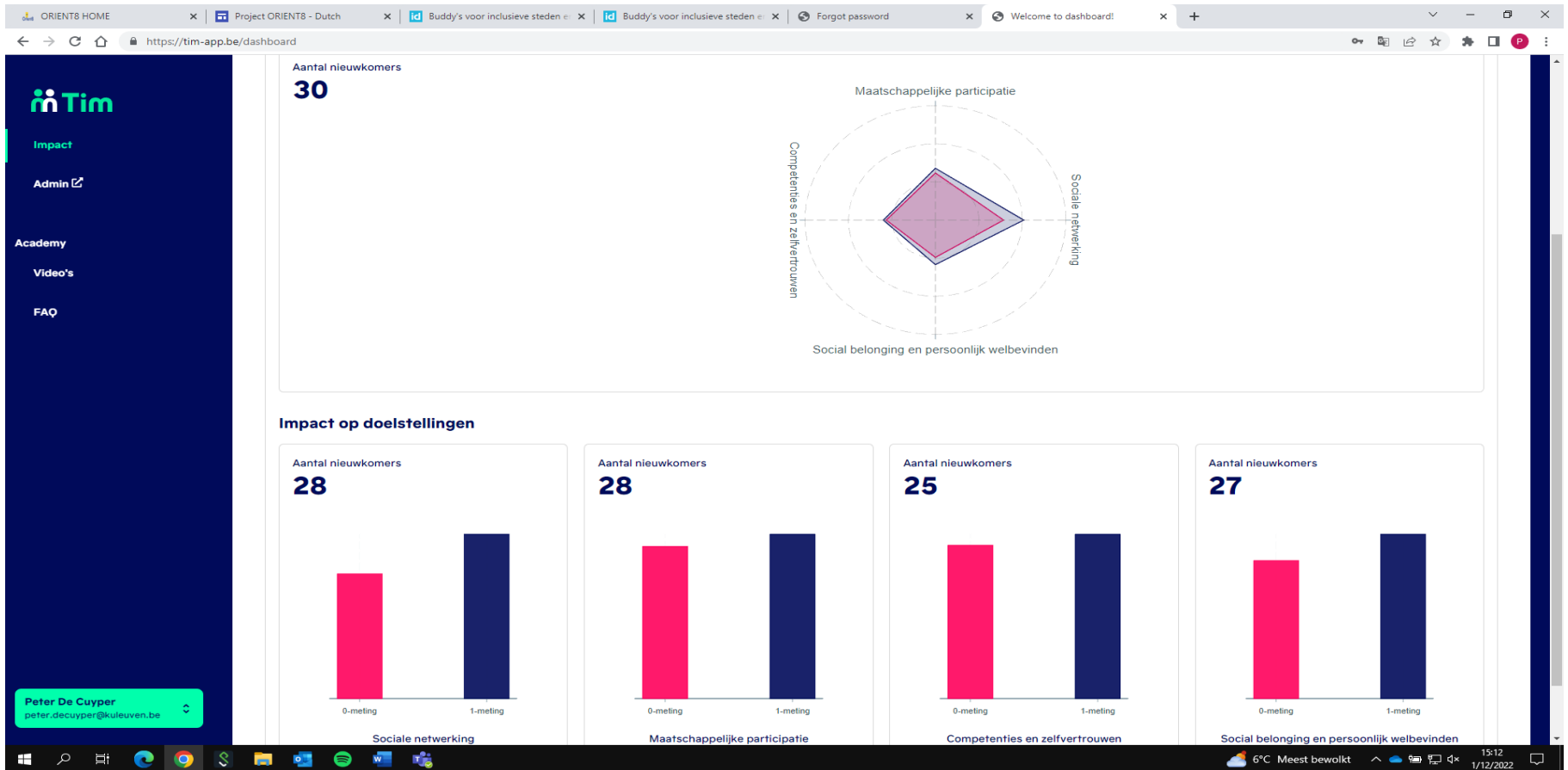
Please choose one of the languages below:



Orient8

This project has received funding from the European Union's Asylum Migration and Integration Fund (AMIF) under grant agreement No:957978.

# Voorbeeld uitkomst online vragenlijsten



# FOCUSGROEPEN

# Focusgroepen

## Voorbeeld proeftuin Hasselt

- Stellingen voorleggen aan inburgeraar:
  - Bv heb je nieuwe mensen leren kennen
- Antwoorden met rode of groene kaart



- Dieper ingaan op de antwoorden die gegeven worden

# Most Significant Change method



# Wat is Most Significant Change?



Copyright © RJ Davies and J Dart (2004)

- Vorm van kwalitatieve en participatieve monitoring en evaluatie
- Geen indicatoren
- Omvat collectie en systematische selectie van 'Most Significant Change Stories'
- Ontwikkeld door Rick Davies & Jess Dart 2005
- Momenteel gebruikt in uiteenlopende sectoren en projecten

# Waarom MSC?



- Inzicht in het soort van verandering waar het project kan toe bijdragen en hoe
- Inzicht in onverwachte of onbedoelde verandering
- Basis voor discussie over de effectiviteit van project activiteiten en toekomstige richting van het project

# Belangrijke stappen in MSC

1. Verzamelen van 'Most significant Change stories'
2. Bespreking van de verhalen in groep: via het selecteren van het meest significante verhaal.
3. Documenteren van de redenen van de selectie.
4. Feedback naar de respondenten
5. Secundaire analyse (optioneel):
  - kwantificeren van aantal veranderingen per domein van verandering.

# Verzamelen van most significant change stories

## Open richtvragen

- Wat is volgens jou de meest significante verandering die je hebt kunnen vaststellen ten gevolge van jouw deelname aan het buddy traject (dit kan zowel positief als negatief zijn en kan bijvoorbeeld gaan over verandering bij jezelf of in jouw familie of omgeving,...).
- Waarom is dit verhaal significant voor jou?
- Hoe heeft het project kunnen bijdragen tot deze verandering?

## Hoe verzamelen?

- Via interview
- Tijdens groepsgesprek
- Respondent schrijft zelf het verhaal
- Je houdt zelf verhalen bij die je hebt opgevangen (bv. in een dagboek)
- Via survey
- Video gebruiken om verhalen op te nemen

# Oefening: kies het verhaal dat jullie het meest significant vinden. Documenteer ook waarom

1. **Verhaal van verandering (domein 3 – competenties):** Een jonge vluchteling deed de buddywerking en later het traject vrijwilligerswerk. Hij vertelt heel dankbaar dat die ervaringen hem veel hebben geholpen om zijn netwerk op te bouwen, Nederlands te bevorderen en om snel stappen te zetten in het leven. Hij werd recentelijk een vast contract aangeboden als begeleider bij Het Rode Kruis Opvang Centrum (deze jonge man woont nog geen jaar in België)
2. **Verhaal van verandering (domein 1: nieuwe mensen leren kennen):** “Een inburgeraar's mama was op bezoek van Moldavië. De inburgeraar kende verschillende mensen op de straat, in de supermarkt, allemaal door de buddywerking en de groepsactiviteiten. Haar mama vroeg haar: 'Ken je hier iedereen in Eeklo?’”

# Nadelen van de Most Significant Change methode

- Kan intensief proces worden indien grote groep respondenten
- Interview vaardigheden
- Facilitatie van het selectieproces
- Overwegend positieve verhalen
- Meestal gecombineerd met andere methodes

# Outcome Harvesting Method

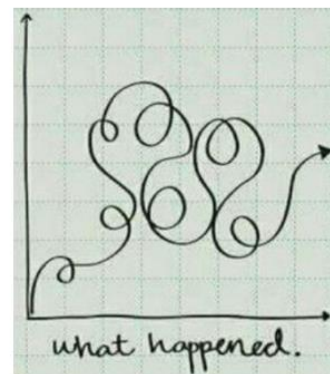
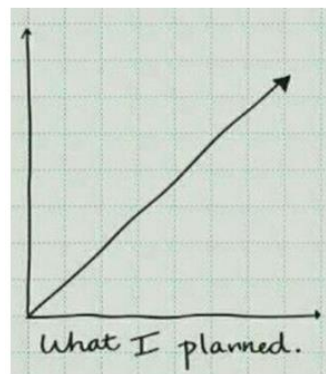


# Wat is outcome harvesting?

- Participatieve monitoring en evaluatie methode.
- Geen indicatoren
- Is nuttig om veranderingen (= **outcomes**) te identificeren, te formuleren, te valideren en te analyseren waaraan een interventie of project (naast andere factoren) heeft bijgedragen.

# Wat is outcome harvesting?

- Een **outcome** wordt gedefinieerd als een verandering in gedrag, relaties, acties, activiteiten, beleid of praktijken van: individuen, groepen, organisaties of instituten
- Oogsten van outcomes die zich effectief voordoen (gepland of niet gepland)



# Wanneer outcome harvesting?

- Wanneer je inzicht wil krijgen over de **effecten** van je activiteiten of project.
- Wanneer je te maken hebt met **onvoorspelbare** veranderingsprocessen.
- Wanneer **meerdere actoren en factoren** een invloed hebben op het veranderingsproces.
- Wanneer je M&E op een **participatieve** manier wil doen
- Kan op **eender welk moment** tijdens een project

# Outcome harvesting omvat 6 stappen

1. Ontwerp fase: doel, leervragen, hoe en door wie worden zullen de resultaten gebruikt worden?
2. Oogsten van outcomes (= veranderingen)
3. Verfijnen van de outcomes: bijkomende info
4. Valideren van de outcomes: externen
5. Analyse (categorisering, trends, antwoorden op leervragen)
6. Gebruik van de resultaten (planning, aanpassing op basis van de resultaten)

# Outcome harvesting – oogsten van outcomes

- 1) Beschrijving van de outcome?
  - Wie deed wat, wanneer en waar?
- 2) Beschrijving van het belang van de outcome
  - Hoe belangrijk is deze verandering in het licht van de uiteindelijke doelstelling waaraan het project wil bijdragen? Welk probleem wordt aangepakt? Is het een positieve of negatieve verandering?
- 3) Beschrijving van de bijdrage van het project aan de outcome
  - Welke activiteiten hebben aannemelijk bijgedragen aan de verandering (ook al was het gedeeltelijk, indirect of zelfs onbedoeld)?

## Voorbeeld 1: 4<sup>e</sup> pijler project sociale netwerking

Outcome gelinkt aan veranderingen bij de organisaties en diensten van de stad

- **Verandering:** Voor onze buddywerking werken we heel nauw samen met enkele interne diensten van onze gemeente. Je merkt dat er hier al op het gebied van communicatie en beeldvorming al heel sterk wordt ingezet op diversiteit. Zo werken de bib en cc Nova met taaliconen in hun programmaboekjes en een kansentarifief a.d.h.v. de UiTpas.
- **Belang van deze verandering:** Het gebruik van de Uitpas is nog onvoldoende gekend, zowel bij de doelgroep als bij andere diensten. Het gebruik van de UiT-pas is vrij complex met heel wat mogelijkheden. Zo kunnen ook (private) sportclubs de UiTpas inzetten en hier zelfs subsidies voor krijgen. Velen zijn echter onwetend en daardoor argwanend. Ook hier zal er moeten ingezet worden op sensibilisering.
- **Bijdrage project:** Dankzij het proeftuinproject is het besef gegroeid dat er meer uit de UiT-pas kan gehaald worden en dat er hier sterker moet op ingezet worden. Er werd hiervoor samen met de projectcoördinator een opstartvergadering ingepland waarin er een verantwoordelijke werd aangeduid die dit verder zal opvolgen en uitwerken.

# Nadelen outcome harvesting

- Nood aan voldoende tijd en vaardigheid om tot kwaliteitsvolle beschrijvingen van de outcomes te komen.
- Enkel de outcomes waar respondenten zich bewust van zijn worden gecapteerd
- Analyse van de outcomes

# Meer weten?

- Most Significant Change
  - [www.mande.co.uk](http://www.mande.co.uk).
- Outcome harvesting
  - [Berghmans et al. \(2014\) Peilen naar de impact van sociaal-culturele praktijken. Socius \(p.88\)](#)
  - One pager brief on outcome harvesting at: <http://www.outcomemapping.ca/download/ricardo.pdf>

# Meer weten?

The image shows the cover of a working paper. It has a dark blue header with the text 'WORKING PAPER' in white. Below the header is a light blue background with a vertical stack of three colored squares (light blue, orange, and green) on the right side. The main text is in dark blue and asks 'Hoe kan het sociaal netwerk en participatietraject de integratie van nieuwkomers ondersteunen?'. Below this is the subtitle 'EEN MONITORING- EN EVALUATIEKADER VOOR DE VIERDE PIJLER INBURGERING'. At the bottom, the authors are listed: 'Peter De Cuyper, Hanne Vandermeerschen, Jan Van Ongevalle & Elena Briones Alonso'. Logos for 'KU LEUVEN' and 'HVA' are at the bottom right, and the full name of the research institute is at the bottom center. There are also small logos for the European Union and the Flemish Government at the bottom left.

**WORKING PAPER**

Hoe kan het sociaal netwerk  
en participatietraject de  
integratie van nieuwkomers  
ondersteunen?

EEN MONITORING- EN EVALUATIEKADER VOOR DE  
VIERDE PIJLER INBURGERING

Peter De Cuyper, Hanne Vandermeerschen,  
Jan Van Ongevalle & Elena Briones Alonso

**KU LEUVEN** **HVA**

ONDERZOEKSIJNSTITUUT VOOR  
ARBEID EN SAMENLEVING

Mit steun van het Europees Fonds voor Regionaal Ontwikkelingsbeleid en de Vlaamse overheid  
"Waar een meer gelijkaardig levenskwaliteit, en meer"

Contact:

[Peter.decuyper@kuleuven.be](mailto:Peter.decuyper@kuleuven.be)

[Jan.vanongevalle@kuleuven.be](mailto:Jan.vanongevalle@kuleuven.be)