

Oproepfiche

Partnerschappen

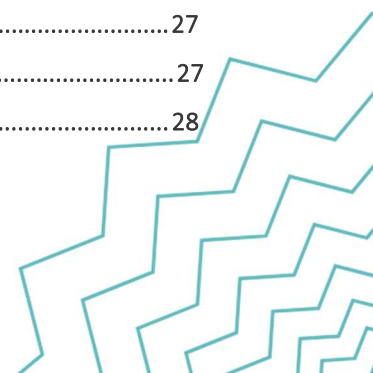


Inclusieve Werkvloeren

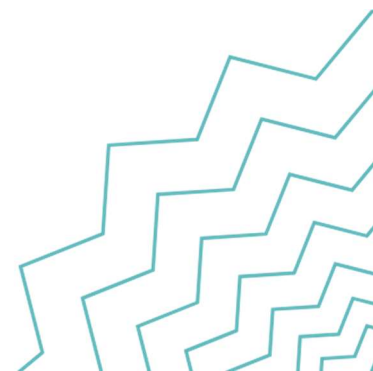
Oproepnummer 59

Inhoud

Korte samenvatting van de oproep	3
1.1 Wat	3
1.2 Wie	3
1.3 Doelgroep	4
1.4 Acties	4
1.5 Hoeveel	5
1.6 Resultaatsgerichte financiering	5
1.7 Hoe	5
1.8 Timing	6
1.9 Voorwaarden	6
2. Waarover gaat de oproep?	7
2.1 Situering	7
2.2 Ketenbenadering Inclusieve Arbeidsmarkt	8
2.3 Doelstelling	10
2.4 Wie is de finale doelgroep?	10
2.5 Mogelijke Acties	11
2.6 Fasering werking partnerschappen inclusieve werkvloeren	17
2.7 <i>Genderspecifieke acties</i>	18
2.8 Resultaatsgerichte focus	19
2.9 Looptijd	20
2.10 Partnerschapsvorming Faciliteren	20
2.11 Open en dynamisch partnerschap	21
2.12 Geografisch toepassingsgebied voor uitvoering van projectactiviteiten	21
3. Wie kan een aanvraag indienen?	22
3.1 Promotor en partners - Voorwaarden op organisatieniveau	22
3.2 Voorwaarden op projectniveau	23
4. Kosten en financiering	23
4.1 Welke kosten kan je inbrengen?	23
4.1.1 Projectpersoneel	23
4.1.2 FORFAIT voor alle andere kosten	26
4.2 Financiering	27
4.2.1 Resultaatsgerichte financiering	27
4.2.2 Middelen	28



Andere publieke cofinanciering.....	28
Eigen middelen.....	29
Ontvangsten.....	29
Berekening subsidiëring ESF en Vlaamse Cofinanciering (VCF).....	29
4.3 Voorschot.....	29
4.4 Staatssteun.....	30
5. Hoe verloopt de opvolging van de partnerschappen inclusieve werkvloeren?.....	31
5.1 Opvolging door projectbeheerder.....	31
5.2 Evaluatieonderzoeken.....	32
5.3 Kwaliteitswerking door Europa WSE coaches.....	32
5.4 Portaal­site Inclusieve Ondernemingen.....	33
5.5 Projectadministratie en bewaarplicht.....	33
5.6 Verwerking van persoonsgegevens.....	34
5.7 Registratieverplichting bereikte ondernemingen en programma-specifieke indicatoren.....	35
6. Selectieprocedure.....	36
6.1 Hoe dien je een aanvraag in?.....	36
6.1.1 Registratie PLATOS.....	36
6.1.2 Indienen aanVRAAG.....	36
6.2 Selectieprocedure en timing.....	37
6.3 Selectiecriteria.....	37
6.4 Projectbeslissing.....	38
7. Rapport.....	38
8. Communicatie en zichtbaarheid.....	38
9. Ondersteuning: infosessie en contact.....	39
10. Bijlagen bij de oproep.....	39



Korte samenvatting van de oproep

1.1 Wat

Deze partnerschappen inclusieve werkvloeren formuleren een coherent aanbod om ondernemingen en hun werkvloeren te ondersteunen met betrekking tot instroom- en retentievraagstukken van meer kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Deze oproep streeft naar het financieren van een beperkt aantal partnerschappen inclusieve werkvloeren om een effectieve brede coördinatie te verzekeren (maximaal 5).

Concreet zorgen deze partnerschappen voor een aanbod op maat van de onderneming en de specifieke uitdagingen van haar werkvloer.

De dienstverlening omvat volgende ondersteuningsacties ten aanzien van ondernemingen:

- **Persoonlijke begeleiding en coaching van de onderneming en haar werkvloer** (werkgevers, HR-medewerkers, middle-management, leidinggevendenden, teams, , teamverantwoordelijken, medewerkers, ..);
- **Specifieke expertise aanbieden over instroom- en retentievraagstukken** van meer kwetsbare doelgroepen op maat van de concrete en persoonlijke uitdagingen van ondernemingen en hun werkvloeren;
- **Ondernemersnetwerken inclusieve werkvloeren** met het oog op intervisie en praktijkuitwisseling tussen ondernemingen;
- **Het integraal opvolgen van de ondersteuningsacties** van de ondernemingen en hun noden ten aanzien van inclusief werkgeverschap, inclusief het optimaliseren van een kwalitatieve dienstverlening door opvolgen en verbeteren.

De dienstverlening moet leiden tot concrete veranderingen in de ondersteunde ondernemingen en hun werkvloeren, met een duurzame impact op de tewerkstelling van meer kwetsbare groepen door structurele aanpassingen aan de werkvloer of de arbeidsorganisatie te implementeren.

1.2 Wie

De geïntegreerde partnerschappen inclusieve werkvloeren bestaan uit een geheel van actoren die samen bijdragen aan de doelstellingen van de werking van een partnerschap inclusieve werkvloeren. Er is een verplicht partnerschap met andere actoren. In de projectaanvraag wordt aangegeven welke competenties en rollen door welke actoren in het partnerschap worden ingevuld. Er is aandacht voor een gefaseerde aanpak met als doelstelling om de werking van en tussen de partnerschappen te optimaliseren na een periode van 6 maanden.

Het aanbod van elk partnerschap strekt zich uit over het volledige Vlaamse Gewest. Dat betekent dat een partnerschap door de inzet van haar partners en onderaannemers in Vlaanderen een Vlaanderendekkend aanbod



moet kunnen voorzien. In het partnerschap kunnen specifieke actoren zich richten op bepaalde segmenten van ondernemingen, of bepaalde thema's adresseren of in een specifieke regio werkzaam zijn.

1.3 Doelgroep

De werking van de partnerschappen inclusieve werkvloeren richt zich tot ondernemingen en hun werkvloeren (HR-diensten, leidinggevenden, middle-management, teams, medewerkers, ..) met een focus op KMO's. In deze ondernemingen en hun werkvloeren wordt een concreet veranderingstraject ondersteund met als doelstelling de duurzame arbeidsmarktdeelname van kwetsbare groepen.

De dienstverlening die door de oproep inclusieve werkvloeren wordt beoogd, moet ervoor zorgen dat kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt kunnen instromen in ondernemingen (**instroom**), zich betrokken en gewaardeerd voelen op de werkvloer (**inclusie**), in staat zijn vaardigheden en competenties te verwerven (**groeien**) en duurzaam aan de slag te blijven in ondernemingen en op de arbeidsmarkt (**retentie**). Ondernemingen kunnen hierbij ook gezamenlijk in een traject stappen.

We leggen expliciet de link naar de initiatieven die de meest kwetsbare groepen ondersteunen, in het bijzonder de acties in de lokale partnerschappen Europa WSE om de kwetsbare groepen te begeleiden en in te laten stromen in ondernemingen (cf. infra).

1.4 Acties

De geïntegreerde partnerschappen inclusieve werkvloeren zorgen als geheel voor een integrale ondersteuning van de ondernemingen en hun werkvloeren en kunnen volgende acties opnemen om dit te organiseren:

- Een **maatgerichte dienstverlening inclusieve werkvloeren** die ondernemingen en hun werkvloeren ondersteunen
- Het gericht **mobiliseren en toeleiden van ondernemingen** naar de dienstverlening van het partnerschap inclusieve werkvloeren;
- Het opvolgen van vragen van ondernemingen over instroom- en retentievragen van kwetsbare groepen door het opzetten van **een accountfunctie inclusieve werkvloeren**, inclusief het opvolgen van het ondersteuningstraject;
- Het opnemen van een **draagvlak- en signaalfunctie** voor **inclusievraagstukken** op de werkvloer;
- De **coördinatie** van het partnerschap inclusieve werkvloeren en de samenwerking organiseren met de relevante actoren op het terrein.

De partners in een project moeten dus samen de nodig expertise en ervaring hebben om op maat van de ondernemingen, op geïntegreerd wijze te werken.



1.5 Hoeveel

Voor de partnerschappen inclusieve werkvloeren is er een jaarlijks budget voorzien van 9.141.660,12 euro waarvan 40% door ESF-middelen wordt gefinancierd, 45% door Vlaamse cofinanciering en 15% door private inbreng.

1.6 Resultaatsgerichte financiering

Een partnerschap inclusieve werkvloeren streeft minimaal naar het concreet en op maat ondersteunen van **250 tot 500 ondernemingen per jaar**. Dit zijn ondernemingen die door de werking van het partnerschap inclusieve werkvloeren begeleid worden in het implementeren van een concreet veranderingstraject op de werkvloer. Het effectieve aantal is afhankelijk van de complexiteit en ondersteuningsnood van de ondernemingen.

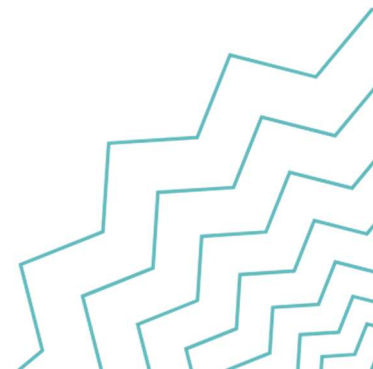
De partnerschappen inclusieve werkvloeren moeten een effect hebben op de **duurzame tewerkstelling** (zowel instroom als retentie) van meer kwetsbare werkzoekenden en werknemers (o.m. combinaties van niet-beroepsactieve groepen, NEET-jongeren, herintreders, mensen met een migratie-achtergrond, mensen met een arbeidsbeperking, kortgeschoolden, ex-gedetineerden, mensen met een gezondheidsproblematiek, taalproblematieken... vooral indien deze reeds gekend zijn vanuit andere, meer persoonsgerichte maatregelen, zoals trajecten vanuit VDAB, de lokale partnerschappen van ESF, RIZIV-trajecten, de pacts met de lokale besturen,...) in de door hen ondersteunde ondernemingen. De partnerschappen worden na een periode van 2 jaar geëvalueerd op de impact (incl. kosten-effectiviteit) die ze op de tewerkstelling van deze groepen realiseren. Deze evaluatie dient als input voor de beslissing om partnerschappen al dan niet te verlengen.

De partnerschappen inclusieve werkvloeren kennen een **resultaatsgerichte financiering**. 30% van de financiering is gekoppeld aan het realiseren van een vooraf bepaald aantal te ondersteunen ondernemingen met een concreet veranderingstraject op de werkvloer.

De partnerschappen inclusieve werkvloeren nemen in hun projectaanvraag streefcijfers op met betrekking tot het aantal te ondersteunen concrete veranderingstrajecten in ondernemingen. Bij de beoordeling van de projectaanvraag wordt getoetst in welke mate er een billijke, redelijke en onderbouwde relatie is tussen de gebudgetteerde kost van de acties en het vooropgestelde bereik van de ondernemingen met een ondersteund concreet veranderingstraject.

1.7 Hoe

De partnerschappen inclusieve werkvloeren bereiden een projectaanvraag voor en dienen deze in via <https://loket.wse.vlaanderen.be/platos>. In de projectaanvraag wordt de betrokkenheid van de werknemers- en werkgeversorganisaties aangetoond.



1.8 Timing

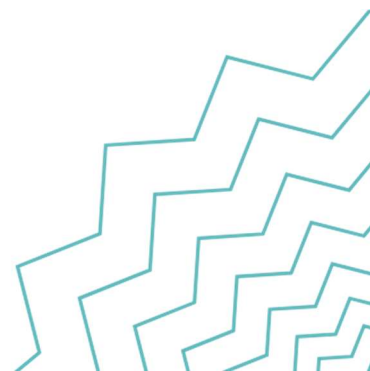
Projectaanvragen kunnen ingediend worden ten laatste op 10 november 2023. De partnerschappen inclusieve werkvloeren kennen een looptijd van 1 januari 2024 tot 31 december 2026 en zijn verlengbaar na evaluatie voor een bijkomende periode van 3 jaar tot uiterlijk 31 december 2029.



1.9 Voorwaarden

Voor de toekenning van middelen uit het Europees Sociaal Fonds Plus (ESF+) gelden de volgende voorwaarden:

- de Algemene Voorwaarden voor begunstigen die concrete acties (projecten) uitvoeren in het kader van het ESF+ programma 2021-2027, en waarvoor ze Europese en/of Vlaamse cofinancieringsmiddelen ontvangen;
- de oproepspecifieke voorwaarden en criteria die gelden voor de begunstigen van een goedgekeurd project van een specifieke oproep. Deze voorwaarden worden beschreven in deze oproepfiche;
- de projectspecifieke voorwaarden: de voorwaarden en afspraken die via de PLATOS applicatie worden meegedeeld bij onder meer elke projectbeslissing, waaronder ook de toewijzing van het maximale steunbedrag.



2. Waarover gaat de oproep?

2.1 Situering



Europa WSE wil met het ESF+-programma vanuit een **vraagzijde-aanpak** bijdragen tot de duurzame tewerkstelling van meer kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt en werken aan het stapsgewijs realiseren van een werkzaamheidsgraad van 80% in Vlaanderen en het aanpakken van de arbeidsmarktcrappe, zoals vermeld in het VESOC-werkgelegenheidsakkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee'. Centraal in dit akkoord staat de ambitie om verder vorm te geven aan een inclusieve arbeidsmarkt, waar ieder talent nodig is en telt.¹

Hiervoor werden deze beleidslegislatuur een aantal maatregelen door de Vlaamse regering uitgewerkt die bijdragen aan de instroom- en retentie van meer kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt.

- Individueel Maatwerk, ondersteuning van werkgevers en zelfstandigen die personen met een arbeidsbeperking tewerkstellen, voornamelijk in reguliere ondernemingen ;
- Verbreden van de activeringsstrategie naar niet-beroepsactieve personen, met onder meer het Actieplan re-integratie na ziekte en samenwerkingsakkoord met RIZIV, versterken van de samenwerking VDAB en OCMW met het verplicht inschrijven van leefloongerechtigden ;
- Systematisch verhogen van de leeftijd van de doelgroepvermindering voor oudere zittende werknemers en een nieuwe doelgroepvermindering voor personen zonder recente, duurzame werkervaring;
- Jobbonus en jobbonus plus;
- Jobcoaching;
- Groeien en leren op de werkvloer (GLOW);
- Addenda Sectorconvenanten inclusie en diversiteit, gericht op ondersteunende acties vanuit de sectororganisaties naar de ondernemingen;
- Platform inclusieve werkvloeren;
- Lokale partnerschappen Europa WSE, focussend op o.m. het ondersteunen van de arbeidsmarktintegratie en sociale inclusie van niet-beroepsactieve groepen.

¹ Beleids- en begrotingstoelichting Werk en Sociale Economie Begroting 2023 - <https://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1887550>

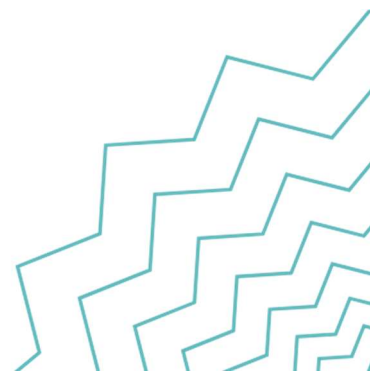
Deze oproep is het sluitstuk van deze brede benadering om kwetsbare groepen te activeren. Door in te zetten op het ondersteunen van de inclusie-uitdagingen van ondernemingen en hun werkvloeren worden **structurele antwoorden geformuleerd om kwetsbare groepen duurzaam te laten participeren aan de arbeidsmarkt.**

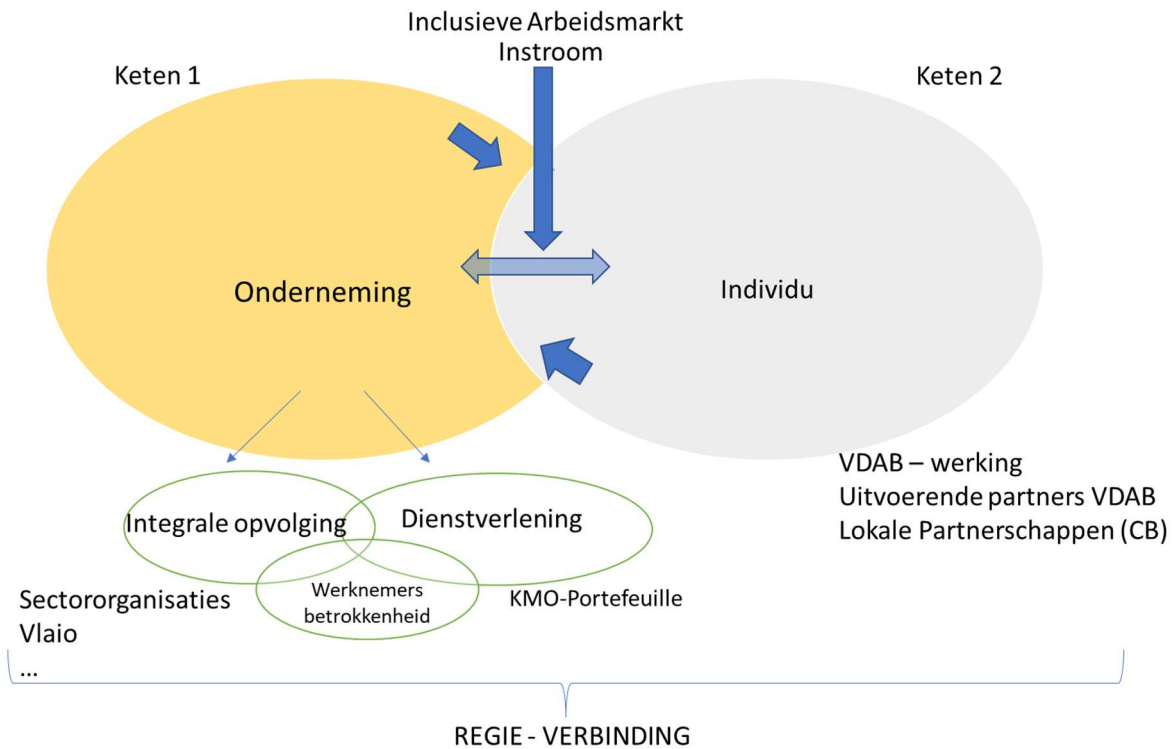
De werking van de partnerschappen inclusieve werkvloeren situeert zich in een breed veld van andere maatregelen, actoren en wil er **complementair** en **versterkend** aan zijn. Dat betekent dat ze bijvoorbeeld niet gericht is op het ondersteunen van het individueel instroomproces (o.m. rol van VDAB en haar uitvoerende partners en de rol van de lokale ESF-partnerschappen), maar gefocust is op het structureel adapteren van de HR-processen in ondernemingen om zo kwetsbare profielen arbeidsmarktkansen te kunnen bieden en aan de slag te houden (vermijden van draaideur-effecten en duurzame inzetbaarheid van medewerkers) in ondernemingen.

2.2 Ketenbenadering Inclusieve Arbeidsmarkt

Leidend voor de werking van de partnerschappen inclusieve werkvloeren is een **ketenbenadering** met twee versterkende ketens die bijdragen aan een inclusieve arbeidsmarkt: Het gaat enerzijds om activiteiten gericht op de ondernemingen (vraagzijde keten 1), anderzijds om de activiteiten gericht op het arbeidspotentieel (aanbodzijde keten 2).

De partnerschappen inclusieve werkvloeren situeren zich met deze oproep op de **1ste keten**. M.a.w. de financiering vanuit deze oproep is gericht op het ondersteunen van de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Hun aanbod richt zich uitsluitend op het ondersteunen van ondernemingen en hun werkvloeren.





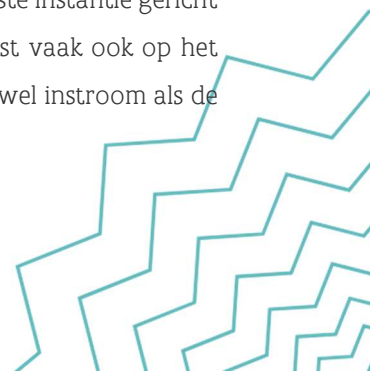
Deze ketenbenadering laat toe om verschillende type actoren te onderscheiden:

Vraagzijde – Keten 1

In de 1^{ste} keten vind je de organisaties die zich vanuit hun rol en positie op de arbeidsmarkt meer toeleggen op het integraal opvolgen van de ondernemersvragen en stimulerend werken rond het voeren van een inclusief beleid. In deze keten kunnen onder meer de werkgeversorganisaties een rol opnemen, maar kunnen ook andere actoren en organisaties een rol vervullen, bv. sectorfondsen, sociale secretariaten, werknemersorganisaties VDAB, lokale besturen, VLAIO, enz.. In de 1^{ste} keten bevinden zich daarnaast ook deze actoren (en instrumenten en maatregelen) die gericht zijn op het concreet ondersteunen van instroom- en retentieprocessen. Dat gaat om een breed speelveld van mogelijke actoren die specifieke interventies ondersteunen op de werkvloer. Ze bieden ondernemingen handvaten aan, ondersteunen mee specifieke HR-trajecten op de werkvloer met betrekking tot het verankeren van instroom- en retentiebeleid van kwetsbare groepen, het aanpassen van de arbeidsorganisatie, het uitvoeren van een diversiteitsbeleid.

Aanbodzijde – keten 2

De tweede keten heeft tot doel om individuen met een kwetsbare positie dichterbij de arbeidsmarkt en waar mogelijk te matchen en tewerk te stellen in ondernemingen. De ondersteuning is in eerste instantie gericht op het versterken van het individu, middels competentieversterkende initiatieven, maar focust vaak ook op het begeleiden van de ingestroomde werknemers en het ondersteunen van de onderneming bij zowel instroom als de



voorbereiding op instroom (bv. ondersteuning bij concrete werving- en selectieprocessen). De actoren die hier een rol spelen zijn onder meer de VDAB en haar uitvoerende partners, de ESF projecten voor jongeren, de ESF outreach & activering projecten (vanaf 2024 de lokale partnerschappen).

De werking van de partnerschappen inclusieve werkvloeren onderscheidt zich van het ondersteunen van het individuele instroomproces en de dienstverlening, maatregelen en instrumenten (bv. job- en taalcoaching VDAB en haar uitvoerende partners, begeleiding in het kader van individueel maatwerk) en de rol van de actoren op dit domein.

De partnerschappen inclusieve werkvloeren nemen geen taken op die door anderen worden ingevuld of door andere kaders (bv. VDAB en haar uitvoerende partners, Lokale Partnerschappen, Individueel Maatwerk,...) wordt gefinancierd, maar ontrafelen van daaruit welke ondernemingen geholpen kunnen worden (cf. supra) om de instroom-, en retentieprocessen op de werkvloer te verankeren. Zo kan vanuit de werking van de partnerschappen inclusieve werkvloeren actief doorverwezen worden naar tewerkstellingsinstrumenten (bv. IBO, ..) van de VDAB of kan VDAB vanuit haar contacten met ondernemingen (ikv matching en instroom van werkzoekenden) linken naar het aanbod van de partnerschappen inclusieve werkvloeren. Op deze wijze wordt ook dubbelfinanciering voorkomen.

2.3 Doelstelling

De partnerschappen inclusieve werkvloeren die door deze oproep worden gefinancierd, moeten een impact kunnen hebben op de duurzame tewerkstelling van kwetsbare groepen in Vlaamse ondernemingen.

Ze moeten dit doen door ondernemingen in Vlaanderen op maat te ondersteunen en **concrete handvaten** aan te reiken zodat de ondernemingen beter kunnen omgaan met de instroom en retentie van meer kwetsbare groepen (o.m. niet-beroepsactieve groepen, mensen met een (arbeids)handicap/beperking, langdurig werkzoekenden, mensen met een migratieachtergrond, ex-gedetineerden, eenoudergezinnen,...) en hier **structurele antwoorden** tegenover kunnen formuleren. De aangeboden dienstverlening moet leiden tot een **verankerd instroom-** en **retentiebeleid** in ondernemingen. Deze dienstverlening houdt rekening met gender en met gelijke kansen voor iedereen, ongeacht de achtergrondkenmerken van mensen.

2.4 Wie is de finale doelgroep?

De dienstverlening die door de oproep inclusieve werkvloeren wordt beoogd, moet ervoor zorgen dat **kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt** makkelijker kunnen instromen in ondernemingen, zich betrokken en gewaardeerd voelen op de werkvloer (inclusie), in staat zijn vaardigheden en competenties te verwerven (groeien) en duurzaam aan de slag (retentie) te blijven in ondernemingen en op de arbeidsmarkt.



De dienstverlening richt zich op de **vraagzijde** van de arbeidsmarkt, met name **ondernemingen en hun werkvloeren in Vlaanderen** om zo meer kwetsbare doelgroepen duurzaam te laten participeren aan de arbeidsmarkt.

De ondersteunde ondernemingen situeren zich in het **Vlaams Gewest**. Ondernemingen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en in het Waals Gewest kunnen bijgevolg geen steun ontvangen in het kader van deze oproep.

Alle ondernemingen komen in aanmerking, met een specifieke focus op **KMO's** in Vlaanderen.

Uitgesloten van de dienstverlening zijn maatwerkbedrijven². Zij hebben door hun taakstelling expliciet de doelstelling om kwetsbare groepen te integreren op hun werkvloer. Organisaties die ondersteund worden door het Decreet Individueel Maatwerk kunnen wel deelnemen, voor zover de ondersteuning additioneel is. Overheidsadministraties en -diensten op nationaal, regionaal of lokaal niveau kunnen niet deelnemen aan deze oproep indien de finale doelgroep het eigen huidige of toekomstige personeel is, met uitzondering van de zorginstellingen (o.m. WZC's) gelinkt aan de lokale overheid.

2.5 Mogelijke Acties

De acties concentreren zich op het ondersteunen van een concreet veranderingstraject van een onderneming en haar werkvloer. Dit omvat een veranderingsproces van de arbeidsorganisatie en het HR-beleid in de onderneming, ondersteund door een intensief traject over een langere looptijd. In hun projectaanvraag lichten de projecten toe hoe ze dit concreet veranderingstraject zullen invullen.

Het geheel van de werkingen van de partnerschappen inclusieve werkvloeren omvat het **aanbieden van een maatgerichte dienstverlening inclusieve werkvloeren (concreet veranderingstraject)**, een **accountfunctie** voor ondernemingen over vragen rond instroom- en retentie van kwetsbare groepen en het **mobiliseren en toeleiden van ondernemingen** naar de dienstverlening, opnemen van een **draagvlak- en signaalfunctie** voor **inclusievraagstukken** op de werkvloer en de coördinatie van het partnerschap.

Deze acties vormen een coherent geheel en de doelstelling is om deze acties in een fase van maximaal 6 maanden na de opstart in het geheel van de partnerschappen inclusieve werkvloeren aan bod te laten komen. Deze fasering moet toelaten om de dienstverlening te optimaliseren, de verschillende partnerschappen met hun aanbod op

² Decreet betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling

elkaar af te stemmen en afspraken te maken over de onderliggende samenwerking tussen de partnerschappen. (cf. infra fasering).

Actie 1: Dienstverlening inclusieve werkvloeren

De dienstverlening moet reguliere ondernemingen, met een focus op KMO's, concreet en praktijkgericht ondersteunen met het introduceren en versterken van die processen op de werkvloer die bepalend zijn voor de duurzame tewerkstelling van meer kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt.

De dienstverlening is gericht op het realiseren van duurzame **interventies in het HR-beleid** in ondernemingen, ten aanzien van instroom- en retentie van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt.

De dienstverlening kan volgende ondersteuningsacties omvatten:

- **Persoonlijke en maatgerichte begeleiding en coaching van de onderneming en haar werkvloer** (HR-medewerkers, middle-management, leidinggevendenden, teamleiders, teams, medewerkers, ...). De begeleiding focust zich op het ondersteunen van een veranderingsproces van de arbeidsorganisatie en het HR-beleid in de onderneming, door het ondersteunen van een intensief traject over een langere looptijd.
- **Aanbieden van specifieke expertise en advies op maat over instroom- en retentievraagstukken** van meer kwetsbare doelgroepen op maat van de concrete en persoonlijke uitdagingen van ondernemingen en hun werkvloeren.
- **Ondernemersnetwerken inclusieve werkvloeren** opzetten met het oog op praktijkuitwisseling en intervisie tussen ondernemingen

De concrete vraagstukken van ondernemingen, bijvoorbeeld instroom realiseren van kwetsbare groepen, samenwerken en communicatie op de werkvloer, .. worden als vertrekpunt genomen, maar de aangeboden dienstverlening moet bijdragen tot een structurele verandering in de ondersteunde ondernemingen en hun werkvloeren met als doelstelling om een significante impact op de duurzame tewerkstellingskansen van kwetsbare groepen te realiseren.

Er wordt rekening gehouden met de typologieën van ondernemingen en hun maturiteitsniveau m.b.t. inclusief werkgeverschap. Zie hiervoor het SERV-rapport 'Inclusief Werkgeverschap in tijden van arbeidsmarktcrisps: wat helpt?'. Er wordt een benadering gehanteerd die focust op de integrale ondersteuning van ondernemingen met het oog op zowel het "gemotiveerd raken" en vervolgens "actie ondernemen" om inclusieve werkvloeren te realiseren.³

³ pp. 45-46, Inclusief ondernemen. Evalueerbaarheidsstudie van de projecten binnen de ESF-oproep Inclusieve ondernemingen Rapport • februari 2022 • Departement Werk en Sociale Economie

De bepalende factoren in ondernemingen uit het VIONA-onderzoek "Het arbeidspotentieel van niet-beroepsactieven: een vraagzijdebenadering", de toekomstige impactevaluatie inclusieve ondernemingen en de studie over het 'herdenken van jobs' kunnen als basis genomen worden voor de dienstverlening van ondernemingen.

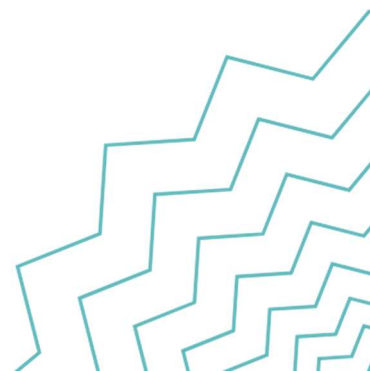
Mogelijke ondersteuningsinitiatieven, die in ondernemingen en werkvloeren aan bod kunnen komen, zijn (niet-exhaustief):

- Uitwerken/optimaliseren van een inclusie- en/of diversiteitsbeleid
- Installeren van onthaalbeleid voor kwetsbare groepen
- Uittekenen van een inclusief competentiebeleid
- Job carving/job crafting en inclusief jobdesign
- Introduceren en versterken van inclusief teamdenken
- Procesbegeleiding om inclusie te verankeren binnen de organisatie
- Opzetten van mentoring en coachingsprocessen van de finale doelgroep
- Werken aan de retentie van kwetsbare werknemers
- Inclusief denken en handelen bij aanwerving
- Genderbeleid ontwikkelen en implementeren
- Begeleiding bij opzetten van age management
- Reïntegratiebeleid van medewerkers
- Omgaan met diversiteit en interculturaliteit op de werkvloer
- Inclusief leiderschap ondersteunen
- Inclusieve cultuur installeren
- Etc

Van elk partnerschap inclusieve werkvloeren wordt verwacht dat het een brede waaier aan deze thema's en ondersteuningsinitiatieven in hun werking integreert en aanbiedt aan ondernemingen, naargelang hun specifieke noden en behoeften. De partners moeten dus de nodig expertise en ervaring hebben om op maat van de ondernemingen, op geïntegreerd wijze te werken.

Actie 2: Het gericht mobiliseren en toeleiden van ondernemingen naar de dienstverlening van het partnerschap inclusieve werkvloeren

De partnerschappen inclusieve werkvloeren werken een strategie uit om ondernemingen te mobiliseren en toe te leiden naar hun dienstverlening.



Hiervoor gaan de partnerschappen onder meer samenwerking aan met andere actoren die in contact komen met ondernemingen. Uitgangspunt is om goed in te kunnen schatten welke ondernemingen en werkvloeren (gerichte aanpak van warme prospectie) relevante vraagstukken hebben op de werkvloer over instroom- en retentie van kwetsbare groepen en deze met concrete en duurzame oplossingen te ondersteunen. Vanuit samenwerkingen met de partnerschappen inclusieve werkvloeren kunnen andere actoren ook aangeven welke ondernemingen specifieke ondersteuningsnoden hebben.

In de eerste plaats kan het gaan om die ondernemingen die langdurig werkzoekenden en niet-beroepsactieve groepen laten instromen op hun werkvloeren, onder meer vanuit bestaande persoonsgerichte maatregelen, zoals RIZIV-trajecten, de pacts met de lokale besturen, de werking van de VDAB en haar uitvoerende partners en de door Europa WSE gefinancierde lokale partnerschappen⁴. Tegelijk kunnen de door de partnerschappen inclusieve werkvloeren potentiële ondernemingen zijn waar kwetsbare doelgroepen vanuit de werking van de VDAB en de lokale partnerschappen kunnen instromen en duurzame tewerkstellingskansen kunnen vinden.

We zien volgende actoren en initiatieven waarmee ondernemingen in contact komen en van waaruit het relevant kan zijn om ze verder op weg te helpen naar het structureel veranderen van hun instroom- en retentieprocessen en hun inclusiebeleid (niet-exhaustieve lijst):

- Werkgeversbenadering VDAB:
- VDAB en haar uitvoerende partners: matching en instroom werkzoekenden
- Job- en Taalcoaching VDAB
- Begeleiding en instroom kwetsbare groepen in de lokale partnerschappen
- Instroom en tewerkstelling vanuit Individueel Maatwerk
- Rol van sectororganisaties in het kader van de addenda sectorconvenant inclusie en diversiteit en werkbaarheid
- Rol van lokale besturen ten aanzien van inclusief ondernemen
- Regierol werk- en sociale economie
- VLAIO en andere relevante beleidsdomeinen
- Aanbod KMO-portefeuille
- Rol van de sociale secretariaten
- Bredere HR-dienstverlening (HR-dienstverleners, Europa WSE DRIVE initiatief, ...)
- Interimsector
- Werkgeversfederaties, werkgeversorganisaties, vakbonden, inburgeringsactoren, ...
- Eigenorganisaties LEVL, Netwerk Tegen Armoede, GRIP – NOOZO

⁴ <https://www.europawse.be/onze-themas/sociale-inclusie/lokale-partnerschappen-rond-personen-met-een-complexe-problematiek>

- ...

De dienstverlening van de partnerschappen inclusieve werkvloeren wordt georganiseerd vanuit een Vlaams-brede werking, maar waar relevant worden er samenwerkingen aangegaan met lokale actoren (zie keten 2 ecoysteem inclusieve arbeidsmarkt – actoren die het individu ondersteunen), om zo toe te laten om heel gericht te kijken naar welke ondernemingen en hun werkvloeren concrete noden hebben om van daaruit hun instroom- en retentiebeleid op een duurzame manier te versterken.

In de projectaanvraag wordt aangegeven hoe de partnerschappen inclusieve werkvloeren samenwerkingen aangaan met deze - en mogelijke andere - actoren en initiatieven en hierrond concrete afspraken kunnen realiseren tijdens de uitvoeringsperiode. Minimaal worden er binnen een termijn van 6 maanden (zie fasering) na de opstart van het partnerschap inclusieve werkvloeren afspraken gemaakt met de lokale partnerschappen, in het kader van de instroom en duurzame tewerkstellingsmogelijkheden van de door de lokale partnerschappen ondersteunde doelgroepen.

Actie 3: Aanspreekpunt - Ondernemingsaccount inclusieve werkvloeren

De partnerschappen inclusieve werkvloeren zorgen voor een **ondernemingsaccount** en **aanspreekpunt** voor vragen van ondernemingen rond instroom en retentie van kwetsbare groepen en inclusie.

Ze schatten goed de **noden** van de onderneming en haar werkvloer in en **gidsen** de ondernemingen naar een gericht aanbod (eigen dienstverlening, dienstverlening van andere partnerschappen inclusieve werkvloeren, KMO-portefeuille, WSE-VDAB maatregelen, HR-dienstverlening, enz.) en naar concrete maatregelen, instrumenten en ondersteuning op de werkvloer.

De accountrol houdt het overzicht van het ondersteuningstraject van de onderneming, haar ondersteuningsnoden en zorgt voor de nodige continuïteit in het aanbod naar de onderneming en haar werkvloer.

Deze rol verhoudt zich ten opzichte van andere spelers met een vergelijkbare rol, bv. de andere partnerschappen inclusieve werkvloeren, sociale secretariaten, sectororganisaties in het kader van de addenda diversiteit en inclusie, lokale besturen, VDAB, VLAIO, .. enz.. Zo is er bijvoorbeeld in de addenda diversiteit en inclusie aandacht om vanuit 1^{ste} lijnsadvies ondernemingen te informeren en tot engagementen richting inclusie te bewegen, is er de werkgeverswerking van de VDAB met de provinciale accounts en zijn ook sociale secretariaten en lokale besturen sterk ontzorgend ten aanzien van vragen van ondernemingen over passende instrumenten en maatregelen.

In de werking van de partnerschappen inclusieve werkvloeren zal er aandacht zijn voor afstemming met deze actoren en met andere partnerschappen inclusieve werkvloeren, met het oog op het verstrekken van een efficiënte dienstverlening voor ondernemingen en een snelle doelgerichte ondersteuning op maat. (zie fasering)

Actie 4: Draagvlak en werknemersbetrokkenheid realiseren

De partnerschappen inclusieve werkvloeren nemen een actieve **signaalfunctie** vanuit werkvloeren (medewerkers, leidinggevendenden, ...) op over problematieken en uitdagingen over diversiteit en inclusie op de werkvloer. Deze signaalfunctie kan aanleiding zijn om een concreet veranderingstraject op te starten.

Ze nemen acties om het **draagvlak** bij werknemers, inclusief leidinggevendenden en middle-management te verhogen en zorgen voor werknemersbetrokkenheid over geplande en lopende HR-processen m.b.t. instroom- en retentie van kwetsbare groepen.

Deze rol is **complementair** en kan **ondersteunend/omkaderend** (bv. intern draagvlak) zijn aan de dienstverlenende rol of kan aanleiding geven (signaalfunctie) tot het gericht ondersteunen en adapteren van het instroom- en retentiebeleid in ondernemingen.

Voor het uitvoeren van de acties is er aandacht voor voldoende draagvlak vanuit zowel werknemer- als werkgeverszijde. In hun projectaanvraag geven de partnerschappen inclusieve werkvloeren aan hoe ze hiermee omgaan en hoe dit zal worden geconcretiseerd op het niveau van een ondersteunde onderneming en werkvloer. In een onderneming met een Ondernemingsraad of Comité voor preventie en bescherming op het werk is de betrokkenheid van deze paritaire organen ten aanzien van de ondersteunende acties een belangrijke minimale randvoorwaarde.

Actie 5: Coördinatie Partnerschap Inclusieve werkvloeren

De partnerschappen voorzien in een coördinatiemechanisme waarmee ze intern afstemmen tussen de verschillende partners in de werking van het partnerschap inclusieve werkvloeren, met betrekking tot de verschillende in te vullen rollen (dienstverlening, accountfunctie en integrale opvolging, mobiliseren en toeleiden naar het aanbod, draagvlak en werknemersbetrokkenheid realiseren.).

Er is zowel aandacht voor beleidssturing (o.m. opvolging door verantwoordelijke leidinggevendenden van het partnerschap) als voor operationele sturing (o.m. overleg en samenwerking tussen de mensen op het terrein) en opvolging van de werking van het partnerschap inclusieve werkvloeren als voor het optimaliseren van een kwalitatieve dienstverlening door opvolgen en verbeteren (zie kwaliteitskader).

Doelstelling van de coördinatie is om onder meer de samenhang tussen de verschillende elementen van het partnerschap inclusieve werkvloeren te waarborgen (o.m. samenwerkingsrelatie account met dienstverleners).



In het belang van een goede stroomlijning en afbakening van de dienstverlening met andere initiatieven worden er afstemmings- en samenwerkingsmechanismen met andere actoren en mogelijke belanghebbenden. (zie hiervoor ketenbenadering & mobiliseren en toeleiden) voorzien. .

De partnerschappen inclusieve werkvloeren werken ten laatste binnen een termijn van 6 maanden (cf. fasering) na de opstart een mechanisme uit waarmee ze een interne kwaliteitswerking (cf. infra) en een versterking van de dienstverleningsprocessen kunnen waarborgen. Deze kwaliteitswerking is gestoeld op het kwaliteitskader van Europa WSE en wordt ondersteund door coaches van Europa WSE.

Met het coördinatiemechanisme is er voldoende aandacht voor het monitoren van de werking van het partnerschap inclusieve werkvloeren, onder meer het opvolgen van indicatoren en KPI's over de ondersteunde ondernemingen, de aard van de vragen van ondernemingen, maturiteitsniveau van ondernemingen mbt inclusief werkgeverschap, geografische spreiding, de impact op de werkvloer (zowel m.b.t. verandering van arbeidsorganisatie als impact op duurzame tewerkstelling), samenwerking met de verschillende actoren in het ecosysteem van een inclusieve arbeidsmarkt , e.d.m..

De partnerschappen zullen ook een deel van het coördinatiebudget moeten voorzien voor een bijdrage tot een overkoepelende coördinatie over de projecten heen. Het uitwerken van deze coördinatie zal gefaciliteerd worden door Europa WSE, na goedkeuring van de diverse projecten. Dit coördinatiebudget zal mee ingezet worden om tijdens de eerste zes maanden van de werking de coherentie tussen de partnerschappen te optimaliseren (zie fasering)

2.6 Fasering werking partnerschappen inclusieve werkvloeren

De partnerschappen optimaliseren de werking van hun partnerschap en de samenhang met de andere gefinancierde partnerschappen inclusieve werkvloeren in een periode van 6 maanden na de opstart. Deze gefaseerde aanpak moet toelaten om met de partnerschappen inclusieve werkvloeren een coherent aanbod op maat van de verschillende uitdagingen van ondernemingen en hun werkvloeren te organiseren en verder te optimaliseren.

Tijdens deze eerste fase werken de partnerschappen inclusieve werkvloeren aan volgende elementen:

- Het waar relevant uitbreiden van hun partnerschap met andere relevante actoren en dienstverleners met het oog op het opvullen van leemtes qua expertise en competenties in de partnerschappen inclusieve werkvloeren. De partnerschappen inclusieve werkvloeren vatten op 1 januari aan met een werkend kernpartnerschap dat tijdens de eerste 6 maanden van het project vervolledigd kan worden. Indien er bijkomende partners worden toegevoegd aan het partnerschap kan dit resulteren in een aanvullende



budgetaanvraag. Dit proces om partners toe te voegen aan het partnerschap zal extern ondersteund worden (via Europa WSE) middels een transparante werkwijze (o.m. motivering van selectie en niet-selectie van actoren in het partnerschap).

- Het coördineren van het aanbod tussen de verschillende partnerschappen, zowel met betrekking tot wie welke rol vervult in de partnerschappen inclusieve werkvloeren als de samenwerkingsrelatie tussen deze partnerschappen. Doelstelling is om vanuit de interafhankelijkheden tussen de partnerschappen concrete samenwerkingsafspraken te maken. Dat kan onder meer gaan over het mobiliseren en toeleiden van ondernemingen, het doorverwijzen van ondernemingen naar het aanbod van andere partnerschappen inclusieve werkvloeren, gezamenlijke communicatie van de werking inclusieve werkvloeren, enz.. Deze coördinatie tussen de partnerschappen zal opgenomen worden door de overkoepelende coördinatie die door gezamenlijke middelen van de partnerschappen inclusieve werkvloeren wordt gefinancierd.
- De partnerschappen inclusieve werkvloeren concretiseren tijdens deze eerste fase van 6 maanden in het bijzonder de samenhang tussen het werkgevers- en werknemersperspectief (zowel mandaat als draagvlak) en hoe dit zich zal concretiseren op de werkvoer.

Deze eerste fase van 6 maanden moet resulteren in een door elk van de partnerschappen gedragen samenwerkingsmodel. De totstandkoming van dit samenwerkingsmodel zal vanuit Europa WSE worden gefaciliteerd (zie ook overkoepelende coördinatie)

Na deze eerste fase van 6 maanden wordt er een continu proces van optimalisering en bijsturing verwacht.

2.7 Genderspecifieke acties

Vanuit het ESF+-programma is er aandacht vereist voor genderspecifieke acties, in het bijzonder in het kader van het versterken van inclusief werkgeverschap.

In de partnerschappen inclusieve werkvloeren zullen er daarom doelgerichte acties opgezet worden ten aanzien van specifieke drempels en randvoorwaarden voor de instroom en retentie van vrouwen met een migratieachtergrond en eenoudergezinnen in ondernemingen en op werkvloeren.

Dit kan gaan om acties die specifiek gericht zijn aan de context van ondernemingen en hun werkvloeren (niet-exhaustieve lijst):

- het inventariseren van drempels en randvoorwaarden in ondernemingen en werkvloeren voor arbeidsmarktdeelname van deze doelgroepen;
- het opzetten van oplossingsgerichte acties in ondernemingen en werkvloeren
- het delen van kennis en ervaring tussen ondernemingen over drempels, randvoorwaarden en oplossingsgerichte acties;



- de brug slaan tussen ondernemingen en werkvloeren, met actoren die deze doelgroepen activeren naar de arbeidsmarkt.

In de projectaanvraag wordt er gepolst naar mogelijke ideeën, zowel inhoudelijk als methodologisch om de specifieke uitdagingen van deze doelgroep in de context van ondernemingen en hun werkvloeren te inventariseren, om van daaruit een gemeenschappelijke en transversale aanpak, in overleg met de gefinancierde partnerschappen inclusieve werkvloeren, uit te werken.

Europa WSE zal een ondersteunende rol spelen voor de genderspecifieke acties. Dit zou bijvoorbeeld kunnen in de vorm van het faciliteren en ondersteunen van een of meerdere pilootprojecten. In hun projectaanvraag integreren de projecten genderspecifieke acties in hun budgetopmaak (indicatief).

2.8 Resultaatsgerichte focus

De partnerschappen inclusieve werkvloeren hebben als ambitie om vanuit een vraagzijde-aanpak een significante impact te realiseren op de duurzame tewerkstelling van kwetsbare groepen.

Er wordt een resultaatsgerichte focus vooropgesteld die doelt op zowel een structurele impact op de arbeidsorganisatie van de ondersteunde ondernemingen en op de instroom- en retentie van kwetsbare groepen, in het bijzonder de doelgroepen die uitstromen naar werk uit de Lokale Partnerschappen van Europa WSE, evenals uit andere persoonsgerichte maatregelen voor kwetsbare groepen, in de door de partnerschappen ondersteunde ondernemingen.

Met volgende modaliteiten wordt de resultaatsgerichte focus ingebouwd in de partnerschappen inclusieve werkvloeren:

- *Resultaatsgerichte financiering*

De partnerschappen inclusieve werkvloeren kennen een resultaatsgerichte financiering. 30% van de financiering is gekoppeld aan het realiseren van het aantal vooropgestelde te ondersteunen ondernemingen met een concreet veranderingstraject op de werkvloer. De partnerschappen inclusieve werkvloeren nemen in hun projectaanvraag deze streefcijfers op, met een minimum van x aantal ondernemingen per jaar met een ondersteund veranderingstraject.

- *Monitoring tewerkstelling doelgroepen lokale partnerschappen Europa WSE in ondersteunde ondernemingen*



Er is een periodieke meting van de personen die uitstromen uit de lokale partnerschappen en aan het werk zijn gegaan bij de door de partnerschappen inclusieve werkvloeren ondersteunde ondernemingen. Doelstelling is om zowel de synergiën tussen de ondersteuningsacties vanuit de lokale partnerschappen met de ondersteuning van de ondernemingen en hun werkvloeren vanuit de partnerschappen inclusieve werkvloeren te monitoren als de resultaatsgerichtheid van de werking van de partnerschappen inclusieve werkvloeren op te volgen. Deze monitoring is niet bepalend voor de resultaatsfinanciering. Monitoring gegevens worden wel mee ingebracht in de kwaliteitswerking van EUWSE (zie infra).

- *Evaluatie impact tewerkstelling kwetsbare groepen*

De partnerschappen worden na een periode van 2 jaar globaal geëvalueerd op de impact die ze op de tewerkstelling van de kwetsbare groepen realiseren en op het structureel adapteren van het inclusieve karakter van ondernemingen. De partnerschappen inclusieve werkvloeren moeten een effect kunnen hebben op de duurzame tewerkstelling (zowel instroom als retentie) van meer kwetsbare groepen (o.m. combinaties van niet-beroepsactieve groepen, NEET-jongeren, herintreders, mensen met een migratie-achtergrond, mensen met een arbeidsbeperking, kortgeschoolden, ex-gedetineerden, mensen met een gezondheidsproblematiek, taalproblematieken... vooral indien deze reeds gekend zijn vanuit andere, meer persoonsgerichte maatregelen, zoals trajecten vanuit VDAB, de lokale partnerschappen van ESF, RIZIV-trajecten, de pacts met de lokale besturen,...) in de door hen ondersteunde ondernemingen. Daarnaast wordt in de evaluatie ook de kosten-effectiviteit meegenomen. Deze evaluatie dient als input voor de beslissing om partnerschappen al dan niet te verlengen.

2.9 Looptijd

De werking van de partnerschappen inclusieve werkvloeren kent een looptijd van 1 januari 2024 tot 31 december 2026 en is verlengbaar na evaluatie voor een bijkomende periode van 3 jaar, tot uiterlijk 31 december 2029.

2.10 Partnerschapsvorming Faciliteren

Om de partnerschapsvorming naar de projectaanvraag te faciliteren zal Europa WSE in het najaar van 2023 open sessies organiseren om spelers zichtbaar te maken en met elkaar te connecteren. Geïnteresseerde actoren gaan daarna zelf aan de slag met de vorming van hun partnerschap voor indiening. Er wordt vanuit Europa WSE ook een extern aanbod voorzien om de partnerschapsvorming te begeleiden, zowel door het inbrengen van externe deskundigheid ('kritische vriend') als door procesbegeleiding. Geïnteresseerde organisaties kunnen facultatief gebruik maken van dit aanbod.



2.11 Open en dynamisch partnerschap

Partnerschappen Inclusieve Werkvloeren kunnen hun samenstelling aanpassen aan de noden van de ondernemingen. Tijdens de 1^{ste} 6 maanden van de partnerschappen zal dit gefaciliteerd worden door externe ondersteuning via Europa WSE.

De samenstelling van het partnerschap kan verder op elk moment tijdens de projectuitvoering uitgebreid worden met nieuwe partners, voor zover dit gemotiveerd wordt vanuit de globale doelstellingen van het partnerschappen inclusieve werkvloeren en/of de noden van de ondernemingen.

Om maatwerk te blijven leveren voor de evoluerende noden van ondernemingen zal ieder partnerschap moeten inzetten op het continu verbeteren van de dienstverlening via een doorgedreven kwaliteitswerking.

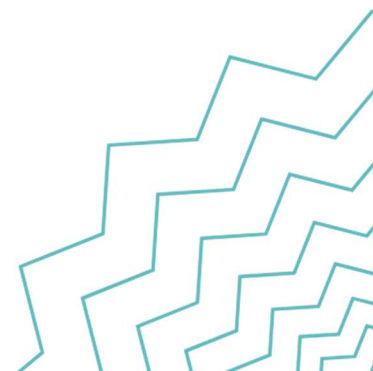
Bij het toepassen van die werking, zullen partnerschappen op basis van typologieën van ondernemingen en ondernemingsvraagstukken en lessen uit verbeterinitiatieven, nieuwe noden ontdekken waar ze niet altijd meteen een antwoord op hebben.

Als uit dit leerproces na een bepaalde periode blijkt dat de samenstelling van het partnerschap onvoldoende aansluit bij de noden van de ondernemingen, zal het partnerschap stappen ondernemen om de samenstelling te wijzigen. Hiertoe kunnen partner(s) toegevoegd worden, uit het partnerschap verdwijnen of een andere rol opnemen, bv. in het geval van wijziging van vereiste expertise. Op initiatief van de Europa WSE-beheerder kunnen onafhankelijke experts ingeschakeld worden om de partnerschappen uit te dagen op het zien van de kloof tussen de geïdentificeerde noden en de aanwezige expertise in het partnerschap. De beslissing om een nieuwe partner aan te trekken of een bestaande partner los te laten, wordt onderbouwd met de uitkomsten van de leerprocessen.

De partnerschappen werken een proces uit dat mogelijk moet maken om het partnerschap dynamisch te houden.

2.12 Geografisch toepassingsgebied voor uitvoering van projectactiviteiten

De werking van de partnerschappen inclusieve werkvloeren heeft betrekking op de bevoegdheden van het Vlaamse Gewest. D.w.z. dat activiteiten in het kader van deze oproep enkel aangeboden mogen worden aan in Vlaanderen gevestigde entiteiten. Ondernemingen die in het Brusselse of Waalse gewest gevestigd zijn, zijn uitgesloten van het ontvangen van de dienstverlening.



3. Wie kan een aanvraag indienen?



3.1 Promotor en partners - Voorwaarden op organisatieniveau

Aan een partnerschap inclusieve werkvloeren kan elke organisatie deelnemen, voor zover deze kan bijdragen aan de doelstellingen van de werking van het partnerschap inclusieve werkvloeren. Een aanvraag tot een partnerschap inclusieve werkvloeren verloopt via een projectaanvraag.

Een projectaanvraag kan door elke organisatie die optreedt als administratief promotor worden ingediend. In een partnerschap inclusieve werkvloer is er een betrokkenheid vereist van de werknemers- en werkgeversorganisaties. Deze wordt aangetoond in de projectaanvraag.

Partners moeten op ieder moment gekend zijn in PLATOS. Het is belangrijk hier de correcte onderneming te koppelen omdat via deze weg gegevens worden doorgeleid voor het toekomstige gebruik van de Tijdsregistratie applicatie. (zie verder)

De promotor moet rekening houden met volgende **voorwaarden op organisatieniveau**:

Kwaliteitsregistratie:

De **promotor, partners, onderaannemers die binnen het kader van deze oproep diensten verlenen aan ondernemingen en burgers** moeten aan het kwaliteits- en registratiemodel van dienstverleners binnen Werk en Sociale Economie voldoen. Op het moment van indiening van de projectaanvraag moet de promotor minstens een aanvraag tot WSE-kwaliteitsregistratie ingediend hebben via het WSE-loket. De WSE Kwaliteitsregistratie van de promotor en de partners moet gedurende het project actief blijven. De organisaties zijn verantwoordelijk voor de opvolging van eventuele nodige verlengingen van die registratie gedurende de looptijd van het project. Als aan deze voorwaarde niet is voldaan, kan het project worden stopgezet of de betrokkenheid van de organisatie worden uitgesloten.

Voor onderaannemers moet voldaan worden aan de kwaliteitsregistratie, ten laatste bij het indienen van de 1^{ste} rapportperiode.

Verder informatie over het WSE-kwaliteits- en registratiemodel van dienstverleners binnen Werk en Sociale Economie vind je op de website van Vlaanderen.be. ([Kwaliteits- en registratiemodel van dienstverleners binnen Werk en Sociale Economie | Vlaanderen.be](#))

Opmerking: Lokale besturen dienen een aanvraag te doen via het WSE-loket en kiezen daar voor "een kwaliteitsbewijs van een andere overheid", "lokaal bestuur" en kiezen vervolgens wat bij hen past.

3.2 Voorwaarden op projectniveau

De promotor moet rekening houden met volgende voorwaarden op projectniveau:

- Bij indiening van de aanvraag moeten de algemene voorwaarden in PLATOS worden onderschreven door de gemandateerde promotor. Indien de onderschrijving van de algemene voorwaarden niet wordt aangevinkt, wordt een negatieve beslissing uitgesproken.

4. Kosten en financiering



Bij de opmaak van de aanvraag worden de kosten geraamd volgens de kostenrubrieken. In de aanvraag wordt een raming gemaakt van de verwachte activiteiten met de vereiste tijdsinzet en waar mogelijk de inzet van specifieke medewerkers.

In een rapport na afloop van een rapportperiode worden de effectief in het project gemaakte kosten ingediend en door Europa WSE afgerekend.

4.1 Welke kosten kan je inbrengen?

4.1.1 PROJECTPERSONEEL

Dit omvat het projectpersoneel tewerkgesteld bij promotor of partners met een arbeidsovereenkomst.

Zij voeren allen taken uit die rechtstreeks bijdragen tot de realisatie van de projectdoelstellingen en zijn specifiek gelinkt aan het project.

Activiteiten die direct toewijsbaar zijn aan het project komen in aanmerking. Ook de loonkost van personeel dat ondersteunende maar specifieke prestaties levert voor het project, zoals projectadministratie, is hiermee bedoeld.

Europa WSE kan personeelsuitgaven weigeren indien ze oordeelt dat de ingediende uitgaven niet direct toewijsbaar zijn aan het project.

Niet in aanmerking komend als projectpersoneel zijn de vergoedingen aan vrijwilligers, bestuurders, stagiairs, personen in opleiding zoals IBO, ... Deze kosten zijn vervat in het forfait van 40% voor alle andere gemaakte kosten

(cf. infra). Dit betekent dat ze wel actief kunnen zijn in het project, maar hun kosten door het forfait van 40% moet kunnen vergoed worden.

Ook de kosten voor onderaannemers. Dit zijn kosten die ingekocht worden om specifieke expertise in te kopen die niet aanwezig zijn in het partnerschap worden door dit forfait betaald.

Projectpersoneel via standaarduurtarief

Het projectpersoneel is met een arbeidsovereenkomst tewerkgesteld bij promotor of partners.

Dit kan gaan om contractuele, statutaire/vastbenoemde medewerkers. Voor statutair/vastbenoemd overheidspersoneel komt de kost in aanmerking voor subsidiëring doordat het project additioneel is aan de reguliere werking van de overheidsorganisatie.

We hanteren voor elk personeelslid een jaarlijks standaarduurtarief op basis van zijn/haar individueel voltijds bruto maandloon.

Standaarduurtarief

Voor elk kalenderjaar geldt voor elk intern personeelslid één standaarduurtarief.

Dit standaarduurtarief (SUT) wordt berekend door het voltijds bruto maandloon van januari van de projectmedewerker (zonder toeslagen, premies, ed.) te vermenigvuldigen met de factor 1,2%.

Deze factor werd vastgesteld uit een fair en redelijk aandeel van overige loonkosten bovenop het brutoloon plus eventuele loonkost reducties voor de werkgever en werknemer. Deze factor verrekent dit maandloon ook naar een bedrag per uur. Dit is een vast bepaalde factor waar niet kan van afgeweken worden. Het gaat hier om het voltijds bruto maandloon zonder voordelen vermits deze vervat zitten in de factor 1,2%.

Een voltijds bruto maandloon van 3.000 euro levert bijvoorbeeld een standaarduurtarief van 36 euro (3.000 euro x 1,2%).

Indien een personeelslid in januari nog niet in dienst was, wordt het voltijds bruto maandloon van de eerste volledige maand van tewerkstelling gebruikt.

Ieder kalenderjaar kan het voltijds bruto maandloon worden geactualiseerd.

Voor personeelsleden met een deeltijdse arbeidsovereenkomst wordt het voltijds equivalent van het bruto maandloon als berekeningsbasis genomen.



Als een personeelslid meerdere arbeidsovereenkomsten heeft, is de berekeningsbasis van het standaarduurtarief de totaliteit van het loon, tenzij de inzet slechts betrekking heeft op één arbeidsovereenkomst.

Een tussentijdse aanpassing buiten de jaarlijkse aanpassing van het SUT in januari is niet mogelijk.

Bij elk rapport laadt u volgende bewijsstukken op in PLATOS:

- loonfiche van januari van het kalenderjaar voor elk personeelslid of loonfiche van eerste volledige maand van tewerkstelling van het personeelslid;
- de arbeidsovereenkomst indien de loonfiche het arbeidsregime niet duidelijk bevat.

Tijdsregistratie en toewijzing projectpersoneel via SUT

Elk projectpersoneelslid met arbeidsovereenkomst registreert hun projectprestaties in het door Europa WSE ter beschikking gesteld systeem: de TijdsRegistratie-applicatie (TR-applicatie).

Het standaarduurtarief wordt vervolgens toegepast op de gepresteerde uren in het kader van het project. Zo wordt de projectkost bekomen.

Het betreft de tijd die besteed wordt aan de activiteiten voor de in de oproep geformuleerde doelstellingen. Zowel de promotor, de partner(s) als de projectpersoneelsleden zijn verantwoordelijk voor de registratie van de tijdsinzet.

In de TijdsRegistratie-applicatie kan gekozen worden om ofwel te werken via (gedeeltelijke of volledige) toewijzingen van medewerkers op het project dan wel via individuele uurregistratie.

Andere manieren van registreren dan diegene die door Europa WSE worden aangereikt, zijn binnen deze oproep niet toegestaan.

Een voltijds equivalent wordt door de Europese regelgeving gelijkgesteld aan 1.720 uur op jaarbasis. Dit is het geldend maximaal aantal uren.

Registratie projecttijd via toewijzing

Met een toewijzing wordt in de TR-applicatie vastgelegd -door zowel de promotor en/of partner als de betrokken projectmedewerker- voor welke periode (looptijd van de toewijzing) en voor welk percentage arbeidstijd de medewerker ingezet wordt voor het project, mét vermelding van de functie die deze persoon zal opnemen.

Bij ziekte tijdens de toewijzing gelden volgende regels:

- De periode van gewaarborgd loon door de werkgever mag als projecttijd worden aangerekend;



- De periode van uitkering door de sociale zekerheid die daarop volgt, moet in mindering worden gebracht.

Indien de medewerker wordt vervangen, wordt de projecttijd van de vervanger ingebracht zodra deze start.

Indien een vervanger start in de periode van gewaarborgd loon stopt de projecttijd van het personeelslid in ziekte en gebruikt u de startdatum van de vervanger.

Registratie projecttijd via uurregistratie

Er kan eveneens gewerkt worden met individuele uurregistratie in de TR-applicatie. In dat geval worden de projectprestaties aan de beschreven projectactiviteiten ingebracht door het projectpersoneelslid en door de promotor en/of partner gevalideerd. Projectverplaatsingen tijdens de arbeidstijd kunnen worden opgenomen. Volgende kunnen niet geregistreerd worden als projecttijd: middagpauze (minstens 30 minuten)⁵ en de tijd voor het woon-werkverkeer.

De wettelijke maxima bedragen 11u/dag en 50u/week.

Er kunnen nooit meer uren worden ingediend dan de wettelijk te presteren uren volgens de arbeidsovereenkomst (= absoluut maximum te bekijken op maandniveau). Indien nodig worden de uren afgetopt op dit maximum.

Als algemene regel geldt bovendien dat bij een voltijdse tewerkstelling nooit meer dan 1.720 u/jaar kan worden aanvaard.

Overuren zijn enkel subsidiabel indien ze uitbetaald of gecompenseerd werden door verlof én indien de behandeling en afwikkeling van overuren gebeurt in lijn met de geldende arbeidswetgeving.

4.1.2 FORFAIT VOOR ALLE ANDERE KOSTEN

Er wordt voor alle andere kosten⁶ een forfait ingesteld van 40% op de kost van het projectpersoneel

In het kader van een rapport moeten geen bewijsstukken worden ingediend om te staven dat deze kosten effectief gemaakt en betaald zijn of dat het forfaitair percentage overeenstemt met de realiteit.

Organisaties onderhevig aan de wetgeving overheidsopdrachten moeten deze kosten conform deze wetgeving voeren.

Totale kosten

Het totaal van de kosten wordt berekend door de kosten voor het projectpersoneel met het forfait voor alle andere gemaakte kosten te berekenen.

Voorbeeld:

Projectpersoneel	
------------------	--

⁵ Wanneer de arbeidstijd 6 uren overschrijdt, wordt aan de werknemer een pauze toegekend (Art. 38quater van de Arbeidswet van 16 maart 1971)

⁶ Te begrijpen als: kosten die niet onder punt A vallen en die onder punt A zijn uitgesloten.



Via Standaarduurtarief	Brutoloon	SUT	Aantal gepresteerde uren	Kost	
Medewerker X	5.000,00	60	100	6.000,00	
Medewerker Y	4.000,00	48	200	9.600,00	
Medewerker Z	3.000,00	36	400	14.400,00	
Totaal Projectpersoneel (a)				30.000,00	A
Forfait voor alle andere gemaakte kosten (40% van c)				12.000,00	$B=A*0,40$
Totale kost				42.000,00	$C=A+B$

4.2 Financiering

4.2.1 Resultaatsgerichte financiering

De partnerschappen inclusieve werkvloeren nemen in hun projectaanvraag streefcijfers op. Bij de beoordeling van de projectaanvraag wordt getoetst in welke mate er een billijke, redelijke en onderbouwde relatie is tussen de gebudgetteerde kost van de acties en het vooropgestelde bereik van de ondersteunde ondernemingen.

De partnerschappen inclusieve werkvloeren kennen een resultaatsgerichte financiering. 30% van de financiering is gekoppeld aan het realiseren van de vastgelegde streefcijfers. De streefcijfers worden bepaald op het aantal ondersteunde ondernemingen met een concreet veranderingstraject op de werkvloer met een impact op de duurzame tewerkstelling van kwetsbare groepen

Concreet houdt dit in dat een bedrag van 30% van de totale aanvaarde kost na rapportbehandeling door Europa WSE afhankelijk is van het bereiken van het vastgelegde streefcijfer. Deze resultaatsgerichte financiering wordt toegepast na afronding van de 3^{de} rapportperiode (totaal aanvaarde kosten tem 31 december 2026) en bij de eindrapportering (totaal aanvaarde kosten van 1 januari 2027 tem 31 december 2029).

Projecten rekenen hun kosten dus tussentijds af aan 100 procent. Bij de eindrapportering wordt gekeken in hoeverre de doelen behaald werden. De 30 procent wordt pro rata het niet halen van de doelen ingekort.

Naar Europa WSE toe is de promotor aanspreekpunt en aansprakelijk voor het partnerschap als geheel. De diverse partners in het partnerschap regelen zelf hoe ze onderling omgaan met de overkoepelende doelen en met eventuele kortingen als gevolg van het niet halen van de doelen, in een partnerschapsovereenkomst.



4.2.2 Middelen

Om de partnerschappen inclusieve werkvloeren te financieren voor de periode 2024-2029 zijn er middelen voorzien in het ESF+-programma 21-27 en Vlaamse cofinancieringsmiddelen.

In totaal is er voor het geheel van, de partnerschappen inclusieve werkvloeren een jaarlijks totaalbudget van 9.141.660,12 euro. voor een periode van 3 jaar (i.e. tot eind 2026 verlengbaar met een periode van 3 jaar).

Dit budget bestaat uit een maximale financiering van 40% ESF-middelen en 45% Vlaamse cofinanciering (VCF) en een minimale eigen inbreng (door eigen middelen of door mogelijke private of andere publieke cofinanciering) van 15% die door het partnerschap wordt voorzien.

Totale financiering	ESF+-middelen 21-27 Max. 40%	VCF-middelen Max. 45%	Eigen inbreng – Min. 15%
9.141.660,12 euro	3.656.664,05	4.113.747,05	1.371.249,02

In de projectaanvraag wordt een budget opgemaakt voor een periode van 3 jaar. Het ingeschatte projectbudget is realistisch ingeschat om gedurende drie jaar ongeveer van dezelfde grootteorde te blijven. Beperkte fluctuaties binnen een partnerschap zijn mogelijk. Bij goedkeuring van de aanvraag worden de ESF- en VCF-middelen vastgelegd voor 2024 en vervolgens jaarlijks vastgelegd op basis van de benutting in het voorbije projectjaar.

De partnerschappen reserveren in hun projectaanvraag 20% van de aangevraagde middelen. Deze middelen worden nog niet aan één van de bestaande partners in het partnerschap gekoppeld. Deze 20% beschikbare middelen kunnen pas na een review na 6 maanden worden toegewezen aan een van de bestaande of bijkomende partners in het partnerschap inclusieve werkvloeren.

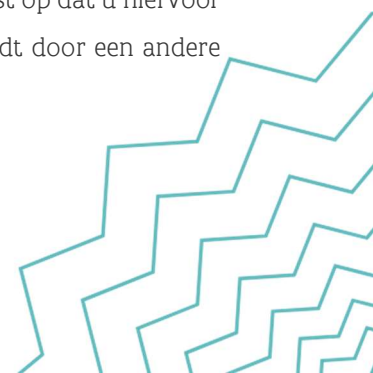
Andere publieke cofinanciering

Persoonsgebonden cofinanciering

Indien u voor de personeelsleden die ingebracht worden in het project een andere vorm van financiering krijgt, laadt u de attesten op die u hiervoor ontvangt van de andere subsidiegever. Het deel van de loonkost dat reeds gesubsidieerd wordt door een andere subsidiebron moet ingebracht worden als publieke cofinanciering.

Niet-persoonsgebonden cofinanciering

Indien u voor de acties binnen het project reeds een andere subsidie ontvangt, laadt u het attest op dat u hiervoor ontvangt van de andere subsidiegever. Het deel van het project dat reeds gesubsidieerd wordt door een andere



subsidiebron moet ingebracht worden als publieke cofinanciering. Met dit attest geeft de andere subsidiegever aan dat de inzet van middelen kan gebruikt worden als cofinanciering in een partnerschap inclusieve werkvloeren.

Bij de aanvraag en elk rapport laadt u volgende bewijsstukken op in PLATOS:

- cofinancieringsattest of bewijsstuk berekening cofinanciering

EIGEN MIDDELEN

Dit zijn de middelen die organisaties vrij kunnen inzetten ter financiering van de projectkosten.

Indien de kosten bij een rapport hoger blijken dan de goedgekeurde subsidiemiddelen wordt het surplus betaald met eigen middelen.

- Organisaties onderhevig aan de wetgeving overheidsopdrachten plaatsen deze financiering met eigen middelen onder de rubriek [Andere publieke cofinanciering](#)
- Andere organisaties plaatsen deze financiering met eigen middelen onder de rubriek [Private middelen](#)

Noch bij aanvraag, noch bij rapport is een bewijsstuk nodig van de eigen middelen.

ONTVANGSTEN

Indien u bij het uitvoeren van de projectactiviteiten ontvangsten genereert, moeten de bewijsstukken hiervan opgeladen worden. Dit kan bijvoorbeeld inschrijvingsgeld, opbrengst verkoop of dergelijke zijn. De ontvangsten zullen afgetrokken worden van de totale subsidiabele kosten alvorens de subsidie berekend wordt.

Bij de aanvraag en elk rapport laadt u volgende bewijsstukken op in PLATOS:

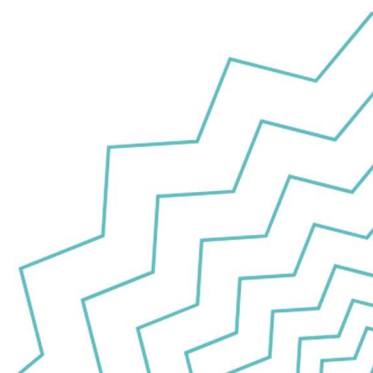
BEREKENING SUBSIDIËRING ESF EN VLAAMSE COFINANCIERING (VCF)

Op basis van de ingegeven cofinanciering en eventuele ontvangsten zal PLATOS automatisch de subsidiebedragen berekenen die u voor uw project aanvraagt, volgens de financieringscriteria van de oproep.

De maximale ESF-bijdrage in de diverse prioriteiten is een percentage van de totale subsidiabele kosten minus de ontvangsten.

4.3 Voorschot

De promotor ontvangt een voorschot van 70% van de toegewezen VCF-middelen, verrekend naar de rapportperiode.



In principe wordt er elk kalenderjaar na het indienen van het rapport en de behandeling ervan door Europa WSE een volgend voorschot uitbetaald, rekening houdend met de benutting tijdens van het voorgaand kalenderjaar.

4.4 Staatssteun

DAEB Besluit

De dienstverlening, die door de oproep inclusieve werkvloeren, wordt beoogd, moet ervoor zorgen dat kwetsbare groepen makkelijker kunnen instromen, zich betrokken en gewaardeerd (inclusie) voelen, in staat zijn vaardigheden en competenties te verwerven (groeien) en duurzaam aan de slag (retentie) te blijven op de arbeidsmarkt. Met kwetsbare groepen bedoelen we vooral mensen die ver van de arbeidsmarkt staan zoals mensen met een beperking, personen met een migratie-achtergrond, oudere werknemers, etc.

Het huidige marktaanbod om de loopbaanycclus van kwetsbare profielen structureel te omkaderen en te ondersteunen op de werkvloer is vandaag ontoereikend. Er bestaat voornamelijk een generiek aanbod dat tot doel heeft om globale HR-processen te versterken, vooral focussend op instroom, groei en ontwikkeling en retentie van alle medewerkers, zonder specifieke aandacht voor de kwetsbare positie van ondervertegenwoordigde groepen op de arbeidsmarkt (bv. mensen met een arbeidshandicap of mensen met een migratieachtergrond).

Dergelijke dienstverlening, die kwetsbare werknemers ondersteunt in de verschillende loopbaanfases, zoals beoogd in de werking inclusieve ondernemingen en waarvan het belang wordt onderstreept in het Europees Semester, wordt momenteel dan ook niet door een marktaanbod opgenomen.

De verleende steun, die aan de goedgekeurde projecten wordt toegewezen, wordt toegekend met in achtneming van de voorwaarden van het Besluit 2012/21/EU van de Commissie van 20 december 2011 betreffende de toepassing van artikel 106, lid 2, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op staatssteun in de vorm van compensatie voor de openbare dienst, verleend aan bepaalde met het beheer van diensten van algemeen economisch belang belaste ondernemingen (het DAEB-besluit).

De verleende steun, berekend zoals in punt 4.1 van deze oproep bepaald, voor deze dienst is een compensatie in de zin van artikel 5 van het DAEB-besluit. Hieruit volgt dat binnen het project geen enkele andere financiering kan ontvangen worden dan de financiering die wordt goedgekeurd voor het project, dat enkel de geregistreerde prestaties uitbetaald worden. Er mag ook geen sprake zijn van overcompensatie. Dit zal ook gecontroleerd worden in de controles die Europa WSE uitvoert op de projecten.

Ondernemingen die activiteiten verrichten die zowel binnen als buiten het toepassingsgebied van deze DAEB vallen, moeten een gescheiden boekhouding voeren, waarin de kosten van en de inkomsten uit een DAEB, en die welke met de andere diensten verband houden, gescheiden worden aangegeven.

De-Minimis steun

De aan de onderneming toegekende steun in het kader van de door de partnerschappen inclusieve werkvloeren ondersteunde ondernemingen (zie 2.5 – dienstverlening inclusieve werkvloeren) is de-minimis steun in de zin van artikel 2 van Verordening (EU) Nr. 1407/2013 van de Commissie van 18 december 2013 betreffende de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op de-minimissteun. Het totale bedrag aan de-minimissteun dat uw organisatie ontvangt, mag niet hoger liggen dan 200 000 EUR over een periode van drie belastingjaren. Indien de som van de reeds ontvangen de-minimissteun en de de-minimissteun die uw organisatie zou ontvangen in het kader van dit project hoger is dan 200 000 EUR over drie belastingjaren, wordt het goedgekeurde steunbedrag voor dit project verminderd tot het maximaal mogelijke bedrag. Deze drempel moet bekeken worden op het moment van de toekenning van de steun. Elke deelnemende organisatie, die middelen zal ontvangen in het kader van het project, moet bij indiening een verklaring op een ondertekenen waarin staat dat deze drempel niet overschreden zal zijn op het moment van toekenning van de steun. Deze werkwijze kan nog herzien worden tijdens de looptijd van het project. Het de-minimis plafond moet op groepsniveau bekeken worden bij verbonden ondernemingen die 50% aandelen hebben of een dominerende invloed, zoals bepaald in artikel 2, 2 van de Verordening.

5. Hoe verloopt de opvolging van de partnerschappen inclusieve werkvloeren?

5.1 Opvolging door projectbeheerder

De beheerder van Europa WSE ondersteunt het partnerschap in de administratieve en financiële opvolging van het project zowel bij indiening van de aanvraag als tijdens de uitvoering van het project.

De beheerder volgt op regelmatige basis op of een project de diverse voorwaarden naleeft, ook inzake de kwaliteit van uitvoering. Hiertoe kan een beheerder op het terrein bijvoorbeeld mee activiteiten inzake kwaliteitswerking volgen, om te beoordelen of het engagement hierop effectief waargemaakt wordt.

Specifiek voor deze oproep vindt elke zes maanden een review van het partnerschap en de inhoudelijke stand van zaken plaats. Europa WSE bezorgt de projecten op een later tijdstip nog meer informatie over de concrete verwachtingen inzake de vorm en inhoud van deze review.

Indien de beheerder oordeelt dat voorwaarden inzake kwaliteit van de uitvoering onvoldoende gerespecteerd worden, kan de beheerder het project en een Europa WSE-coach oproepen om, in samenspraak, de nodige remediërende acties te bepalen, inclusief een tijdsplan. De beheerder staat eveneens in voor de opvolging van deze remediërende acties.

Daarnaast volgt de beheerder de eventuele geformuleerde voorwaarden bij de projectbeslissing op en voert hij of zij de eerstelijnscontrole uit.

5.2 Evaluatieonderzoeken

In het kader van de monitoring en evaluatie van het ESF+ programma is er aandacht voor evaluatie. Met het oog op een mogelijke verlenging van 3 jaar voor de projectperiode 2026-2029 zal er een tussentijdse impactevaluatie plaatsvinden, met inbegrip van de modaliteiten van de resultaatgerichte focus en de kosten-effectiviteit van de diverse trajecten bij de ondernemingen.

De promotoren en partners verlenen met de uitvoering van het project hun medewerking aan de uitvoering van de evaluatieonderzoeken.

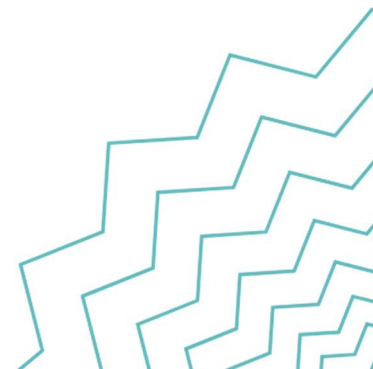
5.3 Kwaliteitswerking door Europa WSE coaches

De werking inclusieve werkvloeren wil via sterk partnerschappen de kwaliteit van de dienstverlening verzekeren. Het is daarom van belang dat dit partnerschap zo kwaliteitsvol mogelijk kan functioneren. Zonder de concrete werking al te willen verankeren, willen we wel een aantal basisprincipes meegeven die van belang zullen zijn binnen het partnerschap.

Er moet een ondersteunend partnerschap worden gecreëerd met aandacht voor:

- Engagement voor een partnerschap dat in functie van de klant staat (klantgerichtheid);
- Wederkerigheid als basis voor vertrouwen voor een effectief partnerschap op alle niveaus;
- Verantwoordelijkheid nemen voor kwaliteit ten behoeve van de samenwerkers op het terrein en de doelgroep;
- Vanuit gedeeld leiderschap effectieve verbinding realiseren tussen de samenwerkers op het terrein, de verantwoordelijke actoren in het partnerschap en de externe stakeholders;
- Financieel management faciliterend voor een dynamisch, open partnerschap in functie van kwaliteit voor de doelgroep;
- Door het stimuleren van de leerprocessen binnen het partnerschap wordt er gestreefd naar kwaliteit. Hierbij zijn volgende elementen van belang:
 - Voor elke casus ernaar streven te doen wat nodig is, niet meer en niet minder
 - Capaciteit matchen met voorspelbare legitieme noden van de doelgroep
 - Inzichten opdoen om verbeteropportunities te identificeren
 - Transparant en systematisch inzetten op verbeteren
 - Verantwoordelijkheid (ernstig) nemen

Het partnerschap zal ondersteund worden via coaching om zo mee bij te dragen tot een sterk en gedragen partnerschap.



Deze coaching zal worden opgenomen door de afdeling Europa WSE. De kwaliteitswerking maakt het mogelijk om continu bij te sturen waar nodig, o.a. gebruik makend van monitoring gegevens inzake tewerkstelling van kwetsbare personen.

5.4 Portaal-site Inclusieve Ondernemingen

De promotoren en partners in de werking inclusief ondernemen verbinden zich ertoe om bij te dragen aan het platform inclusieve ondernemingen en de realisatie en de content van de portaal-site inclusief ondernemen en lichten dit toe in hun projectaanvraag.

Elk partnerschap engageert zich er minimaal toe om elk kwartaal 4 testimonials van ondernemingen te beschrijven met het oog op het delen van deze content op de portaal-site. Elk van de dienstverlenende partners in de partnerschappen inclusieve werkvloeren registreren zich op de portaal-site.

Het platform inclusief ondernemen is een kennis- en actorennetwerk waar een breed veld van actoren (overheden, dienstverleners, sociale partners, middenveldorganisaties, kennisinstellingen, zelforganisaties, ...) samenkomen met als doelstelling om kennis en expertise met betrekking tot inclusie op de werkvloer te delen en op te bouwen en meer innoverende inzichten uit te wisselen en innovatie te realiseren. Het platform zal kunnen bijdragen aan het versterken van synergie tussen de verschillende actoren om zo ondernemingen meer geïntegreerd te kunnen ondersteunen.

De centrale Vlaams-brede portaal-site Inclusieve Ondernemingen (werktitel) heeft als doel om ondernemingen te sensibiliseren en (praktische) informatie aan te reiken. Op deze site kunnen ondernemingen terecht voor inspiratie, concrete handvaten en tools en worden ze genavigeerd naar een aanbod op maat van hun inclusievraagstukken op de werkvloer. Dit digitaal platform moet vanuit het perspectief van de ondernemingen alle relevante informatie, instrumenten en dienstverlening toegankelijk maken. Het brengt het relevante aanbod samen en linkt de dienstverleningen aan elkaar. De portaal-site kan als toegangskanaal gebruikt worden naar de ondersteuning inclusieve werkvloeren.

5.5 Projectadministratie en bewaarplicht

Er is een verplichte registratie van de uitgevoerde acties en de contactmomenten met de ondersteunde ondernemingen in een gedocumenteerd ondernemingsdossier en in opvolgingsbestanden. Europa WSE zal bij de start van de uitvoeringsperiode de specifieke modaliteiten vastleggen met betrekking tot de vorm en de vereisten van de verplichte registratie.

5.6 Verwerking van persoonsgegevens

De begunstigde treedt op als verantwoordelijke voor de verwerking voor alle persoonsgegevens die hij rechtstreeks of onrechtstreeks inzamelt en verwerkt voor zijn doeleinden, in het bijzonder voor de verplichtingen vanuit deze oproep.

De begunstigde zal de volgende persoonsgegevens doorgeven aan Europa WSE en het Departement WSE, die zullen optreden als gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijken: :

Gegevens van medewerkers van de begunstigde (promotor en partners):

- Unieke identificatie (zoals rijksregisternummer of bisnummer)
- Naam en voornaam
- Geboortedatum
- Contactgegevens
- Beroep en betrekking
- Gegevens over de geleverde prestaties
- Loongegevens

De gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijken zullen deze persoonsgegevens verwerken met als doel de controle van de subsidievoorwaarden en de berekening van de subsidie.

Gegevens van contractanten van de begunstigde

- Unieke identificatie (zoals BTW-registratienummer of fiscaal identificatienummer)
- Gegevens over geleverde prestaties
- Factuurgegevens in kader van geleverde prestaties

De gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijken zullen deze persoonsgegevens verwerken met als doel de controle van de subsidievoorwaarden en de berekening van de subsidie enerzijds en de rapportering aan de Europese Commissie anderzijds.

Gegevens van de ondersteunde onderneming:

- Unieke identificatie (ondernemingsnummer en/of vestigingsnummer)
- Naam Onderneming
- E-mail contactpersoon onderneming
- Start en einde van de actie

De gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijken zullen deze persoonsgegevens verwerken met als doel de controle van de subsidievoorwaarden en de berekening van de subsidie enerzijds en de rapportering aan de Europese Commissie anderzijds.



De beheerautoriteit zal via de unieke identificatie andere bestaande databronnen raadplegen met als doeleinde rapportering aan de Europese Commissie. Het gaat hier over de verzamelplicht van onderwijsgegevens (zoals diploma), adres, gezondheidsgegevens (handicap), nationaliteit, buitenlandse achtergrond, werkgelegenheidsgegevens en loongegevens voor iedere deelnemer. Deze verzamelplicht komt voort vanuit de gemeenschappelijke output-en resultaatsindicatoren zoals opgenomen is in bijlage I van de ESF+-verordening (EU) 2021/1057.

Daarnaast zullen de gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijke de persoonsgegevens verwerken met als doeleinden om:

- statistisch onderzoek te voeren (bijvoorbeeld of (een type van) ondernemingen gebruik(t) maakt van (andere) dienstverleningen, maatregelen of instrumenten); en
- ondernemingen gericht te informeren (bijvoorbeeld over andere dienstverleningen, maatregelen of instrumenten waarvoor zij in aanmerking zouden kunnen komen).

Deze doeleinden kaderen in het kader van een taak van algemeen belang (zoals omschreven in artikel 10 van het Besluit van de Vlaamse Regering van 3 juni 2005 met betrekking tot de organisatie van de Vlaamse administratie) dat aan de gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijken, werd opgedragen en dat overeenkomstig artikel 6.4 van de AVG als verenigbaar werd beoordeeld.

5.7 Registratieverplichting bereikte ondernemingen en programma-specifieke indicatoren

Om het ESF+ programma 2021-2027 te monitoren zijn er specifieke indicatoren opgenomen waarover wordt gerapporteerd aan de Europese Commissie.

In deze oproep gaat het over de indicatoren in prioriteit 4 investeren in werkbare jobs en inclusieve arbeidsmarkt van het Vlaams ESF+-programma.

- Outputindicator: EECO19 "Aantal ondersteunde micro-, kleine en middelgrote ondernemingen"
- Resultaatsindicator: PS-RI-4 "Ondersteunde micro-, kleine en middelgrote ondernemingen met een geslaagde inclusie-interventie"

De gegevensverzameling wordt opgedeeld in de indicatoren voor de Meer Ontwikkelde Regio's (Vlaams Gewest zonder de provincie Limburg) en de Transitiergio's (Provincie Limburg).

De wijze waarop deze indicatoren worden verzameld, inclusief de data van de bereikte ondernemingen en de streefcijfers, zal bij de start van de uitvoeringsperiode in overleg met de partnerschappen inclusieve werkvloeren worden verduidelijkt door Europa WSE.



De resultaten van deze indicatoren moeten ook opgenomen worden in PLATOS.

6. Selectieprocedure



6.1 Hoe dien je een aanvraag in?

OPGELET

PLATOS is de applicatie voor de indiening, behandeling en opvolging van subsidie-oproepen. Dankzij deze applicatie kan je de status van je project(en) opvolgen, en verloopt alles via elektronische weg. Aanvragen kunnen enkel via deze weg worden ingediend. Je kan je aanvraag al inhoudelijk voorbereiden via de vragenlijst (zie titel 4.3).

6.1.1 REGISTRATIE PLATOS

Een aanvraag indienen kan enkel via PLATOS.

De toegang daartoe is onder andere mogelijk met een elektronische ID-kaart, itsme of het federaal token. Via volgende link kan je de software voor de e-ID installeren of het federaal token aanvragen: https://www.belgium.be/nl/online_dienst/app_zich_inschrijven.

LET OP: Je zal enkel gebruik kunnen maken van PLATOS indien je van je lokale beheerder de juiste gebruikersrechten hebt gekregen voor PLATOS.

Meer informatie over lokale beheerders, rollen en rechten in PLATOS vind je op onze website: <https://www.europawse.be/praktische-info/mijn-project-indienen-platos>.

6.1.2 INDIENEN AANVRAAG

Om je aanvraag in te dienen, moet je inloggen in PLATOS <https://loket.wse.vlaanderen.be/platos>. Na het aanmelden ga je naar 'start nieuwe aanvraag' en vervolgens klik je op 'oproepen ESF'. Hier vind je een overzicht van alle oproepen die momenteel open staan, klik op 'NUMMER EN NAAM' oproep onder de titel 'ESF'.

In het volgende scherm zie je een korte omschrijving van de oproep en zie je ook alle bijlagen die relevant zijn voor de aanvraag. Wanneer je onderaan op 'volgende' klikt, start de aanvraag. Je kan de aanvraag steeds bewaren en op een later moment verderzetten. De bewaarde aanvraag vind je terug in het scherm 'projectopvolging'. Pas wanneer de aanvraag effectief wordt ingediend, zijn geen wijzigingen meer mogelijk.

De effectieve indiening kan gebeuren door iemand met de rol organisatieverantwoordelijke of projectverantwoordelijke in PLATOS. Wanneer de indiening gelukt is, ontvang je hierover automatische communicatie vanuit PLATOS.

De uiterste datum van indiening van de aanvraag is 10 november 2023 om 16 uur. Na het verstrijken van deze uiterste indieningsdatum kunnen geen aanvragen meer worden ingediend.

6.2 Selectieprocedure en timing

Wanneer de promotor de projectaanvraag indient, komt deze terecht bij een evaluatiecollege. Het evaluatiecollege bestaat uit minimaal twee externe (VDAB, Departement Werk en Sociale Economie of een externe expert) en één interne evaluator van Europa WSE.

De evaluatoren maken een analyse op aan de hand van de beoordelingscriteria van deze oproep, namelijk relevantie, haalbaarheid, adequate bestuurlijke capaciteit en kosten/baten. Op elk van de criteria worden punten gegeven op 100. Een aanvraag wordt door een individuele evaluator als positief geëvalueerd wanneer het een minimale totaalscore van 60% behaalt en op elk van de afzonderlijke beoordelingscriteria een minimale score van 50%.

Wanneer alle evaluatoren de aanvraag positief beoordelen, wordt dit goedgekeurd. Wanneer alle evaluatoren de aanvraag negatief beoordelen, wordt de aanvraag afgekeurd.

De beoordelaars streven een consensus na. Waar deze niet bereikt wordt, wordt advies gevraagd aan het monitoringcomité. De beheerautoriteit maakt de uiteindelijke beslissing.

Alle positief beoordeelde projectaanvragen worden gerangschikt o.b.v. de gemiddelde totaalscore van de individuele evaluatoren.

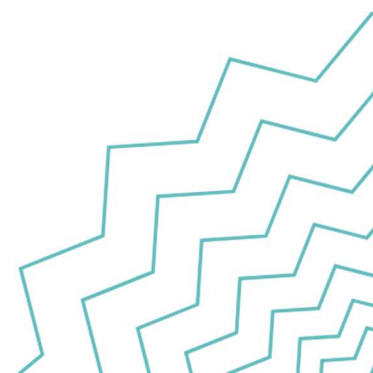
Bij gelijke scores tussen positieve projectvoorstellen wordt er voorrang gegeven aan het criterium Relevantie.

De positief beoordeelde projectaanvragen worden door de ESF+ beheerautoriteit goedgekeurd tot uitputting van het oproepbudget. De projectaanvragen waarvoor op basis van de rangschikking geen budget meer beschikbaar is worden afgekeurd.

6.3 Selectiecriteria

De aanvraag wordt beoordeeld op bovenstaande criteria door middel van inhoudelijke vragen die als bijlage worden toegevoegd aan deze oproepfiche. Je kan je aanvraag al inhoudelijk voorbereiden aan de hand van deze vragen. Daarna kan je je voorbereiding invullen in de voorziene velden in PLATOS.

Zie hiervoor Document inhoudelijke vragen.



6.4 Projectbeslissing

Wanneer de selectieprocedure is afgerond, wordt de promotor via een e-mail vanuit PLATOS op de hoogte gebracht van de beslissing. De consensusteksten en geformuleerde voorwaarden worden in PLATOS weergegeven. De evaluaties van de aanvraag zijn raadpleegbaar in PLATOS.

Wanneer een project is afgekeurd, ontvangt de promotor een e-mail vanuit PLATOS met een motivering van de negatieve beslissing.

De beheerautoriteit voorziet een mogelijkheid om bezwaar in te dienen tegen een beslissing. Binnen de 30 dagen na het bekendmaken van de beslissing kan men bezwaar aantekenen bij Europa WSE. Dit kan enkel betrekking hebben op materiële fouten, nl. documentatie die over het hoofd gezien werd bij de beoordeling en/of foutieve berekeningen inzake kosten en/of financiering. Inhoudelijk (wat betreft de substantie van de aanvraag en de toepassing hierop van de criteria) kan er geen bezwaar worden aangetekend.

7. Rapport



De partnerschappen inclusieve werkvloeren rapporteren jaarlijks na afsluiten van elk kalenderjaar over de gemaakte kosten in het project. Na afloop van een rapportperiode kan de promotor het rapport indienen. De deadline voor indiening van het rapport is uiterlijk 3 maanden na afloop van de rapportperiode. De rapportering gebeurt in PLATOS. De medewerkers van Europa WSE bieden meer gedetailleerde informatie over de verwachtingen bij deze rapporteringen na opstart van de projecten.

8. Communicatie en zichtbaarheid



Alle projecten die financiële steun krijgen uit het ESF-fonds zijn gebonden aan de communicatierichtlijnen vanuit de Europese Unie. Alle info over deze richtlijnen zijn beschikbaar op de [website van Europa WSE](#).

Een gefinancierd partnerschap houdt een verplichte bijdrage in tot de realisatie en uitvoering van de portaalsite Inclusief Ondernemen.

Voor projecten die een financiering ontvangen boven de 10 miljoen euro zijn er extra voorschriften op communicatieniveau. Europa verwacht een specifieke communicatieactie die dit project extra in de kijker zet. Vanuit Europa WSE is er het engagement om samen met de promotoren van dit project het initiatief te nemen voor een specifieke communicatie-actie. Deze communicatie-actie zal zowel organisatorisch als financieel mee ondersteund worden door Europa WSE.

9. Ondersteuning: infosessie en contact

Infosessie: vrijdag 21 september – 13:00



Inhoudelijke en financiële vragen:

- Pieter van Sande – Pieter.VanSande@Vlaanderen.be
- Stefaan Windels – Stefaan.Windels@vlaanderen.be
- Caroline Meyers – Caroline.Meyers@vlaanderen.be

Kwaliteits- en registratiemodel:

- Informatiepagina: <https://www.vlaanderen.be/kwaliteits-en-registratiemodel-van-dienstverleners-binnen-werk-en-sociale-economie>
- Support: kwalietsregistratie.wse@vlaanderen.be

PLATOS:

- Informatiepagina: <https://www.europawse.be/praktische-info/mijn-project-indienen-platos>
- Vragen over toegang: 1700 (Vlaamse infolijn)
- Support: <https://www.europawse.be/contactformulier>

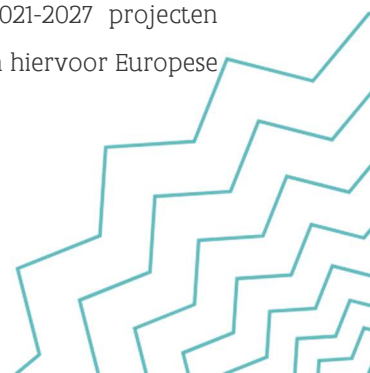
TR-applicatie (tijdsregistratie-applicatie):

- Informatiepagina: <https://www.europawse.be/praktische-info/opleiding-tijd-registreren-de-tijdsregistratie-applicatie>
- Support: <https://www.europawse.be/contactformulier>



10. Bijlagen bij de oproep

1. **Algemene voorwaarden** voor begunstigden die tijdens de programmaperiode 2021-2027 projecten (concrete acties) uitvoeren in het kader van het Europees Sociaal Fonds Plus (ESF+) en hiervoor Europese middelen en/of Vlaamse cofinancieringsmiddelen (VCF) ontvangen



2. Vragen projectaanvraag
3. Beoordelingscriteria
4. Achtergronddocumenten (studies, rapporten, evaluatie, ..)

