

DRIVE 2



**Directe toewijzing van een subsidieproject
aan Dienst Lerend Werken en Duurzaam
Ondernemen**



**Medegefinancierd door
de Europese Unie**

Waarover gaat het project?

Korte samenvatting

Het betreft een subsidieproject met directe toewijzing vanuit de dienst Organisatie en Programmabeheer binnen de Afdeling Europese Programma's (als ESF+ Beheerautoriteit) van het Departement Werk en Sociale Economie (WSE) aan de dienst Lerend Werken en Duurzaam Ondernemen binnen de Afdeling Europese Programma's, die voor dit project, via delegatie door de Secretaris-Generaal van het departement WSE, optreedt als vertegenwoordiger van het Departement WSE in de hoedanigheid van begunstigde.

Het project heeft als doelstelling om de motivatie en zo het welzijn van medewerkers in KMO's op de Vlaamse arbeidsmarkt te verbeteren. Hiervoor zal de dienst Lerend Werken en Duurzaam Ondernemen via een overheidsopdracht gespecialiseerde HR-dienstverleners aantrekken die begeleidingstrajecten zullen opzetten bij KMO's. De interventies binnen deze trajecten moeten gericht zijn op het creëren van een motiverende werkomgeving en gebaseerd zijn op de zelfdeterminatietheorie.

Het project heeft als tweede doelstelling werken aan kennisopbouw. Dit zal gebeuren via een kwaliteitswerking bij aangestelde dienstverleners, waarbij gehanteerde dienstverleningen en interventies continu geëvalueerd, bijgestuurd en verbeterd worden opdat deze finaal een zo groot mogelijke impact creëren voor medewerkers in de KMO's en geleerd wordt welke acties een positief effect uitoefenen op de werkbaarheid van jobs en op het werknemerswelzijn.

Met dit subsidieproject richten we ons uitsluitend op Vlaamse KMO's ¹ omdat de meeste impact bereikt kan worden in organisaties van deze grootteorde. KMO's hebben doorgaans minder financiële middelen die ze kunnen vrijmaken voor deze thematiek. Het ontbreekt hen vaak aan een eigen HR-dienst of -medewerker die ondersteunend en uitsluitend voor de organisatie werkt.

Voorwaarden voor toekenning middelen

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

¹ We hanteren hierbij de Europese kmo-definitie.

- de Algemene Voorwaarden voor begunstigden 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.

Situering

Werkbaarheid en werknemerswelzijn zijn thema's die reeds geruime tijd op de beleidsagenda van de Vlaamse Overheid staan. Sinds 2004 worden veranderingen in de werkbaarheid van jobs bij Vlaamse werknemers en zelfstandige ondernemers driejaarlijks opgevolgd aan de hand van de werkbaarheidsmonitor van de SERV. Het belang van inzetten op werkbaar werk werd nog eens in de verf gezet naar aanleiding van de resultaten van de werkbaarheidsmonitor van 2023. De cijfers evolueren voorzichtig positief. Maar tegelijk tonen ze ook aan dat de rit nog niet gereden is aangezien bijna de helft van de werknemers met één of meerdere werkbaarheidsproblemen blijft te kampen hebben.

In 2018 werd het actieplan werkbaar werk goedgekeurd door de Vlaamse regering en de sociale partners. Hiermee werd het thema verder op de agenda gezet met als doel om werkgevers, werknemers, zelfstandig ondernemers, ondernemingen, organisaties en sectoren te informeren, inspireren, sensibiliseren en ondersteunen. In 2021 volgde er een actualisering van het actieplan met 11 bijkomende acties, dewelke een brug vormden naar het recente VESOC-werkgelegenheidsakkoord van 2022. Met dit werkgelegenheidsakkoord *'Iedereen nodig, iedereen mee: 40 maatregelen voor de Vlaamse arbeidsmarkt'* willen de Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners een aantal cruciale uitdagingen op de arbeidsmarkt aanpakken aan de hand van vier grote pijlers, waaronder de pijler *'Zet versterkt in op werkbaar werk'*. De Vlaamse Regering en sociale partners zien werkbaar werk als een sleutelement voor de duurzame inzetbaarheid van medewerkers en zelfstandige ondernemers én voor het kunnen aantrekken en aan de slag houden van nieuw talent. Hiermee sluiten de sociale partners aan bij de doelstelling voor werkbaar werk in VIZIER 2030, het doelstellingenkader van de Vlaamse regering, om tegen 2030 in Vlaanderen te komen tot een volledige tewerkstelling en te behoren tot de top van Europa inzake werkzaamheidsgraad, met langere loopbanen en meer werkbare jobs. Via de ondersteuning bij het opzetten van acties voor het verhogen van

werkbaar werk en werknemerswelzijn door de HR-dienstverleners wil de opdracht binnen dit subsidieproject bijdragen aan de doelstelling *'Zet versterkt in op werkbaar werk'* uit het VESOC-werkgelegenheidsakkoord en aan de doelstelling voor werkbaar werk uit VIZIER 2030.

In de strategie van het nieuwe ESF+ operationeel programma 2021-2027 van de afdeling Europese programma's past de oproep onder het luik 'de lerende organisatie', dat erop gericht is organisaties te helpen in hun transformaties, met het oog op duurzame tewerkstelling en werkbaar werk. Duurzame tewerkstelling en werkbaar werk worden o.a. gerealiseerd door in te zetten op motiverende werkomgevingen.

Doelstelling

Dit project situeert zich binnen investeringsprioriteit 4 'Investeren in werkbare jobs en inclusieve arbeidsmarkt via de specifieke doelstelling ESO4.4. Bevorderen van de aanpassing van werknemers, ondernemingen en ondernemers aan veranderingen, van actief en gezond ouder worden en van een gezonde en voldoende aangepaste werkomgeving met aandacht voor gezondheidsrisico's (ESF+)'.

Het operationeel programma ondersteunt voor deze specifieke doelstelling acties die zowel direct als indirect de inzetbaarheid bevorderen van werkenden, zoals onder meer:

- Maatschappelijk verantwoord ondernemen vanuit arbeidsmarkt- en werkgelegenheidsperspectief
- Toekomstgericht inzetten van menselijk kapitaal
- Maatschappelijke transitie en impact op ondernemingen en inzetten van menselijk kapitaal: migratie, vergrijzing, digitalisering, klimaat ...
- Inclusief werkgeverschap: talent, competentie, diversiteit
- Werknemerswelzijn als fundament van HR-beleid
- Werkbare jobs en werkbare omgeving

Vertaald naar de concrete doelstellingen voor dit project, worden projectacties ondersteund die enerzijds de motivatie en het welzijn van medewerkers bij KMO's bevorderen en anderzijds het leren faciliteren over de toepassing van de HR-interventies gebaseerd op de zelfdeterminatietheorie in de praktijk. De dienst Lerend Werken en duurzaam ondernemen zal een overheidsopdracht uitwerken om competente en gespecialiseerde HR-dienstverleners aan te trekken die bij de KMO's begeleidingstrajecten opzetten en de uitvoering van de opdracht coördineren en erover rapporteren. Binnen de begeleidingstrajecten zijn alle acties mogelijk zolang deze op maat van

de noden van de KMO zijn en gerelateerd zijn aan motivatie van de medewerkers (bv. werken rond loonbeleid, competentiebeleid, het herinrichten van functioneringsgesprekken,...).

Naast acties, die rechtstreeks betrekking hebben op de coördinatie, opvolging en sturing van de overheidsopdracht voor HR-dienstverleners die de begeleidingen bij KMO's zullen uitvoeren, worden ook andere projectacties, die indirect bijdragen aan de doelstellingen van het project, ondersteund (niet exhaustief), via een overheidsopdracht (nog te lanceren of via een bestaande raamovereenkomst):

- samenwerking met experts voor inhoudelijk leren door de HR-dienstverleners (via themawerkingen of thematische events)
- uitdenken, uitvoeren en opvolgen communicatiecampagne
- ...

Inhoudelijk kader

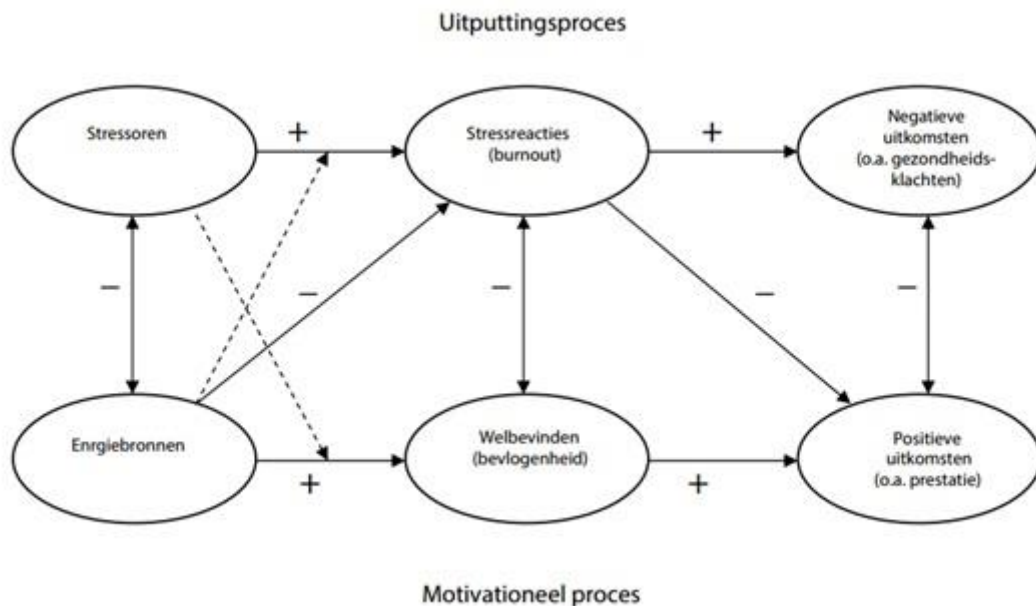
Dit project is de opvolger van de ESF-oproepen Duurzaam Loopbaanbeleid en DRIVE 1 uit het ESF Operationeel Programma 2014-2020. Het project bouwt verder op het inhoudelijke kader en de resultaten van de impactevaluatie van DRIVE 1 door o.a. meer nadruk te leggen op de interactiestijl van HR-dienstverleners voor het verkrijgen van een mandaat en de dimensies van het concept 'HR-system strength' als belangrijke hefboomen voor het versterken van een autonomie ondersteunend organisatie klimaat en werknemersbevlogenheid. De zelfdeterminatietheorie blijft het centrale theoretische raamwerk om de link te maken tussen hoe de werkomgeving via psychologische behoeften-bevrediging uiteindelijk leidt tot bevlogenheid of verhoogd welzijn.

Dit project heeft als doelstelling om te werken aan kennisopbouw bij de dienstverleners rond de relevante concepten (zoals HR-system strength) met het oog op de toepassing in praktijk en het gericht verzamelen van praktijken en geleerde lessen via de kwaliteitswerking. In de volgende paragrafen worden de gehanteerde concepten besproken.

Werkbaarheid en bevlogenheid

De werkbaarheidsmonitor omschrijft werkbaar werk als jobs waarvan je niet overspannen of ziek wordt, die boeiend en motiverend zijn, kansen bieden op blijven/bijleren en voldoende ruimte laten voor gezin en privéleven. Een complementaire definitie van werkbaarheid kunnen we maken op basis van het Job Demands-Resources model (JD-R model; Bakker & Demerouti, 2006; Schaufeli & Taris, 2013), namelijk werkbaarheid als de 'balans of optimale afstemming tussen enerzijds de (fysieke,

psychologische en sociale) eisen van het werk (stressoren) en anderzijds de (fysieke, psychologische en sociale) capaciteiten van de werknemer (energiebronnen)'. Dit betekent dat het verbeteren van de werkbaarheid van jobs mogelijk is op twee verschillende manieren: via het aanpassen van de werkeisen en/of via het inzetten op het vermogen van een werknemer om beter met deze werkeisen om te gaan.



Figuur: Het Job Demands-Resources model (Schaufeli & Taris, 2013)

In de volgende paragrafen lichten we toe op welke specifieke manier we aan werkbaarheid in organisaties willen werken via deze opdracht.

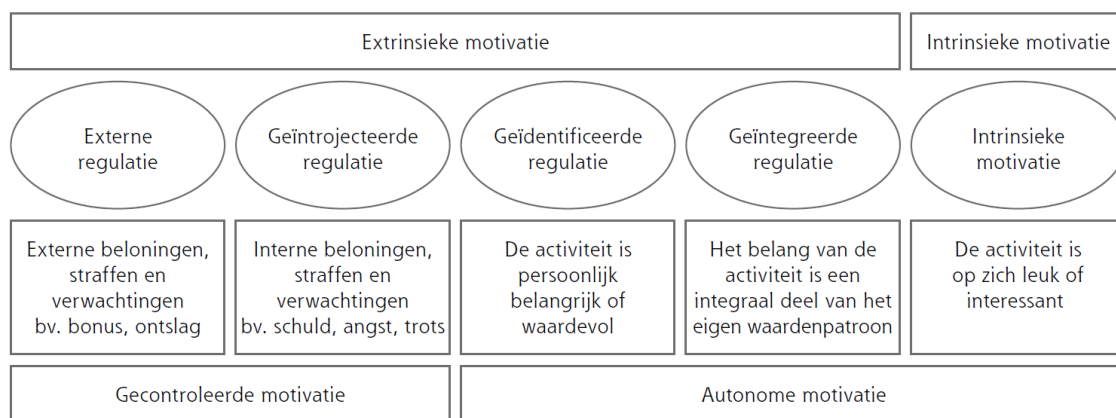
Als concept gaat werkbaarheid hand in hand met werknemerswelzijn en meer specifiek met 'bevlogenheid' bij werknemers. Bevlogenheid is dan ook datgene waarop deze opdracht finaal wil inzetten. Bevlogen medewerkers voelen zich energiek, zijn betrokken en kunnen met plezier opgaan in het werk. Hierdoor lopen ze een kleinere kans op burn-out en dragen ze positief bij aan het resultaat van de organisatie. Volgens het Job Demands-Resources model is bevlogenheid het resultaat van een motivationeel proces, namelijk de motiverende werking van energiebronnen. Om dat motivationele proces goed te begrijpen gaan we kijken naar de zelfdeterminatietheorie.

Autonome motivatie

Motivatie als concept werd uitgebreid onderzocht en verklaard via de zelfdeterminatietheorie. Volgens de zelfdeterminatietheorie (Deci & Ryan, 2000) is motivatie het resultaat van de bevrediging van drie psychologische basisbehoeften: autonomie, competentie en verbondenheid. De behoefte

aan autonomie gaat over het ervaren van “eigenaarschap” en het beschikken over het vermogen om zelf beslissingen te nemen en ernaar te handelen. De behoefte aan verbondenheid duidt op de relatie met anderen, namelijk onze behoefte om tot een sociale groep te horen en van belang te zijn voor anderen (en omgekeerd) op een betekenisvolle manier. De behoefte aan bekwaamheid (cf. ‘mastery’) gaat erover dat mensen zich doeltreffend/daadkrachtig willen voelen, succesvol willen zijn in wat ze doen en zich willen kunnen ontwikkelen.²

De zelfdeterminatie theorie³ onderscheidt verschillende types van motivatie, namelijk gecontroleerde en autonome motivatie. De betekenis van autonome motivatie wordt verder duidelijk in onderstaande figuur door de vergelijking met vormen van gecontroleerde motivatie.



Figuur 1. Het zelfdeterminatiecontinuüm gaande van gecontroleerde tot autonome motivatie (Bron: Van den Broeck et al., 2009: 323)

Autonomo gemotiveerde medewerkers zijn bovendien bevlogen. Autonomo gemotiveerd gedrag wordt gekenmerkt door mensen die een activiteit uitvoeren vanuit een gevoel van bereidheid, wilskracht en eigen keuze. (cf. “ik doe iets omdat ik het belangrijk vind en wil doen”). Deze vorm van motivatie impliceert dat een persoon doelen en waarden nastreeft die persoonlijk betekenisvol zijn. In deze situatie komen de persoonlijke doelen van het individu en die van de organisatie samen, m.a.w. een persoon kan zich positief identificeren met haar of zijn taak en is bereidwillig deze uit te voeren. Autonome motivatie impliceert niet noodzakelijkerwijze dat het uitvoeren van een taak of activiteit

² Een specifieke HR-actie kan meerdere psychologische basisbehoeften tegelijk bevredigen (of frustreren). Bijvoorbeeld feedback stimuleert leergedrag en bevredigt zo de behoeften aan individuele bekwaamheid en verbondenheid (met de leidinggevende of collega's). Regelruimte of taakautonomie en sociale steun komen tegemoet aan de behoeften aan autonomie en verbondenheid.

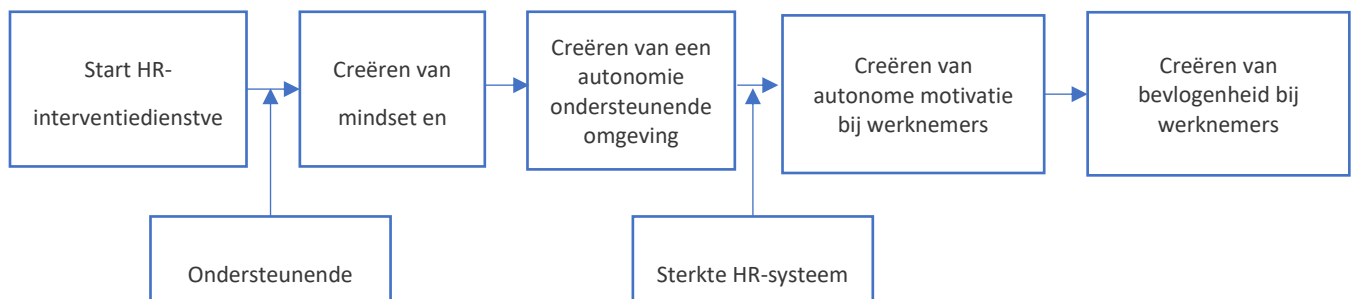
³ Zie onder andere Van den Broeck et al. (2009). De Zelfdeterminatie Theorie: Kwalitatief Goed Motiveren op de Werkvloer. Gedrag & Organisatie. 22. Nr.4.

zelf als aangenaam wordt bevonden. Wel impliceert dit dat de taak als belangrijk wordt beschouwd en geloofwaardig wordt gewaardeerd.

Autonomie ondersteunende werkomgeving

Zelfdeterminatietheorie benadrukt het grote belang en impact van sociale en omgevingsfactoren op het stimuleren of frustreren van de drie psychologische basisbehoeften van autonomie, bekwaamheid en verwantschap (Deci & Ryan, 2000). Binnen DRIVE 2 wordt getracht te interveniëren in de werkomgeving via HRM-systemen van organisaties. Bijkomend verwachten we dat een interventie op organisatieniveau een duurzamer effect zal hebben en een grotere groep van werknemers zal bereiken dan interventies op individueel niveau.

Deze opdracht focust op het creëren van een autonomie ondersteunende werkomgeving via het opzetten van gepaste HR-interventies in organisaties. Leiderschapstrajecten, het werken aan een positieve feedbackcultuur, het voorzien van opleidingen zijn enkele voorbeelden van bouwstenen voor een dergelijke autonomie ondersteunende werkomgeving. Hierbij is het belangrijk te benadrukken dat de capaciteit voor het creëren van autonome motivatie bij werknemers de belangrijkste eigenschap van deze HR-interventies dient te zijn. Onderstaande figuur toont een vereenvoudigd logisch model van deze opdracht.



Samengevat zal de opdrachtnemer een dienstverlening opzetten die bestaat uit HR-interventies die bijdragen aan een autonomie ondersteunende werkomgeving binnen organisaties. De organisatiecontext wordt geacht positief in te werken op de autonome motivatie van medewerkers en bijgevolg ook op het werknemerswelzijn in de vorm van bevoegenheid.

Onderstaande paragrafen duiden twee concepten die als geleerde les naar boven kwamen uit de kwaliteitswerking en de resultaten van de evaluatiestudie bij de vorige DRIVE-opdracht. Deze bleken cruciaal te zijn voor een succesvolle dienstverlening.

Het opbouwen van de consultant-client relatie

Een eerste belangrijke stap in een DRIVE-project is het opzetten van een werkrelatie en vertrouwensband tussen de dienstverlener en de sleutelfiguren (bv. de HR-manager, de zaakvoerder, een raad van bestuur, ...) binnen een organisatie. In deze eerste stap onderscheiden we twee belangrijke uitkomsten. Een eerste uitkomst is het creëren van een mindset bij sleutelfiguren over het belang van de onderliggende principes van zelfdeterminatietheorie en de noodzaak om hierrond in de organisatie te werken.

Een tweede uitkomst is het verkrijgen van een mandaat van de juiste sleutelfiguren om relevante en effectieve acties op te zetten en uit te voeren m.b.t. het HRM-systeem binnen de organisatie die conform de principes van zelfdeterminatietheorie zijn. Deze stap in de interventie omvat verschillende fundamentele vraagstukken die het nodige vertrouwen en openheid vereisen. We lichten twee van deze vraagstukken toe.

Een belangrijke vraag is het identificeren van de problematiek binnen de organisatie. Ervaring leert dat hulpvragen van organisaties vaak gericht zijn op tools of oplossingen zonder duidelijkheid over het reële probleem en mogelijk oorzaken. Organisatieklimaat (en hoe dit tot stand komt) is een complex gegeven waarbij heel wat verschillende actoren en bijhorende perspectieven betrokken zijn. Wie ervaart welke behoeften en frustraties, hoe komen deze tot stand en wie heeft daarbij welke rol? In een eerste fase van een project is het dus belangrijk om onderliggende of onuitgesproken hulpvragen te identificeren.

DRIVE is via de zelfdeterminatietheorie gebaseerd op een positief mensbeeld. Een belangrijke vraag binnen het DRIVE-project is de mate waarin sleutelfiguren binnen de organisatie dit mensbeeld genegen zijn of niet. Het mensbeeld van sleutelfiguren omtrent de behoeften en drijfveren van werknemers bepaalt in sterke mate de interpretatie over mogelijke oorzaken en nodige oplossingen. Dit vraagstuk impliceert al dan niet een eerste actie/interventie van de dienstverlener om dit mensbeeld bij sleutelfiguren te bevragen en te beïnvloeden. Een belangrijke conditie die het succes van deze eerste stap mee bepaalt, is de houding en interactiestijl van de dienstverlener om dergelijke vragen zoals hierboven te behandelen.

Sterkte van het HRM-systeem

Human Resource Management of HRM omvat alle activiteiten verwant met en gericht op het management van personen binnen een organisatie (Peccei, 2004:2). Deze definitie beperkt zich bijgevolg niet tot de medewerkers of instrumenten (bv. feedbackprocedures of opleidingsplannen) van de HR-dienst binnen een organisatie. Deze definitie van HRM omvat ook de diverse kanalen waarlangs medewerkers in contact komen met deze instrumenten zoals bv. leidinggevendend,

online formulieren voor het aanvragen en goedkeuren van een opleiding en communicatie over promoties.

HRM kan vanuit twee verschillende invalshoeken beschreven worden, namelijk naar inhoud of als een proces (Ostroff & Bowen, 2004: 204). De inhoud van HRM focust op de set van HR-instrumenten of HR-praktijken die nodig worden geacht om een organisatiedoel te bereiken. HRM als een proces wordt omschreven als het geheel van activiteiten gericht op het ontwikkelen, communiceren en implementeren van die HR-praktijken binnen een organisatie (Delmotte et al., 2011: 1). Het HRM-proces zorgt ervoor dat werknemers begrijpen wat het gewenste gedrag is, waardoor binnen de organisatie een collectief begrip wordt gevormd welke doelen en waarden voorop staan (cf. internalisering). Een HRM-systeem dat erin slaagt een sociale omgeving te creëren waarin werknemers een gedeelde interpretatie en begrip hebben over wat belangrijk is voor de organisatie en welk gedrag gewenst is, wordt een sterk HRM-systeem genoemd. Een sterk HRM-systeem slaagt er met andere woorden in om de afstand zo klein mogelijk te houden tussen enerzijds de theoretische bedoeling van de HR-praktijken en anderzijds de perceptie daarover door de medewerkers.

Werknemerspercepties worden beschouwd als een belangrijke mediator tussen HRM en het gedrag en attitudes van werknemers (Nishii & Wright, 2007; Ostroff & Bowen, 2004; Van De Voorde, 2010). In die zin zal de sterkte van het HRM-systeem een belangrijke rol spelen bij de internalisering van organisatiedoelen, -normen en -waarden door medewerkers binnen de organisatie. Bijkomend kan de sterkte van het HRM-systeem een indicator zijn waarom het gedrag en percepties van werknemers afwijken van de intentie van het HRM-beleid. De oorzaken van discrepantie tussen percepties en HRM-intenties kunnen zijn: HRM wordt anders geïmplementeerd op de werkvloer dan voorzien, en werknemers interpreteren de inhoud van HRM anders dan bedoeld door het HRM-beleid (Nishii & Wright, 2007; Ostroff & Bowen, 2004; Van de Voorde, 2010).

Ostroff en Bowen (2000, 2004) onderscheiden in hun werk volgende kenmerken die van belang zijn voor een sterk HRM-systeem: onderscheidend vermogen (de doelen van HRM zijn duidelijk zijn voor alle stakeholders: zichtbaar, begrijpelijk, legitiem, relevant), consistentie (de doelen worden op een eenduidige manier gecommuniceerd) en consensus (overeenkomst tussen HR-beleidsmakers, eerlijkheid).

Directe toewijzing van een subsidieproject aan het Departement Werk en Sociale Economie

Motivering keuze

Voor de selectie van acties binnen het ESF+-programma bestaan volgende werkwijzen:

- Subsidieoproep aan externe begunstigden
- Directe toewijzing van een subsidieproject aan het Departement Werk en Sociale Economie

Hier volgen we de werkwijze van 'directe toewijzing van een subsidieproject aan het departement Werk en Sociale Economie', gezien het aangewezen is om de middelen te besteden via een overheidsopdracht omwille van de volgende redenen:

- Met de opdracht wensen we beroep te doen op dienstverlening via de markt gezien het verlenen van subsidies op de beoogde schaal een bestaande competitieve markt zou verstoren.
- De procedure van de overheidsopdracht laat ook toe om de concurrentie tussen de dienstverleners te laten spelen en te komen tot de best mogelijke prijs-output verhouding.
- Een overheidsopdracht laat toe om de aard van de uit te voeren acties duidelijk af te bakenen in lijn met het vooropgestelde theoretisch kader en als opdrachtgever in te zetten op continue bijsturing van de activiteiten met oog op het behalen van de doelstellingen.

Volgens de nota 'Selectie van concrete acties binnen het ESF+ programma 2021-2027', goedgekeurd door het Monitoringcomité op 13 oktober 2023, moet de werkwijze van directe toewijzing van een subsidieproject aan het departement Werk en Sociale Economie aangewend worden wanneer het aangewezen is om de middelen via een (reeks) overheidsopdracht(en) te besteden. Het is immers niet toegelaten om bestekken voor overheidsopdrachten extern (inclusief met het Monitoring Comité) te delen vooraleer te lanceren. Niettemin is het de taak van het Monitoring Comité om na te gaan of de selectie van een actie gebeurt op de vooraf door het Monitoring Comité goedgekeurde wijze, inclusief wat betreft het toepassen van de selectiecriteria.

Gekozen eenheid binnen DWSE

Dienst Lerend werken en Duurzaam ondernemen is het best geplaatst om deze opdracht uit te voeren, gezien de doelstellingen van deze opdracht aansluiten bij de strategie rond de lerende

organisatie van het nieuwe ESF+ operationeel programma 2021-2027 en er binnen deze dienst een team “lerende organisatie” is dat zich inhoudelijk heeft gespecialiseerd in deze materie. Buiten het team “lerende organisatie” binnen de Dienst Lerend werken en Duurzaam Ondernemen is er geen enkele andere eenheid binnen het Departement WSE inhoudelijk gespecialiseerd in dit thema. De dienst heeft daarnaast ervaring in het plaatsen van overheidsopdrachten. Voor deze opdracht wordt gekozen voor een mededingingsprocedure met onderhandeling. De dienst zal niet optreden als Beheerautoriteit, dit wordt opgenomen door de dienst Organisatie en Programmabeheer.

Budget

Het budget voor dit subsidieproject met directe toewijzing bedraagt maximaal 11.206.000,00 euro waarvan 4.482.400,00 euro ESF en 6.723.600,00 euro Vlaamse Cofinanciering. Dit zal volledig geoperationaliseerd worden via overheidsopdrachten. De duur van het subsidieproject, onder voorbehoud van goedkeuring, loopt vanaf de dag van goedkeuring en voor een periode van vijf jaar.

Projectvoorstel

De dienst Lerend Werken en Duurzaam Ondernemen (via delegatie door de Secretaris-Generaal van het Departement WSE) dient als promotor een projectvoorstel in dat een antwoord biedt op de hierboven beschreven doelstellingen. De promotor beschrijft in het projectvoorstel hoe hij HR-dienstverleners zal aantrekken en welke procedures hij hiervoor dient te volgen. Een indicatief stappenplan wordt opgemaakt en toegevoegd aan het projectvoorstel.

De promotor beschrijft ook hoe het project zal worden aangestuurd, welke controles de promotor zal inlassen voor betaling en hoe er aan de Beheerautoriteit gerapporteerd zal worden, inclusief over de relevante indicatoren en de gemaakte kosten.

Verder beschrijft de promotor in het projectvoorstel wie welke rol en verantwoordelijkheid opneemt in het uitvoeren van het project.

Criteria

Het projectvoorstel zal geëvalueerd worden op basis van deze criteria:

Relevantie - Mate waarin het voorstel effectief bijdraagt aan de verwezenlijking van de specifieke doelstellingen van het programma, vanuit samenhang met de strategieën die eraan ten grondslag liggen:

- Is voldoende geargumenteed dat de overheidsopdracht(en) de aangewezen werkwijze zijn voor het behalen van de doelstelling?
- Is voldoende geargumenteed waarom een specifiek type overheidsopdracht beoogd wordt?
- Past het project binnen prioriteit 4 Investeren in werkbare jobs en inclusieve arbeidsmarkt van het ESF+ programma en draagt het bij aan de specifieke doelen van de prioriteit?
- Is voldoende beargumenteed waarom de specifiek beoogde eenheid uit het departement WSE het meest aangewezen is om het project uit te voeren qua inhoudelijke kennis, in vergelijking met andere eenheden binnen het departement?

Haalbaarheid - Graad van waarschijnlijkheid dat de doelen van het voorstel effectief behaald zullen worden, in lijn met de vooropgestelde strategieën:

- Is er een voldoende heldere planning voor de procedure, inclusief wat betreft de belangrijkste stappen van de overheidsopdracht(en)?

Adequate bestuurlijke capaciteit - Mate waarin garanties geboden worden dat de middelen goed beheerd worden:

- Zijn de rollen en verantwoordelijkheden duidelijk gedefinieerd, inclusief wat betreft het aansturen van het project?
- Heeft de eenheid die het project aanvraagt voldoende inhoudelijke kennis wat betreft de beoogde dienstverlening?
- Heeft de eenheid die het project aanvraagt voldoende procedurele kennis, zowel op het vlak van overheidsaanbestedingen als het tegemoet komen aan de algemene voorwaarden van een ESF+ project?

Kosten/baten van het project: Mate waarin het steunbedrag, de uitgevoerde activiteiten en de verwezenlijking van doelstellingen een goede verhouding tonen

Dit criterium wordt niet beoordeeld aangezien in dit project met overheidsopdrachten zal gewerkt worden waarbij de verplichte beoordeling op prijs/kwaliteit dit de facto garandeert.

Programmaspecifieke indicatoren

Om het ESF+ programma 2021-2027 te monitoren zijn er specifieke indicatoren opgenomen waarover wordt gerapporteerd aan de Europese Commissie. In dit project wordt volgende indicator gemonitord:

- Aantal kleine, middelgrote en micro-ondernemingen met een geslaagde werkbaarheids-of inclusie interventie aan de hand van een 5-puntenschaal - prioriteit 4 PS-RI-4.

Voor het onderscheid tussen kleine, middelgrote en micro-ondernemingen wordt de Europese KMO-definitie gehanteerd.

Deze indicator wordt verzameld via een bevraging bij de deelnemende KMO's. Over deze specifieke indicator wordt gerapporteerd aan dienst Organisatie en Programmabeheer bij de jaarlijkse rapportering.

Volgende stappen

- De Dienst Lerend werken en Duurzaam ondernemen van Departement Werk en Sociale Economie dient een projectaanvraag in.
- Onder voorbehoud van goedkeuring van de projectaanvraag en het doorlopen van de nodige stappen voor de opmaak en lancering van de mededingingsprocedure met onderhandeling wordt de selectieleidraad gepubliceerd.
- Na het doorlopen van de nodige stappen in de procedure wordt de selectiebeslissing bekend gemaakt en wordt het bestek gepubliceerd.
- Na het doorlopen van de nodige stappen in de procedure wordt de gunningsbeslissing gecommuniceerd aan de dienstverleners.