

Intersectorale samenwerking met oog op
competentieversterking

Directe toewijzing van een subsidieproject aan
de dienst Competenties



Inhoud

Waarover gaat de directe toewijzing?	4
Korte samenvatting	4
Voorwaarden voor toekenning middelen	4
Situering	5
Doel	8
Inhoud en strategie	10
Geleerde lessen	10
Inhoudelijke kaders	11
Toewerken naar de competenties van de toekomst	13
INTERSECTORAAL SAMENWERKEN	15
Mesoprognose: raamovereenkomst 'Competentieprognose'	16
Microprognose: overheidsopdracht 'Competentiecheck'	17
Overheidsopdracht(en) 'Opleidingen ontwikkelen'	19
Adviesorgaan	20
Samenvatting	21
Directe toewijzing van een subsidieproject aan het Departement Werk en Sociale Economie	22
Motivering keuze	22
Budget	24
Aanvraag	24
Criteria	24
Relevantie	24
Haalbaarheid	25
Adequate bestuurlijke capaciteit	25
Kosten/baten van het project	25
Verwerking van persoonsgegevens	26
Programmaspecifieke indicatoren	26
Bevragingsindicatoren	27
Communicatie en zichtbaarheid	27

Volgende stappen.....	27
-----------------------	----



Waarover gaat de directe toewijzing?

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 'Competenties' 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.

De jobs van morgen zien er anders uit dan die van vandaag. De wereld verandert aan een ongezien snel tempo. Transities hebben een serieuze impact op jobs en de noodzakelijke competenties en zullen ook in de volgende decennia zorgen voor structurele veranderingen en uitdagingen op de arbeidsmarkt. Het project heeft als doel om antwoorden te bieden op vlak van LLL en competentieontwikkeling voor de digitale en groene transitie.

et project heeft als bijkomende doel het werken aan kennisopbouw op het vlak van het bieden van de optimale dienstverlening. Dit zal gebeuren via een kwaliteitswerking bij de aangestelde dienstverleners, waarbij gehanteerde dienstverleningen en interventies continu geëvalueerd, bijgestuurd en verbeterd worden opdat deze finaal een zo groot mogelijke impact creëren voor medewerkers, organisaties en het opleidingsveld.

Er wordt ook een adviesorgaan samengesteld dat wordt ingeschakeld om adviezen te verlenen en expertise te delen over de opdrachten heen. Het adviesorgaan speelt een belangrijke rol in het stroomlijnen en afstemmen van de opdrachten.

Voorwaarden voor toekenning middelen

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

- de Algemene Voorwaarden voor begunstigten die concrete acties (projecten) uitvoeren in het kader van het ESF+ programma 2021-2027, en waarvoor ze Europese en/of Vlaamse cofinancieringsmiddelen ontvangen;
- de specifieke voorwaarden en criteria die gelden voor de begunstigten van een goedgekeurd project als respons op een directe toewijzing. Deze voorwaarden worden beschreven in deze nota;

- de project specifieke 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

Competentiebeleid en levenslang leren in Vlaanderen zijn thema's die reeds geruime tijd op de beleidsagenda van de Vlaamse Overheid en van Europa staan. Volgende beleidsdocumenten verwijzen naar het belang hiervan:

- 1 van de principes binnen de **"European Pillar of Social Rights"** is "Education, training and life-long learning". De Commissie plaatst vaardigheden centraal op de beleidsagenda van de EU en leidt investeringen in mensen en hun vaardigheden om voor een duurzaam herstel na de coronaviruspandemie. Bedrijven hebben werknemers nodig met de benodigde vaardigheden om de groene en digitale transities succesvol te kunnen doorstaan, en mensen moeten de juiste opleiding en training kunnen ontvangen om te kunnen floreren in het leven. De Europese Commissie ziet voor ESF+ een specifieke rol om dit te ondersteunen.
- De **"Porto Declaration"**² stelt als doel dat ten minste 60% van de Europeanen jaarlijks deelneemt aan opleidingen, en dat de toegang tot digitale basisvaardigheden wordt bevorderd voor ten minste 80% van de mensen tussen 16 en 74 jaar. Investeringen in vaardigheden, een leven lang leren en opleiding die inspelen op de behoeften van de economie en de samenleving, zijn dus cruciaal om dit doel te bereiken. Dit bevordert bijscholing, omscholing, inzetbaarheid en innovatie.
- Het **"2022 Strategic Foresight Report"**³ benadrukt het feit dat de groene en digitale transitie bovenaan de politieke agenda staan van de Europese Commissie. Europa zet een versnelling in op het gebied van klimaat en digitalisering, met de ogen gericht op belangrijke uitdagingen, van energie en voedsel tot defensie en geavanceerde technologieën.
- Eén van de voorwaarden om een versnelling op het gebied van klimaat en digitalisering te realiseren is om hier via de European Skills Agenda op in te zetten. De **"European Skills Agenda"**⁴ is een vijfjarig plan om individuen en bedrijven te helpen bij het ontwikkelen van

1 <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1226&langId=en>

2 [The Porto declaration \(europa.eu\)](#)

3 https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/document/print/en/ip_22_4004/IP_22_4004_EN.pdf

4 [European Skills Agenda - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission \(europa.eu\)](#)

meer en betere vaardigheden. Gedurende de periode 2021-2027 zal het ESF+ een belangrijke financieringsbron blijven voor nationale bij- en omscholingsactiviteiten.

- De “**Neto-zero industry Act**”⁵ wil de Europese productiecapaciteit van netto-nul technologieën versterken en obstakels voor het opschalen van de productiecapaciteit in Europa overwinnen. De maatregelen in de Verordening zullen de concurrentiepositie van de industriële basis voor netto-nul technologie verbeteren en de energie veerkracht van de EU versterken. Er worden middelen via ESF+ beschikbaar gesteld ter ondersteuning van de lancering van de Europese netto-nul vaardigheidsacademies én om de implementatie van het leermateriaal, ontwikkeld door de netto-nul-industrie-academies, te ondersteunen.
- In het “**Pact for Skills**”⁶ roept Europa op tot het opzetten en implementeren van nieuwe sectorale en regionale skills partnerschappen onder het Skills Pact. Het Skills Pact legt de nadruk op het reskillen en upskillen van werknemers om in te spelen op de transities die op hen afkomen. Dit is essentieel voor werknemers om in een veranderde omgeving om hun job te behouden. Het pact kan helpen om toegang te krijgen tot aanzienlijke financieringsmiddelen waarmee de EU bijscholingsacties wil ondersteunen. Het gaat onder meer om het ESF+ (aanpassing van werknemers en bedrijven aan veranderingen op de arbeidsmarkt en bij- en omscholing van werklozen),
- Uit het **monitoringsrapport van 2021**⁷ rond de opleidingsinspanningen van werkgevers blijkt dat kleine ondernemingen minder bezig zijn met competenties en opleidingen. Terwijl in de grote ondernemingen (200 of meer werknemers) ruim negen op de tien bedrijven opleidingsactiviteiten registreren (91,7% in 2019), is dit in ondernemingen met minder dan 50 werknemers maar iets meer dan een kwart van de ondernemingen (28,7% in 2019). In de kleinste ondernemingen (minder dan 10 werknemers) is dit nog niet één op de tien (7,5% in 2019). De monitoring van de Vlaamse opleidingsincentives toont een gelijkaardig patroon. Het Vlaams Opleidingsverlof wordt minder gebruikt door werknemers in kleine ondernemingen dan door werknemers in grote ondernemingen.
- Vlaanderen kent een lage participatiegraad aan levenslang leren. Verschillende recente onderzoeken (**OESO Skills Strategy**⁸, Customer journey van niet-participerende en participerende burgers aan levenslang leren, ...) tonen aan dat er nog stappen te zetten zijn in het versterken van de leercultuur in Vlaanderen. Uit deze onderzoeken blijkt dat het inzetten op KMO's en hun werknemers noodzakelijk is om levenslang leren te bevorderen. Dit zodat werknemers hun baan behouden of voorbereid worden op

⁵ [The Net-Zero Industry Act \(europa.eu\)](https://europa.eu/european-council/story/net-zero-industry-act)

⁶ https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about_en

⁷ <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/47055>

⁸ [OESO Skills Strategy: implementatie-advies voor Vlaanderen | Vlaanderen.be](#)

veranderde werkomstandigheden. OESO Skills Strategie van Vlaanderen (2019) benadrukt ook het belang voor ondersteuning van werknemers rond de thematiek levenslang leren. Dit onderzoek concludeert dat KMO's vaak niet over een sterk personeelsinfrastructuur beschikken om opleidingen aan te bieden. Ondersteuning voor werknemers binnen KMO's is hier cruciaal.

- Het **“Skilled and fulfilled: How EU cohesion policy is equipping the next generation of workers”** document van de Europese Commissie benadrukt het belang van bij te blijven met het tempo van veranderingen. Het tempo van de technologische vooruitgang is snel, en vertoont geen tekenen van vertraging op korte termijn. Als bedrijven in de EU concurrerend willen blijven, moeten ze het tempo van de veranderingen bijhouden.
- Uit de studie **“Naar een leer- en loopbaanoffensief Tweede advies arbeidsmarktexperten”**⁹ blijkt dat het belangrijk is om verder in te zetten op prognoses en dit op drie niveaus:
 - Macroniveau: 360° zicht op veranderingen in jobs en (toekomstige) competentienoden op de Vlaamse arbeidsmarkt.
 - Mesoniveau: inzoomen op een bepaalde innovatie, regio, uitdaging, sector, cluster,... (vb AI, batterijen, drones,...) en bekomen van meer specifieke informatie over verwachte competentie- en taakveranderingen. Deze specifieke informatie kan gebruikt worden om acties rond tekorten, verschuivingen,...op te zetten zoals bijvoorbeeld de opmaak van specifieke/aangepaste opleidingen.
 - Microniveau: ondernemingen ondersteunen om proactief na te denken over competentieveranderingen in de eigen bedrijfscontext.
- Het Vlaams regeerakkoord 2024-2029 **“Samen werken aan een warm en welvarend Vlaanderen”**¹⁰ zet in op:
 - het versterken van de leercultuur in Vlaanderen door het levenslang leren te stimuleren via een kwalitatief opleidingsaanbod dat is gebaseerd op competentieprognoses. Op deze manier worden loopbanen versterkt en wordt de productiviteit en innovatiekracht van onze ondernemingen verhoogt.
 - Verhogen van de opleidingsdeelname in Vlaanderen om een antwoord te bieden op de kwalitatieve en kwantitatieve mismatch tussen de beschikbare competenties en wat onze arbeidsmarkt nu en in de toekomst nodig heeft.

De onderhavige directe toewijzing probeert een antwoord te bieden op bovenstaande prioriteiten. Het situeert zich binnen **prioriteit 3** ‘Bevorderen levenslang leren’ van het **ESF+-programma 2021-**

⁹ [Naar een leer- en loopbaanoffensief Tweede advies arbeidsmarktexperten](#)

¹⁰ <https://www.vlaanderen.be/publicaties/vlaams-regeerakkoord-2024-2029-samen-werken-aan-een-warm-en-welvarend-vlaanderen>

2027. Binnen deze prioriteit geven we verder vorm aan het versterken van opleidingsparticipatie en vaardigheden voor (toekomstige) werknemers.

Een deel van het ESF+ budget binnen deze programmaperiode is bestemd voor het ondersteunen van een beperkt aantal '**operations of strategic importance (OSI)**'. Deze zijn in onderhandeling met de Europese Unie vastgelegd in het ESF+ programma. De OSI's voor Vlaanderen zijn: lokale partnerschappen en, relevant voor de onderhavige directe toewijzing en deze intersectorale samenwerking met oog op competentieversterking (zie bijlage 1).

Doel

Het project situeert zich binnen investeringsprioriteit 3 'Bevorderen levenslang leren' van het ESF+ programma 2021-2027. Binnen deze prioriteit geven we verder vorm aan het versterken van opleidingsparticipatie en vaardigheden voor (toekomstige) werknemers.

De beschikbaarheid van de nodige competenties en vaardigheden én voldoende gekwalificeerde en wendbare werknemers zijn een sterke katalysator voor onze economie. Om hier goed op te kunnen inspelen is het van belang om in te zetten op competentiebeleid en levenslang leren.

De afdeling Europese programma's wil een versnelling realiseren op het vlak van 'levenslang leren'. Vlamingen worden via opleiding, omscholing en (her)oriëntering versterkt in hun loopbaan. Organisaties kunnen hierdoor rekenen op meer competente medewerkers die hun job beter kunnen uitoefenen en hierdoor wordt tevens ook verder ingezet op professionalisering en verduurzaming. De werknemers blijven op die manier ook langer en met meer goesting aan het werk.

Een algemene definitie van competentiebeleid is: '[...] het geheel van activiteiten dat tot doel heeft de aanwezige en noodzakelijke competenties van de medewerkers in kaart te brengen, te ontwikkelen en af te stemmen op interne en externe ontwikkelingen in de organisatie om zo haar missie en doelstellingen te helpen verwezenlijken en de inzetbaarheid van medewerkers doorheen hun loopbaan te bevorderen'.¹¹

¹¹ Baert, H., & De Witte, K. (2011). Werk maken van leren : strategisch VTO-beleid in organisaties. Antwerpen: Garant

Levenslang leren dat zich toespitst op het domein werk, wordt in de literatuur ook wel werk-gerelateerd leren genoemd. Werk-gerelateerd leren in de breedste zin van het woord verwijst naar alle leeractiviteiten die (potentiële) werknemers in verband met hun werk of loopbaan ondernemen. Het centrale punt dat we hier willen benadrukken is dat leren een verbetering betreft van kennis, vaardigheden en competenties.¹²

De dienst 'Organisatie en Programmabeheer' binnen de Afdeling Europese Programma's (EUWSE) optredend als ESF+ Beheerautoriteit verwacht dat de dienst 'Competenties' als projectpromotor acties uitwerkt die bijdragen aan volgende doelstellingen zoals vermeld in het ESF+ Programma :

- Rechtstreeks investeren in de competentieversterking van het individu, bijdragen aan het stimuleren van LLL, bevorderen van een echte leercultuur en werken aan duurzame (leer)loopbanen.
- Met oog op bovenstaande, organisaties aansporen en ondersteunen om te investeren in het versterken en aanleren van vaardigheden van werkenden. Hiertoe zetten deze organisaties in op het vergroten van de opleidingsparticipatie en de scholing, om- en bijscholing van werkenden en is er aandacht voor het begeleiden van de leerloopbaan.

Het project heeft als bijkomende doelstelling het werken aan kennisopbouw inzake het bieden van optimale dienstverlening met oog op bovenstaande doelen. Dit zal gebeuren via:

- Een kwaliteitswerking bij de aangestelde dienstverleners, waarbij gehanteerde dienstverleningen en interventies continu geëvalueerd, bijgestuurd en verbeterd worden opdat deze finaal een zo groot mogelijke impact creëren voor medewerkers, organisaties en het opleidingsveld.
- Het opzetten van een adviesorgaan dat wordt ingeschakeld om adviezen te verlenen en expertise te delen over opdrachten heen.

De dienst 'Competenties' zal hiervoor overheidsopdrachten uitwerken. Naast acties, die rechtstreeks betrekking hebben op de specifieke doelstelling en de coördinatie, opvolging en sturing van de overheidsopdrachten worden ook andere projectacties, die indirect bijdragen aan de doelstellingen van het project, ondersteund (niet exhaustief), voorzien:

- Samenwerking met experts voor inhoudelijk leren (bv thematische events)
- Uitdenken, uitvoeren en opvolgen communicatiecampagne

¹² Kyndt & Baert, (2013). Antecedents of employees' involvement in work-related learning : a systematic review.

- Opstarten adviesgroep(en)
- ...

Inhoud en strategie

GELEERDE LESSEN

De vervolgoopdrachten in het kader van OP 2021-2027 bouwen verder op opgedane kennis van de ESF-oproepen SCOPE, Opleidingen 21ste -eeuwse vaardigheden, Opleidingen Telewerk, SWITCH, AI, CS, Opleidingen van de toekomst, E-leren uit het ESF Operationeel Programma 2014-2020. Ook de (tussentijdse) inzichten uit de huidige overheidsopdracht 'Competentiechecks in Vlaamse ondernemingen' (met middelen uit de Faciliteit voor Herstel en Veerkracht (RRF)) worden meegenomen:

- In het verleden zette de afdeling Europese programma's voornamelijk in op afzonderlijke oproepen rond competentieversterking en levenslang leren. Elk van deze oproepen had een specifieke doelstelling maar ze waren onvoldoende coherent. De oproep SCOPE deed een prognose van de competenties van de toekomst waaruit actieplannen voortvloeiden. Deze actieplannen werden echter niet gelinkt aan de oproepen Opleidingen in bedrijven en SWITCH noch gekoppeld aan de oproepen rond Duurzaam loopbaanbeleid. Op deze manier wordt competentieversterking en LLL niet structureel en toekomstgericht bij organisaties binnengebracht.
- Er werd een evaluatieonderzoek¹³ (2021) met betrekking tot de oproepen 'Opleidingen 21ste-eeuwse vaardigheden' uitgevoerd. Uit het onderzoek blijkt dat een groot deel van de werknemers er niet in slaagt om de inhoud van de training duurzaam toe te passen op de werkvloer. Werknemers in de oproep ervaren nog onvoldoende urgentie om deel te nemen aan opleidingen. Het blijft daarom belangrijk om de relevantie van de opleidingen te garanderen en deze zo zichtbaar mogelijk te maken voor de werknemers.
- In het evaluatieonderzoek 'procesevaluatie partnerschapsvorming Opleidingen van de toekomst'¹⁴ staan veel operationele aanbevelingen zoals: er moet aandacht gaan naar vorm en samenstelling van partnerschappen, er zijn gepaste en duidelijke regels m.b.t. begroting en administratie, er is sterke ondersteuning, coaching en procesbegeleiding vanuit Europa WSE, ... Deze moeten meegenomen worden bij de uitwerking van het project.

¹³ Hoe de positieve impact van opleidingen in bedrijven maximaliseren | Vlaanderen.be

¹⁴ Procesevaluatie: Partnerschapsvorming Opleidingen van de Toekomst (2024). Idea Consult.

- Momenteel loopt er een evaluatiestudie van de werking 'Competentiecheck voor ondernemingen'. De resultaten hiervan zijn nog niet bekend maar er wordt verwacht dat de aanbevelingen meegenomen worden in de uitwerking van het project. Hierbij moeten de stakeholders ook zeker betrokken worden.
- Het onderzoek 'Brugfiguren en laagdrempelige gespreksmethodiek voor levenslang leren' benadrukt het belang van brugfiguren en legt uit hoe deze essentieel zijn om burgers richting levenslang leren te stimuleren, vooral die doelgroepen die minder participeren. Brugfiguren moeten leergoesting en -motivatie aanwakkeren, leerdrempels wegnemen, en een goede begeleiding voorzien. De aanbevelingen uit dit onderzoek moeten meegenomen worden in het project.

Er wordt rekening gehouden met bovenstaande geleerde lessen. Er wordt een coherent en duurzaam aanbod op vlak van competentieversterking en levenslang leren voor organisaties en hun (toekomstige) werknemers gecreëerd. Bovendien moet dit aanbod op structurele wijze blijven evolueren in functie van de (toekomstige) noden en uitdagingen. Daarom vertrekt de strategie vanuit prognoses op micro-, meso- en macroniveau. Deze prognoses voeden de vervolgacties die worden uitgerold zowel op microniveau naar werknemers toe inzake het aanbieden van een leeraanbod op maat, als op mesoniveau inzake het ontwikkelen van nieuw, toekomstgericht opleidingsaanbod.

INHOUDELIJKE KADERS

Onderstaande paragrafen geven aan welke kaders we naar voor schuiven om hier werk van te maken.

- Rol van competentiebeleid
Een algemene definitie van competentiebeleid is: '[...] het geheel van activiteiten dat tot doel heeft de aanwezige en noodzakelijke competenties van de medewerkers in kaart te brengen, te ontwikkelen en af te stemmen op interne en externe ontwikkelingen in de organisatie om zo haar missie en doelstellingen te helpen verwezenlijken en de inzetbaarheid van medewerkers doorheen hun loopbaan te bevorderen'¹⁵.

¹⁵ Baert, H., & De Witte, K. (2011). Werk maken van leren : strategisch VTO-beleid in organisaties. Antwerpen: Garant

Klassiek worden in de literatuur rond competentiebeleid twee benaderingen onderscheiden, nl. een focus op de organisatie of 'top down' en een focus vertrekkende vanuit het individu of 'talentbenadering'¹⁶.

Met betrekking tot de klassieke top-down benadering (rode benadering); deze wordt gekenmerkt door logisch-deductief denken: van visie naar missie, naar strategie, naar functies, naar gewenste resultaten, naar taken, naar gewenste competenties, naar aanwezige competenties, naar te ontwikkelen competenties, naar evaluatie, naar verloning, enzoverder. Volgens deze benadering zijn competenties 'mechanisch' in te voegen, weg te nemen of te verbeteren. Bijvoorbeeld, een medewerker met de juiste competenties kan een team succesvol vervoegen. Competenties die zwak zijn, kunnen ontwikkeld worden.

Met betrekking tot de talentbenadering (blauwe benadering); deze vertrekt vanuit het potentieel en sterktes van mensen. Sterktes van medewerkers worden geïdentificeerd, los van een concrete functie of profiel, maar het gaat om die eigenschappen die op één of andere manier prominent of opvallend aanwezig zijn, of die gemakkelijk en spontaan tot uiting komen. De bedoeling van een talentbenadering is de aanwezige sterktes optimaal te benutten, deze in te zetten in een zinvol proces waarin niet zozeer ontwikkeling van gedrag, maar wel ontplooiing van het individu en van zijn sterktes voorop staan.

We streven ernaar om de principes van de paarse benadering naar de praktijk te vertalen en in organisaties effectief te introduceren. De paarse benadering integreert het perspectief van de organisatie met dat van de medewerker, het matcht de missie van de organisatie met de passie van een medewerker, observeert competenties én verrijkt de observatie door interactie en dialoog. Het ontwikkelt mensen door sterktes optimaal te benutten en zwakkere kenmerken te neutraliseren. Deze vorm van competentiebeleid steunt op enkele belangrijke uitgangspunten waarin de koppeling met de lerende organisatie wordt gemaakt.

De nadruk ligt op het functioneren van teams waarin de teamleden samenhangend pakket van handelingen en activiteiten uitvoeren i.f.v. een gemeenschappelijk (team)resultaat. Bijgevolg focust competentiebeleid op een typologie van essentiële handelingen en activiteiten (en niet langer op een typologie van competenties of competentiewoordenboeken). Competentie denken binnen een lerende organisatie stelt vragen zoals 'wat moeten we hier in een team echt goed doen?', 'wie is al zeer competent?',

¹⁶ Kyndt & Baert, (2013). Antecedents of employees' involvement in work-related learning : a systematic review.

‘wie neemt de rol op als mentor, nl. het bijscholen van collega’s?’, ‘wie heeft het team nodig?’ Het team is tevens ook het organisatieniveau bij uitstek voor constructieve feedback.

Competentiebeleid steunt op zelfbeoordeling waarbij medewerkers zelf aangeven op welke handelingsgebieden ze meer of minder competent zijn. Medewerkers worden geacht het meeste verstand te hebben over hun werk. Leidinggevend, HR-medewerkers, enzoverder zijn bij voorkeur facilitator of coach en geven advies aan het team.

Het definiëren van competenties speelt vooral een rol voor het opleiden van medewerkers en wordt gedaan door de experts en mentoren die trainingen en opleidingen ontwerpen en geven. Competenties zijn op die manier de ‘eindtermen’ van een bepaalde training waarvoor oefeningen worden opgesteld en afgetoetst kunnen worden.

- Diverse vormen van leren¹⁷

Het ideale leeraanbod is op maat van werkenden en beantwoordt aan de noden van de werkenden en ondernemingen. Er wordt gebruik gemaakt van diverse vormen van leren. Dit beslaat een ruim aanbod van zowel informeel (bv. samenwerken met een ervaren collega, ervaring opdoen via nieuwe werkmethodes, ...) als formeel werkpleklernen (bv. overleggen en discussiëren met een coach, leren via evaluatie en feedback, ...). Daarnaast worden opleidingen, weg van de werkplek, ook meegenomen (bv. specifieke beroepsopleidingen en bijscholingen van sectorale opleidingsfondsen, leeruitwisselingstrajecten, ...). Er is specifieke begeleiding naar en tijdens leertrajecten voor werkenden die drempels ervaren om tot levenslang leren te komen.

TOEWERKEN NAAR DE COMPETENTIES VAN DE TOEKOMST

De jobs van morgen zien er anders uit dan die van vandaag. De wereld verandert aan een ongezien snel tempo. Transitie hebben een serieuze impact op jobs en de noodzakelijke competenties. Er zijn vandaag structurele tekorten op vlak van competenties die een belemmering vormen voor onze innovatiekracht, economische groei en veerkracht. Er wordt nog onvoldoende proactief ingespeeld op huidige en toekomstige veranderingen in jobs en competenties.

Het is dus essentieel dat we inzetten op toekomstverkenningen en prognoses die informatie genereren waarmee toekomstige klijntijnen worden uitgetekend. Het geeft alle betrokken spelers

¹⁷ Baert H., De Witte K., Govaerts N., Sterck G. (2011), Werk maken van leren: strategisch VTO-beleid in organisaties. Garant.

de nodige informatieve handvaten om structurele tekorten proactief weg te werken, door onder andere richting te geven aan omscholings- en bijscholingsprioriteiten.

Daarom wordt er gefocust op de competenties van de toekomst als gevolg van twee belangrijke transities die op de organisaties afkomen. Het onderzoek 'Towards a green & digital future¹⁸' beschrijft het belang van de twin transition en onderzoekt hoe de groene en digitale transitie succesvol kunnen zijn voor Europa. Zowel de groene als de digitale transitie zijn politieke prioriteiten van de Europese Commissie. De twin transition zal onvermijdelijk invloed hebben op een breed scala aan sectoren. Elk van deze transities heeft een sterke invloed op competenties en betekent op het terrein een omschakeling bij bedrijven en werknemers.

De digitale en groene transitie vereisen nieuwe vaardigheden en kennis:

- De opkomst van nieuwe technologieën zoals onder andere kunstmatige intelligentie, big data en het Internet of Things vraagt om een arbeidsmarkt die hierop is voorbereid. Door te investeren in digitale vaardigheden, zorgen we ervoor dat werknemers mee kunnen met de transitie en kunnen bijdragen aan innovatieve oplossingen.
- Ook de transitie naar een duurzame economie creëert nieuwe banen in sectoren zoals hernieuwbare energie, circulaire economie en milieubeheer. Opleidingen gericht op groene vaardigheden zijn cruciaal om deze kansen te benutten.

Transities	Omschrijving	Voorbeelden
Groene transitie	Hier staat de transformatie naar een moderne, hulpbronnenefficiënte en competitieve economie centraal, met de circulaire economie en klimaat neutrale productieprocessen als belangrijke componenten. Dit omvat het hergebruik van materialen, vermindering van afval en het tegengaan van klimaatverandering. Het is gericht op het bevorderen van ecologische duurzaamheid, zoals de overgang naar hernieuwbare	✓ Energietransitie naar hernieuwbare energie ✓ Elektrificatie van mobiliteit ✓ Verduurzaming van de landbouw ✓ Duurzaam bouwen ✓ Circulaire productieprocessen ✓ Gebruik van hernieuwbare grondstoffen ✓ Energie-efficiëntie en CO2-reductie ✓ Duurzaam materiaalgebruik ✓ ...

¹⁸ https://joint-research-centre.ec.europa.eu/jrc-news-and-updates/twin-green-digital-transition-how-sustainable-digital-technologies-could-enable-carbon-neutral-eu-2022-06-29_en

	energiebronnen, vermindering van CO2-uitstoot, en behoud van biodiversiteit.	
Digitale transitie	De integratie van digitale technologieën door bedrijven en de impact van deze technologieën op de samenleving. Technologieën die invloed hebben op uiteenlopende sectoren, zoals onder andere vervoer, energie, agrovoeding, telecommunicatie, financiële diensten, industrie en gezondheidszorg. Zij veranderen het dagelijks leven van mensen.	✓ AI (Kunstmatige intelligentie) toepassingen en geletterdheid ✓ Cybersecurity ✓ Internet of Things (IoT) ✓ Cloud Computing ✓ Big Data en Data-analyse ✓ Digitale vaardigheden ✓ E-commerce en digitale betalingen ✓ Smart Cities en Digitale Infrastructuur ✓ Semiconductor, ofwel halfgeleider ✓ ...

Goed opgeleide werknemers hebben bovendien een grotere capaciteit om innovatieve ideeën te ontwikkelen en de productiviteit te verhogen, wat leidt tot economische groei en een sterkere concurrentiepositie van bedrijven. Investerings in opleiding en competentieontwikkeling bieden gelijke kansen voor iedereen om mee te kunnen in de digitale en groene transitie. Dit helpt om sociale ongelijkheid te verminderen en inclusieve groei te bevorderen. Deze transities vormen eveneens een extra uitdaging voor de vergrijzing van de arbeidspopulatie in Vlaanderen. Daarom wordt vergrijzing ook meegenomen als transversaal thema binnen alle opdrachten.

Het investeren in competenties en opleiding is daarmee van fundamenteel belang voor het succes van de digitale en groene transitie. Het versterkt de arbeidsmarkt, stimuleert economische groei en concurrentievermogen, en draagt bij aan sociale inclusie en gelijkheid.

INTERSECTORAAL SAMENWERKEN

Het blijft van belang om intersectoraal samenwerken te stimuleren in de aanpak. Het risico bestaat anders dat elke sector zich te hard focust op zijn eigen prioriteiten,

In een wereld waar uitdagingen steeds complexer en verweven raken, kan het een opportuniteit zijn om grenzen tussen sectoren te doorbreken en gezamenlijke oplossingen te vinden. Veel maatschappelijke vraagstukken, zoals de energietransitie, digitalisering, en duurzame innovatie, raken meerdere sectoren tegelijk. Wanneer sectoren op zichzelf opereren, wordt

het moeilijker om de synergiën en gedeelde kansen te benutten die nodig zijn om deze uitdagingen effectief aan te pakken.

MESOPROGNOSE: RAAMOVEREENKOMST 'COMPETENTIEPROGNOSE'

Uit de studie "Naar een leer- en loopbaanoffensief Tweede advies arbeidsmarktexperten"¹⁹ blijkt dat het belangrijk is om verder in te zetten op prognoses en dit op drie niveaus:

- **Macroniveau:** 360° zicht op veranderingen in jobs en (toekomstige) competentienoden op de Vlaamse arbeidsmarkt.
- **Mesoniveau:** inzoomen op een bepaalde innovatie, regio, uitdaging, sector, cluster,... (vb AI, batterijen, drones,...) en bekomen van meer specifieke informatie over verwachte competentie- en taakveranderingen. Deze specifieke informatie kan gebruikt worden om acties rond tekorten, verschuivingen,... op te zetten zoals bijvoorbeeld de opmaak van specifieke/aangepaste opleidingen.
- **Microniveau:** ondernemingen ondersteunen om proactief na te denken over competentieveranderingen in de eigen bedrijfscontext.

Het macroniveau is Steunpunt Werk op heden nog aan het uitwerken. Zij ontwikkelen een geïntegreerd arbeidsmarktprojectiemodel voor Vlaanderen. Deze zal een zicht geven op veranderingen in jobs en (toekomstige) competentienoden op de Vlaamse arbeidsmarkt. Met dit arbeidsprojectmodel wordt op macroniveau een brede visie op evoluties in jobs, taken en competenties onder invloed van verwachte veranderingen (zoals digitale en groene transitie) op de arbeidsmarkt in kaart gebracht.

Het mesoniveau wordt geoperationaliseerd via een raamovereenkomst. Daarbij worden dienstverleners aangesteld om competentieprognoses uit te voeren. Als aangewezen methodiek voor het uitvoeren van de competentieprognose, maken de dienstverleners gebruik van het concept voor voorspellend onderzoek in Vlaanderen zoals ontwikkeld in het Europese project 'Vlaams arbeidsmarktonderzoek van de Toekomst' (VLAMT) (zie bijlage 2). Ook beschikbare relevante kwantitatieve data, waaronder de resultaten uit het geïntegreerd arbeidsmarktprojectiemodel voor Vlaanderen, worden in het mesoniveau meegenomen.

De dienst 'Competenties' zal periodiek een 'call of interest' openstellen waarbij aanvragen om competentieprognoses uit te voeren kunnen ingediend worden door het werkveld. Prognoses zijn

¹⁹ Naar een leer- en loopbaanoffensief Tweede advies arbeidsmarktexperten

bij voorkeur sector overschrijdend. De specifieke eigenschappen en noden van elke betrokken sector kunnen wel integraal worden meegenomen in het onderzoek.

Een aanvraag voor een competentieprognose moet de volgende elementen bevatten:

- De prognose vertrekt vanuit een bepaalde cluster, innovatie, regio, waardeketen, ... Hier wordt ook een motivatie verwacht in hoeverre het voorstel relevant is voor meerdere sectoren.
- De aanleiding voor de prognose is gelinkt aan minstens één van de transities (digitale en groene transitie). Indien beide transities van toepassing zijn, worden ze allebei meegenomen.
- De prognose beantwoordt aan een vraag die vandaag speelt bij de organisatie(s) die een aanvraag indienen. Het is met andere woorden het juiste momentum om deze studie uit te voeren.
- Een aanzet voor het samenstellen van een representatieve sterke stuurgroep met daarin relevante actoren om een competentieprognose uit te voeren en om een doorvertaling van de resultaten naar bedrijven en opleidingen te maken. Dit is belangrijk voor de gedragenheid van de competentieprognose.

De dienst 'Competenties' zal de ingediende voorstellen analyseren. Een adviesorgaan wordt mee ingeschakeld en zal bekijken of aanvragen samengevoegd moeten worden en of er nog relevante actoren kunnen deelnemen aan de specifieke stuurgroep van de studie. Aan hen zal ook gevraagd worden om een prioritering te maken van de aanvragen. Daarna bekijkt de dienst 'Competenties' voor welke aanvragen het opportuun is om een bestelling te plaatsen.

De competentieprognose eindigt in een fase van besluitvorming waarin de leden van de stuurgroep en de dienstverleners conclusies trekken en waarbij acties worden geformuleerd om tegemoet te komen aan de uitdagingen van de transities. We verwachten dat de verschillende acties geprioriteerd worden met een indicatief budget.

De acties kunnen ook nieuw te ontwikkelen / herwerken opleidingen betreffen. Deze kunnen dan eventueel opgenomen worden via een opdracht 'opleidingen ontwikkelen' (zie infra).

MICROPROGNOSE: OVERHEIDSOPDRACHT 'COMPETENTIECHECK'

Er wordt een vervolg overheidsopdracht 'Competentiecheck' gelanceerd. Hier wordt gewerkt met meerdere percelen. Deze percelen worden samengesteld op basis van een advies van de SERV.

Met deze opdracht wordt ingezet op het binnenbrengen van duurzaam competentiedenken als een systematisch proces bij organisaties. M.a.w., we willen geen eenmalige 'check' aanbieden, maar wel een methode of systematiek om rond competenties in de organisatie te werken. Er zal ook aandacht gaan naar het versterken van aanwezig 'talent', los van een concrete functie of profiel.

Binnen deze opdracht willen we werk maken van competentiebeleid dat bijdraagt aan het creëren van lerende organisaties. Hierbij ligt zowel de nadruk op het realiseren van de missie van de organisatie als op het optimaal aanwenden en ontwikkelen van de sterktes en talenten van medewerkers. Het perspectief van de organisatie wordt geïntegreerd met dat van de medewerker, het matcht de missie van de organisatie met de passie van een medewerker.

Deze vorm van competentiebeleid steunt op enkele belangrijke uitgangspunten:

- Competentiebeleid focust op een typologie van essentiële handelingen en activiteiten (en niet langer op een typologie van competenties of competentiewoordenboeken).
- Competentiebeleid steunt op zelfbeoordeling waarbij medewerkers zelf aangeven op welke handelingsgebieden ze meer of minder competent zijn. Medewerkers worden geacht het meeste verstand te hebben over hun werk.
- Het definiëren van competenties speelt vooral een rol voor het opleiden van medewerkers en wordt gedaan door de experts en mentoren die trainingen en opleidingen ontwerpen en geven. Competenties zijn op die manier de 'eindtermen' van een bepaalde opleiding.

De begeleiding moet ook rekening houden met volgende kritische succesfactoren:

- Maatwerk: de begeleiding moet op maat van deelnemende organisatie zijn. De specifieke context van een KMO is bijvoorbeeld belangrijk.
- Maturiteit van de organisatie: het is belangrijk om de begeleiding af te stemmen op de maturiteit van een organisatie. In de opdracht worden profielen van organisaties meegegeven.
- Het creëren van draagvlak: medewerkers actief betrekken bij het leer- en ontwikkelbeleid en ook specifieke aandacht hebben voor (middel)management en een gedeelde taal.
- Het is belangrijk om te werken in processen en vanuit het totaal perspectief. Welke stappen dienen eerst gezet te worden en wat is het vervolg. Hoe verhoudt zich dit tot het gehele leer- en ontwikkelbeleid.
- De begeleiding moet toekomstgericht zijn en daarom moeten de dienstverleners de veranderingen die de groene en digitale transitie met zich meebrengen voor de organisaties meenemen in het begeleidingstraject. In het kader van het begeleidingstraject wordt er verwacht om de mesoprognoses²⁰ te raadplegen (indien deze beschikbaar zijn).

²⁰ Competentieprognoses: het resultaat van 3 oproepen van Europa WSE | Vlaanderen.be

Zij brengen de behoeften aan competenties, de verwachte tekorten en overschotten in kaart en geven een zicht op waar de noden voor om- en bijscholing liggen.

De kritische succesfactoren en belangrijke uitgangspunten worden in de opdracht verder verdiept.

Elk begeleidingstraject eindigt met een actieplan per deelnemende organisatie. Het actieplan bevat zeker een opleidingsplan per (groep) van deelnemer(s) gebaseerd op de competentiekaders rekening houdend met de relevante competentieprognoses. In de actieplannen worden ook vervolgacties opgenomen om tegemoet te komen aan de uitdagingen van de toekomst in kader van de groene en digitale transitie. Om vervolgacties uit te voeren kan er doorverwezen worden naar bestaande subsidiekanalen en opdrachten van Europa WSE (DRIVE, Leergoesting...).

De dienst 'Competenties' gaat in het kader van deze opdracht inzetten op een kwaliteitswerking bij de aangestelde dienstverleners. Tijdens deze kwaliteitswerking worden gehanteerde dienstverleningen continu geëvalueerd, bijgestuurd en verbeterd opdat deze finaal een zo groot mogelijke impact kan creëren voor medewerkers en organisaties. Indien relevant voor de agenda kan op initiatief van de dienst of op vraag van de dienstverleners een expert uitgenodigd worden.

De kwaliteitswerking zal ook aandacht hebben voor het integreren van de resultaten uit mesoprognoses (incl. het hieraan gekoppelde nieuwe opleidingsaanbod) in wat opgezet wordt bij de organisaties op microniveau.

OVERHEIDSOPDRACHT(EN) 'OPLEIDINGEN ONTWIKKELEN'

We lanceren innovatieve overheidsopdracht(en) om opleidingen te laten ontwikkelen. Innovatieve overheidsopdrachten zijn overheidsaankopen gericht op de ontwikkeling of de inzet van innovatieve oplossingen. Innovatieve oplossingen kunnen nieuwe of sterk verbeterde producten en diensten zijn, maar ook nieuwe manieren van werken en organiseren.

De opleidingen worden ontwikkeld op basis van de actieplannen die uit de competentieprognoses komen of gedetecteerd worden door het Vlaams beleid. Hier kan ook rekening gehouden worden met de noodzaak om Beroeps Kwalificerende Trajecten op te starten.

Een belangrijk onderdeel van de opdracht(en) is het testen van de herwerkte of ontwikkelde opleiding(e)n op een beperkt doelpubliek.

Testen helpt om ervoor te zorgen dat de opleiding van hoge kwaliteit is. Dit betekent dat de inhoud actueel, nauwkeurig en relevant is voor de beoogde doelgroep. Bovendien kan er

geëvalueerd worden of de doelgroep daadwerkelijk de vaardigheden en kennis opdoen die de opleiding beoogt over te brengen. De herwerkte of ontwikkelde opleidingen worden officieel vrijgegeven en breed beschikbaar gesteld voor iedereen die er gebruik van wil maken.

De te ontwikkelen of te herwerken opleidingen passen binnen de groene en digitale transitie. Zoals boven gesteld worden aanbevelingen inzake opleidingsaanbod verkregen vanuit de opdrachten voor mesoprognoses of vanuit Vlaamse beleid. Op basis daarvan bekijkt de dienst 'Competenties' voor welke opleidingen het opportuun is om een opdracht te plaatsen.

ADVIESORGAAN

Er wordt een **adviesorgaan** samengesteld door de dienst 'Competenties'. Deze wordt ingeschakeld om adviezen te verlenen in het kader van de mesoprognose 'raamovereenkomst competentieprognose':

- Voor de mesoprognose 'raamovereenkomst competentieprognose' zal het adviesorgaan bekijken of aanvragen van competentieprognoses samengevoegd moeten worden en of er nog relevante actoren kunnen deelnemen aan de specifieke stuurgroep van de studie. Aan hen zal ook gevraagd worden om een prioritering te maken van de aanvragen.
- Het adviesorgaan moet zich ook engageren om expertise te delen over alle opdrachten heen.

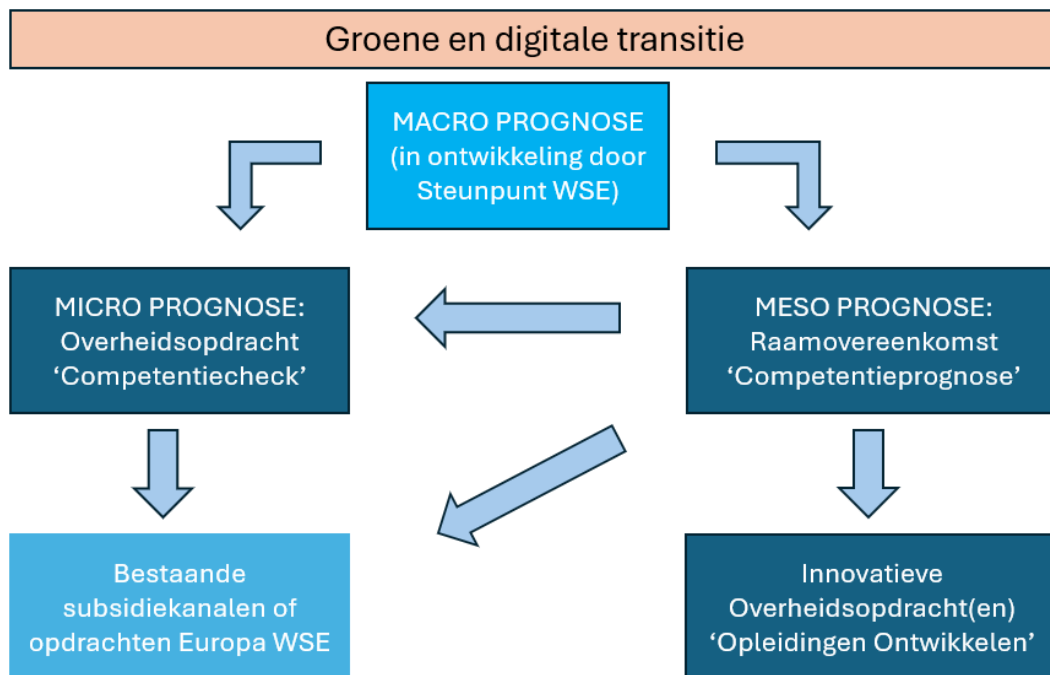


De samenstelling van het adviesorgaan is gebaseerd op de driehoek innoveren-leren-werken. Stakeholders samenbrengen vanuit deze drie perspectieven biedt volgens ons een meerwaarde in het denken over het functioneren van de arbeidsmarkt. De transities vragen kennis over leren en werken én fundamentele innovatie.

In de driehoek 'innoveren-werken-leren' worden de deelnemers van het adviesorgaan zich ook steeds meer bewust van de onderlinge afhankelijkheid bij waardecreatie waartoe ze afzonderlijk niet in staat zijn.

Deelnemers voor de adviesraad zullen gezocht worden bij beleid (VLAIO, WSE,...), bedrijven, sectorfondsen, de associaties van het hoger onderwijs (samenwerkingsverbanden tussen één universiteit met één of meer hogescholen), SERV,

SAMENVATTING



De strategie vertrekt vanuit de mesoprognose (raamovereenkomst 'Competentieprognose') en de microprognose (overheidsopdracht 'Competentiecheck'). Deze zullen de andere overheidsopdracht voeden. De acties die uitgevoerd worden onder de opdrachten 'Competentieprognose' en 'Opleidingen ontwikkelen' moeten verantwoord worden vanuit de twin transition (groene en digitale transitie). Onder de overheidsopdracht 'Competentiecheck' wordt de twin transition meegenomen als rode draad in de begeleidingen.

Alle acties die opgezet worden binnen het project zijn gericht op het versterken van werknemers binnen organisaties.

Na afloop van de micro- en mesoprognose zal er steeds aandacht zijn om door te verwijzen naar bestaande subsidiekanalen of andere opdrachten van Europa WSE.

De acties worden verpakt in verschillende overheidsopdrachten maar de dienst 'Competenties' waakt over het brengen een consistent verhaal rond duurzame competentieversterking en LLL. De dienstverleners over de opdrachten heen moeten zich hier ook van bewust zijn.

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 een publieke entiteit

Volgens de nota 'Selectie van concrete acties binnen het ESF+ programma 2021-2027', goedgekeurd door het Monitoringcomité op 29 februari 2024, moet de werkwijze van directe toewijzing van een subsidieproject aan een publieke entiteit aangewend worden wanneer 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.

Deze werkwijze is verplicht 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 monitoringcomité) te delen vooraleer te lanceren. Niettemin is het de taak van het monitoringcomité om na te gaan of de selectie van een actie gebeurt op de vooraf door het monitoringcomité goedgekeurde wijze, inclusief wat betreft het toepassen van de selectiecriteria.

Gekozen eenheid binnen DWSE

De Dienst 'Competenties' is het best geplaatst om deze opdracht uit te voeren, omwille van volgende redenen:

- De doelstelling van deze opdracht sluit aan bij de strategie rond 'intersectorale partnerschappen' van het nieuwe ESF+ operationeel programma 2021-2027.
- Deze dienst is inhoudelijk gespecialiseerd in deze materie. In het operationeel programma 2014-2020 heeft de dienst oproepen uitgewerkt rond duurzaam competentiebeleid en levenslang leren. De dienst heeft bij de meest recente subsidie-oproep 'Opleidingen van de toekomst' partnerschappen gefaciliteerd om de beoogde doelstellingen te behalen. Buiten deze dienst is er geen enkele andere eenheid binnen het Departement WSE inhoudelijk gespecialiseerd in dit thema.
- De dienst heeft ervaring in het plaatsen van overheidsopdrachten zoals de opdracht 'Competentiechecks in Vlaamse ondernemingen' en de bijhorende evaluatiestudie. Ook de procesevaluatie: 'Partnerschapsvorming Opleidingen van de Toekomst' werd door de Dienst gelanceerd.
- Door nauwe samenwerkingen met de Universiteit van Maastricht en de Universiteit van Melbourne heeft de dienst kennis kunnen opbouwen rond leerbeleid in organisaties. Zo stond de dienst mee in voor de co-creatieworkshop rond het identificeren van diverse L&D profielen. Ook rond leerleiderschap in de praktijk werd een workshop gefaciliteerd. Maandelijks wordt afgestemd met de onderzoekers en wordt kennis opgebouwd rond competentiebeleid.
- De dienst heeft zich het afgelopen jaar ook verder gespecialiseerd in theorie rond organisatienetwerken via enkele opleidingen.
- De dienst heeft een unieke positie door de ervaring met de driehoek innoveren-leren-werken. Deze manier van werken werd toegepast bij de oproep 'opleidingen van de toekomst'. Binnen deze oproep werden partnerschappen samengesteld gebaseerd op deze driehoek. Door het bundelen van evenwaardige expertise vanuit de drie actoren kwamen we zo tot kwaliteitsvolle en gedragen toekomstgerichte opleidingen. De dienst heeft ervaring opgebouwd met het zoeken naar synergiën om zo een groter bereik te creëren.
- De dienst heeft affiniteit met sectorale organisaties en werkt met hen intensief samen. De sectorale organisaties zijn aangesteld als dienstverlener binnen de opdracht 'competentiecheck voor Vlaamse ondernemingen' en er wordt met hen driemaandelijks afgestemd. Er is ook regelmatig overleg met de intersectorale adviseurs van de SERV.

De dienst zal niet optreden als Beheerautoriteit, dit wordt opgenomen door de dienst 'Organisatie en Programmabeheer'.

Budget

De subsidies voor dit project met directe toewijzing bedragen maximaal 29.750.000,00 euro waarvan 17.000.000 euro ESF en 12.750.000 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 tot het einde van 2029.

Aanvraag

De dienst 'Competenties' (via delegatie door de Secretaris-Generaal van het Departement WSE) dient als promotor een aanvraag in die een antwoord biedt op de hierboven beschreven doelstellingen. De dienst beschrijft in de aanvraag hoe de overheidsopdrachten zullen worden opgezet en welke procedures hiervoor worden gevolgd. Een indicatief stappenplan wordt opgemaakt en toegevoegd aan de aanvraag. Dit stappenplan voorziet ook dat de resultaten van nog lopend evaluatieonderzoek geïntegreerd zullen worden. Aangezien EUWSE expliciet gevolg geeft aan evaluatieonderzoek via een management response die ook in het Monitoring Comité besproken wordt, wordt de betrokkenheid van het Monitoring Comité ook gegarandeerd.

De dienst beschrijft ook hoe het project zal worden aangestuurd, welke controles de dienst 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 dienst in de aanvraag wie welke rol en verantwoordelijkheid opneemt in het uitvoeren van het project.

Criteria

De aanvraag 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 geargumenteerd waarom een specifiek type overheidsopdracht beoogd wordt?
- Past het project binnen prioriteit 3 “Bevorderen levenslang leren” van het ESF+ programma en draagt het bij aan de specifieke doelen van de prioriteit?
- Is voldoende beargumenteerd 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 tegemoetkomen 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 overheidsopdracht(en) zal gewerkt worden waarbij de verplichte beoordeling op prijs/kwaliteit dit de facto garandeert.

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:

Gegevens van contractanten van de begunstigde:

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

Europa WSE zal 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 deelnemers bij de contractanten:

- Unieke identificatie (zoals RRN of bisnummer)
- Naam en voornaam
- Geboortedatum
- Contactgegevens
- Start en einde van de actie

Europa WSE 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.

De persoonsgegevens worden doorgegeven aan Europa WSE via de beveiligde systemen PLATOS en de PLATOS-tijdregistratie applicatie.

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 indicatoren gemonitord:

- Totaal aantal deelnemers werknemers (PS-OI-3-WN)
- Kwetsbare werknemers (55 jaar en ouder, kortgeschoold, met een handicap of kortgeschoolde jongeren tussen 18 en 29 jaar) (PS-OI-3-WNK)
- Deelnemers – werknemers die een opleiding afronden (PS-RI-3-WN)

Waarbij werknemer gedefinieerd is als een deelnemer met een arbeidsovereenkomst bij de start van de actie. Waarbij opleiding gedefinieerd is als een competentieversterkend traject (formeel, non-formeel of informeel).

Deze indicatoren worden verzameld via PLATOS Tijdsregistratie applicatie via de gelanceerde overheidsopdrachten. Over deze specifieke indicator wordt gerapporteerd aan dienst 'Organisatie en Programmabeheer' bij de jaarlijkse rapportering.

Bevragingsindicatoren

Voor de volgende gemeenschappelijke indicatoren uit het ESF+ programma kunnen de gegevens niet verzameld worden op basis van de koppeling met een unieke identificatie van deelnemers (RRN/Bis) met reeds bestaande databanken:

- DEELNEMERS VAN WIE DE ARBEIDSMARKTSITUATIE ZES MAANDEN NA DE DEELNAME VERBETERD WAS
- DAKLOZEN OF MENSEN DIE VAN DE WONINGMARKT UITGESLOTEN ZIJN
- MINDERHEDEN (WAARONDER GEMARGINALISEERDE GEMEENSCHAPPEN ZOALS DE ROMA)

Communicatie en zichtbaarheid

Alle projecten die financiële steun krijgen uit het ESF+-fonds zijn gebonden aan de communicatierichtlijnen vanuit de Europese Unie. Alle info vind je hier:

<https://www.europawse.be/praktische-info/communiceer-over-je-project/communicatieverplichtingen-nieuwe-projecten-esf-en-amif-2021-2027>

Volgende stappen

- De dienst 'Competenties' van Departement Werk en Sociale economie dient een projectaanvraag in.
- Na goedkeuring van de projectaanvraag en het doorlopen van de nodige stappen voor opmaak en lancering van de overheidsopdrachten worden deze gepubliceerd.

- Na het doorlopen van de nodige stappen in de procedure worden de gunningsbeslissing gecommuniceerd aan de verschillende dienstverleners.