

////////////////////////////////////

**OPROEP JOB REDESIGN**

////////////////////////////////////

<b>1.</b>	<b>Doel en inhoud van de oproep</b> .....	<b>3</b>
1.1.	Situering	3
1.2.	Doelstelling	6
1.3.	Wie is de finale doelgroep?	6
1.4.	Welke acties?	7
1.5.	Looptijd	7
1.6.	Geografisch toepassingsgebied voor uitvoering van de acties	8
1.7.	Sturing en rapportering	8
1.8.	Resultaten	8
<b>2.</b>	<b>Wie kan een project aanvragen?</b> .....	<b>9</b>
<b>3.</b>	<b>Waaruit bestaat een projectaanvraag?</b> .....	<b>9</b>
3.1	Inhoudelijke analyse	9
3.2.	Kostenverantwoording	10
<b>4.</b>	<b>Indieningsperiode</b> .....	<b>11</b>
<b>5.</b>	<b>Selectiecriteria</b> .....	<b>11</b>
5.1.	Ontvankelijkheidscriteria	11
5.2.	Beoordelingscriteria	11
5.3	Rangschikking projecten	12
<b>6.</b>	<b>Kosten en financiering</b> .....	<b>12</b>
6.1.	Budget	12
6.2.	Financiering	13
6.3.	Goedkeuring door het DWSE	14
6.4.	Projectadministratie en bewaarplicht	14
<b>7.</b>	<b>Evaluatieonderzoeken en openbaarmaking resultaatsgebieden</b> .....	<b>14</b>
<b>8.</b>	<b>Communicatierichtlijnen</b> .....	<b>14</b>
<b>9.</b>	<b>Aanvraagprocedure en timing van de oproep</b> .....	<b>14</b>
<b>10.</b>	<b>Contact</b> .....	<b>15</b>
<b>11.</b>	<b>Subsidiabele en niet-subsidiabele kosten</b> .....	<b>15</b>
11.1.	Personeelskosten	15
11.2.	Werkingskosten	16
11.3.	Investeringskosten	16
11.4.	Bewijslast voor de kosten bij afrekening	17
<b>12.</b>	<b>Wetgeving overheidsopdrachten en staatssteun</b> .....	<b>17</b>
12.1.	Overheidsopdrachten	17
12.2.	Staatssteun	17
<b>13.</b>	<b>Intellectuele Eigendom</b> .....	<b>19</b>
<b>14.</b>	<b>Kwaliteitsvereisten</b> .....	<b>20</b>

# 1. DOEL EN INHOUD VAN DE OPROEP

## 1.1. SITUERING

### 1.1.1. Interprofessionele Aanpak Werkbaar Werk

Werkbaar werk is één van de 4 pijlers uit het VESOC-werkgelegenheidsakkoord “Iedereen nodig, Iedereen mee” van juli 2022, die moeten bijdragen aan het bereiken van een werkzaamheidsgraad van 80% . De Vlaamse sociale partners hebben de beleidsnotie ‘werkbaarheid’ concreet omschreven aan de hand van vier criteria (Bourdeaud’hui et al., 2023)<sup>1</sup>: werkbaar werk verwijst naar 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. De werkbaarheidsmonitor vertaalt deze criteria naar vier werkbaarheidsindicatoren:

- Werkstress (psychische vermoeidheid);
- Motivatie (welbevinden in het werk / werkbetrokkenheid);
- Leermogelijkheden (kansen op blijven / competentie-ontwikkeling);
- Werk-privé-balans (combinatie van arbeid met privéleven).

In Vlaanderen is de werkbaarheidsmonitor van de Stichting Innovatie en Arbeid (StIA) sinds 2004 het belangrijkste representatieve grootschalige instrument om ‘werkbaar werk’ te meten. De meest recente meting was in 2023, de werkbaarheidsgraad (het aantal werknemers zonder werkbaarheidsknelpunten) in Vlaanderen bedroeg toen 51,8% (Bourdeaud’hui et al., 2023).

Voorliggende oproep vloeit voort uit het VESOC-werkgelegenheidsakkoord van juli 2022. Hierin staat:

*‘Werkbaar werk is op de eerste plaats de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers. De overheid ondersteunt de sociale partners hier volop in en heeft reeds heel wat mogelijkheden voor ondernemingen voorzien om acties op te zetten rond werkbaar werk, o.a. via ESF. Om onze werkzaamheidsgraad te verhogen, is er de komende jaren grote nood aan bijkomende strategieën om mensen in hun loopbaan te versterken en op duurzame wijze aan boord te houden. Om o.a. uitval op de werkplek te voorkomen, is er behoefte aan een meer doorgedreven aanpak op vlak van werkbaar werk, een aanpak waarmee meer ondernemingen bereikt worden en waarmee we interprofessioneel (met (inter)sectorale accenten) tot meer innovatieve oplossingen en voorbeelden komen.*

*Gezamenlijk willen de Vlaamse Regering en sociale partners daarom projecten losweken en stimuleren die een breder effect beogen en waarmee er meer ondernemingen en sectoren op efficiënte wijze bereikt worden. Dit vereist op de eerste plaats een grotere samenhang en gemeenschappelijke aanpak, die richting kan geven aan de werkbaarheidsstrategie. Op de tweede plaats wordt een sterkere intersectorale aanpak van werkbaarheidsuitdagingen beoogd en ten derde wordt verder werk gemaakt van oproepen om werkbaarheidsinitiatieven te stimuleren. Concrete projecten in uitvoering hiervan, dienen gekaderd te zijn binnen het sociaal overleg bij de indieners.’*

---

<sup>1</sup> Bourdeaud’hui, R., Lamberts, M., Notebaert, S. & Vanderhaeghe, S. (2023). Hoe werkbaar is je job? Werkbaarheidsmeting werknemers 2023. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid.

Een tripartite samengestelde stuurgroep kreeg de opdracht om deze strategie uit te werken. De interprofessionele stuurgroep werkbaar werk die hiervoor in januari 2023 werd opgericht is samengesteld uit de volgende leden:

- een vertegenwoordiger van de Vlaamse minister, bevoegd voor werk;
- een vertegenwoordiger van elk van de door de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) erkende sociale partners;
- een vertegenwoordiger van het SERV-secretariaat;
- een vertegenwoordiger van de Stichting Innovatie & Arbeid;
- een vertegenwoordiger van het Agentschap Innoveren & Ondernemen;
- twee vertegenwoordigers van het departement Werk en Sociale Economie

De stuurgroep vergadert onder het voorzitterschap van de secretaris-generaal van het departement Werk en Sociale Economie. Het secretariaat van de stuurgroep wordt georganiseerd door het departement Werk en Sociale Economie.

De stuurgroep heeft als opdracht om de Vlaamse minister, bevoegd voor werk, te adviseren over bestaande en toekomstige beleidsontwikkeling en -maatregelen op het vlak van werkbaar werk in relatie tot burgers, ondernemingen en sectoren.

De stuurgroep kan daartoe initiatieven op het vlak van projectoproepen en overheidsopdrachten aandragen. Voorliggende oproep vloeit voort uit een initiatief dat door één van de leden werd aangedragen en waarvoor op de bijeenkomst van de stuurgroep van 3 oktober 2023 na consensus positief advies werd geformuleerd. Vervolgens werd dit advies voorgelegd aan de Vlaamse minister van Werk.

### 1.1.2. Job Redesign

Job redesign focust op het herinrichten of aanpassen van het werk, de werkomgeving en/of de arbeidsvoorwaarden, zowel op initiatief van de werkgever (top-down) als van de medewerker (bottom-up), met het oog op een betere fit tussen wat het werk vraagt en biedt en wat (kandidaat)-medewerkers kunnen, willen en belangrijk vinden in het werk (Moens et al., 2022)<sup>2</sup>.

Job redesign kan verschillende vormen aannemen. Deze worden in het VIONA onderzoek 'Herdenken van jobs: naar een betere instroom en retentie van personeel in knelpuntberoepen in Vlaanderen' gecategoriseerd onder job crafting, i-deals, job carving en inclusief job design (Moens et al., 2022):

- Job crafting houdt in dat medewerkers proactief kleine aanpassingen aanbrengen in hun werk en/of werkomgeving, zodat die beter passen bij hun ambities, interesses en capaciteiten.
- I-deals houden in dat (kandidaat-)medewerkers proactief niet-standaard afspraken onderhandelen met hun werkgever over werkinhoud, arbeidsvoorwaarden, werktijden en werkomstandigheden om deze beter te laten aansluiten op hun persoonlijke capaciteiten, interesses en behoeften.
- Bij job carving wordt er voor een bepaalde (kandidaat)-medewerker een baan op maat gecreëerd door de taken die niet binnen de mogelijkheden van betrokken medewerker passen, uit het takenpakket te halen en eventueel te ruilen tegen beter passende taken van een collega.

---

<sup>2</sup> Moens, B., van Lierop, B. en Peersman, W. (2022). Herdenken van jobs: naar een betere instroom en retentie van personeel in knelpuntberoepen in Vlaanderen. VIONA-onderzoek in opdracht van het Departement Werk en Sociale Economie.

- Inclusief job design gaat om het herverdelen van taken tussen bestaande functies en nieuwe functies, waarbij gekeken wordt welke taken medewerkers met minder scholing en/of ervaring kunnen uitvoeren. In tegenstelling tot job carving vertrekt inclusief job design niet vanuit het individu of individuele functies, maar wel vanuit de organisatie, de organisatieprocessen en het werk in de organisatie.

Job redesign is een bundeling van praktijken die, wanneer op een goede en participatieve manier ingezet, een positief effect heeft op de werkbaarheid van werknemers via het bekomen van een verbeterde persoon-job fit. Diverse onderzoeken hebben reeds aangetoond dat een goede aansluiting of fit tussen een persoon en zijn of haar werkomgeving samengaat met meer welzijn op het werk, een lagere verloopintentie, een hogere betrokkenheid, meer werktevredenheid en betere prestaties (Moens et al., 2022).

Naast het verhogen van werkbaarheid via een verbeterde persoon-job fit, heeft job redesign ook een indirect effect op de werkzaamheid. Job redesign kan bedrijven namelijk helpen om de instroom en retentie te vergroten. Openstaande vacatures sluiten door job redesign potentieel beter aan op het profiel van toekomstige werknemers, met verhoogde instroom en snellere invulling van vacatures als gevolg. Instroom van nieuwe medewerkers kan dan weer bijdragen tot een lagere werkdruk van de reeds aanwezige werknemers.

Ondanks de (potentiële) positieve effecten van job redesign blijven organisaties drempels ervaren om ermee aan de slag te gaan. De toepassing van job redesign vraagt om de nodige middelen zoals kennis, geld, tijd en menskracht (vaak van externen). Een recent onderzoek (Yassir, 2023)<sup>3</sup> van de Stichting Innovatie en Arbeid benadrukt dat veel werkgevers daarom op zoek zijn naar ondersteuning (zoals inspiratie van andere werkgevers, externe expertise en coaching).

Hoewel de voordelen reeds zijn aangetoond, zien we daarnaast dat goede voorbeelden onvoldoende gedeeld worden en dat voorbeelden uit de ene sector niet voldoende kunnen inspireren voor bedrijven uit andere sectoren. We zien ook dat er in bepaalde sectoren meer voorbeelden te vinden zijn dan in andere. Het bovengenoemde Viona onderzoek formuleerde een aantal aanbevelingen waaruit onder andere blijkt dat bijvoorbeeld sector- en werkgeversorganisaties een belangrijke rol kunnen spelen in het ontsluiten van de kennis over de verschillende vormen van job redesign naar werkgevers (Moens et al., 2022):

- *Onderneem actie om kennisdeling over job redesign te stimuleren en te faciliteren. Werkgevers zijn onvoldoende op de hoogte van wat job redesign is en hebben onvoldoende inzicht in het belang ervan voor hun organisatie. Zij kunnen bijvoorbeeld door de sector- en werkgeversorganisaties en ook door publieke en private arbeidsbemiddelaars van die kennis worden voorzien. Om dat te kunnen, dienen deze stakeholders eerst zelf die kennis te ontwikkelen. De overheid kan een ondersteunende rol spelen in het stimuleren en faciliteren van die kennisontwikkeling en kennisdeling.*
- *De implementatie van de verschillende job redesign-methoden vraagt om een verandering, vaak gepaard gaande met twijfel en onzekerheid over de haalbaarheid van de verandering bij organisaties. Het delen van échte verhalen, zogenoemde narratieven van werkgevers die job redesign succesvol hebben toegepast, biedt hier een mogelijke oplossing. Zowel sector- en werkgeversorganisaties als*

---

<sup>3</sup> Yassir, F. (2023). Inclusief werkgeverschap in tijden van arbeidsmarktcrisis: Wat helpt? Drempels en hefboomen voor ondernemingen in kaart gebracht op basis van gesprekken in zeven sectoren. Rapport van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen/Stichting Innovatie & Arbeid.

*arbeidsbemiddelaars kunnen deze verhalen ontwerpen en onder de aandacht van werkgevers brengen. De overheid kan de hierboven genoemde actoren stimuleren tot en faciliteren bij het verzamelen en delen van de verhalen.*

## 1.2. DOELSTELLING

Met deze oproep kunnen sectoren, die kampen met werkbaarheidsuitdagingen, succesvolle pilootprojecten rond job redesign opzetten. Er worden per project 6 tot 10 ondernemingen gerekruteerd om bij die ondernemingen pilootprojecten op te zetten. Uit deze pilootprojecten worden goede praktijken, drijfveren, hefboomen en drempels geïdentificeerd. Deze worden gebundeld in een gids voor ondernemingen in de sector om zelf met job redesign aan de slag te gaan en te verankeren in hun HR-beleid. Daarnaast worden uit deze pilootprojecten verhalen naar boven gehaald van ondernemingen die werkbaarheidsuitdagingen aanpakken met job redesign. De verhalen moeten andere ondernemingen uit de sector inspireren om over hun ervaren drempels en belemmeringen te stappen bij het toepassen van job redesign.

Binnen de pilootprojecten kan het initiatief voor een traject zowel van de werkgever als van de werknemer komen. Wel moet steeds het perspectief van beiden meegenomen worden en vertrokken worden vanuit een duurzame visie op organisatieniveau. De pilootprojecten vertrekken steeds vanuit een participatieve aanpak. Wanneer het proces op een participatieve manier verloopt, kan namelijk een win-win bekomen worden voor zowel organisatie als werknemers, met uitkomsten in een betere persoon-job fit voor zittende én toekomstige werknemers.

De pilootprojecten hebben steeds een collectieve insteek waarmee potentieel meerdere medewerkers een betere persoon-job fit bekomen én waarbij het vermogen om deze aanpassingen te doen, verankerd wordt in het HR-beleid van de organisatie.

In deze oproep wordt niet gefocust op één vorm van jobredesign. In de pilootprojecten kan een mix van methoden worden toegepast, afhankelijk van de noden die men wenst aan te pakken.

De rol van innovatieve digitale technologieën bij job redesign kan ook onderzocht worden in de pilootprojecten, maar kan niet de hoofdfocus zijn van een project binnen deze oproep. De eventuele aankoop van deze technologieën is niet subsidiabel.

De oproep beoogt een Vlaanderen brede implementatie van de resultaten van de pilootprojecten, waarbij deze ook een vaste plaats krijgen binnen de werking van de sector met als doel het inspireren en overtuigen van andere ondernemingen uit de sector.

## 1.3. WIE IS DE FINALE DOELGROEP?

Ondernemingen gevestigd in het Vlaams gewest, uit (zowel profit als non-profit) sectoren met uitdagingen op vlak van werkbaar werk, die willen inzetten op job redesign maar nog op een aantal drempels vastlopen en onvoldoende vertrouwd zijn met de mogelijkheden die job redesign met zich meebrengt in het kader van werkbaar werk.

Overheidsadministraties en – diensten op nationaal, regionaal of lokaal niveau kunnen niet deelnemen aan deze oproep indien de finale doelgroep het eigen personeel is.

#### 1.4. WELKE ACTIES?

Meerdere sectoren, die kampen met grote uitdagingen op vlak van werkbaar werk, rekruteren ondernemingen uit hun sector, die in piloottrajecten met job redesign willen experimenteren en hun ervaringen met het proces (en de uitkomsten) van job redesign, inclusief overwinnen van ervaren van drempels en hefbomen, willen uitdragen. Per project worden 6 tot 10 ondernemingen gerekruteerd, die aan de slag gaan met job redesign in hun organisatie.

Deze ondernemingen krijgen een persoonlijke dienstverlener toegewezen om concrete trajecten rond job redesign uit te voeren en hier een beleid rond op te zetten in hun respectievelijke organisaties. De sectororganisaties stellen deze dienstverleners aan, die gespecialiseerd zijn in job redesign vanuit organisatieperspectief. Deze dienstverleners hebben expertise in het in kaart brengen van de mogelijkheden tot job redesign in verschillende soorten organisaties, met oog op de werkbaarheid in de organisatie. De dienstverleners staan de organisaties bij in de implementatie ervan en de verankering en stimulatie van de methoden in het HR-beleid. Er wordt dus beroep gedaan op externe dienstverleners, tenzij de sector kan motiveren in de projectaanvraag dat er voldoende expertise is om de begeleidingen zelf uit te voeren.

De ervaringen uit de piloottrajecten en implementatie ervan in het HR-beleid worden gecapteerd in getuigenissen van de deelnemende organisaties en op sectorniveau vertaald naar praktische gids met handvatten voor ondernemingen die met job redesign aan de slag wensen te gaan en die dit willen implementeren in hun HR-beleid. De gids bundelt enkele goede praktijken en staat daarbij ook stil bij de drijfveren om met jobredesign aan de slag te gaan om werkbaarheidsuitdagingen aan te pakken. In de gids worden drempels beschreven die de ondernemingen uit de piloottrajecten ervaren hebben. De gids reikt de ondernemingen hefbomen aan om met deze drempels om te gaan en om een context te creëren die de kans op succesvolle implementatie en verankering in het HR-beleid vergroot.

De sector werkt een strategie en plan van aanpak uit voor de verspreiding van de bovengenoemde resultaten binnen de sector, zodat ook niet-deelnemende organisaties bereikt, geïnspireerd en warm gemaakt kunnen worden om met job redesign aan de slag te gaan. De strategie en het plan van aanpak bieden inzicht in hoe de resultaten zullen opgenomen worden in het reguliere aanbod naar ondernemingen binnen de sector en hoe de resultaten een vaste plaats krijgen in de werking en communicatie. De sector doet daarnaast concrete (beleids-)aanbevelingen over wat nodig is voor een Vlaanderen brede implementatie.

#### 1.5. LOOPTIJD

De acties worden georganiseerd in de periode van 1 april 2024 tot 31 maart 2026.

## 1.6. GEOGRAFISCH TOEPASSINGSGEBIED VOOR UITVOERING VAN DE ACTIES

De acties vinden plaats bij organisaties die gevestigd zijn in het Vlaamse Gewest.

## 1.7. STURING EN RAPPORTERING

De stuurgroep 'Interprofessionele aanpak werkbaar werk' is bevoegd voor de opvolging van de output en valorisatie van de resultaten binnen de projecten, maar kan deze bevoegdheid delegeren naar een werkgroep. Indien een werkgroep wordt opgericht, dan bestaat deze minstens uit een vertegenwoordiger van het departement WSE en één of meerdere stuurgroepleden of hun plaatsvervangers.

Minstens na het eerste werkjaar worden de eerste resultaten gedeeld met de stuurgroep/werkgroep.

Daarnaast wordt er operationele opvolging voorzien met de medewerkers van de afdeling Europese Programma's.

Deze modaliteiten worden nog verder afgestemd met de uitvoerders van de projecten.

## 1.8. RESULTATEN

De volgende resultaten worden voor elk project beoogd:

- Bij 6 tot 10 Vlaamse ondernemingen worden er piloottrajecten uitgevoerd én wordt job redesign geïmplementeerd in hun HR-beleid
- Praktische gids die goede praktijken, drijfveren, drempels en hefboomen beschrijft, om organisaties binnen de sector te inspireren en ondersteunen bij het starten, implementeren en verankeren van job redesign in hun HR-beleid.
- Getuigenissen van successtrajecten uit diverse ondernemingen (al dan niet verwerkt in de gids)
- Strategie en plan van aanpak voor de verspreiding en integratie van de geleerde lessen uit de praktische gids en voor de getuigenissen in de werking van het sectorfonds. Indien er geen sectorfonds is, dan moet er een andere strategie uitgewerkt worden met oog op paritaire gedragenheid en verduurzaming van de resultaten. De gids én getuigenissen moeten gratis ter beschikking worden gesteld van minimaal alle ondernemingen uit de sector.
- Rapport met concrete beleidsaanbevelingen over hoe de resultaten Vlaanderen breed geïmplementeerd kunnen worden.

Goedkeuring van de opgeleverde resultaten gebeurt door de minister op advies van de stuurgroep/werkgroep. Tot drie maanden na goedkeuring van het eindrapport kunnen de resultaten van het project slechts ter beschikking gesteld worden van derden mits akkoord van de afdeling Europese Programma's.

Vooraleer de output van het project (en bijhorende rapporten/aanbevelingen/conclusies) wordt vrijgegeven, vragen de projecten voor elke communicatie met de pers en voor de publicatie van tussentijdse resultaten toestemming aan de minister.



## 2. WIE KAN EEN PROJECT AANVRAGEN?

Wij richten ons met deze oproep naar sectorgebonden organisaties (zoals de sectorale sociale partners, de sectorfondsen,...).

In deze oproep kunnen enkel organisaties indienen die:

- hun maatschappelijke zetel of een vestiging in het Vlaams Gewest hebben;
- hun maatschappelijke zetel in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest hebben, en wiens activiteiten in het kader van voorliggende oproep zijn gericht op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Organisaties die gevestigd zijn in het Waals Gewest zijn uitgesloten van deelname.

Een partnerschap tussen 2 of meerdere sectoren en/of sectorgebonden organisaties en andere organisaties binnen een sector is toegelaten.

## 3. WAARUIT BESTAAT EEN PROJECTAANVRAAG?

Een projectaanvraag wordt ingediend via het PLATOS-systeem van het Departement Werk en Sociale Economie en bevat:

- Een inhoudelijke analyse (inclusief een projectplanning)
- Kostenverantwoording

### 3.1 INHOUDELIJKE ANALYSE

Elke aanvrager bezorgt een antwoord op de volgende vragen (max. 20 pagina's):

#### Relevantie

- Schets de werkbaarheid in de sector(en).
- Welke meerwaarde kan job redesign bieden voor ondernemingen in de sector(en)? Welke concrete noden van ondernemingen in de sector(en) wenst u aan te pakken met job redesign?
- Wat maakt dit project complementair of aanvullend aan reeds bestaande initiatieven in de sector(en)? Welke lessen werden reeds geleerd uit deze bestaande initiatieven die relevant zijn voor de doelstellingen van dit project?
- Welke resultaten hoopt u te bereiken met dit project?

#### Haalbaarheid

- Hoe plant u het project aan te pakken? Geef een gedetailleerde planning (in het sjabloon) en uitwerking van de acties, activiteiten, methodieken,... die u zal inzetten voor dit project.
- Beschrijf daarnaast hoe u elke actie zal aanpakken (rekrutering organisaties, opvolging pilootprojecten, abstraheren van getuigenissen, integratie van de geleerde lessen in de werking, Vlaanderen brede implementatie,...).
- Welke mijlpalen stelt u voorop tijdens het project? Geef een heldere beschrijving van de mijlpalen en van de relevante deliverables en verantwoordelijke teamleden.
- Hoe voorziet u uw plan van aanpak eventueel bij te sturen op basis van doorheen het project verkregen inzichten?
- Wat zijn eventuele risico's met betrekking tot de uitvoering van het project en op welke wijze zal u hiermee omgaan?
- Op welke manier ziet u de samenwerking met het sectorfonds in de verspreiding en verduurzaming van de resultaten binnen de sector? Indien er geen sectorfonds is, op welke manier voorziet u in de paritaire gedragenheid en de verduurzaming van de resultaten binnen de sector?
- Op welke manier plant u de resultaten te valoriseren?

#### Kennis en expertise

- Wie zal de begeleidingen van de piloottrajecten uitvoeren? Beschrijf de expertise van deze perso(o)n(en). Indien u hier nog geen zicht op heeft, op basis van welke criteria gaat u deze partner/onderaannemer selecteren?
- Naast de uitvoerders van de begeleidingen, welk team stelt u voor dit project voor? Voeg de cv's van de teamleden die ingezet zullen worden voor dit project toe aan de projectaanvraag, benadruk daarin de specifieke competenties van elk teamlid, gerelateerd aan zijn/haar rol in het project en de ervaring met soortgelijke projecten/opdrachten. Duid ook voor welke taken elk teamlid zal worden ingezet en voor welke tijdsbesteding.

#### Projectmanagement

- Hoe zorgt u ervoor dat continuïteit en capaciteit gedurende de looptijd van het project gegarandeerd is?
- Hoe plant u de voortgang van het project op te volgen? Hoe garandeert u binnen het tijdsbestek van het project alle activiteiten te kunnen afronden?

Het antwoord op bovenstaande vragen voegt u toe als bijlage bij de projectaanvraag (inclusief de projectplanning) in PLATOS.

### 3.2. KOSTENVERANTWOORDING

De organisatie voegt in PLATOS een globale verantwoording van de opgevraagde kosten toe. De organisatie toont hiermee aan dat de kosten daadwerkelijk in verhouding staan tot de geplande acties.

Maak een gedetailleerd overzicht op waarbij elke kost en ontvangst afzonderlijk wordt opgenomen en, indien van toepassing, maakt u een onderscheid tussen loonkosten, eigen kosten en externe kosten. Kostenposten die onvoldoende gedetailleerd zijn, of waarvan de link met het project onvoldoende duidelijk is, kunnen omwille van onduidelijkheid geschrapt worden. Voor het gedetailleerd overzicht

maakt u gebruik van het sjabloon dat voorzien is door het Departement Werk en Sociale Economie als bijlage bij de oproep.

In punt 11 worden de subsidiabele en niet-subsidiabele kosten opgelijst. Het Departement Werk en Sociale Economie zal hierop de controle uitvoeren.

## 4. INDIENINGSPERIODE

Projectaanvragen voor deze oproep worden via de PLATOS-applicatie ingediend tijdens de periode die loopt van 5 januari 2024 tot en met 5 februari 2024.

## 5. SELECTIECRITERIA

### 5.1. ONTVANKELIJKHEIDSCRITERIA

De ingediende aanvragen worden nagekeken op ontvankelijkheid.

Aanvragen zijn ontvankelijk als ze voldoen aan deze voorwaarden:

- De indiener is een organisatie met een werkingsgebied in het Vlaamse Gewest.
- De aanvraag is uiterlijk 5 februari 2024 ingediend in de PLATOS-applicatie van het Departement Werk en Sociale Economie.

Aanvragen die niet ontvankelijk zijn worden niet verder behandeld. Het Departement Werk en Sociale Economie brengt de indiener op de hoogte van een onontvankelijk verklaarde aanvraag.

### 5.2. BEOORDELINGSCRITERIA

Projectaanvragen worden beoordeeld op grond van de volgende criteria:

1. **Relevantie** (20 punten)
  - Degelijke toelichting van de concrete context van de werkbaarheid van ondernemingen in de sector(en).
  - De mate waarin job redesign een antwoord kan bieden op de concrete werkbaarheidsuitdagingen en noden in de sector(en) wordt degelijk onderbouwd.
  - De beoogde doelstellingen in het project zijn voldoende complementair en aanvullend aan bij reeds bestaande initiatieven binnen de sector(en). De geleerde lessen uit voorbije initiatieven worden op voldoende wijze gecapteerd in dit project.
  - De beoogde resultaten van het project sluiten aan op de doelstellingen van deze oproep.
2. **Haalbaarheid** (20 punten)

- De aanpak van het project wordt duidelijk en op eenduidige wijze geformuleerd.
- De aanpak en de methoden zijn geschikt om de vooropgestelde doelstellingen en resultaten te behalen binnen de vooropgestelde timing.
- Er is voldoende oog voor bijsturing van het plan van aanpak op basis van de verkregen inzichten.
- Er wordt een degelijke inschatting gemaakt van de risico's met betrekking tot de uitvoering van het project en men voorziet een onderbouwde strategie om hiermee om te gaan.
- Er zijn voldoende garanties dat de resultaten paritair gedragen zijn en verduurzaamd worden binnen de sector.
- Er is voldoende oog voor valorisatie.

**3. Expertise en kennis (20 punten)**

- Mate waarin onderbouwd wordt dat de uitvoerders van de pilootprojecten de juiste kennis en expertise (zullen) bezitten om de trajecten uit te voeren.
- Mate waarin onderbouwd wordt dat het team de vereiste capaciteit en expertise bezitten om de voorgestelde activiteiten uit te voeren en bij te sturen.

**4. Projectmanagement (10 punten)**

- De continuïteit en capaciteit gedurende de looptijd van het project is voldoende verzekerd.
- De voortgang van het project wordt op degelijke wijze opgevolgd. De afronding van de activiteiten binnen het tijdsbestek van het project is gegarandeerd.

**5. Kosten baten (30 punten)**

- Mate waarin het steunbedrag, de uitgevoerde activiteiten en de verwezenlijking van doelstellingen en resultaten een goede verhouding tonen.

## 5.3 RANGSCHIKKING PROJECTEN

Indien na beoordeling blijkt dat er onvoldoende middelen beschikbaar zijn om alle aanvragen goed te keuren, wordt een rangschikking op score opgemaakt. De projecten worden volgens hoogst scorend goedgekeurd tot het budget uitgeput is. Indien er aanvragen zijn die gelijk scoren en er niet meer voldoende middelen beschikbaar zijn, wordt een tweede beoordelingsronde georganiseerd om een definitieve selectie te maken.

## **6. KOSTEN EN FINANCIERING**

### **6.1. BUDGET**

Het totale budget voor de oproep bedraagt 594.000 euro voor projecten met een looptijd van 2 jaar. Per project is een maximumbudget voorzien van 198.000 euro.

## 6.2. FINANCIERING

### Aanvraag

In de projectaanvraag wordt een raming gevraagd van de kosten verbonden aan het actieplan. Onder punt 11 volgt een overzicht van de subsidiabele en niet-subsidiabele kosten.

### Toekenning

Na onderzoek van de ingediende kosten communiceert het Departement Werk en Sociale Economie aan de goedgekeurde projecten een maximaal subsidiebedrag. Het maximaal toegekende subsidiebedrag kan nooit hoger zijn dan het maximale subsidiebedrag per project.

### Voorschotten

Op het moment van de goedkeuring van de projectaanvraag, zal het Departement Werk en Sociale Economie een eerste voorschot storten aan de indiener dat als volgt is berekend :

Maximaal subsidiebedrag / 2 (jaar) \* 70% voor het eerste projectjaar

Het tweede voorschot voor het tweede projectjaar dat op dezelfde manier is berekend, wordt gestort na de afrekening van het eerste jaar.

### Afrekeningen

De kosten worden per jaar afgerekend volgens het schema in deel 10.

Op het moment van de afrekeningen, zal de indiener een overzicht indienen van de effectief gemaakte kosten (inclusief de nodige bewijsstukken). Na de beoordeling van de subsidiabiliteit van de kosten, zal het Departement Werk en Sociale Economie als volgt overgaan tot uitbetaling:

Indien de indiener meer kosten maakte dan voorzien in het maximale subsidiebedrag, wordt een aftopping doorgevoerd tot het maximale subsidiebedrag.

Het eventueel te veel ontvangen voorschot zal na de jaarlijkse afrekeningen teruggevorderd worden. Het tweede voorschot zal pas uitbetaald worden nadat aan de vordering is voldaan. De organisatie is verplicht de via voorschot(ten) eventueel te veel betaalde som, zonder ingebrekestelling, op eenvoudig verzoek van het Departement Werk en Sociale Economie terug te storten.

De subsidie kan niet worden gecumuleerd met enig andere tegemoetkoming voor dezelfde subsidiabele kosten. De organisatie ondertekent een verklaring op eer dat geen andere financiering wordt ontvangen voor de acties die binnen deze oproep vallen.

Er gebeurt een eerstelijnscontrole door medewerkers van de afdeling Europese Programma's, waarna uitbetaling volgt.

Bijkomend kan een controle uitgeoefend worden op de aanwending van de subsidie door de sociaalrechtelijke inspecteurs van het Departement Werk en Sociale Economie, ter plaatse of op stukken.

Als uit deze controle blijkt dat de subsidie niet wordt aangewend voor de activiteit zoals omschreven in dit besluit, zal de organisatie op eenvoudig verzoek het betwiste gedeelte terugbetalen.

### 6.3. GOEDKEURING DOOR HET DWSE

Het Departement Werk en Sociale Economie maakt de lijst met geselecteerde organisaties openbaar.

### 6.4. PROJECTADMINISTRATIE EN BEWAARPLICHT

De organisatie bewaart alle projectdocumenten voor een termijn van vijf jaar, te rekenen vanaf 31 december van het jaar waarin de organisatie de laatste betaling voor het project ontvangen heeft. In geval van gerechtelijke procedures kan deze termijn onderbroken worden.

## 7. EVALUATIEONDERZOEKEN EN OPENBAARMAKING RESULTAATSGBIEDEN

De organisaties verlenen met de uitvoering van hun project hun medewerking aan de uitvoering van eventuele evaluatieonderzoeken die geïnitieerd zouden worden vanuit het Departement Werk en Sociale Economie.

De organisaties stemmen in met de openbaarmaking van de resultaten van voorliggende oproep.

## 8. COMMUNICATIERICHTLIJNEN

Bij communicatie over de projecten vermelden organisaties het logo van de Vlaamse Overheid conform de richtlijnen van het Departement Werk en Sociale Economie.

Organisaties hanteren het Nederlands als enige voertaal bij de uitvoering van hun projecten.

## 9. AANVRAAGPROCEDURE EN TIMING VAN DE OPROEP

Schematisch overzicht:

05/01/2024-05/02/2024	De oproep staat open: projectaanvragen kunnen ingediend worden. U dient de aanvraag in in de PLATOS-applicatie. Na de ontvangst van de projectaanvraag ontvangt u per mail een melding over de ontvankelijkheid van het dossier.
05/02/2024	Deadline voor het indienen van de projectaanvraag.

06/02/2024-31/03/2024	Beoordeling van de ontvankelijke projectaanvragen en toewijzing van de middelen via de PLATOS-applicatie. U ontvangt een schriftelijke melding of het project is goedgekeurd en hoeveel de toegekende subsidie bedraagt.
01/04/2024-31/03/2026	De goedgekeurde acties moeten binnen deze periode gebeuren om subsidiabel te zijn.
30/06/2025	Deadline voor het indienen van de kosten van het eerste werkingsjaar, via de voorziene sjablonen in PLATOS met bijhorende bewijsstukken. Er wordt ook een inhoudelijke rapportering opgeleverd.
30/06/2026	Deadline voor het indienen van de kosten van het tweede jaar, via de voorziene sjablonen in PLATOS met bijhorende bewijsstukken. Er wordt ook een inhoudelijke rapportering opgeleverd (inclusief de resultaten).

## 10. CONTACT

Met vragen kan u terecht bij:

Departement Werk en Sociale Economie

Afdeling Europese Programma's

**Dienst Lerend Werken en Duurzaam Ondernemen**

Ineke De Brue (ineke.debrue@vlaanderen.be)

Wouter Verdonck (wouter.verdonck@vlaanderen.be)

Anke De Craemer (anke.decraemer@vlaanderen.be)

## 11. SUBSIDIABELE EN NIET-SUBSIDIABELE KOSTEN

### 11.1. PERSONEELSKOSTEN

De volgende personeelskosten komen in aanmerking voor subsidiëring:

- brutosalarissen of -lonen, met inbegrip van alle wettelijk verplichte werknemers- en werkgeversbijdragen;
- personeelskosten voor betrokken personeelsleden, in verhouding tot de tijd die besteed is aan de gesubsidieerde activiteiten;
- het moet gaan om personeelsinzet die direct is gelinkt aan de acties in de projectaanvraag.

De volgende personeelskosten komen niet in aanmerking voor subsidiëring:

- Dubbelfinanciering van loonkosten die reeds gesubsidieerd worden door de sectorconvenants of andere subsidies van de Vlaamse overheid of andere overheden is niet toegestaan (indien loonkosten met andere subsidies worden gefinancierd, zullen deze subsidies in mindering worden gebracht van de subsidie binnen deze oproep). De projectuitvoerder bezorgt daarnaast een verklaring op eer in het kader van dubbelfinanciering.

Het is de verantwoordelijkheid van de projectuitvoerders om de prestaties die door het personeel geleverd worden bij te houden. Op deze manier kunnen de ingediende kosten verantwoord worden.

Enkel geregistreerde uren die besteed zijn aan de beschreven projectacties kunnen worden ingebracht. Middagpauze en woon-werkverkeer worden bijgevolg niet meegeteld. Tijdsregistraties waarin geen middagpauzes zijn geregistreerd zijn derhalve niet waarheidsgetrouw en voldoen bovendien niet aan de algemene arbeidsreglementering (Algemeen principe: wanneer de arbeidstijd 6 uren overschrijdt, wordt aan de werknemer een pauze toegekend - Art. 38quater van de Arbeidswet van 16 maart 1971). Bijgevolg wordt op de dagen waar geen middagpauze wordt opgegeven in een aansluitende tijdsblok van 6 uur, een half uur van de geregistreerde prestaties geschrapt.

## 11.2. WERKINGSKOSTEN

Dit zijn alle rechtstreeks aan de acties uit het project verbonden uitgaven (zoals bijvoorbeeld de kost voor begeleiding en de ontwikkeling, opmaak en verspreiding van de resultaten).

De volgende werkingskosten komen niet in aanmerking voor subsidiëring:

- Werkingskosten waarvan de link met de inhoud van het project of de gesubsidieerde activiteit moeilijk aantoonbaar is
- Kosten voor reizen naar en verblijf in het buitenland
- Kosten die op grond van een andersluidende regeling al het voorwerp uitmaken van een subsidie. Dubbelfinanciering van werkingskosten die reeds gesubsidieerd worden door andere subsidies van de Vlaamse overheid of andere overheden is niet toegestaan.
- Kosten met betrekking tot onroerende goederen (huisvesting, water/gas/elektriciteit, ...)
- Alle financieringskosten zoals intresten en financiële sancties
- Directe belastingen, vennootschapsbelasting en taksen, boetes en proceskosten)
- Kosten voor eten en drinken (kosten voor catering tijdens overlegmomenten, op teambuilding- en opleidings events en vakbeurzen kunnen wel aanvaard worden, maar geen individuele etentjes)
- Binnenlandse verblijfskosten (kosten voor inschrijving events en verplaatsingskosten zijn wel toegelaten op voorwaarde dat de link en de meerwaarde voor het project wordt aangetoond)
- Wettelijke verplichtingen
- Verzekeringen
- Vennootschapsbijdrage
- Kosten met betrekking tot de voorbereiding van de infrastructuur of andere niet-administratieve kosten (elektriciteitswerken, graafwerken, ...).

## 11.3. INVESTERINGSKOSTEN

Investeringskosten komen niet in aanmerking.



## 11.4. BEWIJSLAST VOOR DE KOSTEN BIJ AFREKENING

Na elk werkingsjaar bezorgt u het Departement Werk en Sociale Economie de documenten die de door u gemaakte kosten staven.

Voor elke kostenpost levert u volgende bewijsstukken aan:

- Personeelskosten: Loonfiches samen met verklaring op eer voor gepresteerde uren
- Werkingskosten: Facturen/creditnota's

## 12. WETGEVING OVERHEIDSOPDRACHTEN EN STAATSSTEUN

### 12.1. OVERHEIDSOPDRACHTEN

Projectuitvoerders die een organisatie zijn in de zin van artikel 2, WET OVERHEIDSOPDRACHTEN EN BEPAALDE OPDRACHTEN VOOR WERKEN, LEVERINGEN EN DIENSTEN VAN 15 JUNI 2006 zijn gebonden om de wetgeving overheidsopdrachten toe te passen binnen het project voor aankopen van werken, diensten en leveringen.

- De wetgeving op overheidsopdrachten geldt voor volgende organisaties:
  - Overheidsorganisaties
  - Organisaties die aan volgende 3 voorwaarden voldoen:
    - o Doel is algemeen belang, te vinden in de doelomschrijving van de statuten ('Opgericht met het specifieke doel om ...')
    - o Rechtspersoonlijkheid hebben
    - o Overwegende overheidsinvloed hebben
- Privaatrechtelijke organisaties voor bepaalde gesubsidieerde opdrachten
- Privaatrechtelijke universitaire instellingen

Meer informatie hierover kan u terugvinden via <http://www.bestuurszaken.be/overheidsopdrachten>.

### 12.2. STAATSSTEUN

De projecten in deze oproep bevatten 2 niveaus.

Eenzijds is er het niveau van de projectuitvoerder (sectorgebonden organisaties en eventuele andere partners). Zij dienen een gids met goede praktijken, getuigenissen, een strategie en plan van aanpak voor verspreiding van die gids en aanbevelingen voor het Vlaamse beleid op te leveren. Dit zijn allemaal zaken die de Vlaamse arbeidsmarkt ten goede komen en die de projectuitvoerder an sich geen economisch voordeel opleveren. Op niveau van de projectuitvoerder is er daarom een uitzondering van de regels op staatssteun en wordt er gewerkt met een verklaring 'niet economisch voordeel'.

Op niveau van de piloottrajecten zullen Vlaamse ondernemingen anderzijds een gratis begeleiding ontvangen die hun werking ten goede komt en bijgevolg een voordeel voor deze ondernemingen bevat. Deze begeleiding valt daarom onder de De-minimis regelgeving.

*Niveau projectuitvoerder: Niet-economisch voordeel:*

In het kader van de Europese Staatssteunregels moet u verklaren dat de steun die u ontvangt binnen dit project u geen economisch voordeel levert. Dit doet u door te verklaren dat de ontwikkeling die u voorstelt geen economisch voordeel oplevert voor de betrokken dienstverleners, maar enkel een breed maatschappelijk voordeel voor alle dienstverleners oplevert. Op die manier wordt de subsidie niet als staatssteun beschouwd. U kan dit verklaren door de motivatie van 'niet-economisch voordeel' te ondertekenen. Deze vindt u terug als bijlage bij de oproep. Daarbij zullen zowel de projectuitvoerder als de partners eveneens moeten verklaren dat de output van het project vrij beschikbaar zal gesteld worden.

Hierbij zijn volgende aandachtspunten van belang:

- De verklaring moet ondertekend worden door alle partners. Dit geldt (omwille van het beschikbaar stellen van de output) ook voor de partners die geen middelen ontvangen vanuit afdeling Europese Programma's voor het project.
- De projectuitvoerder verklaart daarbij het ontwikkelde instrument, de achterliggende informatie/bronbestanden en de resultaten van het project vrij te verspreiden aan derden op een niet-exclusieve en niet-discriminerende basis via bijvoorbeeld onderwijs, open access-databases, open access-publicaties of open source-software.
- De bewijsstukken hiervoor worden bewaard en verstrekt bij controle.
- Deze verklaring moet tevens ingediend worden door eventuele nieuwe partners die in de loop van het project mee opgenomen worden in het partnerschap.
- Wanneer een technologische ontwikkeling opgenomen wordt binnen het project, moet u kunnen verzekeren dat de ontwikkeling open source gebeurt.

*Niveau deelnemende organisaties van de piloottrajecten: de-minimissteun:*

De aan u gekende subsidie voor begeleiding van ondernemingen in deze oproep 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 de 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-minimis steun die de 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 een verklaring op eer ondertekenen waarin staat dat deze drempel niet overschreden zal zijn op het moment van toekenning van de steun. Voor de begeleidingen van ondernemingen binnen deze oproep gaat dit over de opstartdatum van het pilootproject binnen de organisatie.

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.

De verklaringen op eer van de deelnemende organisaties worden bij rapportering bezorgd door de projectuitvoerders aan de afdeling Europese Programma's van het Departement Werk en Sociale Economie.

## 13. INTELLECTUELE EIGENDOM

Op de producten moet het Vlaamse logo steeds goed zichtbaar worden vermeld. De in het kader van het project behaalde resultaten (producten, instrumenten, methodes, ...) zullen voor het publiek kenbaar, consulteerbaar en bruikbaar zijn, en kosteloos in het publiek domein worden geplaatst. Hiertoe ziet de projectuitvoerder toe op een brede verspreiding van deze resultaten op een niet-exclusieve en niet-discriminerende wijze, bijv. via onderwijs, open-access databases, open access-publicaties of open source-software. Software dient gedistribueerd te worden onder de meest recente versie van de European Union Public License (EUPL)<sup>4</sup>.

Teneinde de verspreiding van de resultaten te garanderen, verleent de projectuitvoerder daarnaast aan de afdeling Europese Programma's het kosteloze en niet-exclusieve recht om de behaalde resultaten in het publieke domein te plaatsen, in welke vorm en/of op welke wijze dan ook en zulks uitsluitend ter beoordeling van de afdeling Europese programma's opdat deze in het algemeen belang door eender welke derde partij bekend zijn en kunnen worden aangewend. De projectuitvoerder erkent dat de afdeling Europese Programma's beschikt over het recht van mededeling van de producten aan het publiek volgens ongeacht welk procédé, met inbegrip van maar niet beperkt tot publicaties of elke andere vorm van communicatie, zoals persconferenties, seminaries, het oprichten van netwerken of elke andere vorm van disseminatie door de afdeling Europese Programma's geschikt bevonden. De afdeling Europese Programma's beschikt voor de volledige duur van mededeling over dit recht. De projectuitvoerder verbindt zich er uitdrukkelijk toe geen inbreuk te plegen op enig intellectueel eigendomsrecht van derden of enig ander recht dat derden zouden kunnen laten gelden, en met name geen enkel element te gebruiken waarop een derde auteursrechten of andere rechten kan laten gelden, en indien de projectuitvoerder dit toch zou doen, vrijwaart de projectuitvoerder de afdeling Europese Programma's hiertegen. Indien er sprake is van een aanspraak van een derde ter zake van inbreuk op bepaalde intellectuele eigendomsrechten verplicht de projectuitvoerder zich ertoe, op zijn kosten, onmiddellijk alle maatregelen te treffen om identieke en/of gelijkaardige intellectuele eigendomsrechten te verzekeren. De Projectuitvoerder waarborgt dat hij houder is van alle (intellectuele) rechten en dat hij de nodige contractuele afspraken heeft gemaakt opdat hij beschikt over alle intellectuele eigendomsrechten, die personen die in opdracht van de projectuitvoerder, in dienstverband of op iedere andere wijze hebben meegewerkt aan de uitvoering van de projectovereenkomst zouden kunnen laten gelden. De projectuitvoerder waarborgt dat de personen die in opdracht van de projectuitvoerder, in dienstverband of op iedere andere wijze hebben meegewerkt aan het project, hun moreel recht van naamsvermelding, het recht om het werk bekend te maken en het recht van integriteit niet zullen uitoefenen op een wijze die de belangen van de afdeling Europese Programma's schaden, kunnen schaden of zouden kunnen schaden.

---

<sup>4</sup> Meer informatie hierover is beschikbaar op EUPL | Joinup (europa.eu).

## 14. KWALITEITSVEREISTEN

Als dienstverlener moet in bepaalde gevallen een kwaliteitsregistratie aangevraagd worden via het WSE-loket van het Departement Werk en Sociale economie. De kwaliteitsvoorwaarden werden overheen het hele beleidsdomein gelijk geschakeld waardoor het voor dienstverleners duidelijk wordt aan welke kwaliteitsvoorwaarden moet voldaan worden om op de maatregelen binnen het beleidsdomein te kunnen intekenen. Dienstverleners met een erkenning KMO-P voldoen aan de kwaliteitsvoorwaarden van het Departement Werk en Sociale economie.

Specifiek voor deze oproep zijn volgende opties mogelijk:

- Indien de begeleidingen uitgevoerd worden door externe dienstverleners, zijn het deze externe dienstverleners die moeten voldoen aan de kwaliteitsvoorwaarden.
- Indien de projectuitvoerders de begeleidingen binnen dit project zelf zullen uitvoeren, dan moeten zij voldoen aan de kwaliteitsvoorwaarden.

De projectuitvoerders zorgen ten laatste bij start van de projecten dat er voldaan wordt aan de kwaliteitsvereisten. Op het moment van het indienen van de rapportering levert de projectuitvoerder de nodige bewijsstukken op.

Indien u hierover vragen hebt, kan mailen naar [kwaliteitsregistratie.wse@vlaanderen.be](mailto:kwaliteitsregistratie.wse@vlaanderen.be). Alle informatie is ook terug te vinden op de website [www.vlaanderen.be/kwaliteitsregistratie-wse](http://www.vlaanderen.be/kwaliteitsregistratie-wse).