



Vlaanderen
is werk



OP ESF Vlaanderen 2014 – 2020
Fiche oproep 371 Focus op Talent

Prioriteit uit OP: 4 'partnerschapsontwikkeling
en mensgericht ondernemen'

De fiche van de oproep werd goedgekeurd door het Managementcomité op 28 juni 2016.

Oproepfiche - Focus op Talent

Korte samenvatting van de oproep Focus op Talent	3
1 Waarover gaat de oproep?	6
1.1 Beleidskader	6
1.2 Wie behoort tot de doelgroep van de oproep?	6
1.3 Welke acties heeft de oproep voor ogen?	7
1.4 Verwachte resultaten van de projecten?	8
1.5 Lessen uit verleden	8
2 Wie kan een project indienen?	10
2.1 Promotor en partners	10
2.2 Criteria op organisatieniveau	10
2.3 Criteria op projectniveau	10
2.4 Overheidsopdrachten en de minimis	11
3 Hoe maak je een projectvoorstel op?	13
3.1 Inhoudelijke analyse	13
3.2 Projectplanning	14
3.3 Begroting en financiering	14
4 Hoe dien je een projectvoorstel in?	16
4.1 Registratie in de ESF-applicatie	16
4.2 Indienen projectvoorstel	16
5 Ondersteuning bij de opmaak en het indienen van het projectvoorstel	18
6 Hoe weet je of je projectvoorstel is goedgekeurd?	19
6.1 Selectieprocedure	19
6.2 Projectbeslissing	19
6.3 Herkansing	20
7 Wat zijn de verdere stappen na goedkeuring van het project?	21
7.1 Project- en partnerschapsovereenkomst	21
7.2 Voorschot	21
7.3 Administratieve verplichtingen	21
7.4 Rapportering	23
7.5 Thematische werking	23
7.6 Controle	24

7.7	Evaluatie	24
8	Tijdslijn met verloop van het project	25
9	Bijlagen	27

Korte samenvatting van de oproep Focus op Talent

Wat?

De Vlaamse arbeidsmarkt staat voor grote uitdagingen. De werkzaamheidsgraad moet omhoog en vraag en aanbod moeten dicht bij elkaar. Het is van belang om elk talent in Vlaanderen te benutten en meer mensen gemiddeld langer aan het werk te houden in meer werkbaar loopbanen. Binnen een loopbaangerichte aanpak focussen we op individuele ambities. Elk individu moet de kans krijgen om zijn/haar intrinsiek talent om te zetten tot competenties die toepasbaar zijn op de arbeidsmarkt.

Om de mindswitch naar een talent- en competentiebenadering in de brede samenleving te versnellen en rechtstreeks in te werken op de evenredige arbeidsdeelname in het verhogen van de werkzaamheidsgraad, wordt er een stevige mobiliserende strategie ontvouwd.

Het stimuleren van een mindswitch op het terrein naar talentdenken zal een grote stap voorwaarts garanderen op het vlak van het verhogen van de werkzaamheidsgraad - met evenredige arbeidsdeelname - en zal de toegang tot de arbeidsmarkt faciliteren. Via een sterk samenspel van overheid, middenveld en markt wensen we daarom meer resultaten te zien op het vlak van activeren in elk talent, investeren in elk talent, en daarbij doorbrekend te werken ten aanzien van vooroordelen en drempels.

Wie?

We richten ons met deze oproep tot alle organisaties met rechtspersoonlijkheid, alsook de vakbonden, die een rol vervullen op de Vlaamse arbeidsmarkt. Zij kunnen één project indienen als promotor. Overheidsadministraties en -diensten op nationaal, regionaal of lokaal niveau en organisaties die binnen spoor 3 uit de conceptnota 'Focus op Talent' reeds een structurele overeenkomst zijn aangegaan met de Vlaamse overheid kunnen niet optreden als promotor.

Daarnaast kunnen alle organisaties, met inbegrip overheden en degenen die binnen spoor 3 een structurele overeenkomst zijn aangegaan met de Vlaamse overheid, participeren aan projecten als partner.

We stimuleren partnerschappen. Om deze reden moeten er per project minstens twee relevante partnerschappen aangegaan worden. Organisaties die binnen spoor 3 uit de conceptnota 'Focus op Talent' een structurele overeenkomst zijn aangegaan, kunnen geen financiële vergoeding krijgen in het aangegane partnerschap binnen een project.

In deze oproep kunnen enkel organisaties, gevestigd in het Vlaams Gewest, een project indienen. Organisaties met hun hoofdzetel in het Brussels Gewest kunnen intekenen op deze oproep, mits de diensten gepresteerd worden voor en in het Vlaams Gewest. Acties met betrekking tot gemeenschapsmaterie kunnen wel uitgevoerd worden in het Brussels Gewest.

Acties?

De beoogde initiatieven hebben als doelstelling de omslag naar de talentbenadering te versnellen, alsook het doorprikken van vooroordelen, en/of het aanpakken van structurele drempels die op de arbeidsmarkt mogelijke obstakels opwerpen voor het vinden en behouden van een job.

Om deze doelstellingen te bereiken, spitsen deze acties zich toe op één of meerdere van volgende thema's waar drempels en/of vooroordelen kunnen voorkomen:

- aanwervings- en onthaalbeleid,
- retentiebeleid,
- diversiteit,
- vooroordelen,
- welbevinden van werknemers,
- werkbaar werk,
- werkplekieren en werkervaring,
- innovatieve arbeidsorganisatie,

- jobcrafting,
- genderneutraliteit,
- inclusief ondernemen, waarbij we bedoelen dat binnen een bedrijfsvoering diversiteit niet als een probleem wordt aanzien, maar eerder als een rijkdom en waar iedereen in staat gesteld wordt om naar vermogen bij te dragen aan het bedrijfsresultaat

Organisaties, werknemers en werkzoekenden worden geconfronteerd met verschillende uitdagingen rond deze thema's. Promotoren selecteren daarom concrete uitdagingen waarop hun project zich focust. We geven volgende uitdagingen mee ter inspiratie (niet exhaustief):

- een focus op diploma in plaats van op competenties,
- gebrekkige professionele netwerken van werknemers, schoolverlaters en werkzoekenden,
- het onvoldoende herkennen en inzetten van competenties over werkvloeren heen,
- te hoge taalvereisten in leer en werk-contexten,
- communicatieproblemen,
- een gebrek aan redelijke aanpassingen op de werkvloer,
- onbewust onaangepaste aanwervingsmethodieken en andere talentremmende dynamieken binnen het personeels- en competentiebeleid,
- de onbekendheid van maatregelen, tools en/of ondersteuningsmogelijkheden wegwerken,
- de beperkte kennis van werkzoekenden over de arbeidsmarkt vergroten,
- de onbekendheid van maatregelen, tools en/of ondersteuningsmogelijkheden,
- de beperkte kennis van werkzoekenden over de arbeidsmarkt vergroten,
- autodiscriminatie, m.a.w. wanneer mensen die gediscrimineerd worden de negatieve houding en stereotypen die de maatschappij over hen heeft accepteren
-

Promotoren kunnen daarnaast zelf relevante drempels en uitdagingen identificeren mits grondige motivering.

Binnen deze oproep is het mogelijk om tools en methodieken te ontwikkelen en uit te testen via piloottrajecten, maar kunnen geen structurele begeleidingstrajecten opgezet worden. Beleidsparticipatie komt niet in aanmerking binnen deze oproep.

De acties bieden een maximale complementariteit met het geheel van reeds bestaande activerende en competentieversterkende maatregelen binnen de overheid en markt. De acties dienen eveneens complementair te zijn aan de oproep Integratiepact die binnen het AMIF gelanceerd wordt.

Er dient resultaatgericht gewerkt te worden met meetbare indicatoren.

De finale doelgroep van deze oproep zijn alle werkenden, werkzoekenden en werkgevers, waarbij we de focus leggen op talent. We hebben het over het ontwikkelen en zichtbaar maken van élk talent, over het zien van (ontwikkelings)potentieel, ook bij minder kansrijke groepen die drempels ervaren.

Hoeveel?

Het budget van deze oproep bedraagt 2.000.000 Euro Vlaamse financiering (begrotingsartikel JB0-1JDG2AC-WT 'Werking en Toelagen - DUURZAAM HR BELEID IN BEDRIJVEN EN ORGANISATIES (ERSV en EAD), VAK 2017). Er is geen maximale subsidie per project. We streven naar een beperkt aantal betekenisvolle projecten, die de ambitie, know how en een doordacht voorstel hebben om het verschil te kunnen maken. Het budget dient gemotiveerd te worden in het projectvoorstel. Opgelet: de regelgeving in het kader van De minimissteun dient hierbij gevolgd te worden. Zie paragraaf 2.4 voor meer info.

De financiering van het project is tweeledig:

A. 70% inspanningsfinanciering. Deze inspanningen dienen achteraf aangetoond te worden aan de hand van de hieronder verder beschreven bewijsstukken. Deze financiering telt mee voor 70% van het totale projectbudget.

B. 30% resultaatfinanciering: we financieren het behalen van positieve resultaten overeenstemmend met de resultaatsverbintenis. Deze financiering telt mee voor 30% van het totale projectbudget. Deze 30% zal a rato gekoppeld worden aan het aantal behaalde indicatoren op het einde van het project.

Een organisatie kan slechts één projectvoorstel indienen. Een organisatie kan slechts eenmaal als promotor optreden. Een organisatie kan wel participeren in verschillende projecten als partner.

Hoe?

Via de online ESF-applicatie kunnen de promotoren een projectvoorstel indienen. Een projectvoorstel opmaken bestaat uit het beantwoorden van inhoudelijke vragen, het maken van een tijdsplanning en het opmaken van een begroting.

Wanneer?

De oproep wordt opengesteld op 1 juli 2016 en staat open tot en met 30 september 2016 middernacht. De goedgekeurde projecten gaan van start op 1 januari 2017 en lopen voor een periode van minimum 6 en maximaal 24 maanden.

1 Waarover gaat de oproep?

1.1 Beleidskader

Op 17 juli 2015 werd de conceptnota *'Focus op talent en competenties als sleutel naar een hogere werkzaamheidsgraad in het kader van Evenredige Arbeidsdeelname'* door de Vlaamse Regering goedgekeurd. Deze nota stelt een hervorming voor van het loopbaan- en diversiteitsbeleid en het Ervaringsfonds om een volwaardige evenredige arbeidsparticipatie te realiseren om op deze manier de werkzaamheidsgraad omhoog te krijgen.

De conceptnota wil meer en beter doen, zowel wat betreft het maatwerk naar werkzoekenden, de versterking van de loopbanen van werkenden en werkzoekenden, de ondersteuning van organisaties bij de ontwikkeling van een competentiegericht HR-beleid en het wegwerken van de vooroordelen.

Dit zal gebeuren door 100% de kaart te trekken van talent en competenties in combinatie met een collectief beleid om drempels weg te werken, waarbij mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt specifieke aandacht krijgen (55-plussers, allochtonen, personen met een handicap,...).

De noodzakelijke transitie naar een talent- en competentiebijbenadering vraagt een krachtig samenspel, dat uitgaat van het activeren van alle talenten en is gebaseerd op 3 complementaire en elkaar versterkende sporen:

- Spoor 1: Het activeren van alle talenten – *gestalte gevend in het sluitende maatpak van het activeringsbeleid*;
- Spoor 2: Het investeren in talenten in ondernemingen en organisaties – *gestalte gevend in het HR ondersteuningsbeleid ten aanzien van ondernemingen en organisaties, en*
- Spoor 3: Het doorbreken van vooroordelen en het richten van de blikken op de aanwezige talenten en competenties – *gestalte gevend in een stevige en mobiliserende strategie*.

Met deze sporen gaat de Vlaamse Regering voluit voor het versterken van individuele talenten en competenties, voor het benutten van elk talent in Vlaanderen en het realiseren van een mindswitch op het terrein. We streven naar een beperkt aantal betekenisvolle projecten, die de ambitie, knowhow en een doordacht voorstel hebben om het verschil te kunnen maken.

Via deze oproep willen we het ruimere middenveld gelegenheid bieden om de mobiliserende strategie binnen spoor 3 te versterken en hiertoe initiatieven uit te werken. Zij kunnen hiervoor initiatief nemen m.b.t. het ontwikkelen en piloteren met strategieën en acties.

Deze oproep situeert zich binnen investeringsprioriteit 8.7 (108) 'Vernieuwde samenwerkingsverbanden inzake arbeidsmarktbeleid' binnen prioriteit 4 'partnerschapontwikkeling en mensgericht ondernemen' uit ons Operationeel programma 2014-2020.

1.2 Wie behoort tot de doelgroep van de oproep?

De acties binnen deze oproep dienen finaal ten goede te komen aan mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt (zoals 55-plussers, allochtonen, personen met een arbeidshandicap,...)

1.3 Welke acties heeft de oproep voor ogen?

De algemene doelstellingen van deze projecten dienen te zijn:

- Het versnellen van de omslag naar de talentbenadering,
- Het doorprikken van vooroordelen en
- Het aanpakken van structurele drempels die op de arbeidsmarkt mogelijke obstakels opwerpen voor het vinden en behouden van een job.

Organisaties, werknemers en werkzoekenden worden geconfronteerd met tal van uitdagingen om de mindswitch op het terrein naar talentdenken te maken. We kunnen de uitdagingen groeperen onder specifieke thema's waar drempels en/of vooroordelen kunnen voorkomen. De projecten spitsen zich toe op één of meerdere van volgende thema's:

- aanwervings- en onthaalbeleid,
- retentiebeleid,
- diversiteitsbeleid,
- vooroordelen,
- welbevinden van werknemers,
- werkbaar werk,
- werkplekieren en werkervaring,
- innovatieve arbeidsorganisatie,
- jobcrafting,
- gelijke kansen,
- inclusief ondernemen.

Promotoren selecteren vervolgens concrete uitdagingen binnen hun thema('s) waarop hun project zich focust. Er worden tot slot doeltreffende acties opgesteld om deze uitdagingen het hoofd te bieden.

We geven volgende uitdagingen mee ter inspiratie (niet exhaustief):

- een focus op diploma in plaats van op competenties,
- beperkte professionele netwerken van werknemers en werkzoekenden (o.a. schoolverlaters)
- het onvoldoende herkennen en inzetten van competenties over werkvloeren heen,
- te hoge taalvereisten in leer en werk-contexten,
- communicatieproblemen,
- een gebrek aan redelijke aanpassingen op de werkvloer,
- onbewust onaangepaste aanwervingsmethodieken en andere talentremmende dynamieken binnen het personeels- en competentiebeleid,
- de onbekendheid van maatregelen, tools en/of ondersteuningsmogelijkheden wegwerken,
- de beperkte kennis van werkzoekenden over de arbeidsmarkt vergroten,
- autodiscriminatie, m.a.w. wanneer mensen die gediscrimineerd worden de negatieve houding en stereotypen die de maatschappij over hen heeft accepteren
- ...

Daarnaast zijn promotoren toegelaten zelf relevante drempels en uitdagingen te identificeren. Ze dienen deze drempels en/of uitdagingen grondig te kaderen en hun keuze hiervoor voldoende te motiveren.

Belangrijk is dat de beoogde acties een coherent geheel vormen en complementair zijn aan het geheel van reeds bestaande activerende en competentieversterkende maatregelen binnen de overheid en de markt. Projecten moeten additioneel zijn aan wat reeds ontwikkeld en aangeboden wordt door diverse arbeidsmarktactoren, zoals werknemers- en werkgeversorganisaties, maar ook VDAB, enzovoort. Tevens kunnen ook geen acties opgenomen worden die reeds uitgevoerd worden in het kader van de sectorconvenanten en de oproep Streekbeleid. De acties dienen eveneens complementair te zijn aan de acties die kaderen binnen de oproep Integratiepact die binnen het AMIF gelanceerd wordt.

Een campagne kan een onderdeel zijn van een project in deze oproep, maar kan niet op zichzelf staan. Een campagne dient steeds onderdeel te zijn van een groter project. Een campagne kan verschillende vormen aannemen, gaande van een one-to-many waarbij men collectief bedrijven, werkzoekenden en collega-werknemers benadert naar een one-to-one-aanpak waarbij men individueel te werk gaat. Een campagne is geen one-shot. Het moet een kader bieden voor de lange termijn waarmee doorheen de komende jaren diverse thema's aan bod gebracht kunnen worden of uitgediept kunnen worden, waarbij diverse accenten gelegd kunnen worden. Een campagne werkt niet stigmatiserend, maar wordt gestuurd vanuit een positieve hoek.

Tot slot zijn er enkele acties die alvast uitgesloten zijn binnen deze oproep:

- Structurele begeleidingstrajecten
 - o Binnen deze oproep is het niet mogelijk om structurele begeleidingstrajecten op te zetten. Het is enkel mogelijk om piloottrajecten op te zetten in functie van het ontwikkelen en uittesten van tools en methodieken.
- Beleidsparticipatie komt niet in aanmerking binnen deze oproep

1.4 Verwachte resultaten van de projecten?

Met projecten binnen deze oproep willen wij inzetten op zowel het versnellen van de omslag naar de talentbenadering, als op het doorprikken van vooroordelen en het aanpakken van structurele drempels die op de arbeidsmarkt mogelijke obstakels opwerpen voor het vinden en behouden van een job.

Er dient resultaatgericht gewerkt te worden met meetbare indicatoren op projectniveau. De indicatoren, moeten SMART opgesteld worden door de promotoren in het projectvoorstel. Deze indicatoren moeten realistisch, maar toch uitdagend geformuleerd worden. Er dienen minimum 2 en maximum 3 indicatoren geformuleerd te worden per actie met een goede mix van kwalitatieve en kwantitatieve indicatoren.

Voor het opstellen van de indicatoren dient rekening gehouden te worden met de suggesties uit de evaluatie EAD. Deze is terug te vinden als bijlage in de ESF-applicatie.

Binnen deze oproep wordt er gewerkt met een resultaatsverbintenis, die aangegaan wordt op basis van de goedgekeurde indicatoren. We financieren het behalen van positieve resultaten overeenstemmend met de resultaatsverbintenis. Deze financiering telt mee voor 30% van het totale projectbudget. Deze 30% zal a rato gekoppeld worden aan het aantal behaalde indicatoren op het einde van het project.

De resultaten van de indicatoren moeten opgeleverd worden bij zowel de tussentijdse als bij de eindrapportering.

1.5 Lessen uit verleden

Volgende lessen uit het verleden kunnen dienen ter inspiratie:

- Toolbox talentontwikkelaar
 - o Op de website www.talentontwikkelaar.be wordt gewerkt rond zes thema's:
 - werving, selectie en onthaal
 - competenties ontwikkelen
 - diversiteitsbeleid
 - organisatievernieuwing
 - werkbaar werk
 - langer en met goesting aan het werk
 - o Ieder thema is op zijn beurt onderverdeeld in een aantal subthema's waarbij telkens zowel leerrijke praktijken als praktische instrumenten terug te vinden zijn. Tevens

worden op de website de contactgegevens van diverse organisaties opgenomen die ondersteuning kunnen bieden in het werken met talent. Bij het uitwerken van acties voor projecten in deze oproep is het dus interessant om na te gaan welke tools er al bestaan. Zeker aangezien de projecten additioneel moeten zijn aan wat reeds ontwikkeld en aangeboden wordt door deze arbeidsmarktactoren.

- ESF-projecten
 - Via de website www.esf-vlaanderen.be kan u tevens diverse tools raadplegen om focus op talent te ondersteunen en te implementeren.

- Projecten moeten eveneens additioneel zijn aan wat reeds ontwikkeld en aangeboden wordt door diverse arbeidsmarktactoren, zoals werknemers- en werkgeversorganisaties, maar ook VDAB, enzovoort. Tevens kunnen ook geen acties opgenomen worden die reeds uitgevoerd worden in het kader van de sectorconvenanten en de oproep Streekbeleid. De acties dienen eveneens complementair te zijn aan de oproep Integratiepact die binnen het AMIF gelanceerd wordt.

2 Wie kan een project indienen?

Alvorens van start te gaan met de opmaak van een projectvoorstel is het belangrijk om met enkele criteria rekening te houden. Hieronder sommen we op welke criteria van belang zijn om een ontvankelijk projectvoorstel te kunnen indienen.

2.1 Promotor en partners

We richten ons met deze oproep tot alle organisaties met rechtspersoonlijkheid, alsook de vakbonden, die een rol vervullen op de Vlaamse arbeidsmarkt. Zij kunnen één project indienen als promotor. Overheidsadministraties en -diensten op nationaal, regionaal of lokaal niveau en organisaties die binnen spoor 3 uit de conceptnota 'Focus op Talent' reeds een structurele overeenkomst zijn aangegaan met de Vlaamse overheid kunnen niet optreden als promotor.

Daarnaast kunnen alle organisaties, met inbegrip van overheden en degenen die binnen spoor 3 een structurele overeenkomst zijn aangegaan met de Vlaamse overheid, participeren aan projecten als partner.

We stimuleren partnerschappen. Om deze reden moeten er per project minstens twee relevante partnerschappen aangegaan worden. Organisaties die binnen spoor 3 uit de conceptnota 'Focus op Talent' een structurele overeenkomst zijn aangegaan, kunnen geen financiële vergoeding krijgen in het aangegane partnerschap binnen een project.

In deze oproep kunnen enkel organisaties, gevestigd in het Vlaams Gewest, een project indienen. Organisaties met hun hoofdzetel in het Brussels Gewest kunnen intekenen op deze oproep, mits de diensten gepresteerd worden voor en in het Vlaams Gewest. Acties met betrekking tot gemeenschapsmaterie kunnen wel uitgevoerd worden in het Brussels Gewest.

2.2 Criteria op organisatieniveau

De promotor moet rekening houden met volgende criteria op organisatieniveau:

- De promotor en de partners moeten over rechtspersoonlijkheid beschikken (ontvankelijkheidscriterium)
- De promotor moet voldoende kredietwaardig zijn om het ingediende project te dragen. Deze check gebeurt via een koppeling met Digiflow van de federale overheid.
- De promotor moet aan minimale kwaliteitsvereisten voldoen. Hiervoor dient de promotor als bijlage bij het projectvoorstel een attest op te leveren. Mogelijkheden zijn:
 - o Kwaliteitsopstap die geldig was tot eind september 2013 via een goedgekeurde kwaliteitspaper of een geldend ESF-kwaliteitslabel. Deze geldigheid werd namelijk verlengd tot eind 2016.
 - o Voor OCMW's kan het inspectie/visitatierapport gelden.
 - o Gemandateerden door VDAB.
 - o Een overig kwaliteitslabel uit de lijst van gelijkgestelde labels, erkend door ESF Vlaanderen. (zie lijst op: www.esf-vlaanderen.be).

Dit attest is essentieel voor de opstart van het project en dient uiterlijk op 30 oktober 2016 in het bezit van de oproepbeheerder te zijn.

2.3 Criteria op projectniveau

De promotor moet bij het opmaken van het projectvoorstel rekening houden met onderstaande criteria:

- Het projectvoorstel moet opgesteld zijn **in het Nederlands** (ontvankelijkheidscriterium)
- Het projectvoorstel moet tijdig opgeladen worden **in de ESF-applicatie** (ontvankelijkheidscriterium)

2.4 Overheidsopdrachten en de minimis

Overheidsopdrachten

Promotoren 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:

- De overheid
- Organisaties die aan volgende 3 voorwaarden voldoen:
 - o Doel is algemeen belang: terug te vinden in de doelomschrijving van de statuten. (“opgericht met het specifieke doel om”)
 - o Rechtspersoonlijkheid hebben
 - o Overwegende overheidsinvloed heeft
- Privaatrechtelijke organisaties voor bepaalde gesubsidieerde opdrachten
- Privaatrechtelijke universitaire instellingen

Meer informatie is terug te vinden in de handleiding overheidsopdrachten die toegevoegd is als bijlage aan deze oproep en via <http://www.bestuurszaken.be/overheidsopdrachten>.

De minimis

De aan u gekende subsidie in deze oproep is in principe de minimis steun in de zin van artikel 2 van VERORDENING (EU) Nr. 1407/2013 VAN DE COMMISSIE van 18 december 2013 betreffende de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op de-minimissteun. Het totale bedrag aan de-minimissteun dat uw organisatie ontvangt, mag niet hoger liggen dan 200 000 EUR over een periode van drie belastingjaren. Indien de som van de reeds ontvangen de minimissteun en de de de minissteun die uw organisatie zou ontvangen in het kader van dit project hoger is dan 200 000 euro over drie boekjaren, 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. Voor deze oproep is dat eind september 2016.

Indien er echter een goede argumentatie is waaruit blijkt dat de ontwikkeling een ontwikkeling is die geen economisch voordeel oplevert voor de betrokken dienstverleners, maar enkel een breed maatschappelijk voordeel voor alle dienstverleners wordt deze subsidie niet als de minimis steun beschouwd. Dit zal aangetoond moeten worden bij de indiening van het projectvoorstel. Bovendien kan een uitzondering enkel bekomen worden indien men de ontwikkelde producten of tools, de achterliggende informatie/bronbestanden en de resultaten van het project vrij verspreidt 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.

Indien dit de minimis steun betreft, moet elke deelnemende organisatie bij indiening een verklaring op eer ondertekenen waarin staat dat deze drempel niet overschreden zal zijn op het moment van toekenning van de steun. Dit conform artikel 15 van het Besluit van de Vlaamse Regering betreffende steun aan projecten in het kader van het Europees Fonds voor de Regionale Ontwikkeling en het Europees Sociaal Fonds.

Het de minimis plafond moet op groepsniveau bekeken worden bij verbonden ondernemingen die 50% aandelen hebben of een dominerende invloed. Eén onderneming omvat voor de toepassing van

deze verordening alle ondernemingen die ten minste één van de volgende banden met elkaar onderhouden:

- a) één onderneming heeft de meerderheid van de stemrechten van de aandeelhouders of vennoten van een andere onderneming;
- b) één onderneming heeft het recht de meerderheid van de leden van het bestuurs-, leidinggevend of toezichthoudend orgaan van een andere onderneming te benoemen of te ontslaan;
- c) één onderneming heeft het recht een overheersende invloed op een andere onderneming uit te oefenen op grond van een met die onderneming gesloten overeenkomst of een bepaling in de statuten van laatstgenoemde onderneming;
- d) één onderneming die aandeelhouder of vennoot is van een andere onderneming, heeft op grond van een met andere aandeelhouders of vennoten van die andere onderneming gesloten overeenkomst als enige zeggenschap over de meerderheid van de stemrechten van de aandeelhouders of vennoten van laatstgenoemde onderneming.

Ondernemingen die via één of meer andere ondernemingen één van de in de eerste alinea, onder a) tot en met d), bedoelde banden onderhouden, worden ook als één onderneming beschouwd.

Meer informatie hierover kan u terugvinden in de documenten 'nota de minimis' en 'FAQ de minimis' die als bijlagen zijn toegevoegd aan deze oproep.

3 Hoe maak je een projectvoorstel op?

Om een ESF-projectvoorstel in te dienen moet je drie documenten opmaken:

- Een inhoudelijke analyse
- Een projectplanning
- Een financiële begroting

Deze documenten moeten rekening houden met de ontvankelijkheidscriteria zoals hierboven beschreven.

Naast bovenstaande documenten dienen ook volgende documenten te worden opgeladen bij het projectvoorstel:

- Verklaring op eer in het kader van de minimis
- Kwaliteitsbewijs. Dit moet bij indiening van het projectvoorstel opgeladen worden als bijlage bij het projectvoorstel.
- Indien bedrijven de rol van promotor opnemen in het project is een goedkeuring van de ondernemingsraad of, indien er geen ondernemingsraad is, moet het bedrijf aantonen dat er consultatie is gebeurd van het personeel. Dit moet ten laatste op 30 oktober 2016 bezorgd worden, per mail aan Wouter Verdonck of Eline Vermeersch, oproepbeheerders van deze oproep. (wouter.verdonck@wse.vlaanderen.be / eline.vermeersch@wse.vlaanderen.be)

3.1 Inhoudelijke analyse

Op te leveren product

De promotor maakt een inhoudelijke analyse op waaruit blijkt dat het projectvoorstel voldoet aan de doelstellingen en verwachtingen van de oproep.

Het Departement WSE, afdeling ESF geeft een **WORD-document** mee met vragen over het projectvoorstel (zie Bijlage 1). De promotor dient deze vragen zo volledig mogelijk te beantwoorden en het WORD-document in te dienen bij de subsidieaanvraag.

Beoordelingscriteria

Het projectvoorstel wordt beoordeeld op basis van volgende beoordelingscriteria:

- Relevantie
- Haalbaarheid
- Goed projectbeheer

Ook de SMART formulering van uitdagende en realistische resultaatsindicatoren zal meegenomen worden in de evaluatie.

Per beoordelingscriterium vullen de evaluatoren dezelfde beoordelingsvragen in om een zo objectief mogelijke evaluatie te garanderen (zie Bijlage 2).

Een projectvoorstel wordt door een individuele evaluator als positief geëvalueerd wanneer het een minimale score van 60% voor Relevantie, 70% voor Haalbaarheid en 60% voor Goed projectbeheer behaalt.

3.2 Projectplanning

Op te leveren product

De promotor maakt een projectplanning op waaruit blijkt dat het projectvoorstel logisch wordt uitgevoerd. De promotor maakt hier een inschatting van

- de projectactiviteiten
- de tijdsduur

Het Departement WSE, afdeling ESF geeft hiervoor een **EXCEL-document** mee met vragen over de planning (Zie Bijlage 'Sjabloon planning'). De promotor dient deze vragen zo volledig mogelijk te beantwoorden en het EXCEL-document in te dienen bij de subsidieaanvraag.

3.3 Begroting en financiering

Op te leveren product

Na opmaak van de projectplanning, maakt de promotor een projectbegroting op. Dit is een overzicht van de geraamde kosten.

Het Departement WSE, afdeling ESF geeft hiervoor een **EXCEL-document** mee met vragen over de kosten en financiering (zie Bijlage 4). De promotor dient deze vragen zo volledig mogelijk te beantwoorden en het EXCEL-document in te dienen bij de subsidieaanvraag.

Hieronder vind je de financiële criteria die van toepassing zijn op deze oproep.

Welke kosten kan je inbrengen?

In deze oproep kan één kostenrubriek ingebracht worden, namelijk loonkosten intern personeel. De overige rubrieken kunnen niet ingebracht worden.

Intern personeel

Er wordt binnen deze oproep gewerkt met een standaardschaal voor de interne personeelskosten.

Werken met standaardschalen houdt in dat een maximaal vastgelegd bedrag per bepaalde eenheid wordt toegekend. Er wordt met andere woorden gefinancierd op basis van de gerealiseerde eenheden. Het voorstel voor deze oproep 'Focus op Talent' houdt in dat een gerealiseerd VOLTIJDS EQUIVALENT op jaarbasis (= 1.720 uren inhoudelijke werking door een intern personeelslid) als eenheid wordt beschouwd.

De inhoudelijke werking omvat de uren voor de activiteiten, zoals goedgekeurd in het actieplan. Tevens kunnen ook uren voor het coördineren van het partnerschap ingebracht worden en voor het uitwerken en ontwikkelen van het te gebruiken sensibiliseringsmateriaal.

Binnen deze oproep voorzien we standaardschalen voor 4 niveaus in combinatie met 3 anciënniteitscategorieën:

Niveau	Anciënniteit 0 - 5	Anciënniteit 6 - 10	Anciënniteit 11 – 15
A	€ 82.904,66	€ 92.833,88	€ 101.088,10
B	€ 61.129,45	€ 66.427,34	€ 70.689,13
C	€ 51.718,28	€ 57.254,47	€ 61.654,41
D	€ 46.509,04	€ 49.849,86	€ 52.564,42

Als eenheid gelden de uren die door de interne personeelsleden inhoudelijk gewerkt worden aan de projectuitvoering. Uren die door interne personeelsleden besteed worden aan administratieve taken tellen niet mee als eenheid. De kost voor het uitvoeren van indirecte taken is immers reeds mee opgenomen in de standaardschaal voor een voltijds equivalent. Met administratieve taken bedoelen wij bijvoorbeeld het nakijken van de registraties, het lay-outen van een rapport, de interne coördinatie van het project, enzovoort.

In de berekening van de standaardschalen is een forfait van 40% opgenomen voor alle andere kosten die binnen het project gemaakt worden. Deze forfait omvat dus zowel loonkosten extern personeel, kosten deelnemers, directe en indirecte kosten. Er kunnen dan ook geen andere kosten meer ingebracht worden in deze oproep.

De promotor moet het niveau van de personeelsleden aantonen aan de hand van de taakomschrijving in aanvraag en bij rapportering moet dit bewezen worden aan de hand van het diploma van het personeelslid en indien dit niet voorhanden is aan de hand van loonfiche, contract of het functieprofiel. Het is dus aan de promotor om te bewijzen dat de betrokken medewerker effectief op het aangegeven functieniveau tewerkgesteld wordt in de organisatie en daarvoor het brutoloon ontvangt dat binnen de organisatie van toepassing is op dat functieniveau. De anciënniteit moet aangetoond worden op basis van de arbeidsovereenkomst of de jaarloonfiche indien dit hierop vermeld staat.

Bijdragen in natura (het leveren van inbreng in de vorm van arbeid, goederen, diensten, ...) zijn niet subsidiabel.

Extern personeel

In de berekening van de standaardschalen is een forfait van 40% opgenomen voor alle andere kosten die binnen het project gemaakt worden. Deze forfait omvat dus zowel loonkosten extern personeel, kosten deelnemers, directe en indirecte kosten. Er kunnen dan ook geen andere kosten meer ingebracht worden in deze oproep.

Deelnemerskosten

In de berekening van de standaardschalen is een forfait van 40% opgenomen voor alle andere kosten die binnen het project gemaakt worden. Deze forfait omvat dus zowel loonkosten extern personeel, kosten deelnemers, directe en indirecte kosten. Er kunnen dan ook geen andere kosten meer ingebracht worden in deze oproep.

Directe kosten

In de berekening van de standaardschalen is een forfait van 40% opgenomen voor alle andere kosten die binnen het project gemaakt worden. Deze forfait omvat dus zowel loonkosten extern personeel, kosten deelnemers, directe en indirecte kosten. Er kunnen dan ook geen andere kosten meer ingebracht worden in deze oproep.

Indirecte kosten

In de berekening van de standaardschalen is een forfait van 40% opgenomen voor alle andere kosten die binnen het project gemaakt worden. Deze forfait omvat dus zowel loonkosten extern personeel, kosten deelnemers, directe en indirecte kosten. Er kunnen dan ook geen andere kosten meer ingebracht worden in deze oproep.

Onderbouwing inzet

De directe relatie tussen de opgebouwde planning en de inzet moet duidelijk blijken. Planningen die deze garantie niet geven, lopen risico op kortingen bij goedkeuring.

Tijdsregistratie intern personeel

Het is de verantwoordelijkheid van de promotor en de projectuitvoerders om de prestaties die door het intern personeel geleverd worden te registreren. Op deze manier kunnen de ingediende kosten verantwoord worden. De registratie gebeurt aan de hand van een verplicht sjabloon dat opgeleverd

wordt door het Departement WSE, afdeling ESF en dat verplicht gebruikt moet worden. Andere manieren van registreren zijn binnen deze oproep niet toegestaan.

Hoe kan je de kosten financieren?

Het budget van de oproep bedraagt 2.000.000 Euro Vlaamse financiering (begrotingsartikel JB0-1JDG2AC-WT 'Werking en Toelagen - DUURZAAM HR BELEID IN BEDRIJVEN EN ORGANISATIES (ERSV en EAD), VAK 2017). Er is geen maximale subsidie per project. Het budget dient gemotiveerd te worden in het projectvoorstel. Opgelet: de regelgeving in het kader van De minimissteun dient hierbij gevolgd te worden. Zie paragraaf 2.4 voor meer info.

Er is geen eigen inbreng vereist.

De financiering van het project is tweeledig:

A. 70% inspanningsfinanciering. Deze inspanningen dienen achteraf aangetoond te worden aan de hand van de hieronder verder beschreven bewijsstukken. Deze financiering telt mee voor 70% van het totale projectbudget.

B. 30% resultaatfinanciering: we financieren het behalen van positieve resultaten overeenstemmend met de resultaatsverbintenis. Deze financiering telt mee voor 30% van het totale projectbudget. Deze 30% zal a rato gekoppeld worden aan het aantal behaalde indicatoren op het einde van het project.

De steun is steeds additioneel. Dit wil zeggen dat het bedrag Vlaamse financiering pas kan berekend worden na vastlegging van de andere financieringsbronnen, zoals bijvoorbeeld publieke cofinanciering, Betaald Educatief Verlof, privaatrechtelijke financiering, ontvangsten.... Met andere woorden: de andere financieringsbronnen dienen eerst berekend en benut te worden.

Ontvangsten/Inkomsten (bijvoorbeeld inschrijvingsgelden, projecten die inkomsten genereren, verkoop syllabi, ...) die verworven worden door de uitvoering van een ESF-project tijdens de projectlooptijd dienen te worden ingebracht. Alle in te brengen ontvangsten moeten, wat de berekening van de financiering betreft, in mindering gebracht worden van financiering van de totale subsidiabele kosten.

Bijdragen die vanuit de private sector aan het ESF-project worden toegekend als medefinanciering van het project, zijn geen ontvangsten, maar private cofinanciering.

RSZ-verminderingen en IPA-kortingen moeten niet ingebracht worden als ontvangsten.

4 Hoe dien je een projectvoorstel in?

4.1 Registratie in de ESF-applicatie

Een project indienen kan enkel op onze ESF-applicatie. De toegang daartoe is mogelijk met een elektronische ID-kaart of het federaal token.

Via volgende link kan u de software voor de eID installeren of het federaal token aanvragen:

http://www.belgium.be/nl/online_dienst/app_zich_inschrijven.jsp

4.2 Indienen projectvoorstel

Om het projectvoorstel in te dienen, moet u inloggen in de ESF-applicatie. Hiervoor heeft u uw ondernemingsnummer nodig. Op volgende webpagina vindt u alle informatie: http://kik.esf-vlaanderen.be/kb/article/68-Wat_zijn_ondernemingsnummers_en_vestigingsnummers

Na het aanmelden vindt u onder het tabblad 'Oproep' de gewenste openstaande oproep. U kan ook het oproepnummer intikken en 'zoeken'.

Onder het tabblad 'Bijlagen' vindt u alle nodige informatie: de oproepfiche, de inhoudelijke handleiding en de financiële handleiding. Daarnaast zijn er nog andere documenten zoals een gedetailleerd kosten- en financieringsschema en verschillende sjablonen.

Lees al deze documenten goed door vooraleer het projectvoorstel in te dienen.

Bij het aanmaken van het projectvoorstel moet je volgende documenten voor handen hebben.

CHECKLIST VAN DOCUMENTEN DIE JE VOOR HANDEN MOET HEBBEN:

Naam document	Type document	Vink
Inhoudelijke analyse	Word	
Projectplanning	Excel	
Projectbegroting	Excel	
Kwaliteitsbewijs	Word	
Verklaring op eer in het kader van de minimalis of verklaring 'niet economisch voordeel'	Word	
Goedkeuring OR of bewijs consultatie indien bedrijven promotor zijn	Word	
Partnerschapsovereenkomsten	Word	

5 Ondersteuning bij de opmaak en het indienen van het projectvoorstel

Tot en met de deadline voor indiening van je projectaanvraag kun je bij de medewerkers van de afdeling ESF terecht voor volgende **ondersteuningsvormen**:

- aftoetsen projectideeën en inhoudelijke en financiële ondersteuning: wouter.verdonck@wse.vlaanderen.be en eline.vermeersch@wse.vlaanderen.be
- de ESF applicatie (IT-ondersteuning): esfsupport@vlaanderen.be
- kwaliteitsbewijs: erik.conings@wse.vlaanderen.be

Algemene infosessie:

Er zullen twee infosessies georganiseerd worden. Een eerste infosessie vindt plaats op **dinsdag 12 juli 2016** om **13.30u**. Een tweede infosessie zal gehouden worden op **dinsdag 6 september 2016** om **9.30u**.

Aansluitend op de infosessie van 12 juli 2016 zal een talententafel georganiseerd worden. Meer info hierover vindt u onder paragraaf 7.5.

Locatie:

Provinciehuis Leuven
Provincieplein 1
3000 Leuven

6 Hoe weet je of je projectvoorstel is goedgekeurd?

6.1 Selectieprocedure

Wanneer de promotor een projectvoorstel indient, komt dit terecht bij een evaluatiecollege dat bestaat uit één evaluator van het Departement WSE, afdeling ESF en één evaluator van het Departement WSE, afdeling Sociale Economie en Duurzaam Ondernemen. De evaluatoren maken onafhankelijk van elkaar een analyse op aan de hand van de beoordelingscriteria van deze oproep, namelijk relevantie, haalbaarheid en goed projectbeheer. Op elk van de drie criteria worden punten gegeven op 100. Een projectvoorstel wordt door een individuele evaluator als positief geëvalueerd wanneer het een minimale score van 60% voor Relevantie, 70% voor Haalbaarheid en 60% voor Goed projectbeheer behaalt.

Wanneer minimaal één evaluator een score van 60% voor Relevantie, 70% voor Haalbaarheid en 60% voor Goed projectbeheer toebedeelt, wordt het projectvoorstel besproken op een evaluatiecollege. Op basis van de argumentatie van de evaluatoren wordt een consensus nagestreefd. De beslissing is gebaseerd op een inhoudelijke argumentatie en niet op een gemiddelde score. De managementautoriteit maakt voorstellen van consensusteksten op. De voorstellen van consensustekst worden voorafgaand aan de vergadering van het evaluatiecollege, overgemaakt aan de evaluatoren. Op voorwaarde van bekrachtiging van de gevolgde procedure wordt het consensusvoorstel bekrachtigd door het Managementcomité. Indien er geen consensus bereikt wordt door de evaluatoren wordt de beslissing definitief genomen door het Managementcomité op basis van de originele stukken van het projectvoorstel.

Ingeval er onvoldoende middelen zijn om alle positief gescoorde projecten te financieren, wordt een rangschikking van de projecten gemaakt. Het gemiddelde van de scoring per criterium door de 2 lezers wordt eerst vergeleken met de minimale scoring (i.c. 60/70/60). Daarna wordt de minimumscore voor elk criterium met hetzelfde percentage verhoogd (bijvoorbeeld eerst $60+70+60*1\%$, $60+70+60*1\%$ en $60+70+60*1\%$, daarna 2% ...) en wordt dezelfde vergelijking gemaakt. Het % wordt verhoogd totdat men een lijst verkrijgt met projecten waarvoor voldoende middelen beschikbaar zijn. Indien ook hier projecten op een gelijk niveau komen, gaat het criterium relevantie voor op het criterium haalbaarheid dat op zijn beurt voorgaat op het criterium goed projectbeheer.

6.2 Projectbeslissing

De selectieperiode eindigt met een projectbeslissing. De oproepbeheerder maakt de beslissing elektronisch bekend aan de promotoren. De consensusteksten en opmerkingen, de input van de rapportperiodes en de vooruitbetalingen worden door de projectbeheerder en de interne evaluatoren in de ESF-applicatie verwerkt.

De beslissing kan positief of negatief zijn:

- Wanneer een project is goedgekeurd, ontvangt de promotor een e-mail van de projectbeheerder. Dit is de persoon waarmee de promotor contact kan mee opnemen voor het verder verloop van het project. Het project gaat van start op de voorziene begindatum van het project. Voor meer informatie over de start van het project, zie hoofdstuk 6 van deze oproepfiche.
- Wanneer een project is afgekeurd, ontvangt de promotor een e-mail van de projectbeheerder met een motivering van het negatief advies.

De geanonimiseerde evaluaties van de projectvoorstellen worden opgeladen bij het project in de ESF-applicatie en zijn daar raadpleegbaar.

Opgelet: Voor gemaakte en bewezen technische fouten is een herziening mogelijk en kunt u binnen de 15 kalenderdagen reageren via de ESF-applicatie: 'technisch bezwaar'.

6.3 Herkansing

Op basis van de evaluatie van de oproep en van de gehele evaluatie van de drie sporen zal bekeken worden of er in de toekomst al dan niet verder gewerkt zal worden met het systeem van een oproep. Een tweede indieningsronde is mogelijk na een positieve evaluatie en binnen het budgettaire kader van het gebruik van de oproep en na een aanpassing van de oproep naar aanleiding van de vaststellingen die voortvloeien uit de evaluatie van de eerste indieningsronde.

7 Wat zijn de verdere stappen na goedkeuring van het project?

7.1 Project- en partnerschapsovereenkomst

Nadat de promotor via de applicatie een positieve beslissing heeft doorgekregen van de projectbeheerder kan de projectovereenkomst worden opgesteld. Die wordt elektronisch ondertekend door de promotor en nadien door de algemeen directeur.

7.2 Voorschot

Promotoren hebben recht op een voorschot van 50% van de toegewezen middelen Vlaamse financiering, van zodra het Departement WSE deze middelen ontvangen heeft.

Voorschotten worden automatisch betaald aan rechthebbende promotoren na ondertekening van de projectovereenkomst.

Praktisch betekent dit :

- De uitbetaling van een voorschot bij de start van het project (na de ondertekening van de projectovereenkomst). Dit voorschot wordt als volgt berekend: Toegewezen bedrag Vlaamse financiering x 50%/totale looptijd projectperiode.
- De uitbetaling van een voorschot voor de volgende kalenderjaren (kan maximaal 30% bedragen en wordt proportioneel berekend volgens het aantal maanden) indien er voldoende benutting blijkt uit de vorige rapportering. Hierbij kan ook nooit meer uitbetaald worden dan 70% van de voorziene financiering.

De voorschotten kunnen echter pas uitgekeerd worden na ontvangst bij het Departement WSE van de middelen.

7.3 Administratieve verplichtingen

Registratie van het personeel

Het is de verantwoordelijkheid van de promotor en de projectuitvoerders om de prestaties die door het intern personeel geleverd worden te registreren. Op deze manier kunnen de ingediende kosten verantwoord worden. De projectuitvoering moet verlopen met opgave van begin- en einduur. De registratie gebeurt aan de hand van een verplicht sjabloon dat opgeleverd wordt door het ESF Vlaanderen en dat verplicht gebruikt moet worden. Andere manieren van registreren zijn binnen deze oproep niet toegestaan.

Oplevering van de registraties

De promotor moet de bewijsstukken van de ingebrachte kosten opladen in de digitale archiefruimte van ESF Vlaanderen. Een handleiding om de archiefruimte te gebruiken vind je op volgende website: http://www.esf-vlaanderen.be/sites/default/files/attachments/articles/handleiding_esf-applicatie.pdf

Indicatoren

Er dient resultaatgericht gewerkt te worden met meetbare indicatoren op projectniveau. De indicatoren, moeten SMART opgesteld worden door de promotoren in het projectvoorstel. Deze indicatoren moeten realistisch, maar toch uitdagend geformuleerd worden. Er dienen minimum 2 en

maximum 3 indicatoren geformuleerd te worden per actie met een goede mix van kwalitatieve en kwantitatieve indicatoren.

Binnen deze oproep wordt er gewerkt met een resultaatsverbintenis, die aangegaan wordt op basis van de goedgekeurde indicatoren. We financieren het behalen van positieve resultaten overeenstemmend met de resultaatsverbintenis. Deze financiering telt mee voor 30% van het totale projectbudget. Deze 30% zal a rato gekoppeld worden aan het aantal behaalde indicatoren op het einde van het project.

De resultaten van de indicatoren moeten opgeleverd worden bij zowel de tussentijdse als bij de eindrapportering.

7.4 Rapportering

Tijdens de looptijd van een project wordt er gevraagd tussentijds te rapporteren over de voortgang van het project, zowel inhoudelijk als financieel. De tussentijdse rapportering gebeurt via de ESF-applicatie. Eenmaal over een bepaalde periode gerapporteerd, wordt deze periode als afgelopen beschouwd.

Bij een project dat 24 maanden duurt rapporteert de promotor na afloop van het eerste projectjaar en na afloop van het tweede projectjaar.

	Rapportperiode	Deadline voor indiening
Tussentijdse rapportering	01/01/2017 – 31/12/2017	31/03/2018
Eindrapportering	01/01/2018 – 31/12/2018	31/03/2019

De rapportering is een **voortgangsrapport** waarbij de promotor het Departement WSE, afdeling ESF op de hoogte stelt van het verloop van het project.

Het bestaat uit een:

- **inhoudelijke rapportering.** Het Departement WSE, afdeling ESF geeft een WORD-document mee met vragen over de voortgang van het project. De promotor dient deze vragen zo volledig mogelijk te beantwoorden en het WORD-document in te dienen bij de rapportering.
- **aanpassing van de projectplanning.** De promotor vertrekt hierbij van de ingediende projectplanning bij het projectvoorstel. Bij de rapportering duidt de promotor aan welke wijzigingen er zich hebben voorgedaan in tijd en/of activiteiten.
- **financiële rapportering.** De promotor vertrekt hierbij van de ingediende financiële begroting bij het projectvoorstel. Bij de rapportering geeft de promotor aan welke kosten hij de voorbije projectperiode heeft gemaakt. Het Departement WSE, afdeling ESF geeft hiervoor een EXCEL-document mee. De promotor moet de onderliggende bewijsstukken voor de gemaakte kosten opladen in de ESF-archiefruimte.
- **resultaten indicatoren:** Bij elke rapportering worden de resultaten van de resultaatsindicatoren opgenomen.

7.5 Thematische werking

De geselecteerde promotoren engageren zich tot het actief deelnemen aan verschillende bijeenkomsten met de andere geselecteerden en belanghebbenden. Hiertoe zal een themawerking worden opgezet, die met een frequentie van maximaal 2 keer per jaar zal samenkomen. Deze bijeenkomsten zijn gericht op kennisdeling en het stimuleren van een lerend netwerk onderling. Het Departement WSE zal hierbij een faciliterende rol vervullen. Promotoren vanuit de andere maatregelen en/of oproepen die focussen op talent dienen hierbij aan te sluiten. De te behandelen thema's zullen samen met de goedgekeurde promotoren bepaald worden.

	Datum	Thema
Talententafel 1 + infosessie	12 juli 2016	
Talententafel 2	December 2016	
Themawerking 1	Mei 2017	
Themawerking 2	Oktober 2017	
Themawerking 3	Mei 2018	
Themawerking 4	Oktober 2018	

Talententafel 3: slotconferentie	December 2018	
----------------------------------	---------------	--

Daarnaast zullen er talententafels georganiseerd worden. Er zal een eerste talententafel met infosessie georganiseerd worden bij openstellen van de oproep. Dit zal doorgaan op 12 juli 2016. Hierop worden alle organisaties die geïnteresseerd zijn om een projectvoorstel in te dienen en de organisaties die een structurele overeenkomst zijn aangegaan met de Vlaamse overheid in het kader van spoor 3 uit de conceptnota 'Focus op Talent' uitgenodigd. Na bekendmaking van de goedgekeurde projecten, in december 2016, zal een tweede talententafel georganiseerd worden waarop naast de goedgekeurde projecten en de structurele projecten ook de sectoren die een sectorconvenant hebben afgesloten met de Vlaamse overheid, uitgenodigd zullen worden.

Elementen uit het VIONA-onderzoek 'leerstoel Integratie en Allochtonen' zullen meegenomen worden in de verschillende themawerkingen.

De laatste talententafel zal doorgaan in de vorm van een slotconferentie en zal plaatsvinden na afloop van de projecten.

Een visualisatie van de acties, en daaraan complementaire initiatieven, kan gebeuren aan de hand van een website met een overzichtskaart.

7.6 Controle

De controle van uw activiteiten gebeurt door het Departement WSE, afdeling ESF en wordt uitgevoerd door uw projectbeheerder. Deze controle verloopt voor de meeste rapporten 'on desk'. Steekproefsgewijs worden een aantal rapporteringen 'ter plaatse' gecontroleerd. Na de uitbetaling van uw rapport kunt u ook nog controle krijgen van de inspectiediensten van de Vlaamse Gemeenschap en van de Europese instanties.

7.7 Evaluatie

De evaluatie van deze oproep zal onderdeel zijn van de gehele evaluatie van de drie sporen uit de conceptnota 'Focus op Talent' via een Viona onderzoek dat in 2018 zal uitgevoerd worden. Dit zal geëvalueerd worden op macroniveau, m.i.v. de verhoging van evenredige arbeidsdeelname en effectieve verhoging van de werkzaamheidsgraad en op de gevoerde processen. In deze evaluatie wordt ook expliciet gekeken naar de progressie die is geboekt minstens voor wat betreft de groepen die zijn opgenomen in Pact2020.

8 Tijdslijn met verloop van het project

	ESF	Promotor	Looptijd acties (24 maanden)
jul/16	Openstellen oproep		
12/6/2016	Infosessie 1 en talententafel		
aug/16			
sep/16	Infosessie 2		
6/9/2016		Deadline indienen projectvoorstel + bijlagen zoals bepaald in oproepfiche	
30/09/2016			
okt/16			
nov/16	Bekrachtiging beslissing		
30/11/2016			
dec/16	Talententafel 2		
31/12/2016		Ondertekening projectovereenkomst	
jan/17	Uitbetaling voorschot TR		Start project
feb/17			
mrt/17			
apr/17			
mei/17			Themawerking
jun/17			
jul/17			
aug/17			
sep/17			
okt/17			Themawerking
nov/17			
dec/17		Einde eerste projectperiode	Infosessie TR
jan/18			
feb/18			
mrt/18			
31/03/2018		Deadline indienen TR	
apr/18			
mei/18			Themawerking
jun/18	Uiterlijke betalingsdatum TR + uitbetaling voorschot ER		
30/06/2018			
jul/18			
aug/18			
sep/18			
okt/18			Themawerking

nov/18			
dec/18	Talententafel 3: slotconferentie	Einde tweede projectperiode	Infosessie ER
jan/19			
feb/19			
mrt/19 31/03/2018		Deadline indienen ER	
apr/19			
mei/19			
jun/19 30/06/2019	Uiterlijke betalingsdatum ER		

9 Bijlagen

In te vullen sjablonen bij projectvoorstel:

- Vragen projectvoorstel oproep Focus op talent
- Sjabloon Planning oproep Focus op talent
- Excelfile Detaillering Kosten en financiering oproep Focus op talent
- Verklaring op eer in het kader van de minimis

Handleidingen bij projectvoorstel:

- Inhoudelijke handleiding oproep Focus op talent
- Handleiding overheidsopdrachten
- Nota de minimis
- FAQ de minimis

In te vullen sjablonen bij rapportering:

- Vragen rapportering oproep Focus op talent
- Excelfile Detaillering Kosten en financiering oproep Focus op talent