



Operationeel Programma ESF Vlaanderen

2014 - 2020

fiche oproep 500

Inclusieve Ondernemingen

Prioriteit 4

De fiche van de oproep werd ter advies voorgelegd aan het ESF Management Comité op 29/05/2020

1	Waarover gaat de oproep?	5
1.1	Situering	5
1.2	Doelstellingen en Acties	5
1.3	Wie behoort tot de doelgroep van de oproep?	8
1.4	Verwachte resultaten van de oproep	8
1.5	Opvolging project	8
1.6	Modus Operandi	9
1.7	Leerervaringen	10
2	Wie kan een project indienen?	12
2.1	Promotor en partners	12
2.2	Criteria op organisatieniveau	12
2.3	Criteria op projectniveau	13
2.4	Overheidsopdrachten en staatssteun	13
3	Hoe maak je een projectvoorstel op?	15
3.1	Inhoudelijke analyse	15
3.2	Projectplanning	15
3.3	Begroting en financiering	16
4	Hoe dien je een projectvoorstel in?	21
4.1	Registratie in de ESF-applicatie	21
4.2	Indienen projectvoorstel	21
5	Ondersteuning bij de opmaak en het indienen van het projectvoorstel	22
6	Hoe weet je of je projectvoorstel is goedgekeurd?	23
6.1	Selectieprocedure	23
6.2	Projectbeslissing	23
7	Wat zijn de verdere stappen na goedkeuring van het project?	25
7.1	Project- en partnerschapsovereenkomst	25
7.2	Voorschot	25
7.3	Administratieve verplichtingen	25
7.4	Rapportering	26
7.5	Kennisdeling	26
7.6	Coaching	26

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

Oproep Inclusieve Ondernemingen

7.7	MLP.....	27
7.8	Controle.....	27
8	Digitale archiefruimte.....	28
9	Bijlagen.....	30



Korte samenvatting van de oproep

Wat?

Vlaanderen stelt zich tot doel om tijdens deze beleidslegislatuur de werkzaamheidsgraad structureel te verhogen en meer mensen aan de slag te hebben.

Met deze oproep willen we daar toe bijdragen door ondernemingen en werkvloeren in Vlaanderen bewust te maken van de mogelijkheden van alle talenten op de arbeidsmarkt. Met een coherent aanbod willen we concrete handvaten aanreiken om de instroom en retentie van medewerkers op de werkvloer te ondersteunen.

De projecten vertrekken vanuit twee aanknopingspunten waarmee een onderneming, organisatie en/of werkvloer te maken heeft en waarrond een dienstverlening wordt uitgewerkt:

- 1) de invulling van vacatures rekening houdend met het beschikbare arbeidspotentieel (instroom)
- 2) werknemers duurzaam aan de slag houden in huidige of nieuwe functie of sector (retentie).

De promotoren bieden hiervoor een coherent ondersteuningsaanbod aan ondernemingen, zelfstandigen, organisaties, werknemers, werkzoekenden/inactieven en actoren in het sociaal overleg om dit structureel aan te pakken en stappen te zetten richting de ontwikkeling van een inclusieve arbeidsmarkt.

Uitgangspunten zijn onder meer de hoge tewerkstellingsvraag in sommige sectoren, de onbenutte mogelijkheden van het beschikbare arbeidspotentieel, in het bijzonder werkzoekenden, niet-beroepsactieve groepen en werknemers die de transitie maken van werk naar werk. Tegelijk moet er ook aandacht kunnen zijn voor de mogelijke impact van economische disrupties en veranderingen, bv. de recente corona-crisis op de arbeidsmarkt, op de tewerkstellingskansen van specifieke doelgroepen.

De projecten nemen onder meer de reële rekruteringsbehoeften van ondernemingen als aanknopingspunt en formuleren een passend aanbod om de drempels tussen vraag (tewerkstellingsvraag ondernemingen) en aanbod (onbenut arbeidspotentieel) te verlagen.

Tegelijk komt het aanbod ook tegemoet aan de maatschappelijke rol die ondernemingen opnemen, om mensen duurzaam aan boord te houden, in het bijzonder de meer kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt.

Ze zetten zowel in op het ondersteunen van de onderneming in relatie tot de werkzoekenden en werknemer, de werknemer, als op het (structureel) adapteren (inclusief maken) van de ondernemingen en hun werkvloer.

We willen zo met een coherent aanbod concrete handvaten aanreiken voor zowel werkgevers als werknemers om een inclusieve onderneming, werkvloer en cultuur waar te maken. Tevens versterken we de positie van kwetsbare werknemers en werkzoekenden op scharniermomenten, zoals bij een economische crisis of een herstructurering.

De initiatieven zijn complementair met de bestaande initiatieven. Ze bieden een geïntegreerd en vraaggericht 1^{ste} lijns-aanbod op maat en verwijzen waar mogelijk en vereist door naar aansluitende initiatieven. Waar nodig vullen ze hiaten op. Ze zorgen voor de wisselwerking tussen bemiddeling en instroom, het ondersteunen van de ondernemingen bij het individuele

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

instroomtraject of loopbaantraject van medewerkers en streven naar de structurele inbedding van HR-processen van inclusief ondernemen op de werkvloer.

Wie?

Met deze oproep richten we ons naar samenwerkingsverbanden die vanuit een integrale aanpak en complementaire expertise de doelgroepen ondersteunen. De projecten richten zich op een sluitend en geïntegreerd Vlaanderen breed aanbod.

Het kan onder meer gaan om samenwerkingsverbanden van (interprofessionele) werkgevers- en werknemersorganisaties, , experts, innovators, bemiddelings- en opleidingsactoren, taalactoren, edm, ..

Hoeveel?

Er is een oproepbudget van 13.600.000 Euro ESF en VCF middelen. Projecten worden voor 5.440.000 miljoen euro ESF middelen gefinancierd en met 8.160.000 euro middelen Vlaamse cofinanciering Beleidsdomein Werk (VCF).

Er is een resultaatgerichte financiering voorzien voor de acties die direct de beoogde doelgroepen ondersteunen. De projecten maken een budget op in functie van de doelstellingen van het project, de schaal en het vooropgestelde bereik van de doelgroepen met een minimumbudget van 300.000 euro

Er is een eigen inbreng voorzien van 15% van de middelen. Elk goedgekeurd project heeft recht op maximaal 34% ESF middelen en 51% middelen Vlaamse cofinanciering.

Voor de kosten wordt er gewerkt met vereenvoudigde kostensoorten op basis van de brutolonen van de medewerkers in het project. De projectadministratie beperkt zich in grote lijnen tot het bewijzen van de gepresteerde tijd (in uren of met een door de medewerker toegewezen percentage van zijn arbeidsduur aan het project) en het aanleveren van één loonfiche per medewerker en de rapportering over de voortgang en het bereik van de acties.

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 5 juni 2020. Projectvoorstellen indienen kan tot en met 20 juli 2020.

De goedgekeurde projecten gaan van start op 1 oktober 2020 en lopen voor een periode van maximaal 27 maanden tot 31 december 2022.

Er wordt een infosessie voorzien op 16 juni om 14u (virtueel via Microsoft Teams)

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

1 Waarover gaat de oproep?

1.1 Situering

Tegen de achtergrond van een groeiende economie en een demografische transitie, kenmerkte onze arbeidsmarkt zich tot begin 2020 door een grote arbeidskrapte. Daarom deelden de Vlaamse Regering en de sociale partners de ambitie om deze legislatuur de werkzaamheidsgraad structureel te verhogen en meer mensen aan de slag te hebben.

Ondertussen heeft de corona-crisis wereldwijd een ongekeerde impact. Het is nog onduidelijk wat het precieze effect zal zijn op de economie en de arbeidsmarkt. Op korte en middellange termijn zal de negatieve impact op de economie in ieder geval gevolgen hebben op onze arbeidsmarkt. Zo zullen personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt zoals o.a. ouderen, personen met een beperking, gezondheidsproblematiek of een migratieachtergrond, kortgeschoolden (en personen met beperkte digitale vaardigheden), ... meer aandacht vereisen .

We moeten vermijden dat mensen langdurig werkloos blijven. We zullen werkenden en werkzoekenden moeten ondersteunen om hun loopbaan in handen te nemen. Ook in een (post)corona-tijdperk blijft de uitdaging om iedereen mee te krijgen overeind. Door werknemers te ondersteunen op moeilijke scharniermomenten vermijden we dat ze in een negatieve spiraal terechtkomen.

De doelstelling is dat alle talenten goed terechtkomen in ondernemingen en op werkvloeren en vervolgens duurzame loopbanen kunnen uitbouwen. Hiervoor is een meer inclusieve arbeidsmarkt en werkvloer nodig. Daar waar personen in de werkloosheid terecht zouden komen moeten we via een actief outplacementbeleid en steun bij herstructurering hen spoedig aan een nieuwe job helpen. Werkgevers zullen daarbij aangemoedigd moeten worden om breed te kijken naar het beschikbare arbeidspotentieel en stil te staan bij hun verwachtingen. Door inclusief in te zetten op talenten, zetten we ondernemingen verder op weg richting innovatie, productiviteit en groei ook in een (post)-corona-context.

Kader Europees Sociaal Fonds Vlaanderen

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

De verandering die het Operationeel Programma via deze investeringsprioriteit wil bereiken is dat organisaties van stakeholders erin slagen om door deze acties, een vernieuwing in beweging te brengen te brengen die gericht is op een verbeterde organisatiewerking op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Deze verandering wordt gemonitord via surveys. Via een jaarlijkse rapportering wordt een samenvatting gemaakt van het bereik van de veranderingen die de ondernemingen aankondigden in hun projectvoorstel.

1.2 Doelstellingen en Acties

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

Met een coherent en geïntegreerd dienstverleningsaanbod willen we ondernemingen in Vlaanderen bewust maken van de mogelijkheden van alle talenten op de arbeidsmarkt én hen concrete handvaten aanreiken om de instroom en retentie van medewerkers op de werkvloer duurzaam te ondersteunen. De dienstverlening moet onmiddellijk inzetbaar zijn en aangeboden kunnen worden aan de Vlaamse ondernemingen en hun werknemers.

De dienstverlening moet inzichten kunnen geven over een inclusieve aanpak die zich uitstrekt over bedrijfsstrategie, HR-strategie, arbeidsorganisatie, samenwerken en omgaan met elkaar op de werkvloer.

De projecten vertrekken vanuit twee aanknopingspunten waarmee een onderneming, organisatie en/of werkvloer te maken heeft en waarrond een dienstverlening wordt uitgewerkt:

- 1) de invulling van vacatures rekening houdend met het beschikbare arbeidspotentieel (instroom)
- 2) werknemers duurzaam aan de slag houden in huidige of nieuwe functie of sector (retentie).

De promotoren bieden hiervoor een coherent ondersteuningsaanbod aan ondernemingen, zelfstandigen, organisaties, werknemers, werkzoekenden/inactieven en actoren in het sociaal overleg om dit structureel aan te pakken en stappen te zetten richting de ontwikkeling van een inclusieve arbeidsmarkt.

Uitgangspunten van de dienstverlening zijn onder meer de hoge tewerkstellingsvraag in sommige bedrijfssectoren, de onbenutte mogelijkheden van het beschikbare arbeidspotentieel, in het bijzonder werkzoekenden, de niet-beroepsactieve groepen en de werknemers die de transitie maken van werk naar werk. Tegelijk moet er in de projecten ook aandacht kunnen zijn voor de mogelijke impact van economische disrupties, bv. de recente corona-crisis op de arbeidsmarkt, op de tewerkstellingskansen en de inzetbaarheid van specifieke doelgroepen en de manier waarop ondernemingen hier mee omgaan. Op deze scharniermomenten, zoals bij een herstructurering, ondersteunen ze werknemers om hun talenten te identificeren en verder te ontplooien op de arbeidsmarkt.

De projecten nemen onder meer de reële rekruteringsbehoeften van ondernemingen als aanknopingspunt en formuleren een passend aanbod om de drempels tussen vraag (tewerkstellingsvraag ondernemingen) en aanbod (onbenut arbeidspotentieel) te verlagen. Tegelijk moet het aanbod ook tegemoet kunnen komen aan de maatschappelijke rol die ondernemingen opnemen, om mensen duurzame loopbanen te laten uitbouwen.

Deze inclusieve aanpak moet bruggen kunnen slaan tussen het beschikbare arbeidspotentieel, groepen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt (inclusief niet-beroepsactieven), maar verbetert evenzeer de vlotte overgang van werk naar werk en van werkloosheid naar werk. De projecten zorgen ervoor dat elke werknemer op zijn of haar sterkte ingezet kan (blijven) worden of versterkt de arbeidsmarktpositie van toekomstige en zittende werknemers. Tegelijk moet het ook antwoorden kunnen bieden hoe duurzaam om te gaan met talent tegen de achtergrond van een veranderende en innoverende omgeving.

Belangrijke bestanddelen van een coherent dienstverleningsaanbod van sensibiliseren en bewustmaken en het ondersteunen van ondernemingen in hun duurzame omslag naar een inclusieve werkvloer, zijn de start (aanwerving, stage, werkplekleren, ..) van en de eerste periode van tewerkstelling van de ingestroomde medewerker. Deze periode is cruciaal en vraagt in de projecten om het goed benutten van de begeleidingsexpertise en om een goede wisselwerking tussen bemiddeling, begeleiding en instroom op de werkvloer.

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

De projecten zetten zowel in op het ondersteunen van de onderneming in relatie tot de individuele werkzoekenden of werknemers, de werknemers, als op het structureel adapteren (inclusief maken) van de ondernemingen en hun werkvloer in die veranderende context. Ze staan telkens in het teken van het versterken van het inclusief vermogen of de inclusieve aanpak van (het geheel van) een onderneming, organisatie of werkvloer. Dergelijke aanpak vertrekt vanuit de mogelijkheden en meerwaarde van elk individu en draagt van daaruit bij aan de realisatie van een hogere werkzaamheidsgraad met een evenredige participatie op de arbeidsmarkt van groepen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, zoals personen met een migratie-achtergrond, personen met een arbeidsbeperking, kortgeschoolden en oudere werknemers..

Het gehanteerde instrumentarium zal zoveel mogelijk gedifferentieerd en op maat van het individu en de onderneming worden ingezet. De projecten vertrekken vanuit de concrete noden van ondernemingen om het instroomtraject van individuele medewerkers te ondersteunen. Ze slaan zoveel mogelijk de brug tussen het bemiddelingsproces en competentieversterkend traject van werkzoekenden (inclusief kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt en niet-beroepsactieve groepen) en het instroomproces op de werkvloer. Tegelijk gaan ze vanuit het individuele instroomtraject op zoek naar duurzame mogelijkheden om het inclusie- en HR-beleid te verstevigen en te verankeren.

We willen zo projecten die met een coherent dienstverleningsaanbod concrete handvaten aanreiken voor werkgevers als voor werknemers om een inclusieve onderneming, werkvloer en cultuur waar te maken. Dit kan onder meer door de arbeidsorganisatie te heroriënteren, het aanwervings- en instroomproces anders in te vullen, het onthaalbeleid te herdenken, vacatures anders te omschrijven, jobs en functies te hertekenen, omscholing, (bij)scholing en doorstroommogelijkheden voor medewerkers te realiseren, retentiebeleid uit te denken, een inclusieve cultuur te installeren, sociaal overleg ondersteunen in ondernemingen met het oog op het verankeren van een inclusief beleid (i.e. het duurzaam en systematisch adapteren van de bedrijfsvoering en arbeidsorganisatie), ..

De dienstverlening kan ook inspelen op het versterken van ondernemingen om adaptief om te gaan met economische en maatschappelijke veranderingen, bijvoorbeeld ten gevolge van economische disrupties, crisissituaties en de mogelijke impact van de Corona-crisis. In dit kader kunnen ook ondersteunende acties ten aanzien van werknemers aangereikt worden.

De initiatieven zijn complementair met de bestaande initiatieven. Dat betekent dat ze hiaten opvullen en hier tegenover een geïntegreerd en vraaggericht 1ste lijns-aanbod op maat plaatsen en waar mogelijk en vereist doorverwijzen naar aansluitende initiatieven. Ze zorgen voor de wisselwerking en warme overdacht tussen bemiddeling en instroom, het ondersteunen van het individuele instroomtraject of loopbaantraject van medewerkers en streven naar de structurele inbedding van organisatie- en HR-processen die inclusief ondernemen op de werkvloer versterken.

De projecten zijn aanvullend op en versterken de initiatieven in de sectorconvenants, ze gidsen richting de mogelijkheden van de KMO-portefeuille, de werkbaarheidsinitiatieven van ESF (Werkbaarheidscheques en Oproep Drive) en sluiten waar relevant aan op de projecten in de ESF oproepen van Outreach & Activering en doen zoveel mogelijk beroep op het aanbod van de VDAB en VDAB-partners, doelgroepverminderingen, het aanbod van MVO Vlaanderen, andere ESF oproepen als AI 2020, ...

In het projectvoorstel zal een overzicht gemaakt worden van de verschillende acties die het project omvat, hoe deze acties zullen tegemoet komen aan het structureel en duurzaam
////////////////////////////////////

versterken van het inclusie-vermogen van ondernemingen en hoe de projecten tegemoet komen aan de doelstelling om een vraaggerichte ondersteuning van de ondernemingen met hun medewerkers te realiseren.

In het projectvoorstel wat het vooropgestelde bereik is, zowel ten aanzien van de directe individuele ondersteuning van de ondernemingen of hun (toekomstige) medewerkers als ten opzichte van de sensibiliserende initiatieven. Tegenover de directe ondersteuning van de beoogde doelgroepen zal een resultaatsfinanciering van 100% worden geplaatst. (cf. infra)

1.3 Wie behoort tot de doelgroep van de oproep?

Met deze oproep richten we ons naar samenwerkingsverbanden die vanuit een integrale aanpak en complementaire expertise kunnen inzetten op ondersteunen van de beoogde doelgroepen. De projecten richten zich op een sluitend en geïntegreerd Vlaanderen breed aanbod. De partners beschikken over de nodige expertise, innovatief vermogen en netwerk om de ondernemingen te bereiken.

Het kan onder meer gaan om samenwerkingsverbanden van (interprofessionele) werkgevers- en werknemersorganisaties, experts, innovators, bemiddelings- en opleidingsactoren, taalactoren, edm, ..

Zowel organisaties uit het Brussels Hoofdstedelijk Gewest als het Vlaams Gewest kunnen deelnemen aan deze oproep, voor zover hun werkingsgebied ondernemingen, werknemers en inwoners omvat in het Vlaams Gewest.

De projecten omvatten een verplicht partnerschap tussen meerdere organisaties die samen een complementair en Vlaanderen breed aanbod opzetten.

1.4 Verwachte resultaten van de oproep

De projecten hebben tot doel om ondernemingen en (toekomstige) werknemers rechtstreeks te ondersteunen, zowel met een vraaggericht ondersteunend aanbod als met brede sensibiliserende activiteiten.

Doelstelling van de projecten is om met vraaggerichte acties de arbeidsmarktpositie van werknemers in ondernemingen te versterken en het inclusie-vermogen van ondernemingen en hun werkvloer te verhogen met het oog op het verankeren van een inclusief beleid.

Het projectvoorstel beschrijft de activiteiten en plaatst voor de activiteiten die de ondernemingen rechtstreeks ondersteunen een vooropgesteld bereik met duidelijke KPI's (aantal ondernemingen en/of (toekomstige) werknemers).

Ten opzichte van het vooropgesteld bereik is er een resultaatsfinanciering van 100% verbonden aan die activiteiten die de beoogde doelgroep direct ondersteunen (zie ook resultaatsgerichte financiering)

1.5 Opvolging project

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

De promotoren werken in het projectvoorstel een opvolgingsstructuur uit om de tussentijdse resultaten, indicatoren en mijlpalen periodiek op te volgen (bijvoorbeeld in stuur- en projectgroepen).

1.6 Modus Operandi

Met de analyse van de modus operandi gaat de afdeling ESF na of en in hoeverre deze oproep rekening moet houden met bepaalde doelgroepen en met territorialiteit. Aan de hand van deze analyse wordt artikel 7 en 8 van Verordening Nr. 1304/2013 van het Europees Parlement en van de Raad van 17 december 2013 betreffende het Europees Sociaal Fonds en tot intrekking van Verordening (EG) nr. 1081/2006 van de Raad mee in rekening genomen.

criterium	van toepassing?	hoe toepassen in oproep?
		Algemeen: De mate waarin gender, diversiteit, aandacht voor migranten en ouderen relevant is en op welke manier hier relevante acties tegenover worden geplaatst zal in het projectvoorstel worden bevraagd.
DOELGROEP		
Gender	X	Zowel ten aanzien van instroom, retentie en het uitbouwen van duurzame loopbanen is gender een belangrijke component. De mate waarin genderspecten relevant zijn en er een antwoord op geboden wordt met de aangeboden dienstverlening zal bevraagd worden bij het indienen van het projectvoorstel.
Diversiteit	X	Deze oproep heeft tot doel om de mogelijkheden van het onbenut arbeidspotentieel te verhogen. De dienstverlening zal mee een antwoord bieden op de ondervertegenwoordiging van specifieke groepen op de arbeidsmarkt en hier tegenover ondersteuning bieden aan werkgevers en werkvloeren. De projecten werken een vraaggerichte dienstverlening uit op maat van de noden die werkgevers ervaren ten aanzien van de duurzame inschakeling, retentie en loopbanen van medewerkers.
Migranten	X	Mensen met een migratie-achtergrond vinden moeizamer de weg naar de arbeidsmarkt. De gevraagde dienstverlening heeft tot doel om de brug te slaan tussen groepen die ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt en de vraagzijde van de arbeidsmarkt.
Ouderen	X	De oproep heeft inherent oog voor instroom van oudere werknemers als deel van de ondervertegenwoordigde groepen en voor het duurzaam aan de slag houden van (oudere) werknemers.

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

TERRITORIALITEIT		
Territorialiteit	/	Het aanbod is Vlaanderen breed en zet niet in op specifieke regio's.
Steden	/	Het aanbod is Vlaanderen breed en zet niet specifiek in op een stedelijke component.

1.7 Leerervaringen

- In het kader van Focus op Talent experimenteerden structurele partners en partners uit het ruimere middenveld reeds met vernieuwende vormen van werkplekieren, een methodiek om de mindset te verruimen bij knelpuntvacatures, samenwerking met VDAB om de brug tussen vraag en aanbod dichterbij elkaar te brengen, acties die het samenleven en samenwerken op de werkvloer kunnen bevorderen, acties om werkvloeren en personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt dichterbij elkaar te brengen, acties om ondernemingen informatie aan te reiken over hoe drempels verlaagd kunnen worden, ...

- Tijdens de Zoekconferentie Elk Talent telt werden -samen met tal van partners, ondernemingen en verenigingen- reeds hefboomen en drempels gedetecteerd om de werkvloer inclusiever te maken, in het bijzonder naar vrouwen met een migratie-achtergrond;

- In het kader van de sectorconvenants stimuleren we sectoren al generaties om hun schouders te zetten onder 'meer mensen duurzaam aan de slag' door in te zetten op aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, competentieontwikkeling, werkbaar werk, diversiteit en non-discriminatie. De sectoren mikken hier op alle doelgroepen, hun ondernemingen (en het menselijk kapitaal in die ondernemingen).

- In het kader van de ESF-oproep 'tewerkstellingstrajecten voor de inactieve arbeidsreserve' wordt gepiloteerd met werkgevers en lokale initiatieven om niet-beroepsactieven (opnieuw) aan het werk te krijgen vanuit een inclusieve benadering in ondernemingen. De ESF-oproep 'Outreach & activering' richt zich op de aanbodzijde, door het aanspreken en bereiken van niet-beroepsactieve personen of werkzoekenden waarvoor VDAB momenteel geen aandacht geeft. Vanuit een lerend netwerk wordt de brug geslagen tussen vraag en aanbod en worden goede praktijken en obstakels waar men op botst op frequente basis gedetecteerd en uitgewisseld.

- De #zeroexclusion-beweging die VDAB heeft opgestart waarbij VDAB vanuit onder andere goede praktijken in ondernemingen werkgevers wil sensibiliseren en stimuleren om stappen te zetten richting een inclusieve onderneming en waarbij zij werkgevers die hieraan willen werken met elkaar in contact willen brengen.

- In diverse ESF-oproepen rond innovatie en transnationaliteit gingen promotoren aan de slag om instrumenten te ontwikkelen om jobcrafting en jobcarving mogelijk te maken voor diverse profielen en sectoren, om draaiboeken uit te werken hoe een onderneming dit in de praktijk kan brengen, ...

- De ronde tafel rond werk en gezondheid gaat op zoek naar een visie en een engagement om de (re)integratie van langdurig zieken te doen slagen.

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

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

De projecten omvatten een verplicht partnerschap tussen meerdere organisaties die samen een complementair en Vlaanderen breed aanbod opzetten. Het kan onder meer gaan om samenwerkingsverbanden van (interprofessionele) werkgevers- en werknemersorganisaties, experts, bemiddelings- en opleidingsactoren, lokale besturen ...

Zowel organisaties uit het Brussels Hoofdstedelijk Gewest als het Vlaams Gewest kunnen deelnemen aan deze oproep, voor zover hun werkingsgebied ondernemingen, werknemers en inwoners omvat in het Vlaams Gewest.

Lokale besturen kunnen deelnemen aan de oproep, voor zover de dienstverlening zich richt tot externe ondernemingen, niet de eigen organisatie of de eigen medewerkers.

Een van deze organisaties neemt de rol van promotor op. De andere organisaties worden partner in het project.

De promotor heeft telkens juridische verantwoordelijkheid en verzorgt de communicatie met de afdeling ESF Vlaanderen & Duurzaam ondernemen.

De promotor en de partners ondertekenen een partnerschapsovereenkomst waarin de inhoudelijke en financiële afspraken worden vastgelegd. De partnerorganisaties worden in de ESF-applicatie kenbaar gemaakt onder de tab 'Projectorganisatie'. De overeenkomst wordt opgeladen als bijlage bij het project.

2.2 Criteria op organisatieniveau

De promotor moet aan volgende criteria op organisatieniveau voldoen:

- De promotor en de partners moeten over rechtspersoonlijkheid beschikken (tenzij de promotor of partner een vakbond is)
- De promotor moet voldoende kredietwaardig zijn om het ingediende project te dragen. Deze check gebeurt door de Afdeling ESF en Duurzaam ondernemen via een koppeling met Digiflow van de federale overheid.
- Enkel organisaties (promotor, partner en onderaannemer) die in de op te zetten dienstverlening rechtstreeks contact maken met de deelnemer moeten aan het kwaliteits- en registratiemodel van dienstverleners binnen Werk en Sociale Economie voldoen. Indien deze dienstverlening deel uitmaakt van uw projectvoorstel, dient u op het moment van indiening van het projectvoorstel minstens een aanvraag tot kwaliteitsregistratie in via het WSE-loket.

Begin hier tijdig aan. Meer informatie op www.vlaanderen.be/kwaliteitsregistratie-wse

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

Opgelet:

- Voor het WSE-loket heeft u andere rechten nodig dan voor de ESF-applicatie.
- ESF – kwaliteitsopstappen, ESF – kwaliteitsluiken en ESF – labels worden niet aanvaard.

Belangrijk, scholen zijn vrijgesteld van deze registratie wegens de aanwezigheid van het kwaliteitssysteem dat op hen van toepassing is.

2.3 Criteria op projectniveau

De promotor moet bij het opmaken van het projectvoorstel volgende criteria respecteren:

- Het projectvoorstel moet opgesteld zijn in het Nederlands. (ontvankelijkheidscriterium)
- Het projectvoorstel moet in de ESF-applicatie. opgeladen en ten laatste op 20 juli ingediend zijn.

De promotor moet zich registreren 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 je de software voor de eID installeren of het federaal token aanvragen: http://www.belgium.be/nl/online_dienst/app_zich_inschrijven.jsp.

2.4 Overheidsopdrachten en staatssteun

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:
 - ✓ Doel is algemeen belang: terug te vinden in de doelomschrijving van de statuten. (“opgericht met het specifieke doel om”)
 - ✓ Rechtspersoonlijkheid hebben
 - ✓ 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>.

Staatssteun

DAEB steun

De verleende steun, die aan de goedgekeurde projecten wordt toegewezen, wordt toegekend met in achtneming van de voorwaarden van het besluit 2012/21/EU van de Commissie van 20 december 2011 betreffende de toepassing van artikel 106, lid2, van het Verdrag betreffende de

3 Hoe maak je een projectvoorstel op?

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

1. Een inhoudelijke analyse door het beantwoorden van de inhoudelijke vragen
2. Een projectplanning
3. Een financiële begroting

Deze documenten moeten rekening houden met het ontvankelijkheidscriterium zoals hierboven beschreven.

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 de verwachtingen van de oproep.

Het sjabloon voor deze inhoudelijke analyse wordt ter beschikking gesteld via de ESF-Applicatie. De promotor moet deze vragen zo volledig mogelijk beantwoorden.

Document: Inhoudelijke vragen Oproep

Beoordelingscriteria

Een projectvoorstel wordt door het evaluatiecollege beoordeeld op basis van volgende beoordelingscriteria:

Haalbaarheid	/ 40
Relevantie	/ 40
Goed projectbeheer	/20

De detaillering van de beoordelingscriteria vind je als bijlage in de applicatie.

Document: Beoordelingscriteria Oproep

3.2 Projectplanning

Op te leveren product

Bij het projectvoorstel wordt een planning toegevoegd, in een tijdsbalk worden de verschillende fases van het project.

Document: Planningsdocument Oproep

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

3.3 Begroting en financiering

De promotor maakt een projectbegroting op. Dit is een overzicht van de geraamde kosten voor het intern personeel van de promotor en de partners in het project. De promotor maakt in de projectbegroting een overeengekomen verdeling van de kosten en de financiering tussen de partners in het project.

Er is een resultaatgerichte financiering voorzien voor de acties die direct de beoogde doelgroepen ondersteunen. De projecten maken een budget op in functie van de doelstellingen van het project, de schaal en het vooropgestelde bereik van de doelgroepen met een minimumbudget van 300.000 euro. Hiervoor is een EXCEL-document beschikbaar waarin de kosten en financiering worden opgemaakt. De promotor dient dit Excel-document zo volledig mogelijk in te vullen en als bijlage toe te voegen in de applicatie bij het indienen van het projectvoorstel.

Document: Projectbegroting en financiering

Welke kosten kan je inbrengen?

Kosteneenheid

Als kosteneenheid gelden de uren die door de interne personeelsleden gewerkt wordt aan de projectuitvoering. De inhoudelijke werking omvat de uren voor de activiteiten, zoals goedgekeurd in het projectvoorstel en het actieplan.

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 het forfait van 40% (zie hieronder) Met administratieve taken bedoelen wij bijvoorbeeld het nakijken van de registraties, het lay-outen van een rapport, enzovoort.

Middagpauze en tijd woon-werkverkeer:

Enkel geregistreerde uren die besteed zijn aan de inhoudelijke taken 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 geschrapd.

Standaarduurtarief

In deze oproep wordt er gewerkt met een standaarduurtarief voor elke medewerker en een forfait van 40% voor alle andere kosten.

De overige rubrieken kunnen niet ingebracht worden.

Er wordt in deze oproep gewerkt met een standaarduurtarief (SUT) voor de inzet van de interne medewerkers.

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

Het standaard uurtarief wordt berekend door het voltijds brutoloon van een medewerker te vermenigvuldigen met een factor van 1,2 %

Deze factor werd samengesteld uit een fair en redelijk aandeel aan loonkosten bovenop het brutoloon en eventuele loonkostreducties voor de werkgever en werknemer.

Het brutoloon dat als basis geldt is het brutoloon van de maand januari of indien de medewerker nog niet in dienst was het brutoloon van de eerste volledige maand van tewerkstelling. Enkel het brutoloon geldt als basis. Andere kosten kunnen niet meegenomen worden voor de berekening van het standaarduurtarief. Er wordt een maximum standaarduurtarief gehanteerd van 100 euro/ uur. Er kan maximaal 1720 uur per jaar ingebracht worden.

Voorbeeld: een medewerker met een voltijds brutoloon van 3.000 euro heeft een standaarduurtarief van 36 euro (3.000 euro x 1,2%).

Aan te leveren document bij indiening

- Loonfiche van januari of loonfiche van eerste volledige maand van tewerkstelling.
 - o Voor de medewerkers die al in dienst zijn, bij indienen van het voorstel.
 - o Voor de overige medewerkers bij rapportering.

Er wordt in deze oproep de mogelijkheid geboden tot actualisering van het standaarduurtarief voor elke nieuwe rapportperiode. Voor de eerste rapportperiode geldt januari 2020 als basis (of de eerste volledige maand van volledige tewerkstelling). Voor de tweede rapportperiode geldt januari 2021 als basis. Voor elke rapportperiode wordt er dus één loonfiche als basis genomen.

De kost van het interne personeel = Aantal uren inhoudelijk gewerkt x standaarduurtarief.

Forfait van 40% voor alle andere kosten

Er wordt in de oproep gewerkte met een forfait van 40% voor alle andere kosten die in het project gemaakt worden. Het forfait wordt op de totale kost van het intern personeel toegepast.

Deze kosten moeten niet meer bewezen worden door de promotor.

Stap 1: bereken alle personeelskosten op basis van het aantal uren inhoudelijk gewerkt en het standaarduurtarief

Voorbeeld

- Medewerker X werkt 500 uur op het project en heeft in januari een brutoloon van 3.000 euro met een standaarduurtarief van 36 euro. De totale kost van medewerker X bedraagt 18.000 euro (500 x 36 euro)

- Medewerker Y werkt 1000 uur op het project en heeft een brutoloon van 2.000 euro met een standaarduurtarief van 24 euro. De totale kost van medewerker Y bedraagt 24.000 euro (1000u x 24 euro)

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

Oproep Inclusieve Ondernemingen

Stap 2: Bereken het forfait van 40% op de totale kost van het intern personeel

In het voorbeeld:

- Er is een totale kost van 42.000 euro (18.000 euro + 24.000 euro)
- Het forfait voor alle andere kosten bedraagt 16.800 euro (= 42.000 x 40%)

Dit forfait omvat dus zowel kosten voor extern personeel, kosten deelnemers, directe en indirecte kosten. Er kunnen geen andere kosten meer ingebracht worden in deze oproep.

Statutaire personeelsleden

Statutaire personeelsleden kunnen kosten maken in het project zoals hierboven beschreven. Aan financieringszijde moet hun loonkost op basis van het standaarduurtarief ingebracht worden

In het voorbeeld:

Een statutair personeelslid X werkt 500 uur op het project en heeft in januari een brutoloon van 3.000 euro met een standaarduurtarief van 36 euro. De totale kost van medewerker X bedraagt 18.000 euro (500 x 36 euro).

- Aan kostenzijde wordt er een kost aanvaard van 18.000 euro + 7.200 euro (forfait van 40%) = 25.200 euro.
- Aan financieringszijde moet er 18.000 euro ingebracht worden bij de rubriek andere publieke financiering.

Wanneer statutaire personeelsleden door een contractueel personeelslid worden vervangen, geldt het brutoloon van de vervanger als basis. In dat geval moet de loonkost niet als publieke cofinanciering ingebracht worden.

Bij vervanging van statutair personeel laadt u de vervangingsovereenkomst, die de relatie tussen de contractueel vervanger en het statutair personeelslid duidt, op bij uw project. In het kosten en financieringsdocument koppelt u het brutoloon van de vervanger met de tijdsregistratie van het statutair personeelslid dat op het project werkt.

Bijdragen in natura

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

Onderbouwing inzet

De directe relatie tussen het opgebouwde plan van aanpak en de personeelsinzet moet duidelijk blijken. Je neemt in het kosten- en financieringsschema best de fasen en activiteiten over die opgenomen werden in het plan van aanpak.

De inzet van middelen staat in relatie tot de doelstellingen en reikwijdte van het project, de mate waarin partners deelnemen, de betrokkenheid van verschillende actoren.

Berekeningswijze

- Maak een inschatting van het aantal benodigde personeelsleden en raming van hun verwachte tijdsinzet, op basis van de uit te voeren fasen en de daarmee samenhangende activiteiten.

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

Oproep Inclusieve Ondernemingen

- Maak op basis van de verwachte tijdsinzet en het standaarduurtarief van de medewerkers de kost op. Indien de medewerker nog niet in dienst is, wordt het brutoloon gehanteerd van een medewerker met een vergelijkbare functie.

Registratie

Het is de verantwoordelijkheid van de promotor en de overige projectuitvoerders om de prestaties die door het personeel geleverd worden te registreren. Op deze manier kunnen de ingediende kosten verantwoord worden.

De promotor moet voor de registratie van de projectactiviteiten gebruikmaken van het door de afdeling ESF en Duurzaam Ondernemen ter beschikking gesteld systeem, de PLATOS Tijdsregistratie applicatie. Indien er gebruik wordt gemaakt van toewijzing van een medewerker aan het project met een addendum aan de arbeidsovereenkomst zal dit addendum geregistreerd worden in de PLATOS applicatie.

Resultaatsgerichte financiering

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen kosten voor de sensibiliserende acties en kosten voor de acties die de beoogde doelgroepen, ondernemingen, zittende en toekomstige werknemers direct ondersteunen. Ten aanzien van de activiteiten die de doelgroep direct ondersteunen neemt de promotor in het projectvoorstel KPI's en streefcijfers op die duidelijk aangeven wat het verwachte bereik is. Bij de beoordeling van het voorstel wordt getoetst in welke mate er een billijke, redelijke en onderbouwde relatie tussen de gebudgetteerde kost van de acties en het vooropgestelde bereik.

Met direct ondersteunende acties wordt bedoeld al deze acties met een rechtstreekse interventie de doelgroep individueel, persoonlijk en op maat ondersteunt. Het kan onder meer gaan om het individueel begeleiden van werkgevers bij het instroomproces van nieuwe medewerkers, het rechtstreeks begeleiden van de (toekomstige) werknemers.

Acties die tot doel hebben om breed en niet-individueel de doelgroep te ondersteunen, bijvoorbeeld in het kader van bewustmaking, het informeren, het aanbieden van informatie in brochures, websites, communicatiecampagnes, edm .. zijn sensibiliserende acties en worden niet gezien als direct ondersteunende acties.

De kosten voor de sensibiliserende acties zijn begrensd op 30% van de totale subsidiabele kost.

De koste voor de acties die direct de beoogde doelgroepen ondersteunen nemen minimaal 70% van de totale subsidiabele kost in.

Op de uitgevoerde activiteiten die de ondernemingen en zittende en toekomstige werknemers direct ondersteunen wordt een resultaatsfinanciering gekoppeld van 100%.

De activiteiten tot doel hebben om te sensibiliseren zijn niet onderhevig aan deze resultaatsgerichte financiering.

In het projectvoorstel omschrijft de promotor de directe dienstverlening aan ondernemingen en zittende en toekomstige werknemers en geeft aan wat het verwachte bereik is voor elke activiteit met voor elke actie duidelijk omschreven KPI's en streefcijfers.

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

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

Nadat je hebt vastgesteld dat je aan het ontvankelijkheids criterium voldoet kan je het projectvoorstel indienen bij ESF via de ESF-applicatie. Om in te loggen heb je je ondernemingsnummer nodig.

Op volgende webpagina vind je alle informatie: <http://esf-agentschap.be/nl/node/25229>

Na het aanmelden vind je onder het tabblad 'Oproep' de gewenste openstaande oproep. Je kan ook het oproepnummer intikken en 'zoeken'.

Onder het tabblad 'Bijlagen' vind je alle nodige informatie: de oproepfiche, de oproepfiche een sjabloon voor het kosten- en financieringsschema, etc.

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	Word / Excel	
Projectbegroting en financiering in sjabloon	Excel	

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

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 Vlaanderen & Duurzaam ondernemen terecht.

- Inhoudelijke & financiële ondersteuning

Pieter Van Sande 02/552.83.42

Pieter.vansande@vlaanderen.be

Stefaan Windels

Stefaan.windels@vlaanderen.be

- De ESF-applicatie (IT-ondersteuning):
esfsupport@vlaanderen.be
- WSE Kwaliteitsdecreet:
Bouke.devis@vlaanderen.be

Infosessie:

Er wordt een infosessie voorzien op 16 juni om 14u (Virtueel via Teams)

Inschrijven kan voor deze sessie kan op <http://www.esf-vlaanderen.be/>

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

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 een interne lezer (afdeling ESF Vlaanderen & Duurzaam ondernemen) en een of meerdere externe lezers (Departement WSE, Syntra Vlaanderen of VDAB)

De evaluatoren maken een analyse op aan de hand van de beoordelingscriteria van deze oproep, namelijk:

- Haalbaarheid /40
- Relevantie /40
- Goed projectbeheer /20

Een projectvoorstel wordt door een individuele evaluator als positief geëvalueerd wanneer het een minimale totaalscore van 60% behaalt.

Wanneer minimaal één evaluator een score van 60 punten toebedeelt, wordt het projectvoorstel besproken op het 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.

Indien er geen consensus bereikt wordt door de evaluatoren maakt het managementcomité een advies (positief of negatief) op basis van de originele stukken van het projectvoorstel.

Het managementcomité adviseert de ESF managementautoriteit over de gevolgde evaluatieprocedure en over de projectvoorstellen waarvan het evaluatiecollege geen consensus bereikte.

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

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

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

6.2 Projectbeslissing

De selectieperiode eindigt met een projectbeslissing.

De afdeling ESF Vlaanderen & Duurzaam ondernemen maakt de beslissing elektronisch bekend aan de promotoren.

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

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 kan je binnen de 15 kalenderdagen reageren via de ESF-applicatie.

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

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

7.1 Project- en partnerschapsovereenkomst

Nadat de oproepbeheerder de promotor via de applicatie op de hoogte heeft gebracht van de positieve beslissing kan de projectovereenkomst worden opgesteld. Die wordt elektronisch ondertekend door de promotor en nadien door de gemachtigde voor de afdeling ESF Vlaanderen & Duurzaam ondernemen.

7.2 Voorschot

Er wordt een voorschot uitbetaald per rapportjaar van 70% van het toegewezen VCF bedrag. De projecten krijgen een voorschot pro rata het aantal maanden van de rapportperiode.

Betalingskalender van de voorschotten ziet er voor deze oproep als volgt uit

	Wanneer	Hoogte	Periode
Voorschot 1	Start project	12/27 * VCF bedrag * 70%	OKT 2020 – SEPT 2021
Voorschot 2	Na rapportbeoordeling TR1	15/27 * VCF bedrag * 70%	OKT 2021 – DEC 2022

7.3 Administratieve verplichtingen

Registratie van het personeel

Een sluitende registratie is verplicht en kan op volgende manieren:

- Een toewijzing van de personele inzet aan het project in de PLATOS Tijdsregistratie applicatie met vermelding van de opdracht, de functie en de concrete inzet (percentage) of;
- de registratie van de projectactiviteiten gebruikmaken van het door de afdeling ESF en Duurzaam Ondernemen ter beschikking gesteld systeem, de PLATOS Tijdsregistratie applicatie.

Bij ziekte van het personeelslid dat toegewezen werd aan het ESF-project gelden volgende afspraken:

De periode van gewaarborgd loon door de werkgever mag als projecttijd worden aangerekend. De periode van uitkering door de sociale zekerheid die daarop volgt, moet in mindering worden gebracht.

Indien u voor vervanging zorgt, brengt u de projecttijd van deze vervanger in zodra deze start. Indien een vervanger start in de periode van gewaarborgd loon stopt de projecttijd van het personeelslid in ziekte en gebruikt u de startdatum van de vervanger.

Aan de hand van een at random steekproefsgewijze controle zal de tijdsinzet worden beoordeeld. Indien er algemene fouten worden vastgesteld, kunnen de bevindingen geëxtrapoleerd worden op de tijdsinzet van alle personeelsleden in de rapportering.

Er kunnen ook forfaitaire schrapingen op de totale gecontroleerde kosten worden uitgevoerd. Dit bijvoorbeeld bij het niet-naleven van administratieve en/of publicitaire verplichtingen.

Waar kosten dubbel worden gerapporteerd in verschillende projecten, is ook een penalisatie mogelijk.

Oplevering van bewijsstukken

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

Oproep Inclusieve Ondernemingen

De promotor moet de bewijsstukken van de ingebrachte kosten opladen in de digitale archiefruimte van de afdeling ESF Vlaanderen & Duurzaam ondernemen. Hiertoe wordt, na goedkeuring van het project, een login en paswoord bezorgd.

Een handleiding om de archiefruimte te gebruiken vind je op volgende website: <http://kik.esf-agentschap.be/ajax/downloadFile/000a4274-988f-11e3-8160-0050568b00a8/archief%20-%20handleiding%20promotor.pdf>.

Indicatoren

In het kader van een groeiend belang aan behaalde resultaten en de transparantie hiervan worden indicatoren verzameld om de aantoonbaarheid van deze resultaten (zie ook 1.4. verwachte resultaten) en het bereik van de betreffende projecten in de verf te zetten.

7.4 Rapportering

START: 1 september 2020	Rapportperiode	Deadline voor indiening
Tussentijdse rapportering	01/10/2020 – 31/09/2021	30/12/2021
Eindrapportering	01/10/2021 – 31/12/2022	31/03/2023

De promotor rapporteert aan de afdeling ESF Vlaanderen & Duurzaam ondernemen over het verloop van het project.

Het bestaat uit een:

- 1 Inhoudelijke rapportering. De afdeling ESF Vlaanderen & Duurzaam ondernemen geeft een WORD-document mee met vragen over het verloop van het project. De promotor dient deze vragen zo volledig mogelijk te beantwoorden en het WORD-document in te dienen bij de rapportering.
- 2 Aanpassing van het plan van aanpak. De promotor vertrekt hierbij van het ingediende plan van aanpak bij het projectvoorstel. Bij de rapportering duidt de promotor aan welke wijzigingen er zich hebben voorgedaan in tijd en/of activiteiten.
- 3 Financiële rapportering. De promotor vertrekt hierbij van de ingediende financiële begroting bij het projectvoorstel. Bij de rapportering geeft de promotor aan welke kosten hij heeft gemaakt. De afdeling ESF Vlaanderen & Duurzaam ondernemen geeft hiervoor een EXCEL-document mee. De promotor moet de onderliggende bewijsstukken voor de gemaakte kosten opladen in de ESF-archiefruimte.

7.5 Kennisdeling

De projecten engageren zich tot uitwisseling tussen de verschillende projecten en participeren aan kennisdeling georganiseerd door de Vlaamse overheid.

7.6 Coaching

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

8 Digitale archiefruimte

Bij de start van het project zal voor elk goedgekeurd project een ruimte aangemaakt worden in de digitale archiefruimte van de afdeling ESF Vlaanderen & Duurzaam ondernemen (<http://archieff.esf-agentschap.be/>).

Om hierop in te loggen, krijg je bij de start van het project een gebruikersnaam en wachtwoord. Op deze ruimte moeten alle bewijsstukken opgeladen worden ter onderbouwing van het project.

De bewijsstukken moeten opgeladen zijn bij indiening van de rapportering.

De archiefruimte zal voor elk project bestaan uit volgende mappen:

Bewijsstukken standaarduurtarief

Hier laad je de loonfiche van de maand januari of de eerste volledige maand van tewerkstelling op. Indien de loonfiche als document onvoldoende het percentage van tewerkstelling kan staven om de voltijdse brutowedde te bepalen, kan bijkomend de arbeidsovereenkomst opgeladen worden.

Op te laden als oproepnr_projectnr_niveau *naam personeelslid*

Cofinancieringsattesten persoonsgebonden deelnemers en/of intern personeel

Indien je voor deelnemers en/of interne personeelsleden een vorm van loonkostfinanciering ontvangt, laad je hier de attesten op die u hiervoor ontvangt van de andere subsidiegever. Het deel van de loonkost dat al gesubsidieerd wordt door een andere subsidiebron wordt ingebracht als publieke cofinanciering.

Op te laden als oproepnr_projectnr_cofinanciering *naam personeelslid (aangevuld met maand of extensie afrekening)*

Cofinancieringsattesten niet-persoonsgebonden

Indien je voor de acties binnen het project een andere subsidie ontvangt, laad je hier het attest op dat je hiervoor ontvangt van de andere subsidiegever. Het deel van het project dat al gesubsidieerd wordt door een andere subsidiebron wordt ingebracht als publieke cofinanciering.

Op te laden als oproepnr_projectnr_cofinanciering *benaming*

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

Bewijsstukken ontvangsten

Indien je bij het uitvoeren van de projectactiviteiten inkomsten genereert, moeten de bewijsstukken hier opgeladen worden. De ontvangsten zullen afgetrokken worden van de totale subsidiabele kosten alvorens de subsidie berekend wordt. Het betreft hier bijvoorbeeld middelen uit de verkoop van goederen of diensten, inkomgelden bij een event en overige.

Op te laden als oproepnr_projectnr_ontvangsten

Inhoudelijke documenten projectuitvoering:

Hier laad je verdere inhoudelijke bewijsstukken op.

Op te laden als oproepnr_projectnr_benaming



9 Bijlagen

1. Inhoudelijke vragen Oproep
2. Projectbegroting en financiering Oproep
3. Projectplanning
4. Beoordelingscriteria

