



Vlaanderen  
is werk

INVESTEERT IN  
JOUW TOEKOMST

ESF

OP ESF Vlaanderen 2014 - 2020

FAQ

Oproep 342 en 343 - Geïntegreerd  
Strategisch Loopbaanbeleid SALK en  
Anders Organiseren SALK

Prioriteit uit OP: 4 – Mensgericht ondernemen

1. Indien je als organisatie valt onder het VAPH voldoe je dan aan de kwaliteitsvoorwaarde?  
Dit zal wellicht onder de lijst van de vrijstellingen vallen dus deze lijst best eens raadplegen.
2. Vanaf wanneer wordt een organisatie als een grote onderneming beschouwd?  
Vanaf meer dan 250 werknemers en een jaaromzet van meer dan 50 miljoen euro OF een balanstotaal van meer dan 43 miljoen euro wordt uw organisatie beschouwd als een grote onderneming. Dit is de Europese definitie die ook is opgenomen als bijlage in de ESF-applicatie.

NIEUWE DREMPELS (artikel 2)

Categorie ondernemingen	Personeelsbezetting: arbeidsjaareenheden (AJE)	Jaaromzet	of	Jaarlijks balanstotaal
Middelgroot	< 250	≤ 50 miljoen EUR (In 1996: 40 miljoen EUR)	of	≤ 43 miljoen EUR (In 1996: 27 miljoen EUR)
Klein	< 50	≤ 10 miljoen EUR (In 1996: 7 miljoen EUR)	of	≤ 10 miljoen EUR (In 1996: 5 miljoen EUR)
Micro	< 10	≤ 2 miljoen EUR (nieuw)	of	≤ 2 miljoen EUR (nieuw)

3. De organisaties in de zorgsector zijn eigenlijk geen KMO's of GO's dus gelden die drempels dan ook  
Deze drempels worden gehanteerd om de private cofinanciering te bepalen en gelden dus ook voor organisaties in de zorgsector.
4. Hoe gedetailleerd moet de situatieschets zijn?  
Dit moet geen beschrijving zijn van de algemene trends op de arbeidsmarkt, maar moet concreet over de zorgcontext en de organisatie gaan. Dit maakt u best zo concreet mogelijk op.
5. Moet de detaillering kosten en financiering opgeladen worden of ook ingevuld in de applicatie?  
De detaillering kosten en financiering moet opgeladen worden in de ESF-applicatie. Daarnaast moet u de totaalbedragen uit het tabblad 'in te vullen in de applicatie' overnemen

in de tab 'Kosten' in de applicatie. De bedragen uit het tabblad 'Financiering' moet opgenomen worden in de tab 'Financiering' in de applicatie.

6. Heeft de vraag rond planning betrekking op het sjabloon planning?  
Ja, in deze vraag geeft u meer info over de activiteiten die opgenomen zijn in het planningsjabloon.
7. Bij oproep 'Geïntegreerd strategisch loopbaanbeleid' kan er geen loonkost extern personeel ingebracht worden?  
Nee, in de oproep 'Geïntegreerd strategisch loopbaanbeleid' is er een forfait van 40% verwerkt in de standaardschalen intern personeel. Dit forfait omvat alle andere kosten. Kosten voor extern personeel kunnen dus niet apart ingebracht worden.
8. Indien een externe onderaannemer een kost van 200 euro/uur rekent, kan het bedrag boven de 125 euro/uur dan gebruikt worden voor de private cofinanciering.  
Nee, dit is niet mogelijk.
9. Moet de verklaring op eer ondertekend worden door de boekhouder?  
Dat kan, maar mag ook door de organisatieverantwoordelijke.
10. Is een planningsjabloon alleen voldoende bij de inhoudelijke vragen?  
Nee, de inhoudelijke vraag rond planning moet ook beantwoord worden, wel moet het antwoord hier gekoppeld zijn aan wat we terugvinden in het planningsjabloon.
11. Moet al duidelijk zijn wie het extern personeel wordt in de projecten van AO?  
Nee, dit moet niet, wel moet je een idee hebben bij aanvraag hoeveel kosten je hier voor voorziet
12. Moet al duidelijk zijn wie als intern personeel zal ingebracht worden?  
Nee, wel moet er een idee zijn van het profiel en een inschatting van het aantal uren.
13. Is een partnerschap mogelijk?  
Ja, de personeelsinzet valt dan ook onder intern personeel, partners kunnen niet factureren aan elkaar.
14. Kunnen er ook partners deelnemen die niet uit zorgsector komen?  
De promotor moet voldoen aan de vereisten. Partners kunnen overal gezocht worden. Er zal natuurlijk wel vooral gewerkt worden aan veranderingen binnen de eigen organisaties van de promotor.
15. Zijn de projecten onder de oproep GSL zoals bij de oproep innovatie 'ontwikkelingsprojecten'?  
Binnen de oproep GSL gaat het om het ontwikkelen van een strategisch loopbaanbeleid voor de eigen organisatie. Dit nieuwe beleid kan ook getest worden binnen het project. Het is echter niet de bedoeling dat vaste onderdelen van het HR-beleid structureel gefinancierd zullen worden met ESF-steunmiddelen. Zo is het bijvoorbeeld mogelijk om een nieuw draaiboek voor functioneringsgesprekken te ontwikkelen en te testen, maar is het niet mogelijk om alle functioneringsgesprekken die u standaard uitvoert binnen uw organisatie, te financieren met ESF-middelen. Verder is dit beleid enkel gericht op de eigen organisatie. Je moet dus geen algemene methodieken ontwikkelen die overdraagbaar zijn naar andere organisaties op de Vlaamse arbeidsmarkt.
16. Stel dat je de oefening maakt rond het strategisch competentiebeleid, kun je dan de opleidingen zelf eventueel laten subsidiëren binnen de oproep 'Opleidingen in bedrijven'?

Ja, je kan de beide oproepen (Geïntegreerd Strategisch Loopbaanbeleid en Anders organiseren) combineren met de oproep 'Opleidingen in bedrijven' indien gewenst maar uiteraard op basis van de geldende criteria in beide oproepen.

17. Kunnen de acties binnen de pijler 'Loopbaanbeleid' verder gaan dan enkel burn-out? Kan dit ook voor thema's als gezondheid op het werk en preventie (psychosociaal luik)?

De oproep focust op het opzetten van een beleid en niet op het uitvoeren van bepaalde scans. Het is de bedoeling om te werken aan een beleid dat de organisatie gaat opzetten om te kunnen omgaan met de elementen die uit de scans naar boven zijn gekomen. Met andere woorden, te werken aan het opzetten van duurzame systemen en processen.

18. Is het de bedoeling om telkens in te zetten op de 3 pijlers of kan er gekozen worden om te werken aan slechts één pijler?

Het is de bedoeling om in te zetten op elke pijler en niet op één pijler afzonderlijk. Het is de bedoeling om te werken aan een geïntegreerd en een strategisch beleid waarbij alle elementen op elkaar inspelen en elkaar versterken.

Indien echter blijkt dat bepaalde pijlers reeds sterk werden uitgewerkt in het verleden, dan dient dit aangetoond te worden en kan het project werken rond de versterking van de ontbrekende pijler.

19. Is intervisie mogelijk bij het uitwerken van een coachend leiderschap?

Ja, intervisie kan wel maar opleidingen waarbij het management opgeleid wordt kan niet.

20. Dien je in het projectvoorstel geen inhoudelijke context te geven van de Vlaamse arbeidsmarkt?

Dat klopt, u dient niet te beschrijven waarom uw project relevant is voor het Vlaamse beleid. De oproepen worden geacht beleidsrelevant te zijn. Het is wel de bedoeling om een concrete situatieschets mee te geven van uw organisatie zodat dit voor de evaluatoren helder is.

21. Is een minimaal aantal werknemers verplicht?

Niet voor de oproep Geïntegreerd Strategisch Loopbaanbeleid, wel voor de oproep Anders organiseren. Voor deze laatste oproep dient de organisatie over minimum 20 werknemers te beschikken per juridische entiteit. Dit dient te worden bewezen door de sociale balans op te laden bij het projectvoorstel. Er wordt geteld per hoofd. Indien er geen sociale balans is, mag je een lijst bijvoegen met alle namen van de werknemers in loondienst.

22. Kan de partner wel in Brussel gevestigd zijn?

Neen, dit kan niet. Dit geldt voor zowel de promotor als de partner. Indien het gaat om een organisatie in Brussel die vestigingen heeft in Vlaanderen, dan kan het wel voor de vestigingen in Vlaanderen. De oproep is gewestmaterie en Brussel is hiervoor niet bevoegd.

23. Dienen de uren voor het intern personeel ingegeven te worden per activiteit?

Ja, dit dient te gebeuren in uren en per activiteit. In de fase van het projectvoorstel dienen de activiteiten meermaals terug te komen. Dit kan opgenomen worden in de kolom 'Opmerkingen'. Dit omwille van het feit dat deze excelfile ook gebruikt zal worden voor de rapportering. Daar zal een koppeling gelegd worden met het tijdsregistratiesjabloon.

24. Staan de verschillende niveaus beschreven?

Ja, dit wordt allemaal verder beschreven in de oproepdocumenten.

25. Mag er aangegeven worden als er nog acties gepland staan buiten het project?

Het groter kader mag aangegeven worden in het projectvoorstel. De planning voor ESF Vlaanderen is echter maximaal 12 maanden. Geef in het voorstel duidelijk aan welke zaken

daarna nog verder zullen opgezet worden binnen de organisatie. Dit kadert ook in het verhaal van duurzaamheid zodat het duidelijk is wat de organisatie nog plant te doen.

26. Wat gebeurt er met de gegevens die verzameld worden via de indicatoren? Wat krijgt het bedrijf ervan terug?

Deze gegevens zijn bedoeld om te kunnen verantwoorden wat er met het geld gebeurt. De resultaten zullen teruggekoppeld worden naar elke organisatie. Er wordt wel rekening gehouden met de privacywetgeving. De cijfergegevens zijn voor een stuk nodig om terug te koppelen. Op individueel niveau wordt dit bekeken (wat heeft een project gedaan) maar bedoeling is wel om hier correct naar privacy toe mee om te gaan. Indien bijvoorbeeld voorbeelden gebruikt zullen worden voor een publicatie, dan worden de gegevens van de organisatie uiteraard anoniem gemaakt.

27. Zijn er nog andere mogelijkheden om de inschaling naar niveau en anciënniteit te bewijzen? Nee, enkel wat vermeld staat in de oproepfiche en de slides van de infosessie aan bewijslast is nog mogelijk. De bewijsstukken dienen enkel opgeleverd te worden bij de rapporteringen. In de fase van het projectvoorstel is dit nog niet nodig.

In het kader van de vereenvoudiging werd gekozen voor een standaardschaal inclusief 40%. Dit impliceert dat er niet meer afzonderlijk deelnemerskosten en kosten extern personeel kunnen ingebracht worden. Ook de directe en indirecte kosten zitten hierin mee verrekend. Daarom werd de standaardschaal berekend inclusief 40%.

28. Wat moet voorzien worden naar tijdsregistratie toe?

Binnen beide oproepen wordt gewerkt met een standaard tijdsregistratiesjabloon. Er moet een document zijn per personeelslid dat werkt op het project. Naar rapportering toe worden zowel de ingevulde excelfile opgeladen als de ingescande versie die ondertekend werd door het betreffende personeelslid en tegengetekend werd door de leidinggevende.

Dit standaardsjabloon ontslaat er het project natuurlijk niet van om inhoudelijke stukken ter staving te bewaren zoals bijvoorbeeld verslagen van de vergaderingen, ... Deze stukken worden gebruikt om de tijdsregistratie tegen af te zetten.

29. Is het mogelijk om een drop down menu te voorzien voor de activiteiten?

Ja, het is mogelijk om dit toe te voegen.

30. Kunnen organisaties prestaties registreren tijdens het weekend?

Bedrijven die bijvoorbeeld van dinsdag tot zaterdag werken kunnen ook registreren in het weekend maar het moet wel aangetoond kunnen worden dat deze organisatie op die manier werkt.

31. Gaat het om de anciënniteit in de eigen organisatie?

Het gaat om de anciënniteit die u als werkgever accepteert. Het kan dus ook gaan om anciënniteit die opgebouwd werd bij een vorige werkgever. Indien deze gehonoreerd wordt door de promotor dan kan deze anciënniteit ingebracht worden, maar de promotor moet dan in de arbeidsovereenkomst of jaarloonfiche kunnen aantonen dat deze anciënniteit daadwerkelijk gehonoreerd wordt in de organisatie.

32. Staat de 1.720u op jaarbasis voor een voltijds equivalent vast?

Ja, dit werd beslist door de Europese Commissie. Een voltijds equivalent is standaard dus 1.720u.

33. Is steeds marktraadpleging noodzakelijk voor het aantrekken van externe expertise?

Een aantoonbaar bewijs van marktconsultatie en een duidelijke motivering is noodzakelijk.

Naar marktconsultatie toe betekent dit dat je minstens 3 offertes hebt opgevraagd. Indien je onderworpen bent aan de wetgeving overheidsopdrachten is die regeling uiteraard van toepassing voor het aantrekken van externe expertise.

Het is geen verplichting om sowieso te kiezen voor de goedkoopste leverancier. Er dient wel een goede motivering te zijn waarom je met een bepaalde expert gaat samenwerken.

34. De minimis

Er dient per subsidiegever gecheckt te worden of de ontvangen steun kadert in de de minimis staatssteunregeling. Projecten die zich situeren binnen de ESF-oproepen Coöperatief ondernemen en Mensgericht ondernemen betreft het steun in het kader van de minimis. Ook steun in het kader van de loopbaan- en diversiteitsplannen van het Departement WSE, middelen vanuit de KMO Portefeuille en bepaalde middelen vanuit het IWT vallen onder de de minimisregeling.

Projecten uit de ESF-oproepen Innovatie en opleidingen in bedrijven zijn dan weer geen de minimis.

De verklaring op eer in het kader van de minimis moet zowel voor de promotor als de eventuele partners opgeleverd worden.

35. Wordt het voorschot van een ESF project aanzien als een uitbetaling?

Ja, dat wordt inderdaad aanzien als een uitbetaling.

36. Wat is themawerking?

We nodigen alle projecten van eenzelfde oproep uit (in 1 of 2 groepen al naargelang de ingediende thema's) om samen te komen. Er wordt dan eventueel ook een expert uitgenodigd die een toelichting rond dit thema geeft en waarbij de promotoren kunnen reflecteren over de problemen in de organisatie en overleg kunnen plegen met de overige organisaties.

37. Kan je als organisatie een projectaanvraag indienen voor zowel de oproep 'Geïntegreerd strategisch loopbaanbeleid' (GSL) als voor de oproep 'Anders organiseren' (AO)?

Een onderneming kan een projectvoorstel indienen in ofwel de oproep Geïntegreerd Strategisch Loopbaanbeleid (GSL) ofwel in de oproep 'Anders Organiseren' (AO). Tegelijkertijd een projectaanvraag indienen voor beide oproepen kan niet. Wat wel kan is een projectaanvraag indienen in de oproep GSL (Geïntegreerd Strategisch Loopbaanbeleid) en na afloop van dit project een projectaanvraag indienen in een oproep Anders Organiseren. Immers de oproep Anders Organiseren bouwt verder op al wat reeds gedaan werd in Geïntegreerd Strategisch Loopbaanbeleid.

38. Indien een organisatie toch een opleiding management organiseert, dient dit dan beschreven te worden in het projectvoorstel?

Een opleiding management kan in een breder verhaal zitten dat beschreven wordt in de projectaanvraag. Maar de uren en kost van deze opleiding kunnen niet in een project ingebracht worden. Indien een organisatie dit opneemt in de context van de projectaanvraag moet er wel duidelijk gesteld worden dat dit deel uitmaakt van een breder verhaal, maar dat de uren en kosten hiervoor niet in het project zullen ingebracht worden

39. Moet er al op voorhand een communicatie naar de medewerkers gebeuren? Want stel dat de projectaanvraag niet goedgekeurd wordt, dan komt dit niet goed over naar de medewerkers indien dit dan ook niet uitgevoerd wordt.

Het is de bedoeling dat de medewerkers betrokken worden bij de opzet van het project en dat zij op de hoogte gebracht worden van wat men wil doen in dit project. Indien je wacht

om de medewerkers op de hoogte te brengen tot de start van het project dan is de kans groot dat je hen overvalt met wat je binnen een beperkte periode van 12 maanden (oproep GSL) of 18 maanden (oproep AO) wil realiseren. Het vergt tijd vooraleer een culturele en organisatorische verandering in een organisatie als iets positief ervaren wordt bij medewerkers. Indien een organisatie beslist om aan verandering te werken, mag dit ook niet afhankelijk zijn van een subsidie. Het wordt ook steeds als positief ervaren als de medewerkers betrokken worden in de verandering en wanneer ook aan hen gevraagd wordt hoe zij een organisatiestructuur idealiter zien. Opgelet het is geenszins de bedoeling dat een projectaanvraag wordt ingediend om een fusie van organisaties voor te bereiden. De opzet van deze oproepen is een verbetering van de werkbaarheid van de jobs.

40. Kan er in de oproep 'Geïntegreerd Strategisch Loopbaanbeleid' geen kost extern personeel ingebracht worden?

Neen de kost voor extern personeel zit voor de oproep 'Geïntegreerd Strategisch Loopbaanbeleid' reeds vervat in de 40% forfait van de standaardkost intern personeel. Dus de kost extern personeel kan niet afzonderlijk ingebracht worden. Voor de oproep 'Anders organiseren' is er wel een aparte kostenrubriek Extern personeel en is bijgevolg de forfait van de standaardschalen intern personeel lager.

41. Wat is het verschil tussen een opleidingsplan en het ontwikkelen van competenties (oproep GSL)?

Een opleidingsplan wordt op maat van het bedrijf gemaakt en hierin wordt opgenomen voor welke werknemers men welke opleidingen wil voorzien. Dit wordt vaak door de organisatie jaarlijks opgesteld voor opleidingen die moeten gevolgd worden.

In een loopbaanplan wordt duidelijk gemaakt welke competenties een werknemer moet verwerven om te kunnen evolueren naar een andere functie binnen de organisaties.

42. Kan men een traject uitwerken voor opleidingen voor leidinggevenden (oproep GSL)?

In deze oproep gaat het om het ontwikkelen van systemen / processen die dan nadien kunnen toegepast worden in de organisatie. Het is niet de bedoeling om in deze oproep de werknemers een functioneringsgesprek te laten afnemen door de leidinggevende. Het geven van opleidingen aan leidinggevenden is dan ook niet mogelijk binnen deze oproep en het uitwerken van een plan hiervoor valt eigenlijk onder het strategische opleidingsplan wat eveneens niet mogelijk is.

43. Wat wordt verwacht van het coachen van leidinggevenden (oproep GSL)?

Het betreft hier het werken aan de omslag van een directieve rol naar een meer coachende rol voor de leidinggevende. Het is de bedoeling hierrond een systeem / procedures uit te werken of een systeem van intervisie te ontwikkelen waar leidinggevenden samenkomen om over een coachende benadering te brainstormen. Er moeten daarom geen nieuwe tools of systemen ontwikkeld worden want die bestaan al op de markt. Het gaat wel om het vastleggen van hoe hier in de organisatie mee omgegaan zal worden, maar dit is afhankelijk van organisatie tot organisatie. De organisatie kan werken aan een organisatiebrede visie omtrent leiderschap die ze vervolgens ook duidelijk uitdraagt. Hoe gaan van managen en controleren van werknemers naar coachen en motiveren van werknemers én teams. Hoe kunnen leidinggevenden ontwikkeling en het nemen van initiatief stimuleren?

44. Hoe moet je de verschillende financieringen berekenen?

U moet het additionaliteitsprincipe toepassen. Dit betekent dat eerst de private financiering moet bepaald worden (30% of 50% van de totale subsidiabele kost naargelang de organisatie een KMO of grote onderneming is). Dan moet u de overige financieringsbronnen opgeven indien die er zijn (publieke middelen, persoonsgebonden financiering,...). De resterende kosten kunnen verdeeld worden over de subsidies VCF en ESF in een verhouding van elk 50%.

Dus (totale subsidiabele kost – private financiering – cofinanciering ) \* 50% = ESF subsidie.  
Dezelfde berekening dient te gebeuren om de Vlaamse cofinanciering te bepalen.

45. Kan de tijdsbesteding en kost van een opleiding ingebracht worden voor het intern personeel?

Er kan geen tijdsbesteding noch kost voor het volgen van opleidingen ingebracht worden. Indien de gevolgde opleiding nadien verwerkt wordt om de opgedane kennis toe te passen in het project dan kan die tijd wel ingebracht worden.