



ESF-programma doelstelling 2 2007 - 2013

Fiche oproep 255 'werkbaarheid'

Prioriteit uit OP: prioriteit 3 - Ondernemings- en organisatiestructuur focussen op mens en maatschappij

Deze oproepfiche kwam tot stand na consultatie met het Departement Werk & Sociale Economie, de Vlaamse arbeidsmarktregisseur en de SERV op 10/05/2012.

De fiche van de oproep werd goedgekeurd door de Thematische Commissie op 29/06/2012.

1.	WIE?	2
1.1	PROMOTOR EN PARTNERS.....	2
1.2	DOELGROEPEN VAN DE OPROEP	2
2.	WAT?.....	2
3.	WAAROM?	4
3.1	BELEIDSKADER VAN DE OPROEP.....	4
3.2	DOELSTELLINGEN VAN DE OPROEP.....	5
3.3	BUDGET, FINANCIERING EN BEVOORSCHOTTING	5
4.	WANNEER?	5
5.	CRITERIA	5
5.1	ONTVANKELIJKHEID	5
5.2	INHOUDELIJKE CRITERIA	6
5.3	FINANCIËLE CRITERIA.....	7
5.4	STAATSSTEUN	9
5.5	OVERHEIDSOPDRACHTEN	9
6.	PRAKTISCH.....	9
6.1	ONDERSTEUNING DOOR HET ESF-AGENTSCHAP BIJ DE INDIENING VAN DE AANVRAAG	9
6.2	PROCEDURES TOEGEPAST OP DEZE OPROEP.....	9
7.	BIJLAGE 1 : VRAAGSTELLING BIJ DEZE OPROEP	
8.	BIJLAGE 2 : PROJECTOVEREENKOMST BIJ DEZE OPROEP	

1. Wie?

1.1 Promotor en partners

Deze oproep is rechtstreeks gericht naar de paritair beheerde sectorale (opleidings)fondsen die een sectorconvenant hebben afgesloten met de Vlaamse regering.

Sectorale (opleidings)fondsen die nog in onderhandeling zijn met het departement WSE, kunnen ook een project indienen, de goedkeuring van het project zal er echter pas komen eens de onderhandelingen afgerond zijn en de convenant geagendeerd is geweest door de Vlaamse Regering.

1.2 Doelgroepen van de oproep

Deze oproep heeft als finale doelgroep Vlaamse bedrijven en organisaties en hun werknemers. Sectoren en sectorale (opleidings)fondsen moeten deze bedrijven ondersteunen in het streven naar werkbare jobs voor werknemers.

2. Wat?

Bedrijven en organisaties worden geconfronteerd met een krappe arbeidsmarkt en knelpuntvacatures. Mirakeloplossingen voor deze krapte zijn er echter niet. Bedrijven en organisaties moeten daarom anticiperen op deze toenemende arbeidskrapte en werken aan een optimale context in het bedrijf opdat werknemers er graag blijven werken en opdat toekomstige kandidaten bewust zouden kiezen voor 'werkbare bedrijven'. Daarenboven is de vergrijzing van de bevolking een trend die zich in de komende jaren sterk verder zal doorzetten. We zullen geconfronteerd worden met steeds minder werkenden ten opzichte van het aantal niet-werkenden. Om het huidige welvaartsniveau en het niveau van de sociale zekerheid te behouden, zal de productiviteit moeten stijgen.

Werkbaarheid en duurzame inzetbaarheid wordt in dit licht een steeds belangrijker element van 'reputatiemarketing' en retentiebeleid. In de toekomst zal de arbeidsmarkt, veel meer dan de afzetmarkt, het bedrijfsbeleid bepalen.

In deze oproep focussen we op projecten die uitgewerkt worden rond werk maken van werkbare jobs door in te werken op minimum één van de werkbaarheidsindicatoren: werkstress, motivatie, leermogelijkheden en balans tussen werk en privé. Bovendien vragen wij ook om werk te maken van werkbare jobs door in te werken op de onderliggende risico-indicatoren: werkdruk, emotionele belasting, afwisseling in het werk, autonomie in het werk, ondersteuning door de leidinggevende en de arbeidsomstandigheden.

De acties in deze oproep dienen concreet en resultaatgericht te zijn. De toegevoegde waarde en complementariteit met bestaande acties rond leermogelijkheden (en andere aspecten van werkbaarheid) in de sectorconvenants dient strikt bewaakt te worden.

Binnen deze oproep zijn 2 opties mogelijk:

- 1) analyse, visie, strategische doelstelling en ontwerp van actieplan
- 2) actieplan, uittesten en uitrollen van acties.

Per aanvraag kan gekozen worden voor optie 1, voor optie 2 of voor optie 1 én 2 samen. De promotor moet duidelijk aangeven welke optie hij/zij verkiest. Indien men enkel voor optie 2 kiest, moet men kunnen aantonen dat optie 1 reeds is afgerond.

Binnen optie 1 en 2 zitten volgende acties:

Optie 1:

- Analyse
Sectoren en sectorale (opleidings)fondsen analyseren de werkbaarheid van de eigen sector of analyseren één of meerdere specifieke werkbaarheids- of risico-indicatoren waarvan ze oordelen dat die aan de grondslag liggen van het werkbaarheidsprobleem in de sector. Verschillende vragen/acties kunnen hierbij aan bod komen:
 - De sector vertrekt van de sectorfoto van het Dept. WSE, de sectorale cijferreeksen op www.werk.be (interactieve toepassing) en de bevindingen uit de werkbaarheidsmonitor (sectoraal) om in kaart te brengen welke bedrijven in een bepaalde sector zitten en hoeveel grote of kleine bedrijven er zijn en wat het huidige plaatje is van de sector op het vlak van werkbaarheid. Elke sector moet hierbij aandacht hebben voor de specificiteit van KMO's.
 - ❖ Onderzoeken waarom het goed is of minder goed is om in de sector te werken?
 - ❖ Wat zijn de problemen? Waarom is het een probleem en waarom doet het zich voor?
 - ❖ De kennis in sectoren is al zeer groot om de vinger aan de pols te leggen, een brainstorm met een aantal deskundigen uit de sector kan al veel nuttige informatie opleveren voor de analysefase.
 - ❖ Op die manier kan de sectoren te vinger leggen op mogelijke werkbaarheidsproblemen en deze in kaart brengen
 - Welke expertise en initiatieven in het kader van werkbaarheid bestaan reeds en wat kan nog meer uitgebouwd en versterkt worden?
 - Wat zijn leerrijke praktijken en nuttige instrumenten voor hun sector?
 - ❖ Analyse van welke bruikbare acties en instrumenten bestaan reeds en hoe kunnen deze vertaald worden naar de sector
- Visie – strategische doelstellingen
 - De sector ontwikkelt een visie op samenwerking met andere sectoren en andere partners
 - De sector ontwikkelt een visie op het voeren van een beleid rond werkbaarheid in het algemeen of rond één of meerdere werkbaarheids- of risico-indicatoren in de sector
 - ❖ Hoe ziet men dit thema? Hoe zal men hier aan werken? Hoe past dit binnen de brede visie (cfr. sectorconvenant) en de strategie van de sector?
 - Dit vertaalt zich in strategische doelstellingen op het vlak van prioritaire werkbaarheids- en risicoindicatoren waarvan men werk wil maken met het oog op het verhogen van de werkbaarheid in de sector.
- Ontwerp van actieplan
Optie 1 eindigt met het uitwerken van een ontwerp van actieplan dat in optie 2 verder kan verfijnd en uitgerold worden

Optie 2

- Actieplan
Voor die sectoren die al een algemene werkbaarheidsanalyse van de eigen sector hebben of die al een analyse gemaakt heb rond één of meerdere werkbaarheids- of risicoindicatoren én die al een visie hebben op een beleid rond werkbaarheid of één van de indicatoren, bestaat de mogelijkheid om binnen deze oproep een project in te

dienen waarin meteen tot actie wordt overgegaan rond één van de indicatoren of waarin men de strategische doelstellingen en het ontwerp van actieplan uit optie 1 (zie resultaat optie 1) verder verfijnt, concretiseert en finaliseert.

Sectoren groeien zo uit tot facilitatoren van werkbaarheid en zetten concreet ten aanzien van een aantal prioritaire werkbaarheids- en risico-indicatoren specifieke acties op rekening houdend met expliciete aandacht voor KMO's, intersectorale samenwerking, brede partnerschappen en diversiteit.

- Uitrollen van acties
Promotoren die een project indienen op optie 2 van deze oproep moeten de vooropgestelde acties uit het actieplan uittesten, uitrollen en evalueren.

3. Waarom?

3.1 Beleidskader van de oproep

De oproep 'werkbaarheid' kadert in Lissabon **Code 62**, met name 'Ontwikkeling van systemen en strategieën voor levenslang leren bij bedrijven; opleiding en diensten voor werknemers om hun aanpassingsvermogen te vergroten; bevordering van ondernemerschap en innovatie'.

- opleiding werknemers
- HR- & competentiebeleid in ondernemingen

Vlaams beleidskader – Pact 2020

Inzake retentie op de arbeidsmarkt en verhoging van de inzetbaarheid stelt het Pact 2020: 'Om gevat te kunnen inspelen op veranderende noden van de economie en de maatschappij zorgt Vlaanderen voor meer vrijwillige interne en externe arbeidsmobiliteit. De noodzakelijke maatregelen worden gebundeld in een actieplan, gericht op het wegwerken van barrières, het positief motiveren en het gericht opleiden en begeleiden van werknemers. Het faciliteren van de combinatie arbeid en privéleven verhoogt de werkzaamheidsgraad en gaat vervroegde uitstroom van mannen en vrouwen tegen. Concreet wordt gezorgd voor meer en beter afgestemde kinderopvang. Daarnaast worden voldoende mogelijkheden gecreëerd om voor andere zorgtaken en huishoudelijke taken op professionele diensten een beroep te kunnen doen. Voor mannen en vrouwen worden tevens voldoende mogelijkheden voorzien om zelf zorg voor kinderen en ouderen op te nemen.'

Loopbaanakkoord 17 februari 2012

Algemeen uitgangspunt in dit loopbaanakkoord is de maximale ontplooiing voor elk talent op de arbeidsmarkt. De Vlaamse regering en de sociale partners wensen sectoren te stimuleren om acties op te zetten om de werkbaarheid van jobs te verhogen.

Vlaams beleidskader – Vlaams Hervormingsprogramma

De twee centrale doelstellingen van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid zijn een verhoging van de werkzaamheidsgraad en het creëren van meer ruimte voor het ontwikkelen van talenten van iedereen. In het licht van deze twee doelstellingen werden in het Vlaamse Hervormingsprogramma (VHP) 2005-2008 vijf beleidsprioriteiten op het gebied van werk vooropgesteld.

Met het ESF-doelstelling 2 – Prioriteit 3 "Ondernemings- en organisatiecultuur focussen op mens en maatschappij", willen de Vlaamse Gemeenschap en de Europese Unie, kaderend binnen de Lissabondoelstellingen (code 62), het Vlaamse Pact van Vilvoorde de werkbaarheid en kwaliteit van het werk van mensen in bedrijven en organisaties verbeteren.

De oproep situeert zich binnen prioriteit 3 - Ondernemings- en organisatiestructuur focussen op mens en maatschappij.¹

3.2 Doelstellingen van de oproep

Stimuleren van sectorale (opleidings)fondsen om projecten te ontwikkelen waar ze in een eerste fase een analyse maken van hun eigen sector en door een beleidsvisie tot strategische doelstellingen komen. Daarnaast kan een promotor ook een project indienen om deze concrete doelstellingen uit te werken en tot een actieplan te komen voor werknemers.

3.3 Budget, financiering en bevoorschotting

3.3.1 Budget

Het oproepbudget voor de oproep 'werkbaarheid' bedraagt 4.800.000,00 EUR, waarvan 2.250.000,00 EUR ESF (45%) en 2.550.000,00 EUR VCF (Vlaams cofinancieringsfonds) (55%).

3.3.2 Financiering

Deze oproep past onder 3 - Ondernemings- en organisatiestructuur focussen op mens en maatschappij van het operationeel programma en kan gebruik maken van middelen uit het VCF (Vlaams cofinancieringsfonds).

4. Wanneer?

Deze oproep verloopt als volgt:

- De oproep wordt opengesteld op 01/07/2012. Er wordt niet gewerkt met een vaste indieningsdatum, er kan dus doorlopend ingediend worden. De oproep blijft permanent opengesteld en wordt pas afgesloten van zodra alle middelen zijn opgebruikt.
- De ingediende projectvoorstellen worden geanalyseerd door 3 onafhankelijk van elkaar werkende lezers (zie III.3.1)
- De goedkeuring van beslissing is voorzien binnen 12 weken na indieningsdatum.
- De projecten kunnen pas starten als de convenant door de Vlaamse regering geagendeerd wordt.
- De addenda volgen de duurtijd van de convenant (01/01/2013-31/12/2014), met een uiterlijk datum van 31/12/2015 (indien de regering beslist om de convenanten met een jaar te verlengen).

5. Criteria

5.1 Ontvankelijkheid

Uw projectvoorstel is ontvankelijk indien:

- De promotor over een kwaliteitsopstap beschikken conform de procedure beschreven in 6.2.1.
- De promotor en eventuele partners beschikken over rechtspersoonlijkheid
- De communicatie in het Nederlands verloopt
- Het projectvoorstel is ingediend via een webbased formulier in de ESF-applicatie (adres : <https://esf2007-2013.vlaanderen.be/esf/index.jsp>).

¹ BRON: Operationeel Programma 2007-2013

5.2 Inhoudelijke criteria

Projecten worden beoordeeld aan de hand van volgende criteria:

- Meerwaarde
- Goed beheer

Binnen deze oproep vragen wij een focus op:

- Aandacht voor **KMO's**
- **Diversiteit**

Gendermainstreaming en diversiteit zijn 2 horizontale aandachtspunten die in alle projecten ingebed moeten worden en waarover ook gerapporteerd wordt.

Gendermainstreaming

De promotor en de projectuitvoerders zetten een systeem op waardoor gelijke kansen kunnen worden gegarandeerd. Het betreft gelijke kansen voor mannen en vrouwen, voor mensen die kwetsbaarder zijn omwille van hun etnische afkomst, geslacht, en dergelijke meer. Het aspect gender mag in dit alles dan ook niet uit het oog verloren worden want uiteindelijk kan dit leiden tot indirecte (onzichtbare) discriminatie.

Gendermainstreaming wil zeggen dat in reguliere projecten en in regulier beleid, in principe bedoeld voor zowel mannen als vrouwen, rekening wordt gehouden met eventuele sekse-verschillen, op zodanige wijze dat emancipatie wordt bevorderd. Gendermainstreaming wordt daarom ook wel aangeduid als het integreren van het M/V-perspectief.

Gendermainstreaming is een top down strategie en moet als een proces worden aanzien om gelijkheid tussen mannen en vrouwen te bereiken.

In elke organisatie of project spelen een aantal dimensies mee waar men rekening moet mee houden.

- Dimensie 1: strategie (beleidsdoelstellingen, bepaalde principes waar men voor staat zoals bijvoorbeeld een mission statement)
- Dimensie 2: structuren (processen, procedures,...)
- Dimensie 3: cultuur (waarden, know how, die bijvoorbeeld nodig zijn in HR-ontwikkelingen)

De gendermainstreaming moet geïntegreerd worden in al deze bestaande aspecten of dimensies.

Diversiteit

De promotor en de projectuitvoerders hebben binnen hun project aandacht voor diversiteit met bijzondere aandacht voor de kansengroepen conform de definities gehanteerd door de Vlaamse arbeidsmarktregisseur.

Milieu

De promotor en de projectuitvoerders hebben binnen hun project aandacht voor duurzame ontwikkeling en milieu, conform de in het Verdrag verankerde doelstelling inzake bescherming en verbetering van het milieu.

5.3 Financiële criteria

De *generieke financiële criteria* zijn op deze oproep van toepassing. Met uitzondering van de in dit document specifieke opmerkingen die van toepassing zijn en de generieke financiële criteria vervangen.

Elke promotor die intekent voor ESF moet voldoende kredietwaardig zijn om het ingediende project te dragen. Deze check gebeurt via een koppeling met Digiflow van de federale overheid.

Verder gelden de volgende *specifieke beperkingen* :

- **Standaardkosten**

Binnen deze oproep wordt gewerkt met standaardkosten. Dit betekent dat een vastgelegd bedrag per eenheid wordt toegekend. Voor deze oproep wordt een gerealiseerd **VOLTIJDS EQUIVALENT** op jaarbasis (= 220 totale mandagen) als eenheid beschouwd.

Als eenheid gelden de uren/dagen die door de interne personeelsleden inhoudelijk gewerkt worden aan de projectuitvoering. Let op, uren/dagen die door 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 standaardbedrag.

Steeds geldt dat alle uren die door de interne personeelsleden inhoudelijk gewerkt worden moeten aangetoond worden via onderliggende registratielijsten, agenda's, verslagen, enzovoort. Per personeelslid moet het niveau en het aantal jaren nuttige anciënniteit bewezen worden.

Een werknemer kan op een hoger niveau ingeschaald worden, maar dan moet de promotor in het projectvoorstel aantonen dat deze werknemer inderdaad op een hoger niveau werkt en over de vereiste competenties beschikt voor dit niveau.

voltijds equivalent	anciënniteit	standaardschaal
Junior A	0-5 jaar	73.689,02 euro
Senior A	6-10 jaar	82.514,51 euro
Senior A	11-15 jaar	89.851,18 euro
Junior B	0-5 jaar	54.334,33 euro
Senior B	6-10 jaar	59.043,31 euro
Senior B	11-15 jaar	62.831,36 euro
Junior C	0-5 jaar	45.969,30 euro
Senior C	6-10 jaar	50.890,09 euro
Senior C	11-15 jaar	54.800,93 euro
Junior D	0-5 jaar	41.339,12 euro
Senior D	6-10 jaar	44.308,57 euro
Senior D	11-15 jaar	46.721,39 euro

* A-niveau = masterdiploma of gelijkwaardig

* B-niveau = graduaats- of bachelordiploma

* C-niveau = diploma secundair onderwijs

* D-niveau = geen diploma

Extern personeel: het staat promotoren binnen deze oproep vrij om naast het intern personeel, ook een beroep te doen op experten/onderaannemers. Hiervoor wordt de reële kostprijs van maximaal 125 EUR/uur gehanteerd. Dit maximumbedrag is alles inclusief (BTW, indirecte kosten, ...). Promotoren moeten bij de aanduiding van externen bewijzen dat zij de markt hebben geconsulteerd of, waar nodig, de regelgeving van de overheidsopdrachten hebben gevolgd

- Binnen deze oproep zijn de directe werkingskosten verrekend binnen de standaardschalen voor de vier personeelscategorieën. Het betreft hier een forfait van 10,37% dat opgenomen is binnen de gebruikte standaardschalen. Directe werkingskosten kunnen dus **NIET** meer additioneel worden ingebracht.
- Binnen deze oproep geldt een forfait voor de indirecte kosten ter waarde van 15% van de directe kosten. Dit forfait is echter al verrekend binnen de gehanteerde standaardschalen voor de vier personeelscategorieën en kan dus **NIET** meer additioneel worden ingebracht. De indirecte kosten worden dus enkel verrekend op het intern personeel aangezien deze personeelsleden de core business van het project uitvoeren.
- Maximale subsidie per project: de subsidie is beperkt tot maximaal 140.000,00 euro per project (waarvan **MAXIMUM** 77.000,00 euro uit het Vlaams Cofinancieringsfonds en **MAXIMUM** 63.000,00 euro vanuit het ESF).
- Per paritair beheerd sectorale (opleidings)fonds kan max. 1 project goedgekeurd worden.
- De subsidie bestaat uit:
 - o 55% VCF – middelen na inbreng van de private en sectorale cofinanciering;
 - o 45% ESF-middelen na inbreng van de private en sectorale cofinanciering.
- Publiekrechtelijke instanties dienen de eigen financiële inbreng te verduidelijken in aanvraag en samenwerkingsovereenkomst in functie van de correcte berekening van de voorschotten en middelen uit het Vlaams cofinancieringsfonds.
- Het is de verantwoordelijkheid van de promotor en de projectuitvoerders om een afdoend registratiesysteem uit te werken en te implementeren om de geleverde prestaties, de begeleidings- en opleidingsacties en/of het projectproces op een adequate wijze te registreren en te kunnen verantwoorden.

5.4 Staatssteun

Aangezien de gefinancierde opdracht een analyse en studieopdracht naar de sectoren toe is, is er geen sprake van staatssteun. Indien bedrijven participeren en hiervoor een vergoeding ontvangen, moet er afhankelijk van de geleverde activiteiten nagekeken worden of de 'de minimis'-regel van toepassing is.

5.5 Overheidsopdrachten

Promotoren die een organisatie zijn in de zin van artikel 4, wet 24 december 1993 betreffende de overheidsopdrachten en sommige opdrachten voor aanneming van werken, leveringen en diensten zijn gebonden om de wetgeving overheidsopdrachten toe te passen binnen het project voor aankopen van werken, diensten en leveringen.

6. Praktisch

6.1 Ondersteuning door het ESF-Agentschap bij de indiening van de aanvraag

De ondersteuning door het ESF-Agentschap bij de indiening van uw aanvraagdossier, bestaat uit :

- Ondersteuning door het ESF-Agentschap via e-mail betreffende:
 - de inhoudelijke en financiële ondersteuning van de projecten ter attentie van Sofie Bogaerts (sofie.bogaerts@esf.vlaanderen.be)
 - de ESF applicatie (IT-ondersteuning): esfsupport@vlaanderen.be
 - het ESF kwaliteitslabel: audit@esf.vlaanderen.be
- Publicatie op de website www.esf-agentschap.be
- Infosessie

Er zal een infosessie plaatsvinden op 04/07/2012. Tijdens deze vergadering worden de belangrijkste elementen van de oproep overlopen en is er gelegenheid tot vraagstelling. Verder info omtrent deze informatiesessie volgt weldra op de ESF-website. Deelname aan deze sessie is ten zeerste aangeraden.

Alle documenten nodig voor het opmaken van uw projectvoorstel zijn als bijlage toegevoegd aan de oproep in de webapplicatie.

6.2 Procedures toegepast op deze oproep

De kandidaat-promotor vindt alle procedures van het ESF-Agentschap terug op de website <http://www.esf-agentschap.be>.

6.2.1 Procedure voor behalen van de kwaliteitsopstap

Voorafgaand aan de kandidaatstelling voor ESF-projectuitvoering moeten promotoren zich registreren in de ESF-applicatie en de kwaliteitsopstap (geldigheidsduur van drie jaar) ingediend hebben. Het verwerven van deze opstap, verloopt via de ESF-applicatie (www.esf-agentschap.be).

Voor de kwaliteitsopstap zijn er 4 mogelijkheden. In het 'vrijstellingenluik' van de ESF-applicatie verduidelijken de organisaties hun situatie t.a.v. de drie eerste mogelijkheden, de auditcel toetst vervolgens de aangebrachte bewijzen. Indien één van deze 3 mogelijkheden weerhouden wordt, is de organisatie vrijgesteld van de opmaak van de opmaak van de kwaliteitspaper. De organisatie kan in deze laatste situatie toch kiezen voor de opmaak van deze kwaliteitspaper én andere kwaliteitsbewijzen inbrengen:

- de organisatie heeft het ESF-label
- de organisatie heeft een kwaliteitslabel/-certificaat, erkend door het ESF-Agentschap (zie lijst op de website)
- de organisatie kan een recent (4 jaar max.) en positief inspectieverslag voorleggen van een erkende inspectie-/doorlichtingsdienst waarbij een kwaliteitsmanagementsysteem als referentiekader wordt gehanteerd.
- de organisatie heeft geen van de 3 voorgaande mogelijkheden en maakt een kwaliteitspaper op die door de ESF-auditcel wordt beoordeeld. De handleiding voor de opmaak van deze kwaliteitspaper is beschikbaar op de ESF-website.

Na de eerste projectopstart begint de kwaliteitsopvolgingscyclus waarbij de ESF-auditcel via audits ter plaatse de organisatiekwaliteit van de promotoren opvolgt. Organisaties worden (ruim) voorafgaand aan de audit uitgenodigd op een collectieve infosessie. Partnerorganisaties worden niet mee opgenomen in de kwaliteitsopvolgingscyclus.

6.2.2 Procedure voor beoordeling en beslissing

Principe van 3 evaluatoren

De evaluatoren worden gerecrueteerd in het ESF Agentschap Vlaanderen, de SERV en het Departement Werk en Sociale economie.

Criteria en scoring

De beoordelingscriteria voor deze oproep zijn meerwaarde en goed beheer. (zie criteria II.3).

Op elk van de 2 criteria worden punten gegeven. De minimale score voor goedkeuring bedraagt 70% op het totaal van het project.

Ingeval er onvoldoende middelen zijn om alle succesvolle projecten te financieren, wordt op basis van de scores een rangschikking van de projecten gemaakt tot uitputting van het budget.

Indien er gelijke scores aanwezig zijn wordt tussen deze projecten een bijkomende rangschikking aangebracht op basis van volgende elementen die hier in dalende volgorde van belangrijkheid aangegeven worden: score meerwaarde, score goed beheer.

6.2.3 Procedures voor rapportering, thematische werking en (zelf)evaluatie

Bij de opmaak van de begroting moet de promotor rekening houden met de noodzaak te participeren in evaluatie en thematische werking.

Rapportering en (zelf)evaluatie

De promotor rapporteert 3 maanden na het einde van elk projectjaar. Indien verlenging wordt toegekend kan het ESF-Agentschap beslissen hieraan een extra rapporteringsperiode toe te voegen. De deadlines voor indiening van rapporteringen zijn afhankelijk van de concrete startdatum en zullen in de projectovereenkomst gespecificeerd worden.

Thematische werking

Deelnemen in deze oproep houdt ook een engagement in om deel te nemen aan de thematische werking rond themata binnen de cluster 'Competentiebeleid, luik werknemers'. Hiertoe zal een themawerking opgezet worden over het thema werkbaarheid, die met een frequentie van maximaal 3 maal per jaar zal samenkomen. Bij de opmaak van de begroting wordt dan ook best rekening gehouden met vergaderingen, verplaatsingskosten, en voorbereidingstijd (bvb. doornemen van stukken, voorbereiden van een presentatie,...) gerelateerd aan de bijeenkomsten.

6.2.4 Procedures voor controle

De controle van uw activiteiten door het ESF-Agentschap gebeurt door uw projectbeheerder. Deze controle verloopt voor de meeste rapporten 'on desk'. Steekproefsgewijs worden een aantal rapporteringen 'ter plaatse' gecontroleerd. Deze controle ter plaatse gebeurt door twee personen, waaronder ook uw projectbeheerder.

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. BIJLAGE 1 : vraagstelling bij deze oproep

Vragen projectvoorstel

- Vaste financiële vragen

1. Is de wetgeving overheidsopdrachten op uw organisatie van toepassing?

Zo nee, waarom niet?

Gaat u kosten maken tussen 5500 euro en 67000 euro (exclusief btw) of boven de 67000 euro (excl BTW)

2. Hoe gaat u registreren voor uw project?

- Inhoudelijke vragen

Een overzicht van de inhoudelijke vragen vindt u in bijlage

Vragen beoordeling projectvoorstel

- Vaste financiële vragen :

1. beoordeling kredietwaardigheid
2. beoordeling vraag overheidsopdrachten
3. beoordeling vraag registraties

- Inhoudelijke vragen

Een overzicht van de inhoudelijke vragen vindt u in bijlage

Vragen rapportering

Vragen rapportbeoordeling

Een overzicht van de inhoudelijke vragen vindt u in bijlage.

BIJLAGE 2 : projectovereenkomst bij deze oproep

Algemene clausules

Specifieke clausules