

# Oproepfiche

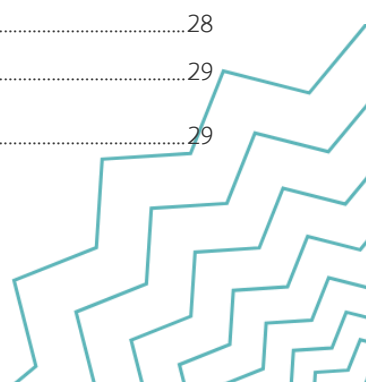
## 65 Leerecosystemen (fase 2)

*Nieuwe praktijken voor talentontwikkeling en maatschappelijke innovatie in  
jouw regio*

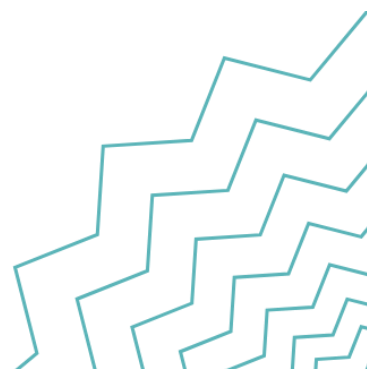


## Inhoud

Inhoud .....	1
Korte samenvatting van de oproep.....	3
1.1 Wat .....	3
1.2 Wie.....	3
1.3 Doelgroep .....	3
1.4 Acties en output.....	4
1.5 Hoeveel.....	4
1.6 Hoe.....	5
1.7 Timing.....	5
1. Voorwaarden voor toekenning middelen.....	6
2. Waarover gaat de oproep?.....	6
2.1 Situering.....	6
Waarom? .....	8
Wat? .....	9
2.2 Doelstelling .....	13
2.3 Wie? .....	15
Samenstelling organisatienetwerk .....	15
Maturiteit organisatienetwerk.....	16
2.4 Wie is de finale doelgroep? .....	18
2.5 Welke acties? .....	18
2.6 Organisatienetwerken .....	20
Samenstelling van het organisatienetwerk.....	20
Governance van het organisatienetwerk.....	20
Rollen in het organisatienetwerk .....	21
Review van het organisatienetwerk.....	25
2.7 Ondersteuning aan de projecten .....	27
2.8 Looptijd.....	27
2.9 Geografisch toepassingsgebied voor uitvoering van projectactiviteiten.....	28
3. Wie kan een aanvraag indienen?.....	28
3.1 Promotor en partners - Voorwaarden op organisatieniveau .....	28
3.2 Voorwaarden op projectniveau .....	29
4. Kosten en financiering .....	29



4.1	Welke kosten kan je inbrengen? .....	30
4.1.1	Projectpersoneel .....	30
4.2	Financiering .....	35
4.2.1	Andere publieke cofinanciering .....	36
4.2.2	Eigen middelen .....	37
4.2.3	Ontvangsten .....	37
4.2.4	Berekening subsidiëring ESF en Vlaamse Cofinanciering (VCF) .....	37
4.3	Voorschot .....	37
4.4	Staatssteun .....	37
4.5	Opvolging door projectbeheerder .....	38
4.6	Evaluatieonderzoeken .....	38
4.7	Verwerking van persoonsgegevens .....	39
4.8	Programmaspecifieke indicatoren .....	40
5.	Selectieprocedure .....	40
5.1	Hoe dien je een aanvraag in? .....	40
5.1.1	Registratie PLATOS .....	41
5.1.2	Indienen aanVRAAG .....	41
5.2	Selectieprocedure en timing .....	41
5.3	Selectiecriteria .....	42
5.4	Projectbeslissing .....	44
6.	Rapport .....	45
7.	Communicatie en zichtbaarheid .....	46
8.	Ondersteuning: infosessie en contact .....	47
9.	Bijlagen .....	49



# Korte samenvatting van de oproep

## 1.1 Wat

Met deze oproep maken we werk van een leercultuur in Vlaanderen en maken we de omslag naar een lerende samenleving die mensen en lokale gemeenschappen veerkrachtiger maakt. Leerecosystemen zijn hiervoor een hefboom door jong en oud levensechte contexten te bieden binnen welke zij al doende hun talenten kunnen ontdekken en ontwikkelen. Van hieruit worden ze op weg gezet om een persoonlijk leerpad vorm te geven dat verschillende contexten om te leren combineert voor hun persoonlijke ontwikkeling, voor een betere aansluiting op de arbeidsmarkt en om impact te hebben in de samenleving.

Europa WSE verwacht dat de projecten binnen deze oproep via hun acties bijdragen aan de volgende doelstellingen:

- Een toename en versterking van toegankelijke contexten waarbinnen jong en oud door dingen te doen hun passies en talenten kunnen ontdekken en verder ontwikkelen.
- Een toename van leergoesting en deelname aan levenslang leren, in het bijzonder bij groepen die minder tot leren komen.

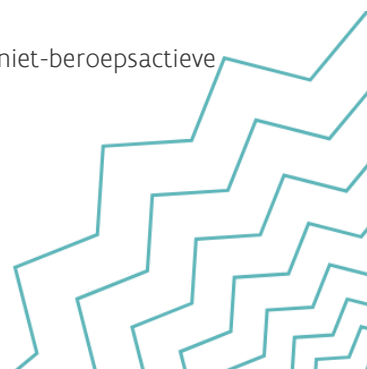
## 1.2 Wie

De oproep is gericht naar organisaties, gevestigd in Vlaanderen en/of Brussel, die zich reeds verenigen in een **organisatienetwerk dat een zekere maturiteit heeft** om, gedreven door een maatschappelijke doelstelling, samen een leerecosysteem op te zetten. Organisaties die nog verkennend zijn inzake de centrale bedoeling, samenstelling, governance, ... van een organisatienetwerk kunnen geen project indienen in deze oproep, maar kunnen hiervoor terecht in een afzonderlijke oproep, met oproepnummer 66, die begin 2024 opengesteld wordt. In oproep 66 krijgen organisaties tijd en ruimte om samen de mogelijkheden te verkennen tot het vormen van een organisatienetwerk.

Het is in oproep 65 'Leerecosystemen (fase 2) – nieuwe praktijken voor talentontwikkeling en innovatie in jouw regio' verplicht om een project uit te voeren in een partnerschap. Een projectvoorstel kan ingediend worden door een partnerschap dat bestaat uit **minimaal drie partners** die van elkaar afhankelijk zijn voor het bereiken van de doelstelling.

## 1.3 Doelgroep

De finale doelgroep omvat de Vlaamse burgers, waaronder werkenden, werkzoekenden, niet-beroepsactieve personen, leerlingen, studenten, ...



De finale doelgroep van deze oproep omvat met andere woorden **alle burgers, jong en oud**, in Vlaanderen en Brussel. Projecten binnen deze oproep kunnen de keuze maken om zich – al dan niet tijdelijk - te richten op een segment van deze brede doelgroep, bijvoorbeeld op vlak van leeftijd of op vlak van bepaalde thema's of interesses, naargelang de uitdaging(en) van de gemeente of regio. Binnen dit segment wordt verwacht inclusief te werk te gaan.

## 1.4 Acties en output

Binnen de oproep voeren de projectuitvoerders volgende acties uit:

- Acties gericht op het aanbieden van toegankelijke en levensechte contexten waarin mensen kunnen leren en groeien.
- Acties gericht op het vormgeven van persoonlijke leerpaden.
- Acties gericht op het beheer van het organisatienetwerk.

Projecten die deelnemen aan deze oproep leveren volgende output op het einde van de projectperiode op. :

- Aanpak(ken) werden uitgewerkt en uitgetest voor
  - o het detecteren en aanpakken van drempels die maken dat bepaalde groepen geen toegang hebben tot of de weg niet vinden naar bepaalde contexten.
  - o het mensen tot reflectie brengen - vanuit actie - over hun passies en talenten en het aanzetten tot het vormgeven van persoonlijke leerpaden.
  - o het detecteren en verbinden van (verdere) kansen voor talentontwikkeling in functie van het vormgeven van persoonlijke leerpaden.
- Een strategie werd uitgewerkt om levensechte leercontexten te verbinden met de meer formele leercontexten.

## 1.5 Hoeveel

De subsidie voor deze oproep bedraagt 14.000.000 euro. Het totale budget bedraagt 17.000.000 euro, waarvan 60% ESF-middelen en 20% VCF-middelen. Een private of andere publieke cofinanciering van 20% is vereist.

Projecten die exclusief gericht zijn op de provincie Limburg krijgen een steunpercentage van 60% ESF en 30% uit het Vlaamse cofinancieringsfonds omdat deze provincie door de Europese Unie erkend is als transitieregio. Voor deze projecten is een private of andere publieke cofinanciering van 10% vereist.



De indiener kan een maximale subsidie van 680.000 euro aanvragen. Een private of andere publieke cofinanciering van 20% is vereist.

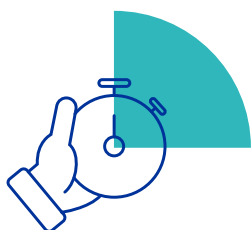
Projecten die exclusief gericht zijn op de provincie Limburg kunnen aan maximale subsidie van 765.000 euro aanvragen omdat deze provincie door de Europese Unie erkend is als transitieregio. Een private of andere publieke cofinanciering van 10% is vereist.

## 1.6 Hoe

Projecten worden ingediend via de [PLATOS-applicatie](#).

Kort na het indienen van het projectvoorstel wordt elke kandidaat-promotor door Europa WSE uitgenodigd om het projectvoorstel te pitchen aan de evaluatoren. De pitch is een verplicht onderdeel van de selectieprocedure. De evaluatoren baseren hun analyse en scores op basis van het schriftelijke projectvoorstel zoals ingediend in PLATOS en de pitch.

## 1.7 Timing



De oproep wordt opengesteld in verschillende rondes. Projecten hebben steeds een looptijd van drie jaar.

	Uiterste datum indiening	Startdatum project
Ronde 1	17/11/2023	1/01/2024
Ronde 2	30/06/2024	1/10/2024
Ronde 3	17/01/2025	1/03/2025
Ronde 4	12/09/2025	1/11/2025



# 1. Voorwaarden voor toekenning middelen

Voor de toekenning van middelen uit het Europees Sociaal Fonds Plus (ESF+) gelden de volgende voorwaarden:

- de Algemene Voorwaarden voor begunstigen die projecten uitvoeren in het kader van het ESF+ programma 2021-2027, en waarvoor ze Europese en/of Vlaamse cofinancieringsmiddelen ontvangen;
- de oproepspecifieke voorwaarden en criteria die gelden voor de begunstigen van een goedgekeurd project van een specifieke oproep. Deze voorwaarden worden beschreven in deze oproepfiche;
- de projectspecifieke voorwaarden; de voorwaarden en afspraken die via de PLATOS applicatie worden meegedeeld bij onder meer elke projectbeslissing, waaronder ook de toewijzing van het maximale steunbedrag.

## 2. Waarover gaat de oproep?



### 2.1 Situering

Met deze oproep maken we werk van een leercultuur in Vlaanderen en maken we de omslag naar een lerende samenleving die mensen en lokale gemeenschappen veerkrachtiger maakt. Leerecosystemen zijn hiervoor een hefboom.

- Het programma leerecosystemen situeert zich binnen prioriteit 5 “Sociale Innovatie” van het ESF+-programma 2021-2027. Binnen deze prioriteit geven we verder vorm aan de transitie leven, leren en werken. Een eerste oefening met negen transitie-experimenten werd uitgevoerd binnen het ESF-programma 2014-2020. De resultaten werden samengebracht op de website [www.transitiellw.be](http://www.transitiellw.be). Een van de aanbevelingen van deze oefening is om verder aan de slag te gaan met het concept ‘lokale leerecosystemen’.
- Ook toonaangevende internationale organisaties als de OESO en UNESCO zetten leerecosystemen neer als een opkomende en beloftevolle praktijk om levenslang leren in de toekomst te organiseren. De OESO stelde hierover een uitgebreid [rapport](#) op en UNESCO lanceerde het [Global Network of Learning Cities](#), een

programma dat kadert binnen het bereiken van de Sustainable Development Goals en dat zowel in de doelstelling als in de uitwerking een concrete invulling geeft aan het concept leerecosystemen.

- Het programma leerecosystemen draagt bij aan de ambitie van het [Actieplan levenslang leren](#) om in Vlaanderen een omslag te maken naar een lerende samenleving en om een leercultuur te creëren en ondersteunen van jongs af aan en doorheen het verdere leven. Het programma leerecosystemen is opgenomen onder vlaggenschip 7 van het Actieplan levenslang leren: 'Partnerschappen rond levenslang leren toekomstgericht versterken'.
- De mogelijkheden die binnen leerecosystemen geboden worden aan burgers voor levenslang leren en talentontwikkeling en de vernieuwende manier waarop dit lokaal, levensbreed en in co-creatie met stakeholders vorm krijgt, gaf aanleiding tot een **pilootprogramma** dat gefinancierd werd met middelen binnen het ESF OP 2014-2020. Binnen de ESF-oproep 545 kregen vijf lokale besturen en hun partners in Limburg en de Westhoek de ruimte en middelen om een eerste keer een leerecosysteem in de praktijk te zetten, dat alle kansen in de omgeving voor het creëren van een leercultuur en voor talentontwikkeling optimaal benut.<sup>1</sup> Uit de pilootprojecten hebben we alvast waardevolle lessen geleerd die we integreren in het programma voor leerecosystemen. Allereerst hebben we geleerd dat het opstellen van **een gedragen projectvoorstel een tijdsintensieve inspanning** vereist voor geïnteresseerde partijen. Het vaststellen van een centrale doelstelling, het opzetten van een geschikte governancestructuur en het bepalen van de samenstelling van het partnerschap zijn stuk voor stuk cruciale aspecten die zowel ruimte als middelen vereisen en van invloed zijn op de uiteindelijke kwaliteit van het project. Ook hebben we opgemerkt dat binnen projecten vaak de neiging bestaat om nieuwe activiteiten te ontwikkelen, terwijl er onvoldoende **gebruik wordt gemaakt van bestaande contexten en middelen**. Dit aspect moet worden aangemoedigd. Tegelijkertijd moeten we ook de flexibiliteit behouden om nieuwe initiatieven op te zetten of bestaande contexten verder te ontwikkelen indien dit noodzakelijk blijkt te zijn. Een andere waardevolle les die we hebben geleerd, is dat elk project bij de start baat heeft bij **de betrokkenheid van een 'broker'** - een goed genetwerkt persoon met visie, die ook bereid is om actief bij te dragen. Het persoonlijke engagement en het netwerkvermogen van de broker, evenals het vertrouwen van andere partners, zijn minstens zo belangrijk als de organisatie waartoe deze persoon behoort. Wel is het van essentieel belang dat er vanaf het begin aandacht wordt besteed aan het ontwerpen van een passende governance om te voorkomen dat de broker een bottleneck wordt. Een laatste belangrijke les die we hier aanhalen, is de rol die het **delen van fysieke ruimte** kan spelen voor samenwerking en kruisbestuiving. Hoewel het zeker een faciliterende factor is, is het op zichzelf niet voldoende. Bijkomende acties zijn nodig om de werkingen die diverse 'bewoners van een site' uitbouwen te verbinden zodat ze elkaar maximaal verrijken. Een valkuil hierbij kan

---

<sup>1</sup> Meer informatie over deze oproep en de vijf projecten is terug te vinden op <https://www.europawse.be/onze-themas/levenslang-leren/leerecosystemen>





zijn dat de bewoners zich te veel op de interne samenwerking richten, waardoor ze mogelijk de connectie met en de kansen in de bredere omgeving uit het oog verliezen.<sup>2</sup>

- IDEA Consult en Antwerp Management School voeren een evaluatieopdracht uit om te leren over het pilootprogramma. Via dit pilootprogramma en bijhorende evaluatieopdracht tracht Europa WSE te leren over het ontstaan, ondersteunen en implementeren van leerecosystemen. Concreet beoogt deze evaluatie drie aspecten van leerecosystemen te onderzoeken, namelijk 1) het proces van coalitie- en visievorming binnen leerecosystemen, 2) de evolutie en kwaliteit van (ecosystemische) samenwerken binnen een leerecosysteem context (o.a. met behulp van sociale netwerk analyse) en 3) de effectiviteit (of meerwaarde) van leerecosystemen voor burgers en deelnemende organisaties. Deze opdracht loopt tot juni 2024. (Tussentijdse) resultaten zullen gedeeld worden op de [webpagina](#) van het programma leerecosystemen.

## WAAROM?

Vlaanderen kent een lage participatiegraad aan levenslang leren. Verschillende recente onderzoeken ([OESO Skills Strategy](#) (segmenteringsstudie), [Customer journey van niet-participerende en participerende burgers aan levenslang leren](#), ...) tonen aan dat er nog stappen te zetten zijn in het versterken van de **leercultuur** in Vlaanderen. De 'goesting' om deel te nemen aan levenslang leren is niet groot. Een belangrijke terugkerende vaststelling daarbij is dat mensen, die het meest baat zouden hebben bij (levenslang) leren, moeilijk hun weg vinden naar het leeraanbod door een samenspel van financiële, psychologische, materiële... drempels. De OESO Skills Strategy besteedt bijzondere aandacht aan volwassenen die ongemotiveerd zijn om deel te nemen aan levenslang leren en identificeert binnen deze groep zowel personen die niet geïnteresseerd zijn als personen die ongemotiveerd zijn omwille van leeftijds- en gezondheidsbelemmeringen.

Het ontbreken van leergoesting en de lage participatiegraad aan levenslang leren is voor een deel te wijten aan het feit dat we leren nog te vaak uitsluitend koppelen aan of associëren met formele leercontexten (het leren dat plaatsvindt in klas- en leslokalen). Onder meer uit het [transitieprogramma leven, leren en werken](#) blijken verschillende redenen die maken dat we er baat bij hebben om dit open te trekken naar een grotere diversiteit aan contexten waarin mensen kunnen leren en groeien. Dit zodat mensen doorheen hun leven verschillende contexten om te leren kunnen combineren en een eigen persoonlijk leerpad kunnen vormgeven dat hen helpt bij hun persoonlijke ontwikkeling, voor een betere aansluiting op de arbeidsmarkt en om impact te hebben in de samenleving.

---

<sup>2</sup> De geleerde lessen uit het pilootprogramma werden samengebracht in een blogpost op de webpagina van het programma leerecosystemen: <https://www.europawse.be/nieuws-en-publicaties/nieuwsberichten/vijf-lessen-uit-het-pilootprogramma-leerecosystemen>



Een eerste reden is dat **we allemaal leren op een andere manier. Verschillende contexten lenen zich voor diverse manieren van leren.** In levensechte contexten, leren mensen – vaak onbewust en niet gedreven door een expliciete leernood – door dingen te doen en te proberen. Vanuit die ervaringen ontdekken ze hun passies, interesses en talenten die ze in formele leeromgevingen dan weer verder kunnen verdiepen. Op die manier worden mensen op weg gezet om doorheen het verdere leven verschillende opportuniteiten en contexten om te leren te combineren en benutten.

Een tweede reden is dat **diverse leercontexten zich lenen voor diverse doelen. Niet elke leercontext is even geschikt of uitgerust om bepaalde competenties** (kennis, vaardigheden, attitudes) **te ontwikkelen.** Levensechte contexten bieden mensen kansen om op een toegepaste manier competenties te ontwikkelen die moeilijker te ontwikkelen zijn in formele leercontexten, zoals 21<sup>ste</sup>-eeuwse vaardigheden of (technische) vaardigheden voor de toekomst, maar die wel erg nodig zijn voor de arbeidsmarkt en om ons als regio verder te ontwikkelen. We kunnen van formele leeromgevingen niet verwachten dat ze zelf altijd de nieuwste materialen en de nieuwste software hebben om mensen op een toegepaste manier kennis te laten maken met nieuwe technieken of dat ze toegang hebben tot alle materiaal, expertise, kennis en kunde die hiervoor nodig is. Levensechte contexten kunnen dit wel omdat ze vaak ook andere doelen dienen.

Een derde reden is dat sommige groepen, in het bijzonder zij die het meest baat zouden hebben bij leren, nog steeds **drempels ervaren om kansen binnen formele leercontexten te benutten.** We denken hierbij aan mentale drempels zoals negatieve associaties met (voorgaande) leerervaringen, een gebrek aan herkenbaarheid (onbekend is onbemind) en drempels verbonden aan het verplichte karakter van formele leercontexten.

## WAT?

De oproep schuift **twee centrale concepten** naar voor als hefboomen voor het bereiken van de doelstellingen, namelijk organisatienetwerken en leerecosystemen.

**Organisatienetwerken** verbinden en delen informatie, middelen en competenties van soevereine en unieke organisaties om samen een outcome te realiseren die geen van de organisaties afzonderlijk tot stand had kunnen brengen. Belangrijk in deze definitie is de nadruk op het gezamenlijk realiseren van een gedeelde doelstelling. Het resultaat wordt geboekt op het niveau van het organisatienetwerk. Het resultaat is dus niet de optelsom van de resultaten van de afzonderlijke organisaties. Het resultaat wordt gecreëerd door het netwerk als entiteit.

We kiezen voor organisatienetwerken als organisatievorm als

- Het beoogde resultaat de mogelijkheden van een organisatie in de klassieke zin en dus ook de eigen organisatie overstijgt. Er is in die situatie behoefte aan competenties die verspreid zitten over verschillende soevereine organisaties. Er bestaat wederzijdse afhankelijkheid tussen die competenties.
- Het probleem te complex is om met traditionele methodes op te lossen en de markt hiervoor geen oplossingen ontwikkelt. In die situaties komt het erop aan kennis te verwerven en (van daaruit) innovatie te stimuleren die uitsluitend op netwerkniveau kan bereikt worden.



- Het beoogde resultaat nood heeft aan een maatwerkoplossing (i.e. een oplossing voor de complexe problematiek/nood in bepaalde context).

(Uit: Organisatienetwerken: de organisatievorm van de toekomst. Kenis & Cambré, 2022)

Organisatienetwerken verbinden en delen informatie, middelen en competenties van soevereine en unieke organisaties om samen een outcome te realiseren die geen van de organisaties afzonderlijk tot stand had kunnen brengen. Belangrijk in deze definitie is de nadruk op het gezamenlijk realiseren van een gedeelde doelstelling. Het resultaat wordt geboekt op het niveau van het organisatienetwerk. Het resultaat is dus niet de optelsom van de resultaten van de afzonderlijke organisaties. Het resultaat wordt gecreëerd door het netwerk als entiteit.

Uit: Organisatienetwerken. De organisatievorm van de toekomst. – Kenis en Cambré

De complexe uitdaging die hier voorligt op het niveau van Vlaanderen en dus vanuit het perspectief van Europa WSE is de lage participatiegraad aan levenslang leren (zie 2.1 situering). Het blijkt echter moeilijk om deze participatiegraad in Vlaanderen te verhogen. Oplossingen die vorm gegeven worden door diverse actoren en rekening houden met de noden en opportuniteiten binnen de lokale context dringen zich op. In projecten binnen oproep 65 geeft een diversiteit aan actoren samen vorm aan oplossingen voor (een) lokale maatschappelijke uitdaging(en). De complexe uitdaging waarrond zij zich engageren, kan verschillen van de uitdaging die Europa WSE hier vooropstelt. Deze actoren hebben het bevorderen van de participatie aan levenslang leren dus niet noodzakelijk tot doel. Wel kan het aanwakkeren van de leergoesting bij burgers de actoren helpen om hun doel te bereiken en de lokale maatschappelijke uitdaging(en) aan te pakken. En kunnen de acties die zij opzetten burgers kansen geven om te leren en te groeien in levensechte contexten.

Een voorbeeldje kan dit verduidelijken: in Waterschei in Genk zetten stad Genk, Vito en lokale partners in op het transformeren van een hele wijk naar een energiepositieve wijk, of een wijk die meer energie opwekt dan ze verbruikt. Dit met participatie van inwoners door middel van informatiesessies, demonstraties en workshops van nieuwe technieken op t2-campus, ... In de context van hun eigen wijk maken inwoners kennis met nieuwe technologieën en vaardigheden die nodig zijn in de energietransitie. De interesse van Europa WSE ligt in deze niet op de oplossing(en) die tot stand komen voor (de) maatschappelijke uitdaging(en), zijnde hier het energiepositief maken van wijken. Wel zijn we geïnteresseerd in de contexten die hier geboden worden aan lerenden om – door dingen te doen en proberen in een levensechte context – hun passies te ontdekken en vandaaruit verdere stappen te zetten bij het vormgeven van een persoonlijk leerpad.

**Meer weten?**



- In het boek 'Lokaal besturen in de genetwerkte samenleving' bespreken Griet Briels en Peter Cousaert in hoofdstuk 3 hoe een organisatienetwerk van een complex probleem tot actie(s) kan komen (pagina 73-86).

**Leerecosystemen** zijn een hefboom om jong en oud toegankelijke en levensechte contexten te bieden waarin zij op een toegepaste manier kunnen kennis maken met nieuwe activiteiten, technologieën, ... Lerenden worden er aangemoedigd om nieuwe dingen te doen en te proberen om zo hun passies en talenten te ontdekken. Gedreven door passie en talent, worden ze op weg gezet om een persoonlijk leerpad vorm te geven dat doorheen het leven verschillende contexten om te leren combineert en benut, afhankelijk van de leerstijl of het beoogde leereffect. Organisaties binnen het leerecosysteem ontwikkelen een goede kennis van het lokale en regionale aanbod, zodat ze burgers wegwijzen in de verdere kansen die er zijn in functie van hun persoonlijk leerpad en verdere ontwikkeling.

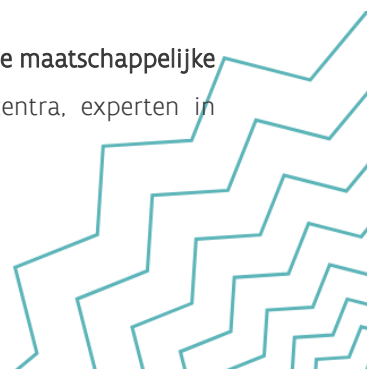
Drempels die maken dat groepen of individuen geen toegang vinden tot bepaalde levensechte contexten, zoals financiële en materiële drempels of mentale drempels, worden aangekaart binnen het organisatienetwerk. De partners engageren zich om samen oplossingen te zoeken en uit te testen voor dergelijke drempels.

“Leerecosystemen kunnen als een echte hefboom fungeren in de transitie naar een duurzame toekomst waar iedereen een goed leven kan leiden. In een leerecosysteem worden onze nieuwsgierigheid, talenten en interesses getriggerd. Als vanzelf wordt zo de goesting om te blijven leren aangewakkerd.”

[Andreas Schleicher – Directeur OECD directorate Education and Skills](#)

Leerecosystemen worden lokaal gevormd door een organisatienetwerk dat een diversiteit aan lokale en regionale actoren verenigt. Een **eerste type actor** dat betrokken wordt situeert zich dichtbij het **dagelijkse leven van burgers**. Zij leveren de levensechte contexten waarbinnen kansen gecreëerd worden om leren en talentontwikkeling te laten aansluiten bij zaken of plaatsen waarmee we dagelijks en vanuit interesse in aanmerking komen. Een manier om hier naar te kijken is via de bril van levensdomeinen, zoals gebeurt in het project [Rotterdam Vakmanstad](#). Bij het werken met levensdomeinen wordt getracht talent ontdekken en ontwikkelen zo veel mogelijk te laten aansluiten met zaken waarmee we dagelijks of veelvuldig in aanraking komen én die aansluiten bij onze interesses zoals bijvoorbeeld (1) ontspanning, (2) maken en ontwerpen, (3) eten, (4) kweken en natuur, (5) denken en bespreken. Voorbeelden van actoren die zich situeren binnen deze domeinen zijn bijvoorbeeld jeugdhuizen, natuur-, sport- en techniekclubs, bibliotheken, cultuurhuizen, kunstateliers, ... Een leerecosysteem dat in staat wil zijn om een grote en diverse doelgroep aan te spreken, verenigt ook een diversiteit van dit soort organisaties. Op die manier vindt iedereen een context die aansluit bij zijn of haar interesses.

Een **tweede type actor** situeert zich in de **expertisevelden die aansluiten bij de lokale of regionale maatschappelijke uitdaging(en)** die het organisatienetwerk beoogt. We denken aan kennis- en onderzoekscentra, experts in



bepaalde materie, koepelorganisaties, sectoren, belangenorganisaties, ... die een missie hebben die aansluit bij de maatschappelijke uitdaging(en) waarop het organisatienetwerk een antwoord wil bieden. Zij vinden in een leerecosysteem kansen om hun technische en/of gespecialiseerde kennis te verbinden met levensechte contexten die zich bevinden in het dagelijkse leven van burgers. Op die manier worden manieren gecreëerd om een grote groep burgers op een laagdrempelige wijze te laten kennismaken en proeven van nieuwe ideeën, oplossingen en/of technieken.

Een **voorbeeld** kan de wisselwerking tussen beide types van actoren concreet maken. [KLOOZ](#), het leerecosysteem dat vorm krijgt in Zuid-Limburg, verenigt actoren die samen (onder meer) op zoek gaan naar nieuwe oplossingen gekoppeld aan de duurzaamheidstransitie die de land- en tuinbouw – een cruciale economische sector voor de streek – te maken heeft. In het leerecosysteem wordt (onder meer) de Pibo Campus vzw betrokken, een onderzoeksinstituut dat zich inzet voor de landbouw van morgen en een expertise heeft in akkerbouw. Daarnaast worden ook actoren betrokken die zich bevinden dichtbij het dagelijkse leven van inwoners in de streek, denk bijvoorbeeld aan jeugdhuis 't Biejke in Borgloon. Een van de acties die de diverse types actoren samen opzetten is dat jongeren uit 't Biejke samen met experts van de Pibo campus vzw laagdrempelige vlogs en digitale workshops ontwikkelen. Hiervoor worden ze ondersteund door medewerkers van Link in de Kabel vzw, een organisatie met als missie om kinderen en jongeren digitaal vaardig en weerbaar te maken, een andere streekgebonden uitdaging waarop het leerecosysteem een antwoord wil bieden. De laagdrempelige vlogs en digitale workshops worden vervolgens via de kanalen van de stad Borgloon aangeboden aan inwoners en toeristen die hier zelf mee aan de slag kunnen in de context van hun eigen tuin.

In bovenstaand voorbeeld zijn de stad Borgloon, jeugdhuis 't Biejke en de context van de eigen tuin voorbeelden van het eerste type actoren. Pibo Campus vzw en Link in de Kabel vzw zijn voorbeelden van het tweede type actor.

### Meer weten?

- In een blogpost op de webpagina van het programma leerecosystemen brachten we literatuur, artikels, praktijkcases, interviews, ... samen over leerecosystemen en organisatienetwerken: <https://www.europawse.be/nieuws-en-publicaties/nieuwsberichten/meer-weten-over-leerecosystemen>

### Geconsulteerde actoren bij opbouw oproep:

Actor	Datum	Onderwerp consultatie
Projecten binnen het pilootprogramma Leerecosystemen	Op regelmatige basis gedurende het pilootprogramma.	Geleerde lessen verzamelen in samenwerking met het Team onderzoek en evaluatie van de Studiedienst van het Departement Werk en Sociale Economie.
Departement Onderwijs en Vorming	08/09/2023	Complementariteit en aansluiting met onderwijsactoren.

Departement Werk en Sociale Economie - Expertisecentrum innovatieve leerwegen	28/06/2023 11/09/2023	Aansluiting van de oproep bij de doelstelling van het Actieplan Levenslang Leren. Presentatie op strategisch comité DWSE.
Partnerschap levenslang leren	15/05/2023	Presentatie van het programma leerecosystemen en mogelijkheid tot het formuleren van feedback.
Lode Vermeersch, onderzoeker aan het HIVA met onder meer expertise in levenslang en levensbreed leren, kunst- en cultuureducatie en sociaal-cultureel werk).	12/07/2023	De meerwaarde van socio-culturele organisaties voor levenslang leren en talentontwikkeling.
Pia Plasmans (Sporting A), Pieter Smets (Demos vzw) Zeno Nols en Oscar Coppieters (Karel de Grote Hogeschool)	25/05/2023	De meerwaarde van sociaal-sportieve praktijken voor levenslang leren en talentontwikkeling.
Samen Onderwijs Maken (coördinator Lore Baeyens)	13/07/2023	Leren van ervaringen als coördinator van een matuur organisatienetwerk.
MOS scholen, coördinator Veronique De Grave	7/6/2023	Meerwaarde van leerecosystemen voor scholen die aandacht hebben voor duurzaamheid.
VVSG, dienst lokaal sociaal beleid	26/5/2023	De rol van lokale besturen in organisatienetwerken.

## 2.2 Doelstelling

Met deze oproep wil Europa WSE de transitie leven, leren en werken verder vormgeven. Deze doelstelling maakt onderdeel uit van prioriteit 5 'Sociale innovatie' van het ESF+ programma 2021-2027. Projecten binnen deze oproep dragen bij tot het realiseren van volgende programmaspecifieke indicatoren:

- 1) Sociaal innovatieproject binnen prioriteit 5 (PS-OI-5C)
- 2) Een positief gevalideerd sociaal innovatieproject (PSRI-5C)



Europa WSE verwacht dat de projecten binnen deze oproep via hun acties bijdragen aan de volgende doelstellingen:

- Een toename en versterking van toegankelijke contexten waarbinnen jong en oud door dingen te doen hun passies en talenten kunnen ontdekken en verder ontwikkelen.
- Een toename van leergoesting en deelname aan levenslang leren, in het bijzonder bij groepen die minder tot leren komen.

Dit door het opzetten van leerecosystemen waarbinnen jong en oud levensechte contexten vinden om hun talenten te ontdekken en ontwikkelen. Van hieruit worden ze op weg gezet om een persoonlijk leerpad vorm te geven dat verschillende contexten om te leren combineert.

Onder meer de Vlaamse overheid zet via verschillende maatregelen, subsidieprogramma's, ... reeds in op het creëren van levensechte contexten die interessant (kunnen) zijn voor talentontwikkeling en de doelstellingen hierboven beschreven. Ook heel wat andere actoren zijn hierrond actief. Projectuitvoerders worden aangemoedigd om slim gebruik te maken van deze contexten en deze te verbinden in het leerecosysteem. We denken alvast – niet exhaustief - aan volgende zaken:

- Broedplekken

Het Vlaams Brusselfonds ondersteunt via de werking '[Broedplekken](#)' unieke plaatsen in Brussel waar organisaties uit verschillende sectoren in Brussel willen samenwerken door een nieuw in te vullen fysieke ruimte met elkaar te delen. De samenwerkingen die op deze plekken tot stand komen moeten verbinding en uitwisseling tussen de organisaties stimuleren en hun veerkracht versterken.

- Digibanken

Binnen het relanceplan Vlaamse Veerkracht wordt de oprichting en implementatie van lokale [Digibanken](#) ondersteund. Via deze werking wil de Vlaamse overheid voorzien in een open, lokaal en laagdrempelig aanbod om de digitale uitsluiting voor kwetsbare groepen te verminderen.

- Vierde pijler inburgering

De [vierde pijler van het Vlaams inburgeringsbeleid](#) is gericht op het versnellen en verbeteren van het integratieproces van inburgeraars. Via de oproep 'Regionale organisatienetwerken, het participatie- en netwerktraject' worden lokale besturen en organisaties aangezet om samen te leren en samen acties op te zetten rond een participatietraject voor nieuwkomers. Het participatietraject moet nieuwkomers in Vlaanderen de kans geven om hun sociaal netwerk te versterken en verbreden.

- STEM academies



Via de [STEM-academies](#) zetten de Vlaamse Regering en VLAIO in op het realiseren van positieve ervaringen buiten het schoolcurriculum om zo kinderen en jongeren in contact te brengen met STEM. Ze bieden kansen om rond STEM te creëren, te ervaren, te leren en samen te werken.

- MOS scholen

De [MOS scholen](#) zijn een initiatief van het Departement Omgeving en de provincies. Vanuit de 'Whole School Approach' helpt MOS Vlaamse en Nederlandstalige Brusselse kleuter-, lagere en secundaire scholen om van hun school een milieuvriendelijke en duurzame leer- en leefomgeving te maken, samen met de leerlingen, het schoolteam en het netwerk van de school.

- Cultuurkuur

Via [Cultuurkuur](#) zet het Departement Onderwijs en Vorming in op het versterken van samenwerking tussen scholen en cultuurpartners (zoals kunstenaars, academies, ...).

- Leerwinkels

De Leerwinkels zijn een initiatief van het Departement Onderwijs en Vorming. Bij een [Leerwinkel](#) vinden jongeren en volwassenen gratis informatie en coaching bij het kiezen van een opleiding, vorming of onderwijs. Je kan bij een Leerwinkel terecht voor zowel diplomagerichte opleidingen als opleidingen die je versterken, iets bijleren of je helpen om een andere wending te geven aan je leven.

- Demos vzw

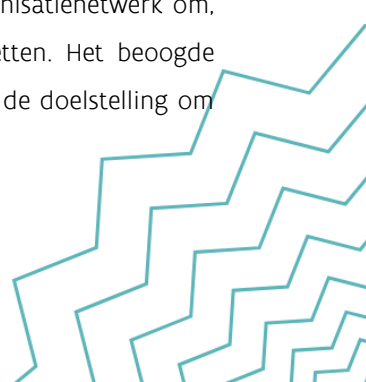
[Demos](#) is een kenniscentrum dat zich, in opdracht van het Departement Cultuur, Jeugd en Media, bezig houdt met praktijk- en beleidsontwikkelingen in de sectoren cultuur, jeugdwerk en sport. Zij organiseren kennistrajecten, onder meer omtrent participatieve kunstpraktijken en sociaal-sportief werk.

- Circulair werk(t)

Vlaanderen circulair en het Departement Werk en Sociale Economie ondersteunen 12 [sociaal-circulaire hubs](#). De sociaal-circulaire hubs zijn lokale partnerschappen die in hun regio nieuw circulair ondernemerschap met een sociale impact een extra boost geven.

## 2.3 Wie?

De oproep is gericht naar organisaties die interesse tonen om zich te verenigen in een organisatienetwerk om, gedreven door (een) maatschappelijke doelstelling(en), samen een leerecosysteem op te zetten. Het beoogde leerecosysteem situeert zich **op een lokale, hoogstens regionale schaal**. Dit verbindt zich met de doelstelling om





voor burgers in hun dagelijkse leven (en dus in hun nabije omgeving) kansen voor het ontdekken en ontwikkelen van hun talenten te creëren.

Een projectaanvraag wordt ingediend door **minimaal drie organisaties** die een complementariteit in rol en diversiteit in (levens)domeinen vertonen ten aanzien van de beoogde doelstellingen van een leerecosysteem. Deze complementariteit en diversiteit moet gemotiveerd worden in de projectaanvraag. Omwille van de doelstelling van de oproep, wordt verwacht dat de projectmiddelen verdeeld worden over de verschillende partners. Onder partners begrijpen we organisaties die een bijdrage doen aan het project via het inzetten van projectpersoneel dat bij hen tewerkgesteld is en organisaties die een bijdrage doen aan het project via facturatie (als onderaannemer).

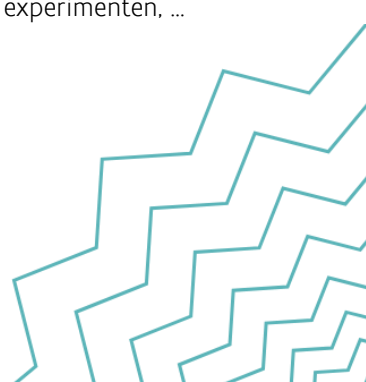
### **SAMENSTELLING ORGANISATIENETWERK**

Eerder in voorliggende oproepfiche (zie 2.2. - Wat?) werd de beoogde complementariteit en diversiteit verder geduid en geïllustreerd met een voorbeeld. Daar werden alvast volgende types actoren vermeld die betrokken worden in een leerecosysteem, namelijk:

1. **Lokale en regionale actoren die zich situeren in het dagelijkse leven van burgers** en die levensechte contexten aanbieden waarin lerenden door dingen te proberen en te doen, kansen vinden om hun passies en talenten te ontdekken en verder te ontwikkelen.
2. **Actoren die een missie hebben die aansluit bij de maatschappelijke uitdaging(en)** waarop het organisatienetwerk een antwoord wil bieden. Zij verbinden op termijn hun technische en/of gespecialiseerde kennis met levensechte contexten die zich bevinden in het dagelijkse leven van mensen. Op die manier worden nieuwe aanpakken en werkwijzen gecreëerd om een grote groep burgers op een laagdrempelige wijze te laten kennismaken en proeven van nieuwe ideeën, oplossingen en/of technieken.

Daarnaast kunnen ook volgende actoren een betekenisvolle rol opnemen in een leerecosysteem. Ook zij kunnen alvast deel uitmaken van het partnerschap dat een projectaanvraag indient voor deze oproep:

3. **Lokale en regionale besturen** die een helicopterview hebben over lokale en regionale initiatieven die kunnen dienen als levensechte contexten voor talentontwikkeling, maar die zelf ook levensechte contexten kunnen vormen (bv door de diensten die zij als actor leveren aan hun inwoners).
4. **Actoren of ervaringsdeskundigen** met expertise en ervaring in het **wegwerken van drempels** die maken dat bepaalde groepen geen toegang vinden tot levensechte contexten. Dit om te verzekeren dat de levensechte contexten die op termijn aangeboden worden, toegankelijk zijn voor iedereen.
5. **Actoren met specifieke expertise die nodig is om de beoogde acties** (zie 2.5.) **kwaliteitsvol uit te voeren**. We denken hierbij aan expertise op vlak van visievorming, het vormgeven van multistakeholdersamenwerking, het monitoren van voortgang in complexe projecten, het ontwerpen en uitvoeren van experimenten, ...



6. **Actoren die (op termijn) een brug kunnen vormen naar formele leercontexten** in functie van eerder beschreven persoonlijke leerpaden en de doelstelling dat mensen doorheen hun hele leven diverse contexten om te leren kunnen combineren.

Een organisatie kan in verschillende projecten binnen oproep 65 en oproep 66 tegelijk een rol opnemen als netwerkactor, al dan niet gefinancierd. Indien in meerdere projecten financiering gevraagd wordt voor eenzelfde organisatie wordt bij de beoordeling van de projectaanvraag (of bij de vraag tot uitbreiding van het partnerschap) het volgende in overweging genomen. Bij indiening van de projectaanvraag of bij vraag tot uitbreiding van het partnerschap wordt gevraagd dit te motiveren. Deze motivering wordt niet gevraagd voor partners of onderaannemers die een eerder ondersteunende rol opnemen om ervoor te zorgen dat de beoogde acties kwaliteitsvol uitgevoerd worden (zie type 5 hierboven).

- De mate waarin het project en de rol van de partner in kwestie afgestemd is op de lokale of regionale context. Projecten hebben tot doel een organisatienetwerk op te zetten dat lokaal, hoogstens regionaal ingebed is. Dit wil zeggen dat de lokale context bepalend is voor de uitdagingen die aanleiding vormen voor het opzetten van een organisatienetwerk en wie betrokken wordt als netwerkactor. Ook de situatie as-is verschilt per project (welke kansen voor talentontwikkeling zijn bijvoorbeeld reeds aanwezig en verbonden, waar is verdere ontwikkeling nodig, ...). Dit resulteert in een projectplan op maat van elk project.
- De mate waarin de projecten van elkaar verschillen wat betreft het potentieel om andere aanpakken uit te testen en andere lessen en inzichten op te leveren. De oproep heeft tot doel om nieuwe praktijken rond talentontwikkeling ingang te doen vinden in Vlaanderen en kent om die reden een experimenteel opzet. Om maximaal te kunnen leren heeft Europa WSE daarom belang bij een grote diversiteit in contexten, betrokken actoren en de rol die zij opnemen, werkwijzen, ... Het is daarom belangrijk voor Europa WSE om de afweging te maken in hoeverre verschillende projecten ook verschillende lessen en inzichten kunnen opleveren.

## **MATURITEIT ORGANISATIENETWERK**

Projecten binnen deze oproep worden uitgevoerd door **organisatienetwerken die reeds een zekere maturiteit hebben**. Dit wil onder meer zeggen dat de partners elkaar voldoende kennen, de missie van het organisatienetwerk voldoende gedeeld is en dat de governance van het netwerk voldoende uitgewerkt is om meteen aan de slag te kunnen met het verbinden, integreren en co-creëren van levensechte contexten via dewelke lerenden door dingen te doen en te proberen inzicht krijgen in hun interesses en passies. Organisaties die wat betreft deze zaken nog verkennend zijn, kunnen geen project indienen in deze oproep, maar kunnen hiervoor terecht in **een afzonderlijke oproep**, met als oproepnummer 66, die begin 2024 opengesteld wordt. In deze oproep krijgen organisaties tijd en ruimte om samen de mogelijkheden te verkennen tot het vormen van een organisatienetwerk. Organisatienetwerken die tot stand komen in deze oproep kunnen in een later stadium een project indienen in oproep 65.



## 2.4 Wie is de finale doelgroep?

De finale doelgroep omvat de Vlaamse burgers, waaronder werkenden, werkzoekenden, niet-beroepsactieve personen, leerlingen, studenten, ...

De finale doelgroep van deze oproep omvat met andere woorden **alle burgers, jong en oud**, in Vlaanderen en Brussel. Projecten binnen deze oproep kunnen de keuze maken om zich – al dan niet tijdelijk - te richten op een segment van deze brede doelgroep, bijvoorbeeld op vlak van leeftijd of op vlak van bepaalde thema's of interesses, naargelang de uitdaging(en) van de gemeente of regio. Binnen dit segment wordt verwacht inclusief te werk te gaan.

## 2.5 Welke acties?

Binnen de oproep voeren de projectuitvoerders volgende acties uit:

**Acties gericht op het aanbieden van toegankelijke en levensechte contexten waarin mensen kunnen leren en groeien:**

- Het verbinden, integreren en waar nodig (co-)creëren van levensechte contexten waarin mensen kunnen leren en groeien. Hierdoor vinden mensen in hun omgeving meer mogelijkheden om vanuit 'doen en proberen' hun passies te ontdekken.
- Het uitdenken en -testen van aanpakken om drempels weg te werken die maken dat bepaalde groepen geen toegang hebben tot of de weg niet vinden naar bepaalde contexten.

**Acties gericht op het vormgeven van persoonlijke leerpaden:**

- Het uitdenken en -testen van aanpakken om mensen tot reflectie te brengen - vanuit actie - over hun passies en talenten en hen aan te zetten tot het vormgeven van een persoonlijk leerpad. Dit helpt mensen om hun passies, behoeften en talenten te expliciteren (wat doe ik graag, wat heb ik nodig en wat kan of ken ik goed) en om perspectief te vormen voor de toekomst (waar wil ik geraken). Vanuit dat perspectief, worden ze zich bewust dat ze iets te leren hebben en zoeken ze de best mogelijke manier om een stap verder te zetten op hun persoonlijk leerpad.
- Het uitdenken en -testen van aanpakken om – vanuit actie – verdere behoeften voor talentontwikkeling en leren te detecteren bij lerenden en hiermee aan de slag te gaan als organisatienetwerk. Dit kan bijvoorbeeld door een goede kennis te verwerven van het leeraanbod en lerenden door te sturen of door nieuw aanbod te (co-)creëren als dat nodig blijkt.



- Het uitwerken van een strategie om levensechte leercontexten te verbinden met de meer formele leercontexten. Hierdoor wordt het voor mensen makkelijker om diverse contexten om te leren te combineren.

#### **Acties gericht op het beheer van het organisatienetwerk:**

- Het uitvoeren van een periodieke review van het organisatienetwerk door het organisatienetwerk, zowel op vlak van governance en samenstelling als op vlak van de resultaten. Zie verder onder hoofdstuk 2.5 in deze oproepfiche voor meer informatie over wat deze review inhoudt.
- Het versterken van de competenties op vlak van de essentiële rollen binnen het organisatienetwerk (netwerkmanagement en netwerkcoach). Zie verder onder hoofdstuk 2.5 in deze oproepfiche voor meer informatie over deze rollen.

Projecten die deelnemen aan deze oproep leveren volgende **output** op het einde van de projectperiode op,

- Aanpak(ken) werden uitgewerkt en uitgetest voor
  - o het detecteren en aanpakken van drempels die maken dat bepaalde groepen geen toegang hebben tot of de weg niet vinden naar bepaalde contexten.
  - o het mensen tot reflectie brengen - vanuit actie - over hun passies en talenten en het aanzetten tot het vormgeven van persoonlijke leerpaden.
  - o het detecteren en verbinden van (verdere) kansen voor talentontwikkeling in functie van het vormgeven van persoonlijke leerpaden.
- Een strategie werd uitgewerkt om levensechte leercontexten te verbinden met de meer formele leercontexten. Hierdoor wordt het voor mensen makkelijker om diverse contexten om te leren te combineren.

De output wordt opgeleverd in een format dat het voor Europa WSE en andere geïnteresseerden inzichtelijk maakt welke aanpakken ontwikkeld werden. Promotor en partners zijn vrij om een format te kiezen. Uitermate geschikt hiervoor zijn de tools die human centered design ter beschikking stelt (storyboards, customer journey's, service blueprints, ...). De aanpakken die uitgewerkt werden, moeten aangevuld worden met ervaringen/getuigenissen van deelnemers.

#### **Meer weten?**

- In het boek 'Lokaal besturen in de genetwerkte samenleving' gaan Griet Briels, Peter Cousaert en David Suijkerbuijk in hoofdstuk 6 in service design technieken in de context van een organisatienetwerk.



## 2.6 Organisatienetwerken

In wat volgt, adresseren we een aantal zaken die helpen om een succesvol organisatienetwerk op te zetten en te leiden. Organisatienetwerken die een project indienen binnen deze oproep worden verwacht reeds een organisatienetwerk gevormd te hebben. Organisaties die hierrond nog verkennend zijn, kunnen hiervoor ondersteuning krijgen binnen een afzonderlijke oproep, met oproepnummer 66, die begin 2024 opengesteld wordt en kunnen geen project indienen in oproep 65.

### **SAMENSTELLING VAN HET ORGANISATIENETWERK**

De **samenstelling** van het organisatienetwerk is afhankelijk van de maatschappelijke uitdaging(en) die het organisatienetwerk adresseert (= de doelstelling van het organisatienetwerk) en de actoren die nodig zijn om zowel de doelstelling van het organisatienetwerk als de doelstelling van Europa WSE te bereiken. Dit vraagt om een vertaling van de complexe uitdaging, vermeld onder 2.1. Situering, naar de eigen context en netwerkdoelstellingen. Dit vormt de basis voor de netwerksamenstelling. Van hieruit blijkt ook welke levenschte contexten om te leren het organisatienetwerk kan bieden. Onder 2.1. Situering - 'Wat?'- worden de type actoren benoemd die een leerecosysteem, zoals beschreven in deze oproep, vormgeven.

#### **Meer weten?**

- De VVSG en Samenlevingsopbouw/SAM ontwikkelden een infopagina en tool (arena analyse) om je te helpen bij de samenstelling van het organisatienetwerk: <https://www.vvsg.be/kennisitem/vvsg/partners-in-het-netwerk>
- In het boek 'Lokaal besturen in de genetwerkte samenleving' gaan Griet Briels en Peter Cousaert in hoofdstuk 3 in op het vraagstuk 'wie wanneer en op welke manier moet worden betrokken in het organisatienetwerk' (pagina 87-96).
- In het boek 'Organisatienetwerken. De organisatievorm van de toekomst.' besteden Patrick Kenis en Bart Cambré in hoofdstuk 4 'succesvolle organisatienetwerken' aandacht aan het belang van differentiatie (en integratie) bij het samenstellen van het organisatienetwerk.

### **GOVERNANCE VAN HET ORGANISATIENETWERK**

In de literatuur rond organisatienetwerken worden er drie governance vormen/types van organisatienetwerken onderscheiden: zelfsturend of zelfregulerend organisatienetwerk, leiderorganisatienetwerk en netwerk administratieve organisatie. Welke bestuursvorm het meest geschikt is, hangt af van verschillende factoren, zoals het aantal netwerkliden, de mate waarin er vertrouwen en doelconsensus is tussen de netwerkliden en de nood aan netwerkcompetenties. Vanuit Europa WSE wordt daarom geen type organisatienetwerk voorgeschreven. De netwerkliden worden verwacht hun governance vorm te geven en waar nodig doorheen de tijd bij te sturen rekening houdend met de realiteit waarin ze zich bevinden.



## Meer weten?

- In het boek 'Organisatienetwerken. De organisatievorm van de toekomst.' besteden Patrick Kenis en Bart Cambré in hoofdstuk 5 uitgebreid aandacht aan de governance van een organisatienetwerk.
- De VVSG ontwikkelde een instrument om te evalueren in welke mate je type netwerk aansluit bij de context waarin je werkt: <https://www.vvsg.be/kennisitem/vvsg/soorten-organisatienetwerken>
- In een blogpost op de webpagina van het pilootprogramma leerecosystemen doet Loes Ory, schepen van Borgloon en mede-initiatiefnemer van het leerecosysteem KLOOZ (Zuid-Limburg) verslag van wat zij opstaken uit een lezing rond organisatienetwerken en wat dit betekende voor de governance van hun organisatienetwerk: <https://www.europawse.be/nieuws-en-publicaties/nieuwsberichten/verslag-van-een-avond-over-organisatienetwerken-de-organisatievorm-voor-leerecosystemen>

## ROLLEN IN HET ORGANISATIENETWERK

Het leiderschap van een (organisatie)netwerk vraagt de combinatie van diverse vaardigheden. Mede daardoor zien we in organisatienetwerken vaak een gedeeld leiderschap tussen de deelnemers ontstaan. Binnen deze oproep identificeren we drie essentiële rollen, die door het leiderschap binnen een organisatienetwerk worden opgenomen: netwerkmanagement, netwerkcoach en reflexieve monitor. We erkennen daarbij dat deze rollen in werkelijkheid vaak fluïde worden ingevuld en/of door verschillende personen binnen het (organisatie)netwerk worden opgenomen afhankelijk van de competenties van de netwerkdeelnemers.

- **Netwerkmanagement**

In de figuur van de netwerkmanager worden verschillende rollen gecombineerd. Deze hoeven niet noodzakelijk door dezelfde persoon opgenomen te worden. De volgende vijf rollen kunnen dienen als een reflectiekader om te kijken naar wie op welke manier mee instaat voor het management van het organisatienetwerk.





Rol	Beschrijving
<b>Netwerkoperator</b>	Doet het netwerk administratief draaien. Hij of zij staat in voor agenda, verslagen en uitnodigingen, maar stuurt ook via het verslag. Ook een wezenlijk onderdeel van de communicatie binnen het organisatienetwerk ligt bij deze persoon.
<b>Netwerkpromotor</b>	Draagt het netwerk (uit), op basis van moreel gezag en autoriteit. Het is het gezicht van het netwerk en promoot het bij externen en potentiële leden.
<b>Visiebewaker</b>	Bewaakt de grote lijnen en ambities van het netwerk en heeft aandacht voor de risico's binnen en buiten het netwerk. Deze persoon kijkt dus of het organisatienetwerk de 'goede kant' opgaat.
<b>Creatieve denker</b>	Geeft input rond ideeën, concepten, methoden, instrumenten... om het netwerk inhoudelijk te doen draaien of de interactie tussen de actoren te doen verbeteren.
<b>Netwerkkampioen</b>	Legt makkelijk contacten, heeft een stevig adresboekje en weet dit ook aan te wenden in functie van de doelstellingen van het organisatienetwerk

Bron: VVSG

Omwille van de complexe aard van de projecten binnen deze oproep gaan we dieper in op de rol van de **visiebewaker**. Dit is de persoon die monitort of de ambities van het netwerk effectief nagestreefd worden. Ze hebben aandacht voor risico's in en buiten het netwerk en hebben een corrigerende werking als het netwerk van zijn koers afwijkt.

Het bewaken van de visie, of de koers die het organisatienetwerk vaart, is dus een uitdagende job waar een specifiek profiel bij past. De ideale visiebewaker is een 'kritische vriend', betrokken bij het project maar met afstand. Hierdoor houdt hij een zekere onafhankelijkheid.

De visiebewaker ondersteunt de andere rollen binnen het netwerkmanagement bij het leerproces, door op basis van de netwerkdoelstellingen aan te geven waar de monitoring zich op zal richten en hoe dit gebeurt: wanneer, in welke vorm, met welke instrumenten en door wie. Al deze zaken komen samen in een periodieke review van het organisatienetwerk (zie verder in dit hoofdstuk van de oproepfiche). Belangrijk hierbij is dat de aanpak afgestemd is en verweven met de projectactiviteiten. De review bevat immers cruciale informatie om 'al doende' te kunnen leren. Niet zelden leidt informatie uit de review tot een bijsturing van het actieplan. Hiervoor is een goede samenwerking met andere rollen binnen het organisatienetwerk essentieel.

### Meer weten?

- De VVSG ontwikkelde een infopagina en tool (netwerkrollen test) die je kan helpen bij het organiseren van het netwerkmanagement: <https://www.vvsg.be/kennisitem/vvsg/mijn-positie-als-netwerkmanager>
- In het boek 'Organisatienetwerken. De organisatievorm van de toekomst.' gaan Patrick Kenis en Bart Cambré in hoofdstuk 5 'governance van een organisatienetwerk' dieper in op netwerkleiderschap (pagina 108-111).
- Op de webpagina van het pilootprogramma leerecosystemen werd een blogpost geschreven over het belang van monitoring (of visiebewaking) binnen complexe projecten: <https://www.europawse.be/nieuws-en-publicaties/nieuwsberichten/waarom-reflexieve-monitoring-een-must-systeeminnovatieprojecten-zoals-leerecosystemen>
- In het boek 'Lokaal besturen in de genetwerkte samenleving' gaat Joris Voets in hoofdstuk 7 in op netwerken, netwerkmanagement en de competenties hieraan verbonden.
- **Netwerkcoach**

Effectief samenwerken als partners in een organisatienetwerk is uitdagend. Het gaat immers om meer dan een gezamenlijke ambitie of doelstelling voorop stellen. The [Partnerships Broker Foundation](#) formuleerde uit haar ervaring van meer dan 15 jaar volgende tien 'hulpmiddelen' voor effectief samenwerken.

1. Een duidelijk begrip tussen de partners van het woord 'partnerschap'
2. Overeenstemming over een gedeelde visie en een gemeenschappelijk doel
3. Er wordt rekening gehouden met de belangen van individuele partners
4. Co-creatie van ontwerp, beslissingen en oplossingen
5. Toezeggingen om zowel risico's als voordelen te delen
6. Iedere partner draagt middelen bij (materieel of immaterieel)
7. Partners delen verantwoordelijkheden op het gebied van besluitvorming en leiderschap
8. Partners verplichten zich tot wederzijdse/horizontale verantwoording
9. Partners werken samen aan een op principes gebaseerde benadering van hun partnerschapsinspanningen
10. Er wordt aandacht besteed aan zowel het proces als de projecten van het partnerschap.



Een projectaanvraag wordt ingediend door **minimaal drie organisaties** die alvast een zekere complementariteit in rol en diversiteit in (levens)domeinen vertonen ten aanzien van de beoogde doelstellingen van een leerecosysteem. Deze complementariteit en diversiteit moet gemotiveerd worden in de projectaanvraag. Omwille van de doelstelling van de oproep, wordt verwacht dat de projectmiddelen verdeeld worden over de verschillende partners. Onder partners begrijpen we organisaties die een bijdrage doen aan het project via het inzetten van projectpersoneel dat bij hen tewerkgesteld is en organisaties die een bijdrage doen aan het project via facturatie (als onderaannemer).

Samenwerken gaat dus niet enkel over bepalen wat het organisatienetwerk doet (activiteiten en resultaten), maar ook over hoe het organisatienetwerk werkt (proces). Waar het netwerkmanagement operationeel verantwoordelijk is voor deze zaken, neemt een coach (of broker) hier een ondersteunende rol op als een bekwame en actieve tussenpersoon die het netwerkmanagement helpt bij het navigeren op hun traject zonder daar zelf de beslissingen in te nemen of de verantwoordelijkheid op te nemen. De coach brengt de expertise in die het netwerkmanagement helpt om matuur te worden.

Wat doet een coach zoal?	Welke vaardigheden en kwaliteiten heeft een coach zoal?
Streeft ernaar om de individuele belangen van elke partner boven tafel te krijgen en helpt partners elkaars belangen te respecteren en ondersteunen.	Vertrouwen in het creëren van ruimte voor moeilijke gesprekken en baanbrekende ideeën
Ondersteunt en versterkt een op principes gebaseerde benadering.	Empathie voor verschillende perspectieven, waarden en beperkingen.
Betrekt partners doorlopend.	Een goed oordeel over wat wel en niet mogelijk is
Maakt het nieuwkomers mogelijk om te integreren, onafhankelijk van de fase waarin ze instappen.	Facilitatie- en onderhandelingsvaardigheden die geschikt zijn voor een partnerschapsmodel
Volgt de ontwikkeling van het partnerschap op de voet en legt de ontwikkelingen en veranderingen door de tijd vast - 'het verhaal' van het partnerschap.	Communicatie - met name het vermogen om complexe informatie te synthetiseren en te communiceren.
Zet het partnerschap aan tot het formuleren van ideeën en inventieve oplossingen voor lastige problemen.	Coaching en een sterke betrokkenheid bij het opbouwen van de capaciteit van partners om goed te kunnen samenwerken
Ziet kansen om capaciteit te versterken – van betrokken individuen, organisaties en partnerschappen.	Een evenwicht vinden tussen verbeelding/visie voor het partnerschap en de discipline/rigour die nodig is om het te realiseren

Bron: the Partnership Brokers Association



De rol van coach kan zowel intern, door een partner van het organisatienetwerk, als extern, door een organisatie of persoon die buiten het partnerschap staat, ingevuld worden. Of door een combinatie van beide. Het voordeel van een interne coach is dat deze vaak voor een lange termijn geëngageerd is, betrokken is op de doelstellingen van het partnerschap en bekend is met de context waarin gewerkt moet worden. Ook zijn ze vaak snel beschikbaar. Een externe coach wordt vaak ingeroepen als er specifieke uitdagingen zijn (bv spanningen tussen partners of de nood om nieuwe ideeën te genereren) of als er taken op te nemen zijn die vragen om expertise van een buitenstaander. Ook worden zij vaker gepercipieerd als objectief.

### Meer weten?

- Tweeperenboom schreef een blog over samenwerken in vitale coalities en benoemt daarin vijf cruciale vaardigheden: <https://tweeperenboom.be/5-cruciale-vaardigheden-om-te-werken-aan-vitale-coalities/>
- The Partnerships Broker Foundation stelde een handboek op waarin ze inzichten, handvatten en modellen samenbrengen voor het succesvol samenwerken in partnerschappen: <https://partnershipbrokers.org/w/wp-content/uploads/2021/02/Brokering-Better-Partnerships-Handbook.pdf>
- Vanuit Arteveldehogeschool werd PRONET ontwikkeld. PRONET zet in op het professionaliseren van netwerksamenwerking: <https://sites.arteveldehogeschool.be/pronet/>

## REVIEW VAN HET ORGANISATIENETWERK

Het opzetten en onderhouden van een organisatienetwerk is niet eenvoudig en erg tijdsintensief. Het is daarom belangrijk om op regelmatige basis stil te staan bij vragen als 'zijn we als organisatienetwerk goed bezig?' en 'halen we de resultaten die we vooropgesteld hadden?', maar ook 'zijn we nog op de juiste manier georganiseerd?'. Dit helpt niet alleen naar verantwoording toe, maar helpt ook om tijdig bij te sturen. Dit proces van leren, bijsturen en herzien noemen we de review en is een essentiële activiteit in projecten binnen deze oproep. Dit proces is nauw verbonden met de rol van visiebewaker hierboven beschreven.

Ook de [Partnerships Broker Foundation](#) ziet de review als een essentieel onderdeel van het partnerschapsproces. Zij formuleren volgende onderwerpen of elementen die deel kunnen uitmaken van een review:

- Hoe het partnerschap is opgezet
- Hoe het partnerschap in de dagelijkse praktijk functioneert
- In hoeverre er sprake is van partnerschapsdenken en –vaardigheden die nodig zijn om het partnerschap goed te laten functioneren
- Welke resultaten het partnerschap heeft opgeleverd (programma)
- Welke waarde het partnerschap heeft voor iedere partner en voor de doelgroep



Om hier doordacht mee om te gaan, bevelen zij aan om het reviewproces goed door te denken en te organiseren. Volgende aandachtspunten zijn hierbij relevant:

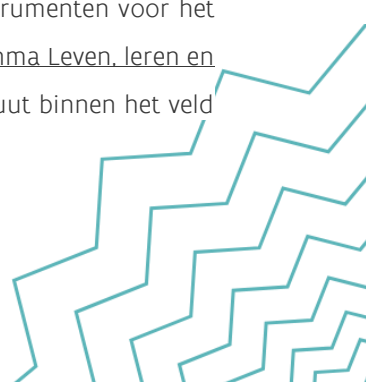
- Begin niet pas met een review tijdens of na implementatie: denk erover na bij de start: wanneer is het partnerschap succesvol? Waar sturen we op?
- Wie zijn degenen die betrokken worden bij het review proces? Iedereen/een steekproef?
- Wie gaat de review uitvoeren? Is het passend om dit intern te doen of beter extern?
- Wat is het doel van de review? Is het ter verantwoording, voor communicatie doeleinden, om te leren? Dat maakt verschil voor de methoden
- Zorg dat een review niet op zichzelf staat, maar een continue proces van leren is. Maak ook vergelijkingen met beginsituatie (baseline) en situatie halverwege implementatie (mid term).
- Welke methoden wil je gebruiken? Bronnen onderzoek, survey's, interviews, observaties, analyse, ... Kwantitatief (survey, cijfers) geven een breder, oppervlakkiger beeld en zijn nuttig bij grote populaties, kwalitatief (verhalen, interviews) geven een dieper beeld bij een minder groot bereik.
- Probeer niet té compleet te zijn en álles mee te nemen; KIES. Bij twijfel: minder, vooral niet meer!
- Verzamelen om te verzamelen heeft geen zin: hoe ga je wat je verzamelt gebruiken? Voor wie?

Projecten binnen deze oproep worden verwacht bij het projectvoorstel een reviewkader uit te werken dat minimaal volgende informatie bevat:

- Elementen van de review. Waarover wil je leren? Welke vraag wil je beantwoord zien?
- Methoden die worden ingezet per element
- Verantwoordelijke voor elke actie/element.
- Betrokkenen bij elke actie.
- Timing.

#### Meer weten?

- In hoofdstuk 6 van het boek 'Organisatienetwerken. De organisatievorm van de toekomst.' lichten Joke Sannen, Patrick Kenis en Bart Cambré een beoordelingskader voor organisatienetwerken toe.
- In het boek 'Lokaal besturen in de genetwerkte samenleving' gaat Joris Voets in hoofdstuk 3 in op het zinvol evalueren van een organisatienetwerk gedurende verschillende fasen en op verschillende niveaus en dimensies.
- Het team van de Arteveldehogeschool (onder leiding van Veerle Opstaele) organiseert bijscholing en ontwierp een tool (Pronet-Quickscan) voor zelf-inschatting en reflectie inzake de sterke en zwakke punten van een inter-organisatiele samenwerking. Meer info: <https://sites.arteveldehogeschool.be/pronet/> .
- Het handboek '[Reflexieve monitoring in actie](#)' van Barbara van Mierlo et al. bevat instrumenten voor het monitoren van voortgang in complexe projecten. In opdracht van het [transitieprogramma Leven, leren en werken in 2050](#) werd dit handboek in samenwerking met DRIFT, een onderzoeksinstituut binnen het veld



van duurzaamheidstransities, omgevormd tot een verkorte handleiding die instrumenten bevat. De handleiding bevat tools en workshopformats die kunnen dienen voor de review. De handleiding is hier te raadplegen:

<https://www.europawse.be/sites/default/files/attachments/call/HandleidingReflexieveMonitoringLLW2050.pdf>

## 2.7 Ondersteuning aan de projecten

Vanuit Europa WSE wordt een leertraject aangeboden aan organisaties die deelnemen aan de oproep. Elk kwartaal brengen we organisaties die deelnemen aan de oproep +/- 1 dag samen met als doel te leren. Een engagement tot deelname van minimaal een projectmedewerker die een rol opneemt binnen het netwerkmanagement wordt verwacht. De leersessies staan evenwel open voor alle deelnemende organisaties.

Hierin krijgen onder meer volgende thema's een plaats:

- Organisatienetwerken
- Governance
- Monitoren van voortgang in complexe projecten
- Human centered design
- Ruimte: aandacht besteden aan de fysieke ruimte voor leren (gebouwen, sites, openbare ruimte, ...) kan helpen om de doelstellingen van het leerecosysteem te bereiken. We leerden uit het transitieprogramma leven, leren en werken onder meer dat inzetten op [wendbare ruimte](#) ontmoeting en kruisbestuiving tussen bewoners en bezoekers stimuleert. Tegelijkertijd zijn hier ook heel wat organisatorische uitdagingen aan verbonden.

Volgende methodes worden afgewisseld naargelang de doelstelling van de leersessie:

- Peer learning en intervisie
- Verdieping door middel van het delen van theoretische modellen en inzichten, eventueel in samenwerking met experts terzake
- Het verkennen en/of bezoeken van goede praktijken

## 2.8 Looptijd

Projecten kennen een looptijd van maximaal drie jaar. De oproep wordt georganiseerd in verschillende rondes. Goedgekeurde projecten kunnen ten vroegste starten vanaf 1 januari 2024. Een laatste ronde projecten start op 1 maart 2026.



	Uiterste datum indiening project	Startdatum project
Ronde 1	17/11/2023	1/01/2024
Ronde 2	30/06/2024	1/10/2024
Ronde 3	17/01/2025	1/03/2025
Ronde 4	12/09/2025	1/11/2025

## 2.9 Geografisch toepassingsgebied voor uitvoering van projectactiviteiten

Projecten kunnen enkel worden uitgevoerd in Vlaanderen en Brussel.

## 3. Wie kan een aanvraag indienen?

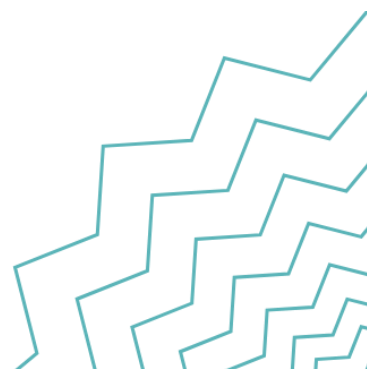


### 3.1 Promotor en partners - Voorwaarden op organisatieniveau

Het is in deze oproep verplicht om een project uit te voeren in een partnerschap. Een projectvoorstel kan ingediend worden door een partnerschap dat bestaat uit **minimaal drie partners** die elkaar nodig hebben voor het bereiken van de doelstelling. De motivering wat betreft de samenstelling van het organisatienetwerk wordt bepaald door de centrale doelstelling die het organisatienetwerk formuleert en de partners die nodig zijn om deze te bereiken. De motivering maakt deel uit van de beoordeling van het projectvoorstel.

Tussen de partners in het project adviseren we het opstellen van een partnerschapsovereenkomst. Meer informatie hieromtrent is terug te vinden in de Algemene Voorwaarden voor begunstigden die projecten uitvoeren in het kader van het ESF+ programma 2021-2027 (hoofdstuk 3.3). Europa WSE zal een sjabloon voor partnerschapsovereenkomst beschikbaar stellen, maar het is niet verplicht dit formaat te hanteren.

In de partnerschapsovereenkomst worden organisaties en entiteiten die kosten maken in het project opgenomen. Actoren die deel uitmaken van het organisatienetwerk, maar enkel kunnen factureren, worden niet opgenomen in deze overeenkomst.



Partnerorganisaties en onderaannemers kunnen in PLATOS worden toegevoegd bij de eerste stap van aanvraag. Ook tijdens de looptijd van een project kan een partner of onderaannemer worden toegevoegd via het tabblad "Partners".

Partners moeten op ieder moment gekend zijn in PLATOS. Het is belangrijk hier de correcte onderneming te koppelen want via deze weg worden gegevens doorgeleid voor gebruik van de Tijdsregistratie applicatie (zie verder).

De promotor heeft de juridische verantwoordelijkheid en verzorgt de contacten met Europa WSE.

De promotor en partners moeten rekening houden met volgende voorwaarden op organisatieniveau:

- Promotor en partners moeten gevestigd zijn in Vlaanderen en/of Brussel.

## 3.2 Voorwaarden op projectniveau

De promotor moet rekening houden met volgende voorwaarden op projectniveau:

- Het projectvoorstel moet opgesteld zijn **in het Nederlands** (ontvankelijkheidscriterium).
- Het projectvoorstel moet opgeladen worden **via de PLATOS-applicatie** (ontvankelijkheidscriterium).
- Bij indiening van de aanvraag moeten de algemene voorwaarden in PLATOS worden onderschreven door de gemandateerde promotor (= organisatieverantwoordelijke van promotor in PLATOS). Indien de onderschrijving van de algemene voorwaarden niet wordt aangevinkt tegen het moment van evaluatie, wordt een negatieve beslissing uitgesproken.

## 4. Kosten en financiering



Bij de opmaak van de aanvraag worden de kosten geraamd volgens de kostenrubrieken. In de aanvraag wordt een raming gemaakt van de verwachte activiteiten met de vereiste tijdsinzet en waar mogelijk de inzet van specifieke medewerkers.

In een rapport na afloop van een rapportperiode worden de effectief in het project gemaakte kosten ingediend en door Europa WSE afgerekend.

## 4.1 Welke kosten kan je inbrengen?

### 4.1.1 PROJECTPERSENEEL

#### *Projectpersoneel via arbeidsovereenkomst*

Bedoeld wordt het personeel dat tewerkgesteld is bij promotor of partners met een arbeidsovereenkomst en dat betrokken bij de uitvoering van het project. Zij voeren allen taken uit die rechtstreeks bijdragen tot de realisatie van de projectdoelstellingen en zijn specifiek gelinkt aan het project. Dit kan gaan om contractuele en statutaire/vastbenoemde medewerkers. Voor statutair/vastbenoemd overheidspersoneel komt de kost in aanmerking voor subsidiëring doordat het project additioneel is aan de reguliere werking van de overheidsorganisatie.

Activiteiten die direct toewijsbaar zijn aan het project komen in aanmerking. Ook de loonkost van personeel dat ondersteunende maar specifieke prestaties levert voor het project, zoals projectadministratie, is hier bedoeld.

Europa WSE kan personeelsuitgaven weigeren indien ze oordeelt dat de ingediende uitgaven niet direct toewijsbaar zijn aan het project.

Niet in aanmerking komend als projectpersoneel zijn de vergoedingen aan vrijwilligers, bestuurders, stagiairs, jobstudenten, vakantiejobcontractanten, personen in opleiding zoals IBO, ... Zij zijn niet uitgesloten om ingezet te worden in het project maar er kan geen kost voor hen worden opgebouwd volgens onderstaande kostenopties. Dit omwille van vereenvoudiging van de mogelijke kostenopties.

We hanteren voor elk personeelslid een jaarlijks standaarduurtarief op basis van zijn/haar individueel voltijds bruto maandloon.

#### **Standaarduurtarief**

Voor elk kalenderjaar geldt voor elk intern personeelslid één standaarduurtarief.

Dit standaarduurtarief (SUT) wordt berekend door het voltijds bruto maandloon van januari van de projectmedewerker (zonder toeslagen, premies, ed.) te vermenigvuldigen met de factor 1,2%.

Deze factor werd vastgesteld uit een fair en redelijk aandeel van overige loonkosten bovenop het brutoloon plus eventuele loonkost reducties voor de werkgever en werknemer. Deze factor verrekent dit maandloon ook naar een bedrag per uur. Dit is een vast bepaalde factor waar niet kan van afgeweken worden. Het gaat hier om het voltijds bruto maandloon zonder voordelen vermits deze vervat zitten in de factor 1,2%.



Een voltijds bruto maandloon van 3.000 euro levert bijvoorbeeld een standaarduurtarief van 36 euro (3.000 euro x 1,2%).

Indien een personeelslid in januari nog niet in dienst was, wordt het voltijds bruto maandloon van de eerste volledige maand van tewerkstelling gebruikt.

Ieder kalenderjaar kan het voltijds bruto maandloon worden geactualiseerd.

Voor personeelsleden met een deeltijdse arbeidsovereenkomst wordt het voltijds bruto maandloon als berekeningsbasis genomen.

Als een personeelslid meerdere arbeidsovereenkomsten heeft, is de berekeningsbasis van het standaarduurtarief de totaliteit van het loon, tenzij de inzet slechts betrekking heeft op één arbeidsovereenkomst.

Een tussentijdse aanpassing buiten de jaarlijkse aanpassing van het SUT in januari is niet mogelijk.

Bij elk rapport laadt u volgende bewijsstukken op in PLATOS:

- loonfiche van januari van het kalenderjaar voor elk personeelslid of loonfiche van eerste volledige maand van tewerkstelling van het personeelslid
- de arbeidsovereenkomst indien de loonfiche het arbeidsregime niet duidelijk bevat. Ook wanneer de loonfiche van eerste volledige maand tewerkstelling wordt bezorgd en de startdatum van tewerkstelling op deze loonfiche niet duidelijk wordt vermeld, dient de arbeidsovereenkomst te worden bezorgd.

### **Tijdsregistratie en toewijzing projectpersoneel via SUT**

Elk projectpersoneelslid met arbeidsovereenkomst registreert zijn projectprestaties in het door Europa WSE ter beschikking gesteld systeem: de Tijdsregistratie-applicatie (TR-applicatie).

Het standaarduurtarief wordt vervolgens toegepast op de gepresteerde uren in het kader van het project. Zo wordt de projectkost bekomen.

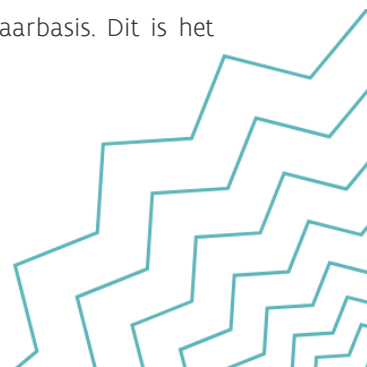
Het betreft de tijd, die besteed wordt aan de activiteiten voor de in de oproep geformuleerde doelstellingen.

Zowel de promotor, de partner(s) als de projectpersoneelsleden zijn verantwoordelijk voor de registratie van de tijdsinzet

In de Tijdsregistratie-applicatie kan gekozen worden om ofwel te werken via (gedeeltelijke of volledige) toewijzingen van medewerkers op het project dan wel via individuele uurregistratie.

Andere manieren van registreren dan diegene die door Europa WSE worden aangereikt, zijn binnen deze oproep niet toegestaan.

Een voltijds equivalent wordt door de Europese regelgeving gelijkgesteld aan 1.720 uur op jaarbasis. Dit is het geldend maximaal aantal uren.





### **Registratie projecttijd via toewijzing**

Met een toewijzing wordt in de TR-applicatie vastgelegd -door zowel de promotor en/of partner als de betrokken projectmedewerker- voor welke periode (looptijd van de toewijzing) en voor welk percentage arbeidstijd in verhouding tot zijn arbeidsregime de medewerker ingezet wordt voor het project, mét vermelding van de functie die deze persoon zal opnemen.

Bij ziekte tijdens de toewijzing gelden volgende regels:

- 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 de medewerker wordt vervangen, wordt de projecttijd van de vervanger ingebracht 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.

### **Registratie projecttijd via uurregistratie**

Er kan eveneens gewerkt worden met individuele uurregistratie in de TR-applicatie. In dat geval worden de projectprestaties aan de beschreven projectactiviteiten ingebracht door het projectpersoneelslid en door de promotor en/of partner gevalideerd. Projectverplaatsingen tijdens de arbeidstijd kunnen worden opgenomen.

Volgende kunnen niet geregistreerd worden als projecttijd: middagpauze (minstens 30 minuten)<sup>3</sup> en de tijd voor het woon-werkverkeer.

De wettelijke maxima bedragen 11u/dag en 50u/week.

Er kunnen nooit meer uren worden ingediend dan de wettelijk te presteren uren volgens de arbeidsovereenkomst (= absoluut maximum te bekijken op maandniveau). Indien nodig worden de uren afgetoet op dit maximum.

Als algemene regel geldt bovendien dat bij een voltijdse tewerkstelling nooit meer dan 1.720 u/jaar kan worden aanvaard.

Overuren zijn enkel subsidiabel indien ze uitbetaald of gecompenseerd werden door verlof én indien de behandeling en afwikkeling van overuren gebeurt in lijn met de geldende arbeidswetgeving.

## ***2. Projectpersoneel via facturatie (reële kost)***

Bedoeld is het projectpersoneel aangesteld door de promotor of partners voor een tijdelijke -kort of langlopende- opdracht. Dit projectpersoneel heeft een specifieke expertise die bij de promotor en partners (nog) niet beschikbaar is of kan de promotor en partners in volume versterken.

Ook de facturatie van een uitzendbureau aan de promotor en/of partners voor uitzendarbeid, kan hier worden gerapporteerd.

---

<sup>3</sup> Wanneer de arbeidstijd 6 uren overschrijdt, wordt aan de werknemer een pauze toegekend (Art. 38quater van de Arbeidswet van 16 maart 1971)



Deze kosten worden op reële basis gerapporteerd volgens de betaalde facturen.

De diensten die op factuurbasis worden geleverd, moeten gedetailleerd gefactureerd worden. Uit deze facturen moet ook duidelijk blijken dat de prestaties uitgevoerd werden in het kader van het project.

Organisaties onderhevig aan de wetgeving overheidsopdrachten moeten deze kosten conform deze wetgeving voeren.

De facturen die worden opgesteld door de onderaannemers moeten, onverminderd andere wettelijke voorschriften en verplichtingen, minstens de volgende gegevens vermelden:

- de naam van de uitvoerder
- de omschrijving van de werkelijk geleverde prestaties
- de dagen met vermelding van uren waarop de prestaties werden geleverd

Uitgesloten is ook facturatie tussen promotor en/of partners in onderling dienstverlenersverband.

De prestaties van projectpersoneel via facturatie worden niet geregistreerd in de TR-applicatie.

Bij elk rapport laadt u volgende bewijsstukken op in PLATOS:

- facturen en betalingsbewijzen voor elke kost

## **BTW**

Btw is subsidiabel als deze effectief en definitief door de promotor wordt gedragen.

Voor de BTW geldt dus dat deze subsidiabel is als hij niet terugvorderbaar is.

Bij instanties met een gemengd BTW-statuut betekent dit dat enkel dat deel van de BTW subsidiabel is dat niet kan worden teruggevorderd.

- Indien de promotor/partner de BTW volledig kan terugvorderen, is deze niet subsidiabel.
- Indien de promotor/partner de BTW niet kan terugvorderen of indien deze niet BTW plichtig is, kan hij deze volledig inbrengen.
- Indien de promotor/partner een gemengd BTW-statuut heeft dan kan de niet terugvorderbare BTW ingebracht worden. Bijvoorbeeld indien de promotor/partner een BTW-plicht van 8% heeft, kan hij de overige 13% van de in totaal 21% BTW in het dossier inbrengen.

## **Wetgeving overheidsopdrachten**

Een overheid die een opdracht wil laten uitvoeren (werk, levering of dienst), moet de reglementering op de overheidsopdrachten naleven. Die reglementering moet ervoor zorgen dat iedere geïnteresseerde opdrachtnemer een gelijke kans krijgt om de opdracht te verwerven. De mededinging is dan ook het belangrijkste basisbeginsel



van de overheidsopdrachtenreglementering omdat het de beste garantie vormt voor het verkrijgen van de meest optimale contractvoorwaarden.

De wetgeving op overheidsopdrachten geldt voor volgende organisaties:

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

Om tegemoet te komen aan mogelijke vragen van deze organisaties en verenigingen over het toepassingsgebied van de regelgeving, werd door de Vlaamse overheid een leidraad opgesteld die het toepassingsgebied in detail toelicht.

Deze en andere informatie zoals bijvoorbeeld een gunningsdraaiboek en modelbestekken, vind je terug op [www.bestuurszaken.be/overheidsopdrachten](http://www.bestuurszaken.be/overheidsopdrachten).

#### **Forfait 40%**

Er wordt voor alle andere kosten<sup>4</sup> een forfait ingesteld van 40% op de kost van het projectpersoneel.

In het kader van een rapport moeten geen bewijsstukken worden ingediend om te staven dat deze kosten effectief gemaakt en betaald zijn of dat het forfaitair percentage overeenstemt met de realiteit.

Organisaties onderhevig aan de wetgeving overheidsopdrachten moeten deze kosten conform deze wetgeving voeren.

---

<sup>4</sup> Te begrijpen als: kosten die niet onder punt A vallen en die onder punt A zijn uitgesloten.



## Totale kosten

Het totaal van de kosten wordt berekend door de kosten voor het projectpersoneel met het forfait voor alle andere gemaakte kosten te berekenen.

Voorbeeld:

Projectpersoneel		Aantal		Kosten	
Brutoloo		gepresteerde			
Via Standaarduurtarief	n	SUT	uren	Kosten	
Medewerker X	5.000,00	60	100	6.000,00	
Medewerker Y	4.000,00	48	200	9.600,00	
Medewerker Z	3.000,00	36	400	14.400,00	
			Subtotaal	30.000,00	a
Via facturatie	Uurtarief				
Medewerker A		60	100	6.000,00	
Medewerker B		100	50	5.000,00	
Medewerker C		125	72	9.000,00	
			Subtotaal	20.000,00	b
			Totaal	50.000,00	c= a+b
Forfait voor alle andere gemaakte kosten (20% van c)				10.000,00	d=c*0,20
Totale kost				60.000,00	e=c+d

## 4.2 Financiering

De subsidie voor deze oproep bedraagt 14.000.000 euro. Het totale budget bedraagt 17.000.000 euro, waarvan 60% ESF-middelen en 20% VCF-middelen. Een private of andere publieke cofinanciering van 20% is vereist. Projecten die exclusief gericht zijn op de provincie Limburg krijgen een steunpercentage van 60% ESF-middelen en 30% uit het Vlaamse cofinancieringsfonds omdat deze provincie door de Europese Unie erkend is als transitieregio. Voor deze projecten is een private of andere publieke cofinanciering van 10% vereist.



De indiener kan een maximale subsidie van 680.000 euro aanvragen. Projecten die exclusief gericht zijn op de provincie Limburg kunnen aan maximale subsidie van 765.000 euro aanvragen omdat deze provincie door de Europese Unie erkend is als transitieregio.

De financiering van de kosten gebeurt in volgende verhouding – voor **Vlaanderen en Brussel**:

- Maximaal 60% ESF
- Maximaal 20% Vlaamse cofinanciering
- Minimaal 20% private of andere cofinanciering

De financiering van de kosten gebeurt in volgende verhouding – voor de transitieregio **Limburg**:

- Maximaal 60% ESF
- Maximaal 30% Vlaamse cofinanciering
- Minimaal 10% private of andere cofinanciering

	Vlaanderen		Transitieregio Limburg	
<b>ESF</b>	510.000,00	60%	510.000,00	60%
<b>Vlaamse cofinanciering</b>	170.000,00	20%	255.000,00	30%
<b>Private of andere publieke cofinanciering</b>	170.000,00	20%	85.000,00	10%
<b>TOTAAL</b>	850.000,00		850.000,00	

#### 4.2.1 ANDERE PUBLIEKE COFINANCIERING

- Persoonsgebonden cofinanciering

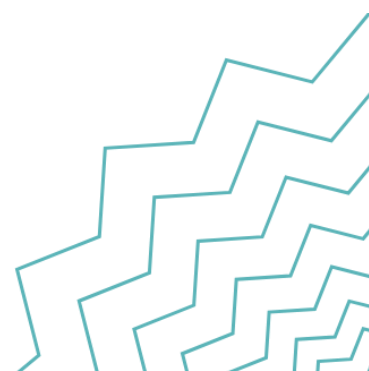
Indien u voor de personeelsleden die ingebracht worden in het project een andere vorm van financiering krijgt, laadt u de attesten op die u hiervoor ontvangt van de andere subsidiegever. Het deel van de loonkost dat reeds gesubsidieerd wordt door een andere subsidiebron moet ingebracht worden als publieke cofinanciering.

- Niet-persoonsgebonden cofinanciering

Indien u voor de acties binnen het project reeds een andere subsidie ontvangt, laadt u het attest op dat u hiervoor ontvangt van de andere subsidiegever. Het deel van het project dat reeds gesubsidieerd wordt door een andere subsidiebron moet ingebracht worden als publieke cofinanciering.

Bij de aanvraag en elk rapport laadt u volgende bewijsstukken op in PLATOS:

- cofinancieringsattest of bewijsstuk berekening cofinanciering



#### 4.2.2 EIGEN MIDDELEN

Dit zijn de middelen die organisaties vrij kunnen inzetten ter financiering van de projectkosten.

Indien de kosten bij een rapport hoger blijken dan de goedgekeurde subsidiemiddelen wordt het surplus betaald met eigen middelen.

- Organisaties onderhevig aan de wetgeving overheidsopdrachten plaatsen deze financiering met eigen middelen onder de rubriek [Andere publieke cofinanciering](#)
- Andere organisaties plaatsen deze financiering met eigen middelen onder de rubriek [Private middelen](#)

Noch bij aanvraag, noch bij rapport is een bewijsstuk nodig van de eigen middelen.

#### 4.2.3 ONTVANGSTEN

Indien u bij het uitvoeren van de projectactiviteiten ontvangsten genereert, moeten de bewijsstukken hiervan opgeladen worden. Dit kan bijvoorbeeld inschrijvingsgeld, opbrengst verkoop of dergelijke zijn. De ontvangsten zullen afgetrokken worden van de totale subsidiabele kosten alvorens de subsidie berekend wordt.

Bij de aanvraag en elk rapport laadt u volgende bewijsstukken op in PLATOS:

- berekeningswijze en bijhorende bewijsstukken

#### 4.2.4 BEREKENING SUBSIDIËRING ESF EN VLAAMSE COFINANCIERING (VCF)

Op basis van de ingegeven cofinanciering en eventuele ontvangsten zal PLATOS automatisch de subsidiebedragen berekenen die u voor uw project aanvraagt, volgens de financieringscriteria van de oproep.

De maximale ESF-bijdrage in de diverse prioriteiten is een percentage van de totale subsidiabele kosten minus de ontvangsten.

Projecten uit de provincie Limburg krijgen een steunpercentage van 30% uit het Vlaamse cofinancieringsfonds omdat deze provincie door de Europese Unie erkend is als transitieregio.

### 4.3 Voorschot

De promotor ontvangt een voorschot van 70% van de toegewezen VCF-middelen en 70% van de toegewezen ESF-middelen, verrekend naar de rapportperiode.

In principe wordt er elk kalenderjaar na het indienen van het rapport en de behandeling ervan door Europa WSE een volgend voorschot uitbetaald, rekening houdend met de benutting tijdens van het voorgaand kalenderjaar.

### 4.4 Staatssteun

Deze steun wordt toegekend op basis van het besluit van de Vlaamse regering van 25 september 2015 betreffende steun aan projecten in het kader van het Europees Fonds voor de regionale Ontwikkeling en het Europees Sociaal Fonds.



## DAEB-besluit

De verleende steun, die aan de goedgekeurde projecten wordt toegewezen, wordt toegekend met in achtneming van de voorwaarden van artikel 2, lid 1 a van het Besluit 2012/21/EU van de Commissie van 20 december 2011 betreffende de toepassing van artikel 106, lid 2, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op staatssteun in de vorm van compensatie voor de openbare dienst, verleend aan bepaalde met het beheer van diensten van algemeen economisch belang belaste ondernemingen (het DAEB-besluit).

De verleende steun, berekend zoals in punt 4.2. van deze oproep bepaald, voor deze dienst is een compensatie in de zin van artikel 5 van het DAEB-besluit. Hieruit volgt dat binnen het project geen enkele andere financiering kan ontvangen worden dan de financiering die wordt goedgekeurd voor het project, dat enkel de geregistreerde prestaties uitbetaald worden. Er mag ook geen sprake zijn van overcompensatie. Dit zal ook gecontroleerd worden in de controles die Europa WSE uitvoert op de projecten.

Ondernemingen die activiteiten verrichten die zowel binnen als buiten het toepassingsgebied van deze DAEB vallen, moeten een gescheiden boekhouding voeren, waarin de kosten van en de inkomsten uit een DAEB, en die welke met de andere diensten verband houden, gescheiden worden aangegeven.

## 4.5 Opvolging door projectbeheerder

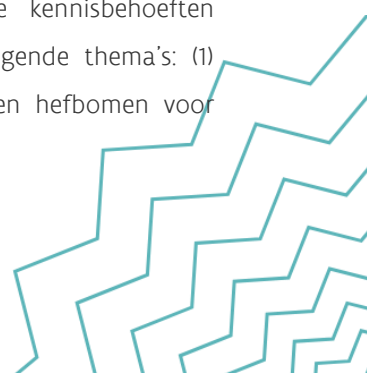
Europa WSE voorziet een startvergadering in de eerste maand van het project. Op deze vergadering wordt toelichting gegeven bij de (opmerkingen gemaakt bij de) beoordeling van het projectvoorstel, bij het verdere projectverloop en bij de administratieve verplichtingen. Verder voorziet Europa WSE op zesmaandelijks basis voortgangsgesprekken i.f.v. opvolging van de planning en mijlpalen. Specifieke aandacht gaat hierbij naar de voortgang inzake de vooropgestelde output (zie hoofdstuk 2.4).

Daarnaast moet er ook jaarlijks financieel gerapporteerd worden in PLATOS (zie hoofdstuk 6).

## 4.6 Evaluatieonderzoeken

Gezien het innovatieve karakter van deze oproep zullen leerprocessen en evaluatieacties worden opgezet en ondersteund om te beantwoorden aan kennisbehoeften en leervragen. Het bepalen van welke leerprocessen en evaluatieacties haalbaar en relevant zijn om aan deze kennisbehoeften te voldoen, gebeurt steeds in samenspraak met betrokken actoren. De evaluatieacties zullen ook steeds worden opgenomen in het ESF+ evaluatieplan dat jaarlijks wordt geüpdatet. Deze acties kunnen zowel door externe als interne evaluatoren worden uitgevoerd of gefaciliteerd.

In het kader van het pilootprogramma Leerecosystemen werden reeds verschillende kennisbehoeften geïdentificeerd. Deze werden samengebracht in een leeragenda opgebouwd rond de volgende thema's: (1) ondersteunen van het ontstaan en ontwikkeling van organisatienetwerken; (2) principes en hefboomen voor



'ecosystemisch' samenwerken; (3) ontwikkeling van leercontexten en ondersteunen van persoonlijke leerpaden; (4) inbedding en ruimtelijke vormgeving van de leercontext; en (5) de impact op het niveau van de individuele lerende, deelnemende organisaties en lokale gemeenschap. Deze initiële leeragenda zal periodiek worden herzien in functie van de kennisbehoeften die worden gesignaleerd naarmate deze oproep vordert.

Momenteel is er reeds een onafhankelijke evaluatie van het pilootprogramma leerecosystemen lopende (feb '23-juni '24). Deze evaluatieopdracht wordt uitgevoerd door IDEA i.s.m. AMS. De evaluatie brengt de kwaliteit, maturiteit en evolutie van de organisatienetwerken die werden opgezet in het kader van het pilootprogramma in kaart en verkent de effecten op het lokale leeraanbod en leergoesting van burgers. De resultaten en inzichten van dit lopende evaluatieonderzoek zullen worden meegenomen en gedeeld met de projecten binnen deze oproep. Bovendien kan de lopende evaluatieopdracht ook de scope, timing en focus van toekomstige evaluatie acties mee bepalen. Zo zal worden bekeken in welke mate het zinvol en haalbaar is om een vervolgevaluatieonderzoek op te zetten om zicht te krijgen op het bereik en de impact van de leerecosysteem projecten op lokale burgers (in termen van toegang, deelname, goesting, vermogen en rendement van leren).

Bij inschrijving in deze oproep engageren actoren betrokken in de leerecosysteem projecten zich ook om mee te werken aan dergelijke evaluatieacties en de doorwerking van de bevindingen en aanbevelingen in hun (project)werking. Enkele voorbeelden van activiteiten waarvoor medewerking van de betrokken actoren gevraagd kan worden, zijn:

- Deelnemen aan (focusgroeps)interviews.
- Het geven van suggesties voor de opmaak van meetinstrumenten.
- Het faciliteren van bevragingen bij de finale doelgroep.
- Het voorzien van informatie over het leeraanbod en de werking van het partnerschap.
- Het deelnemen aan een stuurgroep voor evaluatie.
- Het verlenen van toegang tot de site (vb. in het kader van studiebezoek of participantobservatie).

## 4.7 Verwerking van persoonsgegevens

De begunstigde treedt op als verantwoordelijke voor de verwerking voor alle persoonsgegevens die hij rechtstreeks of onrechtstreeks inzamelt en verwerkt voor zijn doeleinden, in het bijzonder voor de verplichtingen vanuit deze oproep.

De begunstigde zal de volgende persoonsgegevens doorgeven aan Europa WSE:

Gegevens van medewerkers van de begunstigde:

- Unieke identificatie (zoals rijksregisternummer of bisnummer)
- Naam en voornaam
- Geboortedatum





- Contactgegevens
- Beroep en betrekking
- Gegevens over de geleverde prestaties
- Loongegevens

Europa WSE zal deze persoonsgegevens verwerken met als doel de controle van de subsidievoorwaarden en de berekening van de subsidie.

De persoonsgegevens worden doorgegeven aan Europa WSE via de beveiligde systemen PLATOS en de PLATOS-tijdregistratie applicatie.

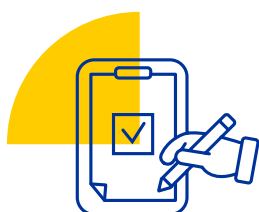
## 4.8 Programmaspecifieke indicatoren

Om het ESF+ programma 2021-2027 te monitoren zijn er specifieke indicatoren opgenomen waarover wordt gerapporteerd aan de Europese Commissie. In deze oproep gaat het over:

- i. Sociaal innovatieproject binnen prioriteit 5 PS-OI-5C
- ii. PSRI-5C Een positief gevalideerd sociaal innovatieproject

In het kader van de doelstellingen voor de prioriteit Sociale Innovatie zal door Europa WSE een validering van de output van de projecten georganiseerd worden. De promotor zal tijdig op de hoogte gebracht worden van de praktische organisatie hiervan.

## 5. Selectieprocedure



### 5.1 Hoe dien je een aanvraag in?

OPGELET

PLATOS is de applicatie voor de indiening, behandeling en opvolging van subsidie-oproepen. Dankzij deze applicatie kan je de status van je project(en) opvolgen, en verloopt alles via elektronische weg. Aanvragen kunnen enkel via deze weg worden ingediend. Je kan je aanvraag al inhoudelijk voorbereiden via de vragenlijst zie titel 4.3).

### 5.1.1 REGISTRATIE PLATOS

Een aanvraag indienen kan enkel via PLATOS.

De toegang daartoe is onder andere mogelijk met een elektronische ID-kaart, itsme of het federaal token. Via volgende link kan je de software voor de e-ID installeren of het federaal token aanvragen: [https://www.belgium.be/nl/online\\_dienst/app\\_zich\\_inschrijven](https://www.belgium.be/nl/online_dienst/app_zich_inschrijven).

**LET OP:** Je zal enkel gebruik kunnen maken van PLATOS indien je van je lokale beheerder de juiste gebruikersrechten hebt gekregen voor PLATOS.

Meer informatie over lokale beheerders, rollen en rechten in PLATOS vind je op onze website: <https://www.europawse.be/praktische-info/mijn-project-indienen-platos>.

### 5.1.2 INDIENEN AANVRAAG

Om je aanvraag in te dienen, moet je inloggen in PLATOS <https://loket.wse.vlaanderen.be/platos>. Na het aanmelden vind je een overzicht van alle oproepen die momenteel open staan, klik op '65. Leerecosystemen (fase 2)' onder de titel 'ESF+ 2021 -2027'.

In het volgende scherm zie je een korte omschrijving van de oproep en zie je ook alle bijlagen die relevant zijn voor de aanvraag. Wanneer je onderaan op 'volgende' klikt, start de aanvraag. Je kan de aanvraag steeds bewaren en op een later moment verderzetten. De bewaarde aanvraag vind je terug in het scherm 'projectopvolging'. Pas wanneer de aanvraag effectief wordt ingediend, zijn geen wijzigingen meer mogelijk.

De effectieve indiening kan gebeuren door iemand met de rol organisatieverantwoordelijke of projectverantwoordelijke in PLATOS. Wanneer de indiening gelukt is, ontvang je hierover automatische communicatie vanuit PLATOS.

De uiterste datums van indiening van de aanvraag zijn 17/11/2023, 30/06/2024, 17/01/2025 en 12/09/2025, steeds om 23u59 uur. Na het verstrijken van deze uiterste indieningsdatum kunnen geen aanvragen meer worden ingediend.

## 5.2 Selectieprocedure en timing

Wanneer de promotor een aanvraag indient, komt deze terecht bij een evaluatiecollege. Het evaluatiecollege bestaat uit evaluatoren van Europa WSE, Departement Werk en Sociale economie (expertisecentrum innovatieve leerwegen) en/of een evaluator met expertise op vlak van organisatienetwerken.



Elke kandidaat-promotor wordt door Europa WSE uitgenodigd om het projectvoorstel te pitchen aan de evaluatoren. De pitch is een verplicht onderdeel van de selectieprocedure. De evaluatoren baseren hun analyse en scores op basis van het schriftelijke projectvoorstel zoals ingediend in PLATOS en de pitch.

Wanneer alle evaluatoren de aanvraag positief beoordelen, wordt dit goedgekeurd. Wanneer alle evaluatoren de aanvraag negatief beoordelen, wordt de aanvraag afgekeurd.

De beoordelaars streven een consensus na. Waar deze niet bereikt wordt, wordt advies gevraagd aan het monitoringcomité. Europa WSE maakt de uiteindelijke beslissing.

Bij competitieve selectieprocessen worden de aanvragen die gelijk scoren en waar niet meer voldoende middelen beschikbaar zijn, een tweede beoordelingsronde georganiseerd om een definitieve selectie te maken.

Europa WSE voorziet een mogelijkheid om bezwaar in te dienen tegen een beslissing. Binnen de 30 dagen na het bekendmaken van de beslissing kan men bezwaar aantekenen bij Europa WSE. Dit kan enkel betrekking hebben op materiële fouten, nl. documentatie die over het hoofd gezien werd bij de beoordeling en/of foutieve berekeningen inzake kosten en/of financiering. Inhoudelijk (wat betreft de substantie van voorstellen en de toepassing hierop van de criteria) kan er geen bezwaar worden aangetekend.

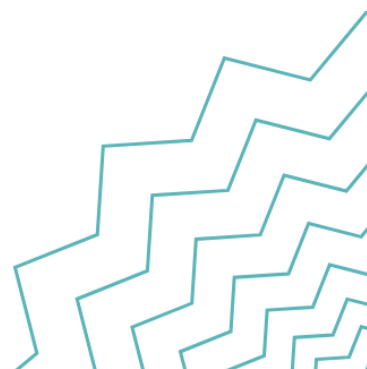
### 5.3 Selectiecriteria

Je project zal beoordeeld worden aan de hand van de selectiecriteria van deze oproep:

- Relevantie (40%): mate waarin het voorstel effectief bijdraagt aan de verwezenlijking van de specifieke doelstellingen van de oproep, vanuit samenhang met de strategieën die eraan ten grondslag liggen;
- Haalbaarheid (25%): graad van waarschijnlijkheid dat de doelen van het voorstel effectief behaald zullen worden, in lijn met de door de oproep vooropgestelde strategieën;
- Adequate bestuurlijke capaciteit (25%): mate waarin garanties geboden worden dat de middelen goed beheerd worden.
- Kosten-Baten (10%): Mate waarin het steunbedrag, de uitgevoerde activiteiten en de verwezenlijking van doelstellingen een goede verhouding tonen. Op elk van de criteria worden punten gegeven op 100.

Op elk van de criteria worden punten gegeven op 100. Een aanvraag wordt door een individuele evaluator als positief geëvalueerd wanneer het een minimale score van 60% behaalt per criterium.

Je project zal beoordeeld worden op bovenstaande criteria door middel van volgende vragen. Je kan je aanvraag al inhoudelijk voorbereiden aan de hand van onderstaande vragenlijst. Daarna kan je je voorbereiding invullen in de voorziene velden in PLATOS.



We verwachten een beknopt en gevat antwoord op onderstaande vragen. Een projectvoorstel bedraagt om en bij 15 pagina's. Europa WSE behoudt zich het recht voor om projectvoorstellen die hier substantieel van afwijken niet te beoordelen.

- Wat is de geografische scope waarop het leerecosysteem zich richt? Welke complexe uitdagingen kent de regio (bv op demografisch, economisch, sociaal, technologisch of ecologisch vlak)? Op welke uitdaging(en) wil het organisatienetwerk een antwoord bieden?
- Wat is het gedeelde doel van het organisatienetwerk waartoe alle partners zich engageren? En hoe kan het aanwakkeren van de leergoesting bij burgers helpen om dit doel te bereiken?
- Welke levensechte contexten voor leren wil het organisatienetwerk op korte termijn alvast verbinden, integreren en (co)-creëren in het leerecosysteem? Indien nieuwe contexten ge(co)-creëerd worden, duidt dan de noodzaak hieraan.
- Op welke groep(en) lerenden richt het leerecosysteem zich? Beargumenteer de keuze voor deze groep. Bevinden er zich binnen deze groep, subgroepen die drempels ervaren om tot leren te komen? Beschrijf deze subgroepen en de drempels die zij ervaren.
- Welke netwerkactoren (al dan niet gefinancierd) worden betrokken om het gedeelde doel te bereiken? Welke drijfveer heeft elke netwerkactor om deel te nemen (wat wil hij eruit halen)? Wat draagt elke netwerkactor bij?
- Word(t)en er (een) partner(s) betrokken die ook gefinancierd wordt in een ander project in oproep 65 en/of 66? Indien ja, motiveer hoe de rol die de partner opneemt verschilt in elk project (ikv een lokale of regionale inbedding). Verduidelijk tevens hoe omgegaan wordt met de doelstelling van Europa WSE om vanuit diversiteit tussen projecten maximaal te kunnen leren (met andere woorden – hoe is elk project anders)?
- Beschrijf de governance van het organisatienetwerk en het proces dat gelopen werd om hiertoe te komen. Indien een visuele voorstelling beschikbaar is, kan deze opgeladen worden als bijlage aan deze vraag.
- Hoe worden de rollen verbonden aan het netwerkmanagement en de netwerkcoach verdeeld? Wie neemt welke rol op? Onderbouw de verdeling.
- Verduidelijk welke samenwerkingsprincipes het organisatienetwerk hanteert en hoe beslissingen genomen worden (bv om middelen toe te kennen, nieuwe partners op te nemen, acties te bepalen, ...).
- Welke competenties heeft het organisatienetwerk nodig om de activiteiten uit te voeren en doelstellingen te bereiken? Hoe wordt verzekerd dat het organisatienetwerk toegang heeft tot deze competenties? Beschrijf de relevante competenties die aanwezig zijn bij het projectpersoneel en onderbouw dit met CV's van de betrokken projectmedewerkers.
- Hoe wordt de review georganiseerd binnen het organisatienetwerk? Vul hiervoor onderstaand kader in. Verduidelijk tevens hoe de antwoorden op de elementen van de review doorwerken in de werking van het organisatienetwerk.



Element van review (op welke vraag zoeken we een antwoord?)	Verantwoordelijke	Methode	Betrokkene(n)	Timing

- Maak een planning op voor het eerste projectjaar, inclusief een aantal mijlpalen. Doe dit in detail voor de eerste 6 maanden (per maand) en high level (per kwartaal) voor de laatste zes maanden. Gebruik hiervoor het sjabloon dat aangeleverd wordt door Europa WSE. Neem hierin zowel acties op die betrekking hebben op het leiderschap van het organisatienetwerk als op het in de praktijk brengen van het leerecosysteem.
- Motiveer de kosten van de benodigde, diverse profielen voor het eerste projectjaar (met het oog op de vooropgestelde doelen en uit te voeren acties voor het eerste projectjaar). Gebruik hiervoor de ingediende kosten in Platos als basis. Verduidelijk welke taken uitbesteed worden aan onderaannemers en motiveer zowel de reden als de kosten. Maak tevens duidelijk welke budgettaire flexibiliteit voorzien wordt (bv om dynamiek in het partnerschap mogelijk te maken).

Bijlage 2 aan deze oproepfiche biedt meer informatie wat betreft de projectvoorstelvragen.

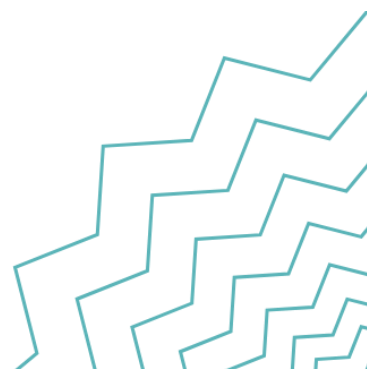
## 5.4 Projectbeslissing

Wanneer de selectieprocedure is afgerond, wordt de promotor via een e-mail vanuit PLATOS op de hoogte gebracht van de beslissing.

De consensusteksten en geformuleerde voorwaarden worden in PLATOS weergegeven. De evaluaties van de aanvraag zijn raadpleegbaar in PLATOS.

Het project gaat van start op de voorziene begindatum zoals aangegeven in de aanvraag.

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



## 6. Rapport

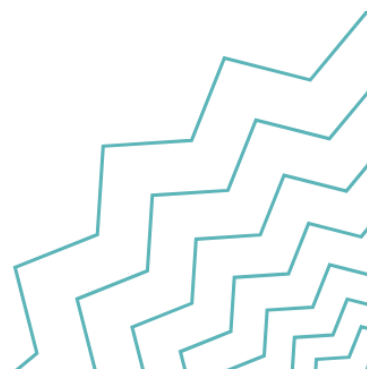


Naast de 6-maandelijke gesprekken over de voortgang en bespreking van het project, moet er ook jaarlijks gerapporteerd worden in PLATOS. Het rapport bestaat uit een financieel luik. U geeft aan welke kosten u de voorbije projectperiode heeft gemaakt. De onderliggende bewijsstukken voor de gemaakte kosten worden opgeladen in PLATOS

Enmaal over een bepaalde periode gerapporteerd, wordt deze periode als afgelopen beschouwd. Na controle van het rapport worden de middelen voor desbetreffende rapportperiode uitbetaald en wordt een nieuw voorschot uitbetaald voor de volgende rapportperiode.

Volgende rapportperiodes worden voorzien:

	Rapportperiode	Deadline voor indiening
<b>Ronde 1</b>		
Eerste tussentijds rapport	01/01/2024 – 31/12/2024	31/03/2025
Tweede tussentijds rapport	01/01/2025 – 31/12/2025	31/03/2026
Eindrapport	01/01/2026 – 31/12/2026	31/03/2027
<b>Ronde 2</b>		
Eerste tussentijds rapport	01/10/2024 – 30/09/2025	31/12/2025
Tweede tussentijds rapport	01/10/2025 – 30/09/2026	31/12/2026
Eindrapport	01/10/2026 – 30/09/2027	31/12/2027
<b>Ronde 3</b>		
Eerste tussentijds rapport	01/03/2025 – 28/02/2026	31/05/2026
Tweede tussentijds rapport	01/03/2026 – 28/02/2027	31/05/2027
Eindrapport	01/03/2027 – 28/02/2028	31/05/2028
<b>Ronde 4</b>		
Eerste tussentijds rapport	01/11/2025 – 31/10/2026	28/02/2027
Tweede tussentijds rapport	01/11/2026 – 31/10/2027	28/02/2028
Eindrapport	01/11/2027 – 31/10/2028	28/02/2029



## 7. Communicatie en zichtbaarheid



Alle projecten die financiële steun krijgen uit het ESF-fonds zijn gebonden aan de communicatierichtlijnen vanuit de Europese Unie. Alle info vind je hier: <https://www.europawse.be/praktische-info/communiqueer-over-je-project/communicatieverplichtingen-nieuwe-projecten-esf-en-amif-2021-2027>



## 8. Ondersteuning: infosessie en contact



### ➤ Infosessie

We voorzien alvast volgende infosessies:

Datum	Tijdstip	Locatie
Woensdag 18 oktober 2023	Van 09u30 tot 13u00	Herman Teirlinckgebouw Zaal: 01.71 - Frans Breziers Havenlaan 88, 1000 Brussel  <i>Een opname van deze sessie wordt online geplaatst na de infosessie.</i>
Dinsdag 24 oktober 2023	Van 09u30 tot 13u00	Virginie Lovelinggebouw (VAC Gent) Zaal: 04.06 - Jozef Guislain Koningin Maria Hendrikaplein 70, 9000 Gent
Dinsdag 7 mei 2024	Van 13u00 tot 16u30	Herman Teirlinckgebouw Zaal: 01.72 - Kaat Tilley Havenlaan 88, 1000 Brussel
Dinsdag 15 mei 2024	Van 09u30 tot 13u00	Herman Consciencegebouw Zaal: 1B04 - Averroes Koning Albert II Laan 15, 1210 Brussel

Bijkomende infosessies worden gecommuniceerd via de website en nieuwsbrief van Europa WSE.

### ➤ Inhoudelijke en financiële vragen:

- Eline Vermeersch - [eline.vermeersch@vlaanderen.be](mailto:eline.vermeersch@vlaanderen.be) - (niet bereikbaar in de periode 15 december 2023 - 30 april 2024).
- Evelyn Smeyers - [evelyn.smeyers@vlaanderen.be](mailto:evelyn.smeyers@vlaanderen.be)
- Sarah Boutens – [sarah.boutens@vlaanderen.be](mailto:sarah.boutens@vlaanderen.be)

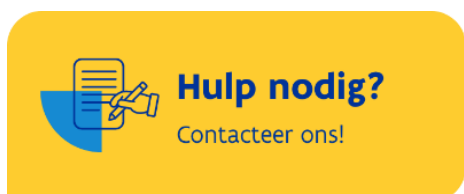


➤ PLATOS:

- Informatiepagina: <https://www.europawse.be/praktische-info/mijn-project-indienen-platos>
- Vragen over toegang: 1700 (Vlaamse infolijn)
- Support: <https://www.europawse.be/contactformulier>

➤ TR-applicatie (tijdsregistratie-applicatie):

- Informatiepagina: <https://www.europawse.be/praktische-info/opleiding-tijd-registreren-de-tijdsregistratie-applicatie>
- Support: <https://www.europawse.be/contactformulier>



## 9. Bijlagen



1. **Algemene voorwaarden** voor begunstigden die tijdens de programmaperiode 2021-2027 projecten uitvoeren in het kader van het Europees Sociaal Fonds Plus (ESF+) en hiervoor Europese middelen en/of Vlaamse cofinancieringsmiddelen (VCF) ontvangen.
2. **Selectiecriteria, beoordelings- en projectvoorstelvragen**
3. **Bijlage 3\_Sjabloon planning**
4. **Bijlage 4\_Sjabloon reviewkader**

