

BELEIDSPLAN 2017–2020

VSB

Vlaamse Schermbond vzw
31 oktober 2016

Beleidsplan 2017–2020 VSB

1. INLEIDING

De gegevensverzameling en -analyse geeft een overzicht over de situatie van de Vlaamse Schermbond. In de vorige Olympiade was de grote beleidsfocus “opleiden van trainers”. Nu is het uiteraard zaak om deze goed te omkaderen en begeleiden naar het volgende niveau binnen hun pedagogische groei.

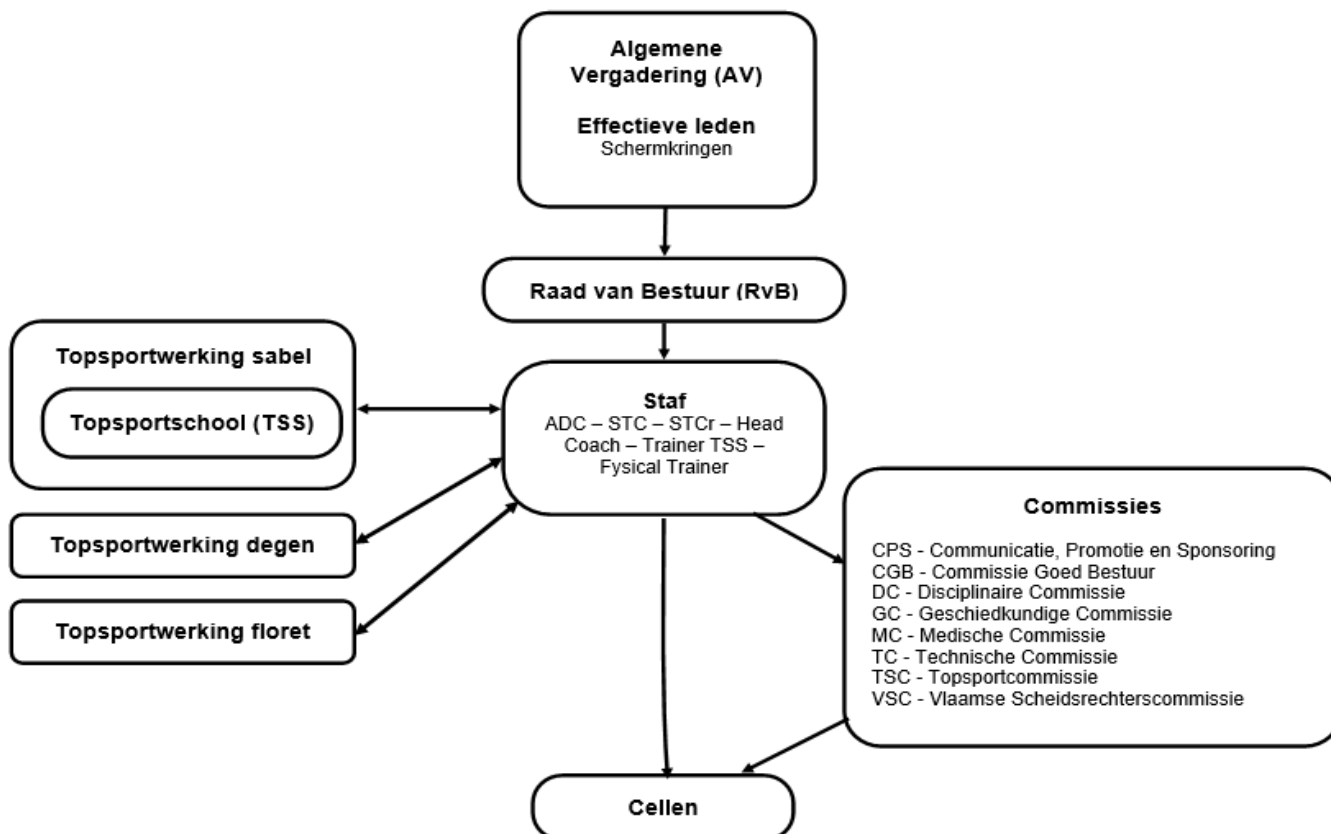
Aan de hand van de gegevensanalyse werden de grote lijnen van het beleidsplan 2017–2020 uitgezet. De Vlaamse Schermbond wil verder groeien door enerzijds nieuwe schermclubs te stichten, en anderzijds door de bestaande clubs uit te breiden. Uit de gegevensanalyse is ook gebleken dat de drop-out in de toekomst beperkt moet worden. Een toename in het ledenaantal zal de komende Olympiade dus dé grote doelstelling zijn.

Het beleidsplan 2017–2020 is volledig in samenspraak met de staf en raad van bestuur opgesteld en op de algemene vergadering toegelicht geweest aan de bestuursleden van onze Vlaamse schermclubs.



2. INFORMATIE OVER SPORTFEDERATIE

Organogram Vlaamse Schermbond VZW



STAF

ADC : Olivier Antonis
 STC: Margot Callewaert
 STCr: Els Vergauwen / Mathias Huybens
 HEAD COACH: Paul Corteyn
 TRAINER TSS: Yannick Germeau
 PHYSICAL TRAINER: Brecht Stevens

RAAD VAN BESTUUR

VOORZITTER: Piet Wauters
 SECRETARIS-GENERAAL: Dirk Van De Walle
 SCHATBEWAARDER: Erik Swennen
 BESTUURSLEDEN: Kristin Cramers, Kathleen Kets, Rik Lamont, Peter Scheurwegen, Frederiek Troubleyn, Johan Vandenbroek



HISTORIEK

Het gevoerde beleid van de afgelopen 8 jaar en de toekomstvisie voor de komende vierjarige beleidsperiode(s) is fundamenteel bepaald geworden door externe en interne omstandigheden, uitgesproken meer dan door een vooraf door de VSB vastgelegd plan. Het VSB-schip is door een paar sterke stromingen gebracht waar het zich nu bevindt, maar heeft tijdens dat proces wel een aantal sterke scheepslui aan boord genomen, en heeft een paar belangrijke upgrades ondergaan.

Interne omstandigheden:

- Nieuwe RvB 2009, hertekening visie 2009–2011
- Verloop staf: STC wijzigingen in 2012 en 2014, STCr wijzigingen in 2013 en 2016, ADC wijzigingen in 2011, 2012, 2013 en 2014, topsport in 2013 en 2014.

Externe omstandigheden:

- Gewijzigde subsidiëring en ondersteuning door de overheid: sterk gestegen voor topsport, nieuwe middelen voor jeugdsport, (retroactieve) vermindering voor basiswerking

Op dit moment is een organisatie uitgebouwd die meer autonoom, of alleszins meer bewust is in zijn keuzes. De organisatie bezit nu ook meer know-how om de interne en externe omstandigheden (voor een deel) te sturen.

DOEL OP LANGE TERMIJN

De doelen van de Vlaamse Schermbond op lange termijn worden gesteld in de missie van de VSB en in de inleiding van het visiedocument topsport.

Missie (beknopt geformuleerd op de website, en opgenomen in art. 3 van de statuten):

De Bond creëert voor zijn leden (de clubs) een meerwaarde door middelen aan te reiken zodat zij hun leden (de schermers) op een kwaliteitsvolle wijze kunnen vormen tot gezonde, sportieve personen. De Bond organiseert en ondersteunt initiatieven ten behoeve van schermers, bestuurders, trainers en scheidsrechters, zowel op recreatief, wedstrijd- of topsportniveau.

Missie topsport:

Een zo breed mogelijke, kwalitatief hoogstaande basis van schermers en kader creëren waaruit/waarop een top van meerdere schermers moet ontstaan/bestaan die in staat zijn bij de senioren top 8 te halen op Europese kampioenschappen en top 12 op wereldkampioenschappen en Olympische Spelen.

Beide teksten werden uitgewerkt door de RvB en de TSC in 2011, en door beide organen bevestigd in 2016.



Deze doelen blijven behouden. De strategische doelstellingen die in dit beleidsplan worden geformuleerd, zijn er in de eerste plaats op gericht om de organisatie en zijn missie levensvatbaar te houden:

- Voldoende grote ledenbasis
- Voldoende omkadering
- Degelijke structuren en financiën om de organisatie te runnen

PROFESSIONALS / VRIJWILLIGERS / PROFESSIONALISERING

Na de groei van het personeelsbestand in de periode 2001–2008 en het verloop in de periode 2009–2016, zijn we in een situatie aanbeland waar het grootste deel van het personeel geen achtergrond in de schermsport heeft en/of niet (ook) op vrijwillige basis binnen de schermsport actief is. Dat heeft geleid tot een interactie met het veld die fundamenteel anders is dan 10 jaar geleden. Er bestaan spanningsvelden tussen het personeel en de vrijwillige medewerkers van de federatie, en tussen het personeel en de leden (clubs én schermers).

Een verdere professionalisering van onze federatie is noodzakelijk. Dat staat in contrast met de vermelde spanningsvelden, en met de sturing die de overheid op dit moment geeft in de richting van minder personeel en meer vrijwilligers.

BASISWERKING / TOPSPORT

Ongeveer 75% van de manuren (de trainersstaf *niet* meegeteld) en van de financiële middelen van de Vlaamse Schermbond worden op dit moment besteed aan topsport. Dat is door de omstandigheden zo gegroeid, en past ook in zekere zin bij onze sport. Wat de basiswerking betreft zijn er echter duidelijk noden die ingevuld zouden moeten worden, en waartoe een grotere investering nodig is (zowel in tijd als financieel). Wij zullen een nieuwe balans moeten vinden. Een betere basiswerking is noodzakelijk om het geheel levensvatbaar te houden. Die noodzaak heeft betrekking op het structurele en organisatorische.

Daar staat tegenover dat op sportief vlak topsport een belangrijke plaats moet blijven innemen, omdat het de navelstreng is die zorgt voor het transport van de nodige sportieve know-how naar Vlaamse schermers, trainers, scheidsrechters en clubs.

POPULARITEIT / LEDENWERVING / LEDENBEHOUD

De Vlaamse Schermbond is qua ledenaantal de kleinste erkende en gesubsidieerde sportfederatie in Vlaanderen. Nochtans stromen jaarlijks rond de 400 nieuwe leden in, dat is ongeveer 25% van ons totale ledenaantal. Er is geen sterke nettogroei van het ledenbestand omdat er ook jaarlijks een aanzienlijke uitstroom is.

Uit de aanzienlijke instroom en uit de ervaringen op het terrein leiden wij af dat de beperkte populariteit van de schermsport op dit moment geen rem is op de ledenwerving. Ledenwerving hoeft daarom geen algemeen aandachtspunt te zijn. Er zijn wel specifieke noden op geografische basis (sommige clubs hebben een te lage instroom). En er is ook nood aan een hogere instroom van meisjes/vrouwen.

Ledenbehoud verdient wel extra aandacht opdat het ledenaantal fundamenteel zou kunnen stijgen. Dat is wiskundig zo, maar ook vanuit de optiek dat bij een stijgend ledenaantal er voldoende omkadering moet zijn, die in de eerste plaats uit de reeds langer actieve leden moet gerekruteerd worden.

CLUBS / VSB / STRUCTUREN

De clubs zijn en blijven de voornaamste spelers in de opleiding en begeleiding van schermers. Het eerste deel van onze missie, het aanreiken van middelen clubs, is daarom onze voornaamste taak.

De VSB organiseert echter ook heel wat initiatieven waar schermers, trainers, scheidsrechters rechtstreeks aan deelnemen, zonder tussenkomst van een club. In topsport zijn structuren op federaal niveau noodzakelijk, waarbij per definitie de clubs ondergeschikt zijn. Het evenwicht tussen de club- en federale structuren is een aandachtspunt. Duidelijke afspraken en communicatie zijn essentieel.

SPORTIEVE VISIE

Het vormen van gezonde, sportieve personen is het gemeenschappelijke doel van de VSB en haar leden. Wij streven naar levenslang sporten. Wij volgen de principes uitgezet in de Long Term Athlete Development. Op basis daarvan, en op basis van de technische en tactische basisprincipes van onze sport, formuleren wij ontwikkelingslijnen voor schermers. Om een kwalitatieve opleiding te verzekeren, propageert de VSB de ontwikkelingslijnen bij de clubs en trainers, en zal zij de komende beleidsperiode praktische hulpmiddelen en een evaluatiesysteem uitwerken. Wij willen de kwaliteit van de opleiding meten en verbeteren.

UNIQUE SELLING POINT

De Vlaamse Schermbond stelt als “unique selling point” van de schermsport het volgende voor:

Schermen is in alle opzichten de meest complete sport – het heeft alles en voor elk wat wils.

Schermen:

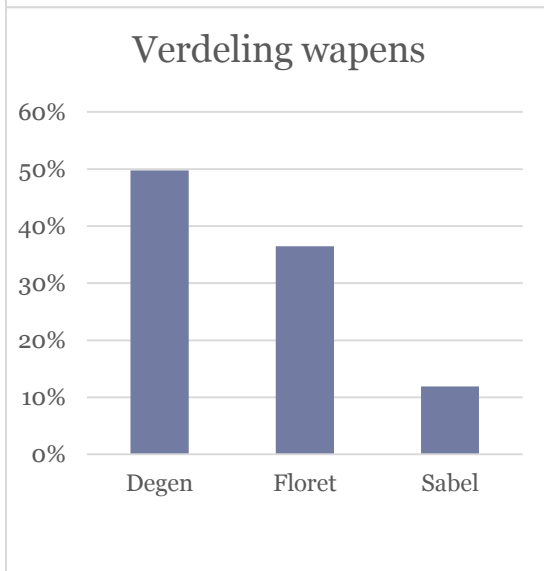
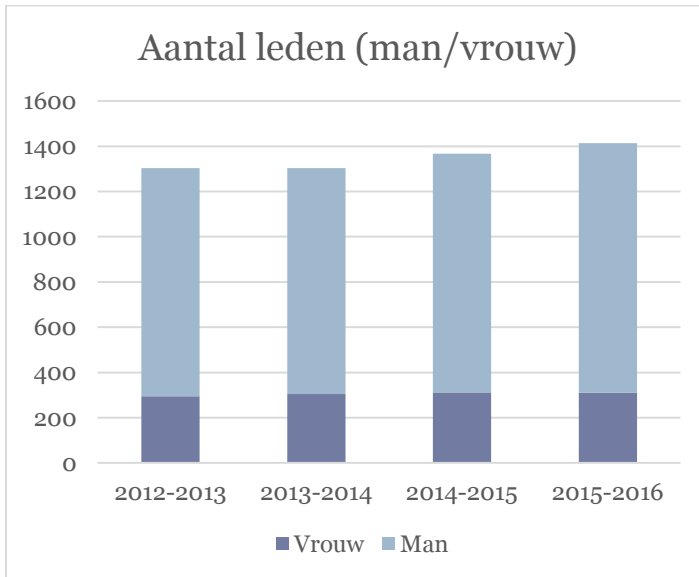
- is voor jongens en meisjes, mannen en vrouwen
- is voor jong en oud
- traint het lichaam én het verstand
- is een vechtsport, maar geen contactsport
- kan recreatief of competitief
- heeft tegenstanders op de piste, en één grote familie buiten de piste



3. GEGEVENS VERZAMELING EN GEGEVENS ANALYSE

LEDENAANTAL

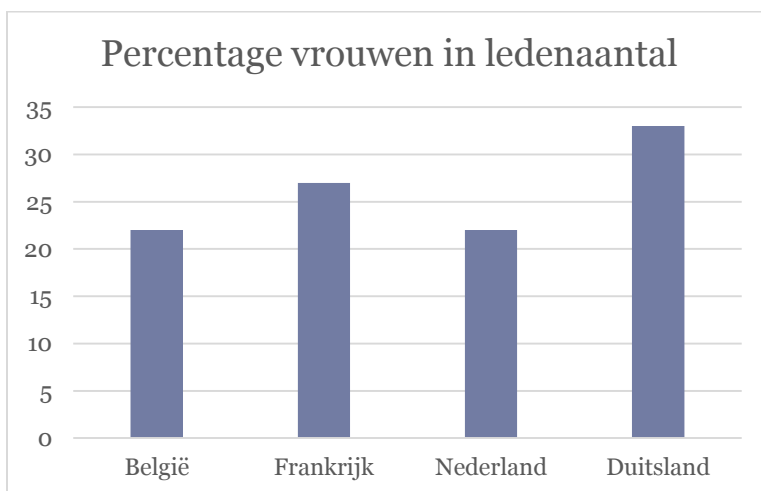
Evolutie aantal leden:



Het aantal leden verloopt in licht stijgende lijn. Uit het bekijken van de evolutie in aantal leden, weten we dat er jaarlijks circa 27 ± 3 % drop-out is. Tegelijkertijd komen er jaarlijks ook circa 27 % leden terug bij waardoor het ledenaantal in totaal lichtje stijgt.



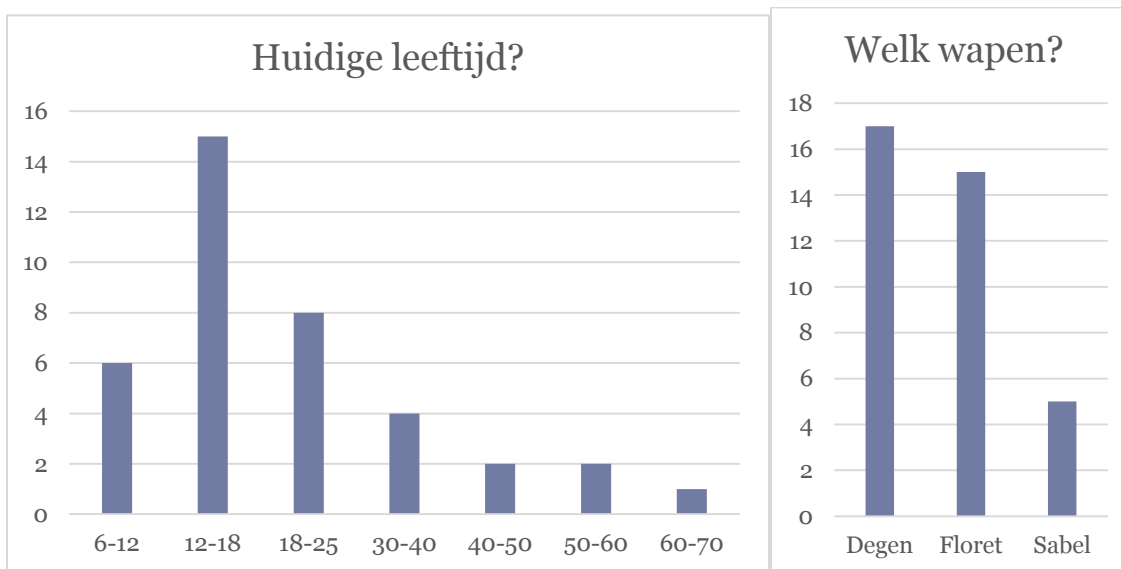
Ledenaantal schermende vrouwen in Vlaanderen:



In Vlaanderen is 22 % van het aantal leden vrouwen. In vergelijking met het buitenland (zie onderstaande grafiek) is dit eerder aan de lage kant, maar wel vergelijkbaar met Nederland.

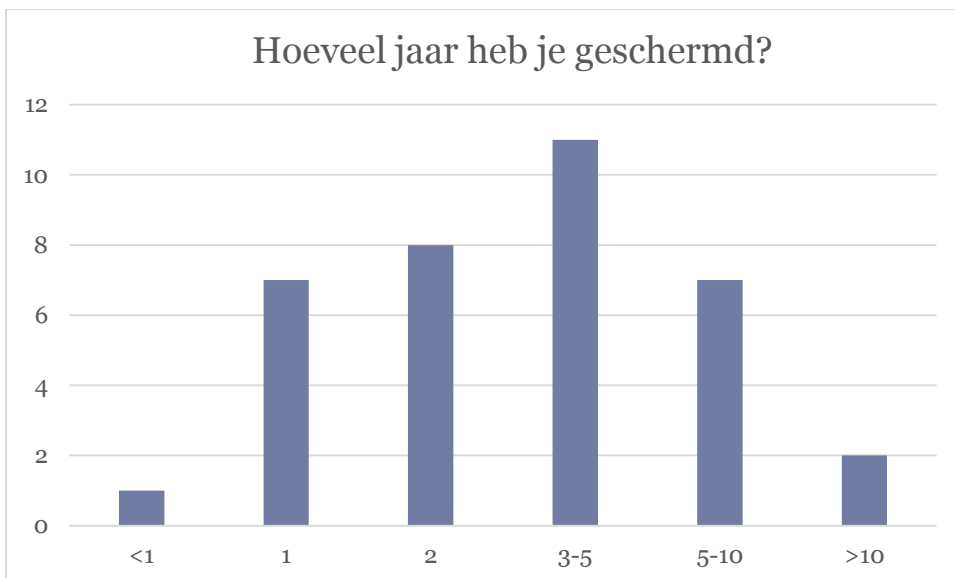
DROP-OUT

In 2016 werd naar alle ex-VSB-leden een bevraging gedaan inzake drop-out. Er waren 39 respondenten. Onderstaand worden de antwoorden weergegeven.

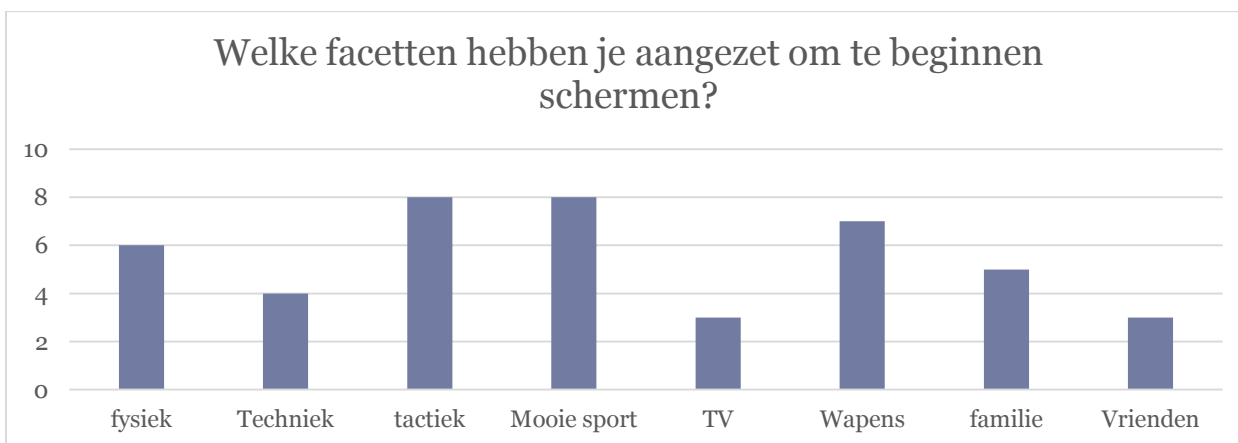


Uit bovenstaande grafieken blijken de meeste respondenten uit de leeftijdscategorie <25jaar te zijn en degen- of floretschermen deden. Gezien de sabelschermers in Vlaanderen in de minderheid zijn, is dit ook een verwacht resultaat.



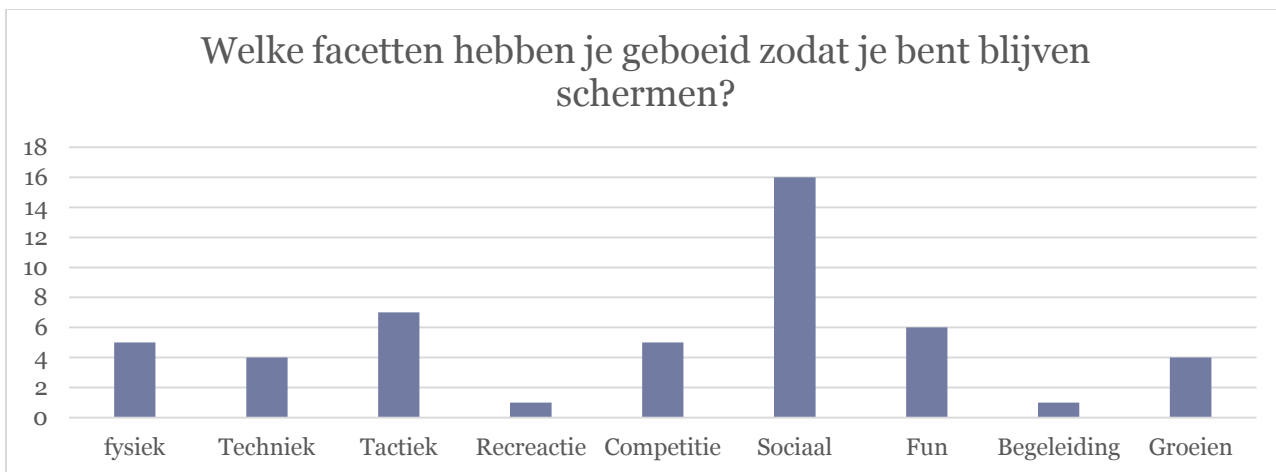


Verrassend is het feit dat de meeste drop-out-leden reeds 1-10 jaar schermden alvorens te stoppen met schermen. Het zijn dus niet beginnende schermers die merken dat het hun ding niet is. Ofwel is dit het gevolg van het feit dat enkel mensen die al langer schermden geantwoord hebben. Bij hen is de betrokkenheid met de federatie, club of schermwereld waarschijnlijk groter, waardoor zij sneller antwoorden.

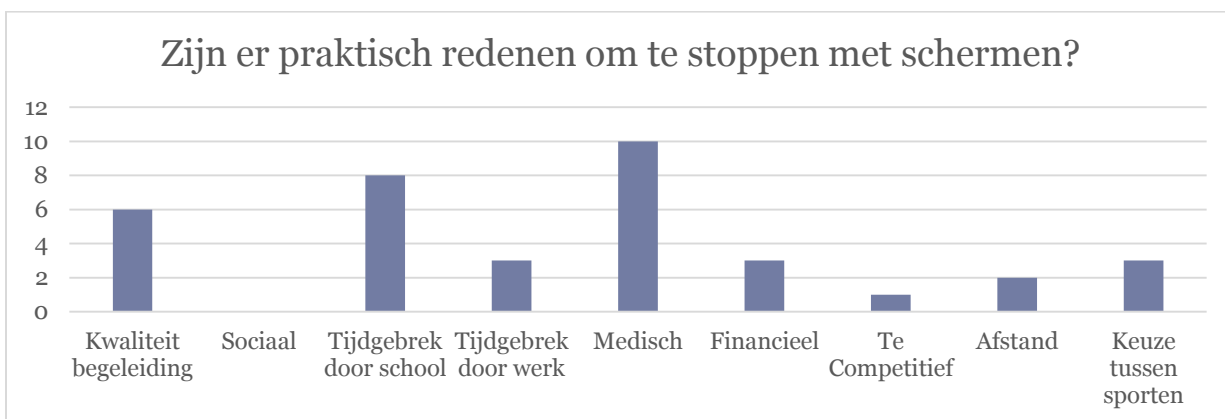


Vele facetten blijken mensen aan te zetten om te beginnen schermen. TV of media blijkt verrassend laag. Sociale omgeving (familie en vrienden) blijken dan wel weer vaak aan te zetten tot schermen.





Eens men schermt, blijkt het sociale aspect één van de belangrijkste aspecten om te blijven schermen.



De voornaamste redenen van drop-out blijken medische redenen, tijdgebrek door school en onvoldoende kwalitatieve begeleiding te zijn.

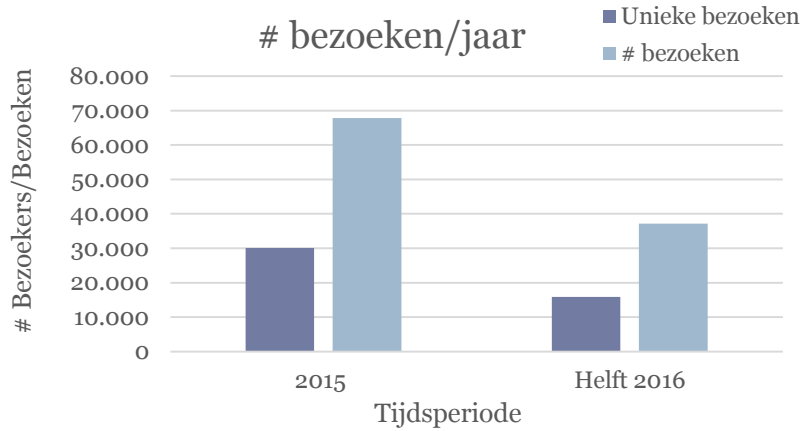


Uit bovenstaande analyse kan besloten worden dat de VSB moet werken aan het optimaliseren van de kwalitatieve werking in de clubs. Op die manier kan de grote mate van drop-out tegengegaan worden.

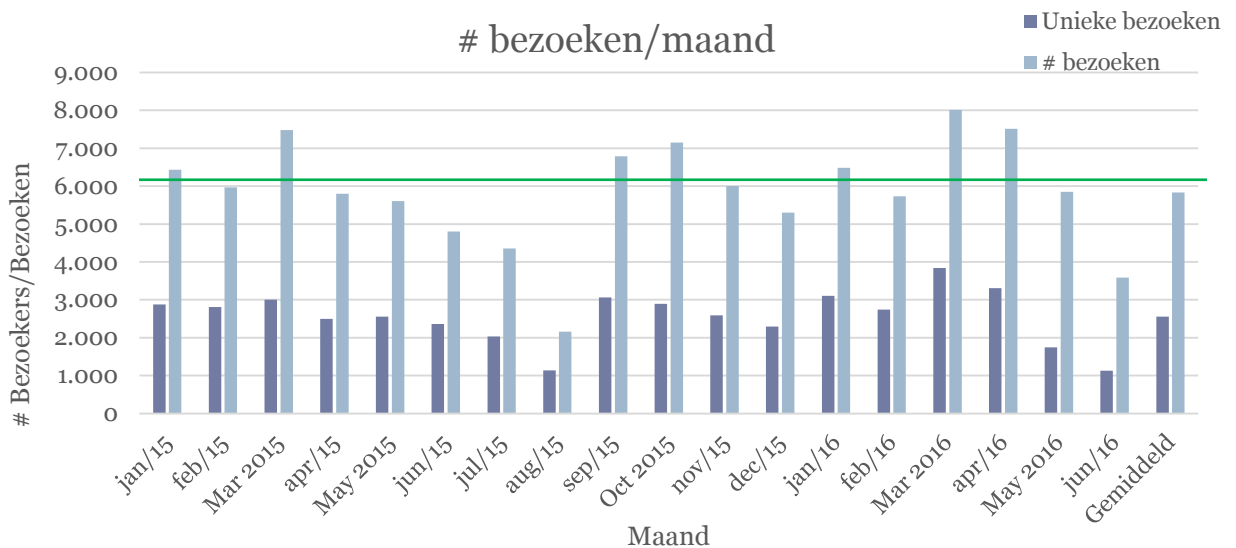


VSB - WEBSITE

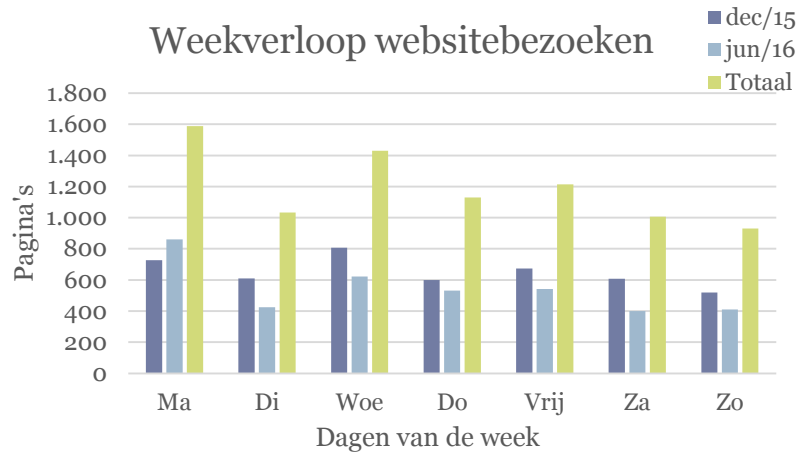
Uit onderstaande grafieken kunnen we besluiten dat de website www.vlaamsechermbond.be per jaar ongeveer 30.000 unieke bezoekers en per maand ongeveer 2500 unieke bezoekers heeft.



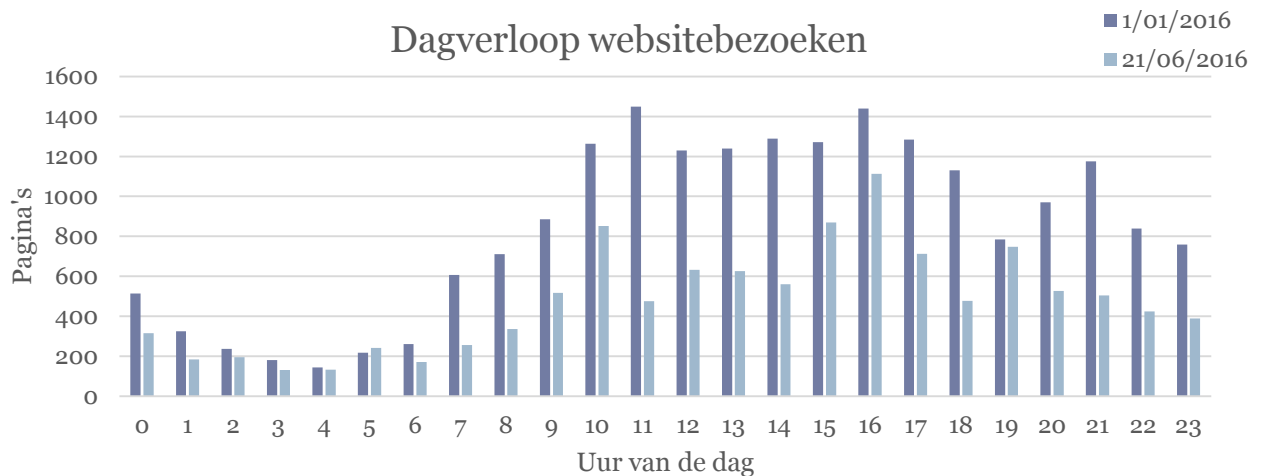
In de periode van januari 2015 tot juni 2016 registreerden we het meest aantal bezoeken tijdens de maanden januari, maart/april en september/oktober. Deze bezoeken zijn waarschijnlijk te wijten aan de informatie omtrent inschrijvingen of ledenadministratie aan het begin van het seizoen (september/oktober) of na de seizoenstop (januari). De verhoogde activiteit op de website tijdens de periode maart/april is waarschijnlijk te wijten aan het opzoeken van resultaten van EK's, WK's, BK's en zonetornooi waar Seppe Van Holsbeke zich plaatste voor de Spelen, die in deze periode plaatsvinden.



In onderstaande figuur kunnen we een verhoogde activiteit op de VSB-website opmerken op maandag en op woensdag. Dit is mogelijks te wijten aan het feit dat men op maandag de resultaten wil bekijken van afgelopen weekend en woensdag namiddag er vele mensen verlof hebben of de jongeren geen school hebben.

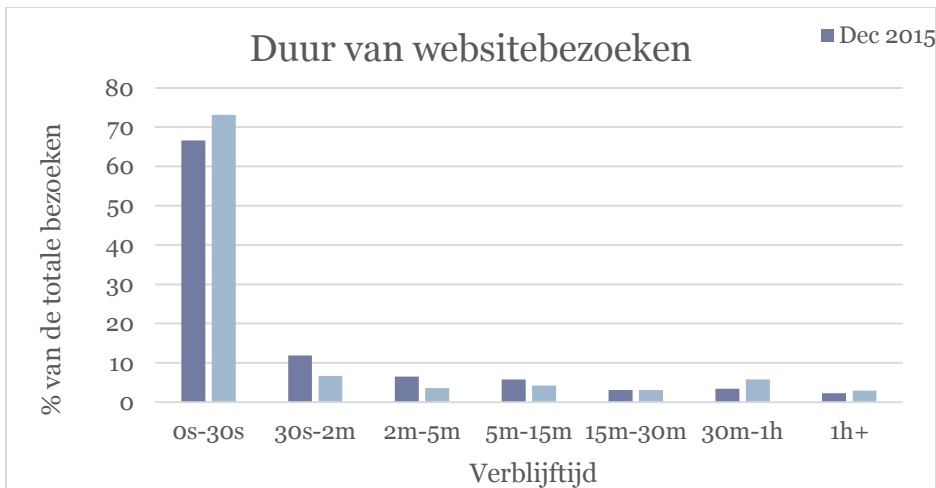


Uit onderstaande figuur kunnen we besluiten dat de meeste bezoeken rond 10u à 11u en rond 16u plaatsvinden.

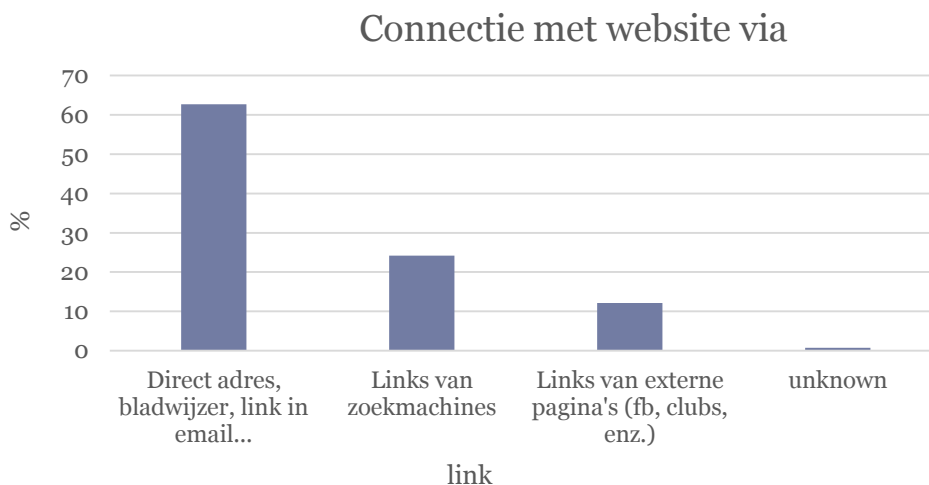


Uit onderstaande figuur kunnen we besluiten dat circa 70 % van de website-bezoeken minder dan 30 seconden duurt. We kunnen hieruit afleiden dat de website duidelijk en overzichtelijk moet zijn om snel te vinden wat men wenst te vinden op de website.





Uit onderstaande figuur blijkt dat 60 % van de bezoeken bewust gebeuren (via direct adres invoeren, bladwijzers of een link uit een e-mail). 25 % bezoeken komt hier terecht via zoekmachines en 10 % via externe pagina's (facebook, club-websites, enz.). Uit deze resultaten kunnen we besluiten dat we nog meer occasionele bezoekers kunnen binnentrekken op onze website via actieve facebook-posting en meer reclame voor onze website op andere sociale media kanalen. Ook kunnen we stellen dat de VSB-website de belangrijkste bron aan informatie is voor onze leden.



Echter willen we wel een nog functioneler gebruik van onze website gebruiken en hiervoor enkele aanpassingen. Binnen de website moet er een universele structuur komen waar elk lid zijn weg in kan vinden.



GOOD PRACTICE: LANDKAART

Promotiemateriaal voor de schermclubs en -werking:

A. Landkaart:

Interessante zaken voor de VSB om te noteren:

- Locatie clubs (en shops) op de kaart + adresgegevens en contactgegevens
- Specifiek aanbod in de clubs: welke wapens, G-schermen, initiatiedagen voor welke doelgroepen (en wanneer?), jeugdclubs, jeugdsportlabel
- Shops
- Ruimte voor sponsoring
- Specifieke zaken topsport: locatie schermzaal, VSB-secretariaat
- Werking VSB:
 - o Brevetten
 - o Sportkampen
 - o Jeugdsport
 - o Get Fit 2 Fence
 - o G-sport
 - o Standaard uitleg over de verschillende discipline
 - o Opleidingen
 - o Verzekering

Voorbeeld:



B. Blinde Vlek van Vlaamse schermclubs in Vlaanderen.

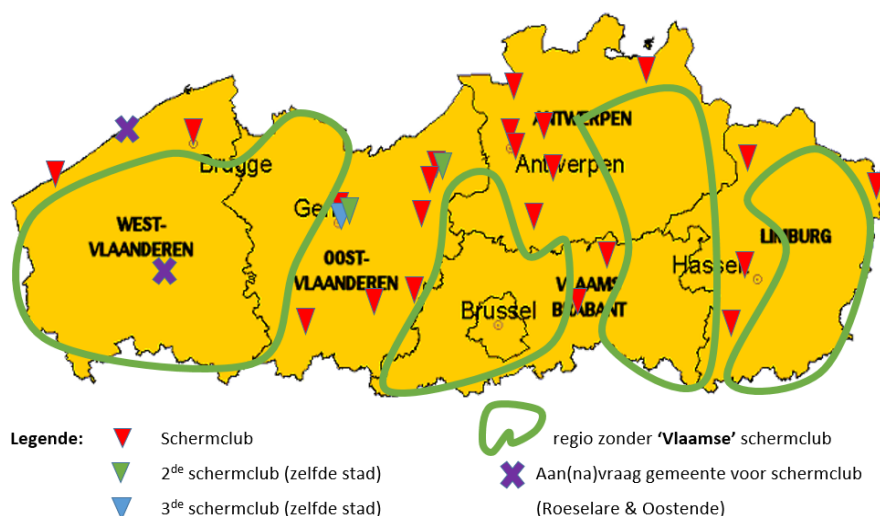
We hebben momenteel als Vlaamse scherbond nog enkele projecten lopen zoals ‘meer meisjes’, graag zouden we in functie van de clubs te ondersteunen dit ook verwezenlijken.

Doel: Meer schermclubs binnen Vlaanderen.

Sterktes	Zwaktes
<ul style="list-style-type: none"> • Promotie voor de schersport in Vlaanderen • Meer interactie en samenwerking tussen de schermclubs • Hoger aantal actieve schermleden. • Nieuw hoofdclub of satellietclubs 	<ul style="list-style-type: none"> • Bestuurders/Trainers vinden om deze club op te richten • Financieel • Beschikbare zalen in regio •

→ In functie van de regio's waar er geen schermclubs bevinden en aan(na)vraag van de gemeentes zelf hebben we een kaart van Vlaanderen gemaakt met alle schermclubs.

Afbeelding:



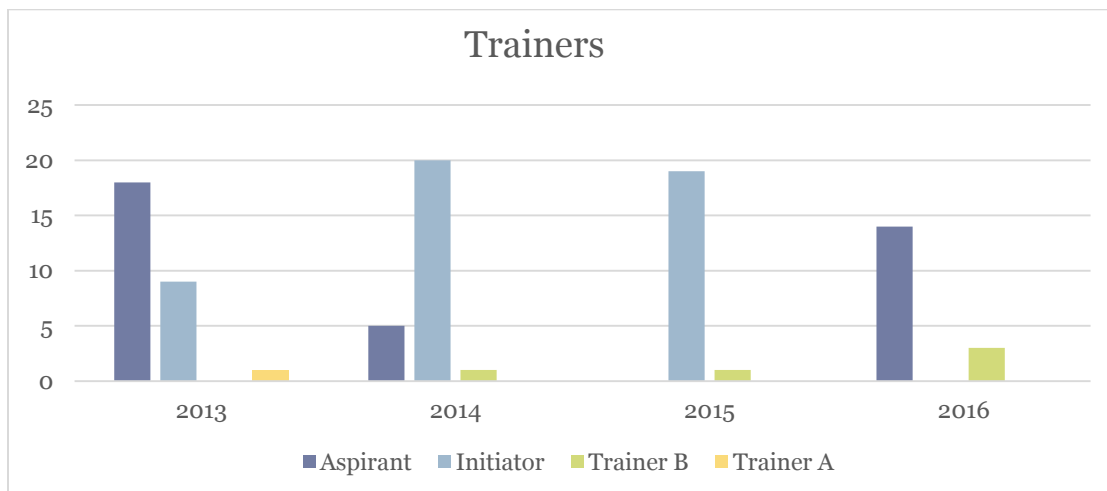
Kostprijs project

- Opstart club
- Schermmateriaal
- Scherpistes
- Trainers
- Huur zaal

→ Dit project zou zich niet specifiseren over één regio maar over heel Vlaanderen, uiteraard gaan de voorkeur uit naar de 4 regio's (zie bijlage) waar er momenteel nog geen Vlaamse schermclub actief is of waar het stadsbestuur uitdrukkelijk een vraag voor verstuurd heeft.

TRAINERS:

Afgelopen beleidsplan 2012-2016 was dit één van onze Beleidsfocussen, hierbij hebben we een grotere vijver van schermlesgevers proberen te creëren zodat we deze tijdens komende beleidsplan effectief kunnen inzetten om de nieuwe clubs te ondersteunen en/of oprichten.



We kunnen uit bovenstaande gegevensverzameling afleiden dat onze inzet zijn vruchten heeft afgeworpen. Binnen de opleiding aspirant initiator kunnen we schommeling zien, dit is afhankelijk van de locatie en/of deze effectief plaatsvind. Zoals in 2015 waren er te weinig deelnemers om deze te laten doorgaan. We zien een gestaagde groei en evenwicht creëren bij de cursus initiator op een gemiddelde van 20 deelnemers. Na het opleiden van deze initiator zal het nu zaak zijn om ze naar de volgende stap te begeleiden namelijk trainer B. Hier kunnen we ook een groei terugvinden maar willen hier nog extra op inzetten, een trainer B wordt geacht een nieuwe club te kunnen oprichten. De trainer A is momenteel werkzaam binnen de Topsport structuur.



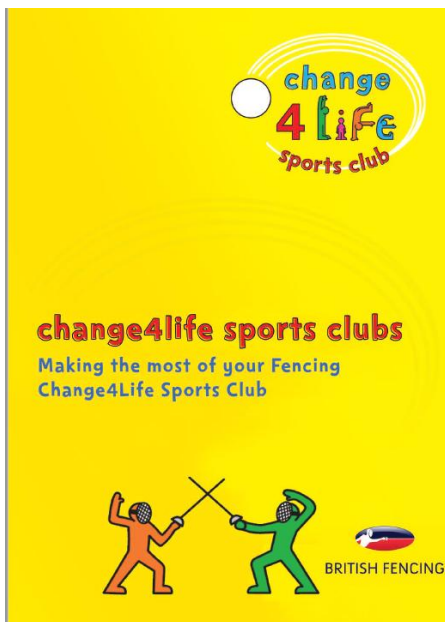
BF LAAGDREMPELIGHEID: ALLOCHTONEN

We willen meer Allochtonen, mensen van andere origine betrekken bij en/of binnen het schermen. Onze samenleving is ook veranderingen aan het doormaken en we worden steeds multicultureler binnen onze eigen bevolking maar ook afkomstig uit andere landen.

Hiervoor willen we inzetten via deze Beleidsfocus 'laagdrempeelgheid' zodat we ook onze andere Strategische doeltellingen te gemoed komen zoals extra ledenwerving maar ook 'nieuwe' club oprichten. Dit kan binnen of aan de rand van grotere steden waar een diverse en multiculturele samenleving is.

Info: <http://www.muslimgirlsfence.org/>

BF INNOVATIE : CHANGE 4 LIFE



Jongeren binnen de Vlaamse scholengemeenschap laten kennismaken met schermen.

- Opleiden van LO'ers door initiaties te organiseren of via KULeuven SLO bijscholing.
- Plan opmaken met school binnen de turnlessen
- Startpakket voorzien voor de geïnteresseerde scholen(gemeenschap)

→ Stijging van aantal leden
→ LO'ers gaan getriggerd worden en kunnen een functie binnen clubwerking invullen.
→ Promotie van de sport
→ Meer

schermclubs in Vlaanderen

Info: http://www.britishfencing.com/uploads/files/change_for_life_booklet_fencing_web.pdf

GOED BESTUUR

Harde indicatoren (ja/nee)

Dimensie 1: Transparantie			
Indicator		Criteria voor evaluatie	JA/NEE
1.1	De organisatie publiceert haar statuten, interne reglementen, organigram en sportregels op haar website. Die documenten zijn gemakkelijk terug te vinden en voor iedereen toegankelijk.	Publiceert de organisatie de meest recente versies van de statuten, interne reglementen, organigram, sportregels en meerjarenplan op haar website?	JA
		Zijn die documenten voor iedereen toegankelijk en terug te vinden via (doorklikken op) de homepage?	JA
1.2	De organisatie publiceert haar beleidsplan op haar website. Dat document is gemakkelijk terug te vinden en voor iedereen toegankelijk.	Publiceert de organisatie het gehanteerde beleidsplan op haar website?	JA
		Is dat document voor iedereen toegankelijk en terug te vinden via (doorklikken op) de homepage?	JA
1.3	De organisatie publiceert het jaarverslag op de website. Dat document is gemakkelijk terug te vinden en voor iedereen toegankelijk.	Publiceert de organisatie het meest recente jaarverslag?	JA
		Publiceert de organisatie de jaarverslagen van de 4 voorgaande jaren?	NEE
		Zijn die documenten voor iedereen toegankelijk en terug te vinden via (doorklikken op) de homepage?	JA
1.4	De organisatie publiceert een publieke versie van de notulen van de raad van bestuur op haar website. Om redenen van privacy of discretie is volledige transparantie soms niet aangewezen. Die documenten zijn gemakkelijk terug te vinden en voor iedereen toegankelijk.	Publiceert de organisatie een publieke versie van de notulen van de raad van bestuur op haar website? Om redenen van privacy of discretie kan volledige transparantie soms niet aangewezen zijn.	JA
		Geven de notulen een samenvatting van de besprekingen en de (motivering van) de beslissingen weer?	JA
		Wordt een publieke versie van de notulen van alle vergaderingen van de raad van bestuur van de afgelopen 12 maanden gepubliceerd?	JA
1.5	De organisatie publiceert de notulen van de algemene vergadering op de website.	Publiceert de organisatie de notulen en resultaten van de stemmingen van de algemene vergadering op haar website?	JA
		Geven de notulen een samenvatting van de besprekingen en de resultaten van de stemmingen weer?	JA
		Publiceert de organisatie de notulen van de algemene vergaderingen die de afgelopen vier jaar plaatsvonden?	JA

1.6	De website van de organisatie vermeldt de actuele samenstelling van de raad van bestuur en vermeldt voor elk lid van de raad van bestuur de start- en einddatum van het mandaat. Indien van toepassing vermeldt de website eveneens het aantal en de duurtijd van de voorgaande mandaten.	Vermeldt de website van de organisatie de actuele samenstelling van de raad van bestuur?	JA
		Wordt voor elk lid van de raad van bestuur de start- en einddatum van het mandaat vermeld?	NEE
		Wordt het aantal en de duurtijd van de voorgaande mandaten vermeld (indien van toepassing)?	NEE
1.7	De organisatie rapporteert in het jaarverslag op individuele of geaggregeerde wijze over de remuneratie van de leden van de raad van bestuur.	Rapporteert de organisatie in het jaarverslag op individuele of geaggregeerde wijze over de bestuursvergoeding van de leden van de raad van bestuur en de voordelen in natura?	NEE
1.8	De organisatie rapporteert in het jaarverslag over de verklaringen van belangenconflicten en de goedgekeurde besluiten waarbij sprake is van belangenconflicten.	Rapporteert de organisatie in het jaarverslag over de verklaringen van belangenconflicten en de goedgekeurde besluiten waarbij sprake is van belangenconflicten?	NEE
1.9	De organisatie rapporteert in het jaarverslag over het omgaan met de code goed bestuur in Vlaamse sportfederaties op basis van de harde en zachte indicatoren. De organisatie licht de gevallen waar wordt gekozen om af te wijken van de code beargumenteerd toe, volgens het 'pas toe of leg uit'-principe. De organisatie geeft aan welke bestuurswijzigingen in de afgelopen 12 maanden zijn doorgevoerd en welke wijzigingen worden gepland.	Werd in het laatst verschenen jaarverslag gerapporteerd over de wijze waarop de federatie is omgegaan met de code goed bestuur in Vlaamse sportfederaties op basis van de harde en zachte indicatoren?	NEE
		Licht de organisatie de gevallen waar wordt gekozen om af te wijken van de code beargumenteerd toe, volgens het 'pas toe of leg uit'-principe?	NEE
		Geeft de organisatie in het jaarverslag aan welke bestuurswijzigingen in de afgelopen 12 maanden zijn doorgevoerd en welke wijzigingen worden gepland?	NEE



Dimensie 2: Democratie			
Indicator		Criteria voor evaluatie	JA/NEE
2.1	De raad van bestuur stelt op basis van de visie, missie en strategische doelen van de organisatie de gewenste profielen van de leden van de raad van bestuur op. Die worden ter goedkeuring aan de algemene vergadering voorgelegd.	Bestaat er een document waarin per bestuursfunctie de bestuurstaken, verantwoordelijkheden, gevraagde achtergrond en gevraagde competenties van de bestuurder zijn beschreven?	NEE
		Worden deze profielen gemotiveerd op basis van de in het document beschreven rol van het bestuur en de visie, missie en strategische doelen van de organisatie?	NEE
		Zijn deze profielen goedgekeurd door de algemene vergadering?	NEE
		Bestaat er een document dat bepaalt dat de raad van bestuur de reële en de gewenste profielen periodiek en bij het ontstaan van elke vacature evalueert? Kan de organisatie aantonen dat die evaluatie conform deze verplichting heeft plaatsgevonden?	NEE
2.2	De raad van bestuur legt de procedures vast voor het opstellen van de agenda voor elke vergadering, het verloop van de vergadering en de goedkeuring van besluiten. De voorzitter van de raad van bestuur ziet toe op de correcte navolging van deze procedures.	Beschikt de organisatie over een document waarin de procedure voor het opstellen van de agenda voor elke vergadering, het verloop van de vergadering en de goedkeuring van besluiten is vastgelegd?	NEE
		Wordt de toezichthoudende rol van de voorzitter op deze procedure vastgelegd in het document?	NEE
2.3	De organisatie bepaalt zowel voor de raad van bestuur als voor de algemene vergadering een gepast quorum.	Beschikt de organisatie over een document waarin zowel voor de raad van bestuur als voor de algemene vergadering een quorum is vastgelegd?	RvB JA AV NEE
2.4	De organisatie beperkt de mandaten van de leden van de raad van bestuur in de tijd en zorgt ervoor dat de maximale aaneengesloten zittingsperiode niet langer is dan 12 jaar.	Wordt in de statuten van de organisatie vastgelegd dat er voor bestuursfuncties een maximale aaneengesloten zittingsperiode van 12 jaar geldt?	NEE
2.5	De organisatie stelt een gefaseerd rooster van aftreden in voor de leden van de raad van bestuur waardoor telkens slechts een deel van de leden vervangen wordt en de continuïteit van het bestuur gewaarborgd blijft.	Heeft de organisatie een rooster van aan- en aftreden voor alle bestuursfuncties waarin is vastgelegd dat telkens slechts een deel van de leden vervangen wordt?	NEE
2.6	De raad van bestuur vergadert minstens vijf keer per jaar.	Vergaderde de raad van bestuur minstens vijf keer de voorbije 12 maanden?	JA
2.7	De organisatie stelt een gestandaardiseerde introductieprocedure in voor	Beschikt de organisatie over een document waarin een gestandaardiseerde introductieprocedure voor nieuwe bestuurders is vastgelegd?	NEE



	nieuwe leden van de raad van bestuur zodat alle leden voldoende kennis hebben over de organisatie en haar omgeving.	Voorziet deze procedure in een individueel gesprek met de voorzitter van de raad van bestuur?	NEE
		Ontvangt elk nieuw lid van de raad van bestuur een benoemingsbrief waarin wordt beschreven op basis van welk profiel zij/hij werd aangezocht?	NEE
		Ontvangt elk nieuw lid een exemplaar van de statuten en het intern reglement van de organisatie, alsook het meerjarenbeleidsplan?	NEE
2.8	De algemene vergadering vertegenwoordigt op directe manier of via getrapte vertegenwoordiging alle leden van de organisatie.	Vertegenwoordigt de algemene vergadering rechtstreeks of via getrapte vertegenwoordiging alle leden van de organisatie?	JA
2.9	Binnen de grenzen van de organisatie bestaan geen zelfstandige of autonome (regionale) entiteiten die een eigen beleid kunnen bepalen dat afwijkt van het door de algemene vergadering en de raad van bestuur vastgestelde beleid.	Wordt in de statuten van de organisatie vastgelegd dat binnen de grenzen van de organisatie geen zelfstandige of autonome entiteiten kunnen bestaan die een eigen beleid kunnen bepalen dat afwijkt van het door de algemene vergadering en de raad van bestuur vastgestelde beleid?	NEE



Dimensie 3: Interne verantwoording en controle			
Indicator		Criteria voor evaluatie	JA/N EE
3.1	De afbakening van taken en bevoegdheden tussen de organen van de organisatie wordt vastgelegd in de statuten en het huishoudelijk reglement van de organisatie.	Beschikt de organisatie over een actueel document waarin de afbakening van taken en bevoegdheden tussen de raad van bestuur, de algemene vergadering, de directie en (indien relevant) de comités beschreven is?	NEE
3.2	De functies van voorzitter van de raad van bestuur en die van directeur worden niet gecumuleerd.	Worden de functies van voorzitter van de raad van bestuur en die van directeur in de praktijk niet gecumuleerd?	JA
		Verbieden de statuten van de organisatie de cumulatie van de functies van voorzitter van de raad van bestuur en die van directeur?	NEE
3.3	De organisatie legt in de statuten de onverenigbaarheden met lidmaatschap van de raad van bestuur vast.	Bepalen de statuten van de organisatie welke onverenigbaarheden er zijn met lidmaatschap van de RvB?	NEE
3.4	De raad van bestuur legt de aan de directie gedelegeerde taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden vast in het huishoudelijk reglement. Indien meerdere personen een directiefunctie bekleden dan maakt het reglement duidelijk hoe de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden tussen de directieleden onderling verdeeld zijn.	Beschikt de organisatie over een document waarin is vastgelegd wat de taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden en de relatie met het bestuur zijn van de directeur of van de persoon die de dagelijkse leiding heeft in de organisatie?	JA
		Indien er meerdere personen een directiefunctie bekleden, maakt het document dan duidelijk hoe de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden tussen de directieleden onderling verdeeld zijn?	JA
		Wordt in dat document bepaald welke beslissingen aan de directie worden overgelaten en welke beslissingen aan het bestuur toekomen?	JA
		Wordt inzake het afsluiten van contracten met externe partijen een duidelijke (financiële) grens gedefinieerd die bepaalt of de directie dan wel de RvB bevoegd is?	JA
3.5	De raad van bestuur houdt jaarlijks een functioneringsgesprek met de directeur.	Vond de voorbije 12 maanden een functioneringsgesprek plaats tussen een lid van de raad van bestuur en de directeur of de persoon die de dagelijkse leiding heeft in de organisatie? Beschikt de organisatie over een verslag hiervan?	NEE
		Werd het verslag van het functioneringsgesprek goedgekeurd door de raad van bestuur?	NEE
3.6	De algemene vergadering geeft haar goedkeuring aan het door de raad van bestuur voorgestelde meerjarenbeleid, met inbegrip van de missie en strategie, en de lange termijn financiële planning.	Heeft de organisatie een meerjarenbeleidsplan waarin de visie, missie en strategie van de organisatie zijn beschreven dat werd goedgekeurd door de algemene vergadering?	NEE
		Heeft de organisatie voor het komende (boek)jaar een door de algemene vergadering goedgekeurd jaarplan dat is afgeleid van het	JA

		meerjarenplan?	
		Heeft de organisatie voor het komende (boek)jaar een door de algemene vergadering goedgekeurde jaarbegroting die is afgeleid van de meerjarenbegroting?	JA
3.7	De organisatie heeft een onafhankelijk financieel of auditcomité dat door de algemene vergadering benoemd wordt. Het comité houdt toezicht op het financiële beleid en de financiële informatieverstrekking van de organisatie.	Heeft de algemene vergadering minstens één onafhankelijk en deskundig persoon aangesteld die toezicht houdt op het financiële beleid en de financiële informatieverstrekking van de organisatie?	NEE
		Beschikt de organisatie over een document waarin de werking, taken en samenstelling (min. één onafhankelijk persoon) van het financieel of auditcomité zijn vastgelegd?	NEE
		Heeft het financieel of auditcomité de meest recente jaarrekening goedgekeurd en hierover verslag uitgebracht aan de algemene vergadering?	NEE
3.8	De raad van bestuur evalueert op jaarlijkse basis haar eigen samenstelling en werking.	Beschikt de organisatie over een verslag van een zelfevaluatie door de raad van bestuur die de voorbije 12 maanden werd uitgevoerd?	NEE
3.9	De raad van bestuur stelt een gedragscode op die van toepassing is op bestuurders, directie en personeel, en onderneemt stappen om te waarborgen dat alle relevante actoren op de hoogte zijn van de inhoud van de code en ze begrijpen.	Beschikt de organisatie over een gedragscode die van toepassing is op bestuurders, directie en personeel?	JA
		Bevat deze code minstens volgende elementen: de verplichting om integer te handelen, een onkostenregeling, een geschenkenregeling en regels inzake belangenvermenging?	JA
		Werd de code ondertekend door alle leden van de raad van bestuur, de directieleden en personeelsleden?	NEE
		Heeft de raad van bestuur de voorbije 12 maanden stappen ondernomen om te waarborgen dat alle relevante actoren op de hoogte zijn van de inhoud van de code en ze begrijpen? Werd de algemene vergadering in kennis gesteld van de code?	NEE
3.10	De raad van bestuur stelt procedures inzake belangenconflicten vast die van toepassing zijn op de leden van de raad van bestuur.	Beschikt de organisatie over een document waarin procedures inzake belangenconflicten zijn vastgelegd?	NEE
		Waarborgen deze procedures dat gepercipieerde of daadwerkelijke belangenconflicten worden gemeld (belangenconflicten worden gemeld in de notulen van de raad van bestuur en bijgehouden in een register) en dat commerciële transacties met een derde partij waarmee een bestuurslid een (in)directe familiale en/of commerciële relatie heeft voorafgaand ter goedkeuring worden voorgelegd aan de algemene vergadering of een door de algemene vergadering gemandateerd orgaan?	NEE



		Waarborgen de procedures dat leden van de raad van bestuur in bepaalde beslissingen waarin er sprake is van een belangenconflict niet mogen deelnemen aan de stemming?	NEE
3.11	De raad van bestuur legt jaarlijks een werkplan en bijpassend vergaderschema vast.	Beschikt de organisatie over een geldend document waarin het werkplan en bijpassend vergaderschema voor een periode van 12 maanden is vastgelegd?	JA
		Voorziet dat vergaderschema minstens de volgende activiteiten: vastleggen van de begroting, de jaarrekening, het beleidsplan en het jaarverslag, de jaarlijkse zelfevaluatie, de evaluatie van de directie, de bespreking en evaluatie van de governance van de organisatie en het voorbereiden van de algemene vergadering?	NEE



Zachte indicatoren goed bestuur van de sportfederatie

Geel = Huidige score
doelstelling

Groen = Maximale doelstelling

Rood = Onmogelijke of geen

Indicator 1: De organisatie publiceert een jaarverslag

Score	0	1	2	3	4
Status quo	De organisatie publiceert het laatste jaarverslag niet op haar website.	De organisatie bezorgt haar leden en interne belanghebbenden een uitgebreid jaarverslag, inclusief financieel verslag en verslagen van de comités. OK Het verslag wordt eveneens gepubliceerd op de website van de organisatie. OK	De organisatie bezorgt haar leden en interne belanghebbenden een jaarverslag, inclusief financieel verslag en verslagen van de comités. OK Het verslag wordt eveneens gepubliceerd op de website van de organisatie. OK De RvB legt zorgvuldige interne procedures vast die leiden tot tijdige en nauwgezette interne rapportering in het kader van het jaarverslag en ziet toe op de naleving hiervan. TO DO	De organisatie bezorgt haar leden en interne belanghebbenden een jaarverslag, inclusief financieel verslag en verslagen van comités. OK Het verslag wordt eveneens gepubliceerd op de website van de organisatie. OK De RvB legt zorgvuldige interne procedures vast die leiden tot tijdige en nauwgezette interne rapportering in het kader van het jaarverslag en ziet toe op de naleving hiervan. TO DO Het jaarverslag vermeldt de visie en missie en de strategische doelstellingen van de VSB en hoe de VSB die doelstellingen het afgelopen jaar heeft bereikt; geeft een getrouw beeld van de financiële toestand en resultaten; bevat een verslag over de werking van interne comités; vermeldt de actuele samenstelling van de	De organisatie bezorgt haar leden en interne belanghebbenden een jaarverslag, inclusief financieel verslag en verslagen van comités. OK De drie meest recente jaarverslagen worden gepubliceerd op de website van de organisatie. OK De RvB zorgt voor zorgvuldige interne procedures die leiden tot tijdige en nauwgezette interne rapportering in het kader van het jaarverslag en ziet toe op de naleving hiervan. TO DO Het jaarverslag vermeldt de visie en missie en de strategische doelstellingen van de organisatie en hoe de organisatie die het afgelopen jaar heeft bereikt; geeft een getrouw beeld van de financiële toestand en resultaten; bevat een verslag over de werking van interne comités; vermeldt de actuele samenstelling van de

				<p>RvB en geeft aan welke bestuurders kwalificeren als externe bestuurders; geeft een overzicht van de relevante nevenfuncties van de leden van de RvB; rapporteert over de verklaringen van belangenconflicten en de goedgekeurde besluiten waarbij sprake is van belangenconflicten; rapporteert over de risico's en onzekerheden waarmee de VSB wordt geconfronteerd en hoe ze die tracht te beheersen; bevat de bestuurs- en competentieprofielen die door de VSB werden vastgesteld; rapporteert op individuele of geaggregeerde wijze over de remuneratie van de leden van de RvB; bevat verslagen over door de VSB (mede) georganiseerde kampioenschappen en evenementen; rapporteert over het omgaan met de code goed bestuur in Vlaamse sportfederaties. TO DO</p>	<p>RvB en geeft aan welke bestuurders kwalificeren als externe bestuurders; geeft een overzicht van de relevante nevenfuncties van de leden van de RvB; rapporteert over de verklaringen van belangenconflicten en de goedgekeurde besluiten waarbij sprake is van belangenconflicten; rapporteert over de risico's en onzekerheden waarmee de organisatie wordt geconfronteerd en hoe ze die tracht te beheersen; bevat de bestuurs- en competentieprofielen die door de organisatie werden vastgesteld; bevat een remuneratieverslag; bevat verslagen over door de organisatie (mede) georganiseerde kampioenschappen en evenementen; rapporteert over het omgaan met de code goed bestuur in Vlaamse sportfederaties. TO DO</p>
--	--	--	--	---	--



Indicator 2: De organisatie rapporteert over het omgaan met de code goed bestuur in Vlaamse sportfederaties

Score	0	1	2	3	4
Status quo	De organisatie rapporteert niet over het omgaan met de code goed bestuur in Vlaamse sportfederaties. OK	<p>In het laatst verschenen jaarverslag wordt gerapporteerd over de wijze waarop de federatie is omgegaan met alle principes van de code goed bestuur in Vlaamse sportfederaties aan de hand van de harde en zachte indicatoren. In gevallen waar wordt gekozen om af te wijken van de code wordt dat beargumenteerd toegelicht, volgens het 'pas toe of leg uit'-principe. TO DO</p> <p>In het laatst verschenen jaarverslag wordt aangegeven welke bestuurswijzigingen in de afgelopen 12 maanden zijn doorgevoerd en welke wijzigingen worden gepland. TO DO</p>	<p>In het laatst verschenen jaarverslag wordt gerapporteerd over de wijze waarop de federatie is omgegaan met alle principes van de code goed bestuur in Vlaamse sportfederaties aan de hand van de harde en zachte indicatoren. In gevallen waar wordt gekozen om af te wijken van de code wordt dat beargumenteerd toegelicht, volgens het 'pas toe of leg uit'-principe. TO DO</p> <p>In het laatst verschenen jaarverslag wordt aangegeven welke bestuurswijzigingen in de afgelopen 12 maanden zijn doorgevoerd en welke wijzigingen worden gepland. TO DO</p> <p>De RvB voorziet jaarlijks een</p>	<p>In het laatst verschenen jaarverslag wordt gerapporteerd over de wijze waarop de federatie is omgegaan met alle principes van de code goed bestuur in Vlaamse sportfederaties. In gevallen waar wordt gekozen om af te wijken van de code wordt dat beargumenteerd toegelicht, volgens het 'pas toe of leg uit'-principe. TO DO</p> <p>In het laatst verschenen jaarverslag wordt aangegeven welke bestuurswijzigingen in de afgelopen 12 maanden zijn doorgevoerd en welke wijzigingen worden gepland. TO DO</p> <p>De raad van bestuur voorziet jaarlijks een bespreking en evaluatie van de governance van de organisatie op basis van de code goed bestuur in Vlaamse sportfederaties. TO DO</p>	<p>In het laatst verschenen jaarverslag wordt gerapporteerd over de wijze waarop de federatie is omgegaan met alle principes van de code goed bestuur in Vlaamse sportfederaties. In gevallen waar wordt gekozen om af te wijken van de code wordt dat beargumenteerd toegelicht, volgens het 'pas toe of leg uit'-principe. TO DO</p> <p>In het laatst verschenen jaarverslag wordt aangegeven welke bestuurswijzigingen in de afgelopen 12 maanden zijn doorgevoerd en welke wijzigingen worden gepland. TO DO</p> <p>De RvB voorziet jaarlijks een bespreking en evaluatie van de governance van de organisatie op basis van de code goed bestuur in Vlaamse sportfederaties. TO DO</p> <p>De VSB maakt van goed bestuur een vast agendapunt op</p>

			bespreking en evaluatie van de governance van de organisatie op basis van de code goed bestuur in Vlaamse sportfederaties. TO DO		de algemene vergadering om het democratisch debat over dat thema te stimuleren. Een (adviserende) stemming wordt georganiseerd over beleidskeuzes inzake goed bestuur. TO DO
--	--	--	---	--	---

Indicator 3: De website van de organisatie vermeldt basisinformatie over de aangesloten clubs

Score	0	1	2	3	4
Status quo	De organisatie onderneemt geen stappen om informatie over de aangesloten clubs te publiceren.	De organisatie houdt een register bij met informatie over de aangesloten clubs. OK	De organisatie publiceert het aantal aangesloten clubs op de website. OK	De organisatie publiceert het aantal aangesloten clubs op de website. OK De organisatie publiceert per aangesloten club de volgende informatie op de website: naam, website, adres en email. OK	De organisatie publiceert het aantal (individuele) aangesloten leden op de website. TO DO De organisatie publiceert het aantal aangesloten clubs op de website. OK De organisatie publiceert per aangesloten club de volgende informatie op de website: naam, website, adres en email. OK De organisatie publiceert per aangesloten club het competitieve en/of recreatieve sportaanbod. TO DO



Indicator 4: De organisatie heeft gelimiteerde ambtstermijnen

Score	0	1	2	3	4
Status quo	De mandaten van de leden van de raad van bestuur zijn niet beperkt in de tijd. OK	De mandaten van een deel van de leden van de raad van bestuur (bijvoorbeeld van de voorzitter) zijn beperkt in de tijd. TO DO	De mandaten van alle leden van de raad van bestuur zijn beperkt in de tijd. TO DO Na een bepaald aantal termijnen moeten alle leden van de raad van bestuur minstens een termijn overslaan voordat ze zich opnieuw verkiesbaar kunnen stellen. TO DO	De mandaten van alle leden van de raad van bestuur zijn beperkt in de tijd. TO DO Na een bepaald aantal termijnen kunnen alle leden van de raad van bestuur zich niet meer verkiesbaar stellen. TO DO De voorzitter van de raad van bestuur moet verplicht aftreden na twee termijnen en kan hierna niet aanblijven als bestuurder. TO DO De maximale aaneengesloten zittingsperiode van alle leden overschrijdt de 12 jaar niet. TO DO	De mandaten van alle leden van de raad van bestuur zijn beperkt in de tijd en zijn eenmaal hernieuwbaar (zonder uitzondering). TO DO De maximale aaneengesloten zittingsperiode van alle leden overschrijdt de 12 jaar niet. TO DO



Indicator 5: De organisatie heeft een gedifferentieerde, evenwichtige en competente raad van bestuur

Score	0	1	2	3	4
Status quo	De organisatie onderneemt geen stappen om een gedifferentieerde, evenwichtige en competente raad van bestuur te bekomen. OK	De raad van bestuur stelt de gewenste profielen op van de leden van de raad van bestuur op basis van de visie, missie en strategische doelen van de organisatie. Die profielen worden ter goedkeuring aan de algemene vergadering voorgelegd. De RvB evalueert de reële en de gewenste profielen periodiek en bij het ontstaan van elke vacature.	De RvB stelt de gewenste profielen op van de leden van de raad van bestuur op basis van de visie, missie en strategische doelen van de organisatie. Die profielen worden ter goedkeuring aan de algemene vergadering voorgelegd. De RvB evalueert de reële en de gewenste profielen periodiek en bij het ontstaan van elke vacature. De organisatie kan aantonen dat bij de opmaak van deze profielen is gestreefd naar een gedifferentieerde samenstelling van de RvB inzake genderverhoudingen, leeftijd en/of etniciteit.	De raad van bestuur stelt de gewenste profielen op van de leden van de raad van bestuur op basis van de visie, missie en strategische doelen van de organisatie. Die profielen worden ter goedkeuring aan de algemene vergadering voorgelegd. De raad van bestuur evalueert de reële en de gewenste profielen periodiek en bij het ontstaan van elke vacature. De organisatie kan aantonen dat bij de opmaak van die profielen is gestreefd naar een gedifferentieerde samenstelling van de raad van bestuur inzake genderverhoudingen, leeftijd en/of etniciteit. Een benoemingscomité identificeert hiaten inzake de vaardigheid, deskundigheid en gedifferentieerde samenstelling van de raad van bestuur.	De RvB stelt de gewenste profielen op van de leden van de RvB op basis van de visie, missie en strategische doelen van de organisatie. Die profielen worden ter goedkeuring aan de algemene vergadering voorgelegd. TO DO De organisatie kan aantonen dat bij de opmaak van die profielen is gestreefd naar een gedifferentieerde samenstelling van de RvB inzake genderverhoudingen, leeftijd en/of etniciteit. TO DO De RvB evalueert de reële en de gewenste profielen periodiek en bij het ontstaan van elke vacature. TO DO Een benoemingscomité identificeert hiaten inzake de vaardigheid, deskundigheid en gedifferentieerde samenstelling van de RvB. TO DO Minstens 25% van de leden van de RvB is van het geslacht dat het minst vertegenwoordigd is. TO DO



Indicator 6: De organisatie betreft interne belanghebbenden in haar beleid

Score	0	1	2	3	4
Status quo	De organisatie betreft interne belanghebbenden niet in haar beleid.	De organisatie communiceert belangrijke beslissingen aan haar leden en motiveert ze. OK	De organisatie communiceert over belangrijke beslissingen met haar leden en motiveert ze. OK In het kader van het opstellen van meerjarenbeleidsplannen worden interne belanghebbenden geconsulteerd. OK	De organisatie communiceert over belangrijke beslissingen met haar leden en motiveert ze. OK In het kader van het opstellen van meerjarenbeleidsplannen worden interne belanghebbenden geconsulteerd. OK De organisatie onderneemt acties om via sociale media interne belanghebbenden te betrekken. TO DO De organisatie onderneemt acties om interne belanghebbenden op regelmatige basis te betrekken in het beleid. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan klankbordgroepen, thematische ad hoc werkgroepen, (online) bevestigingen, klachtenbanken en wedstrijden voor nieuwe ideeën. TO DO	De organisatie communiceert over belangrijke beslissingen met haar leden en motiveert ze. OK In het kader van het opstellen van meerjarenbeleidsplannen worden interne belanghebbenden geconsulteerd. OK De organisatie ontwikkelt en implementeert een communicatiestrategie om via sociale media interne belanghebbenden te betrekken. TO DO De organisatie ontwikkelt en implementeert een strategie om interne belanghebbenden op regelmatige basis te betrekken in het beleid. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan klankbordgroepen, thematische ad hoc werkgroepen, (online) bevestigingen, klachtenbanken en wedstrijden voor nieuwe ideeën. TO DO



Indicator 7: De organisatie heeft een beleid inzake sociale verantwoordelijkheid

Score	0	1	2	3	4
Status quo	De organisatie onderneemt geen stappen inzake sociale verantwoordelijkheid. OK	De raad van bestuur onderzoekt de mogelijkheid om acties te ondernemen inzake sociale verantwoordelijkheid door informatie in te winnen bij externen. TO DO	De organisatie onderneemt acties inzake sociale verantwoordelijkheid die zich toespitsten op één of meerdere van de volgende elementen: sociaal-maatschappelijke vraagstukken (zoals bijvoorbeeld het verbeteren van de sociale, culturele, educatieve of psychologische toestand van gemarginaliseerde en/of achtergestelde groepen); milieuvraagstukken; zorg dragen voor de gemeenschap waarin de organisatie (mede) sportevenementen organiseert.	De organisatie heeft een formeel beleid inzake sociale verantwoordelijkheid dat concrete doelstellingen en acties vooropstelt en zich toespitst op een of meerdere van de volgende elementen: sociaal-maatschappelijke vraagstukken (zoals bijvoorbeeld het verbeteren van de sociale, culturele, educatieve of psychologische toestand van gemarginaliseerde en/of achtergestelde groepen); milieuvraagstukken; zorg dragen voor de gemeenschap waarin de organisatie (mede) sportevenementen organiseert.	De organisatie heeft een formeel beleid inzake sociale verantwoordelijkheid dat concrete doelstellingen en acties vooropstelt en zich toespitst op een of meerdere van de volgende elementen: sociaal-maatschappelijke vraagstukken (zoals bijvoorbeeld het verbeteren van de sociale, culturele, educatieve of psychologische toestand van gemarginaliseerde en/of achtergestelde groepen); milieuvraagstukken; zorg dragen voor de gemeenschap waarin de organisatie (mede) sportevenementen organiseert. Het beleid is onder meer gericht op het verzamelen en delen van kennis en goede praktijkvoorbeelden en het stimuleren van actie onder de leden.



Indicator 8: De organisatie heeft een financieel of auditcomité

Score	0	1	2	3	4
Status quo	De organisatie heeft geen financieel of auditcomité en onderneemt geen stappen in die richting. OK	Minstens één onafhankelijk en deskundig persoon (die geen deel uitmaakt van de organisatie) controleert op jaarlijkse basis het financiële verslag (balans, resultatenrekening en toelichtingen). TO DO	Minstens één onafhankelijk en deskundig persoon controleert op jaarlijkse basis het financiële verslag (balans, resultatenrekening en toelichtingen). De organisatie implementeert de werking, taken en samenstelling (minstens één onafhankelijk persoon) van het comité in de statuten en het intern reglement.	Minstens één onafhankelijk en deskundig persoon controleert op jaarlijkse basis het financiële verslag (balans, resultatenrekening en toelichtingen). De organisatie implementeert de werking, taken en samenstelling (minstens één onafhankelijk persoon) van het comité in de statuten en het intern reglement. Het comité is de voorbije maanden minstens eenmaal samengekomen om het financiële verslag te bespreken en heeft hierover gerapporteerd aan de algemene vergadering.	Minstens één onafhankelijk en deskundig persoon controleert op jaarlijkse basis het financiële verslag (balans, resultatenrekening en toelichtingen). TO DO De organisatie implementeert de werking, taken en samenstelling (minstens één onafhankelijk persoon) van het comité in de statuten en het intern reglement. TO DO Het comité is de voorbije maanden minstens eenmaal samengekomen om het financiële verslag te bespreken en heeft hierover gerapporteerd aan de algemene vergadering. TO DO Het comité evalueert en doet aanbevelingen met betrekking tot de systemen van interne controle en risicobeheer en houdt toezicht op het interne auditproces (indien van toepassing). TO DO DC



Indicator 9: De organisatie heeft een gedragscode

Score	0	1	2	3	4
Status quo	De VSB heeft geen gedragscode en onderneemt geen stappen in die richting.	De RvB legt een gedragscode vast die van toepassing is op de leden van de raad van bestuur. OK	De RvB legt een gedragscode vast die van toepassing is op de leden van de raad van bestuur, de directie en het uitvoerende personeel en verankert die in de statuten en het intern reglement.	De RvB legt een gedragscode vast die van toepassing is op de leden van de RvB, de directie en het uitvoerende personeel en verankert die in de statuten en het intern reglement. De gedragscode bevat minstens volgende elementen: de verplichting om integer te handelen; een onkostenregeling; een geschenkenregeling; procedures inzake belangenconflicten die waarborgen dat gepercipieerde of daadwerkelijke belangenconflicten worden gemeld en dat commerciële transacties met een derde partij waarmee een bestuurslid een relatie heeft voorafgaand ter goedkeuring worden voorgelegd aan de algemene vergadering of een door de algemene vergadering gemandateerd orgaan. De RvB onderneemt stappen om te waarborgen dat alle relevante actoren op de hoogte zijn van de inhoud van de code en de code begrijpen. De RvB heeft de algemene vergadering in kennis gesteld van de code.	De RvB legt een gedragscode vast die van toepassing is op de leden van de RvB, directie en personeel en verankert die in de statuten en het intern reglement. TO DO De gedragscode bevat min. volgende elementen: de verplichting om integer te handelen; een onkostenregeling; een geschenkenregeling; procedures inzake belangenconflicten die waarborgen dat gepercipieerde of daadwerkelijke belangenconflicten worden gemeld en dat commerciële transacties met een derde partij waarmee een bestuurslid een relatie heeft voorafgaand ter goedkeuring worden voorgelegd aan de alg. vergadering of een door de algemene vergadering gemandateerd orgaan. TO DO De RvB onderneemt stappen om te waarborgen dat alle relevante actoren op de hoogte zijn van de inhoud van de code en deze begrijpen. TO DO De leden van de RvB, de directie en het uitvoerende personeel hebben de code ondertekend. TO DO De RvB heeft de algemene vergadering in kennis gesteld van de code. TO



				De leden van de RvB, de directie en het uitvoerende personeel hebben de code ondertekend.	<p>DO</p> <p>De RvB legt een procedure vast in het intern reglement voor de afhandeling van klachten op basis van de code. TO</p> <p>DO</p>
--	--	--	--	---	--



Indicator 10: De organisatie heeft externe leden in haar raad van bestuur

Score	0	1	2	3	4
Status quo	In de raad van bestuur zetelt geen extern lid en de organisatie onderneemt geen stappen om externe leden aan te trekken. OK	Kandidaat-leden van de raad van bestuur worden aangezocht via een open recruiteringsproces. Openstaande posities worden geadverteerd via relevante (online) kanalen. De algemene vergadering behoudt steeds het recht om bestuurders voor te dragen.	Kandidaat-leden van de raad van bestuur worden aangezocht via een open recruiteringsproces. Openstaande posities worden geadverteerd via relevante (online) kanalen. De organisatie laat zich in haar zoektocht naar geschikte externe leden bijstaan door externen en/of een benoemingscomité. De algemene vergadering behoudt steeds het recht om bestuurders voor te dragen.	Kandidaat-leden van de raad van bestuur worden aangezocht via een open recruiteringsproces. Openstaande posities worden geadverteerd via relevante (online) kanalen. De organisatie laat zich in haar zoektocht naar geschikte externe leden bijstaan door een benoemingscomité. De raad van bestuur heeft minstens één lid dat kwalificeert als extern lid. De algemene vergadering behoudt steeds het recht om bestuurders voor te dragen.	Kandidaat-leden van de raad van bestuur worden aangezocht via een open recruiteringsproces. Openstaande posities worden geadverteerd via relevante (online) kanalen. De organisatie laat zich in haar zoektocht naar geschikte externe leden bijstaan door een benoemingscomité. Minstens 25% van de raad van bestuur bestaat uit externe leden. De algemene vergadering behoudt steeds het recht om bestuurders voor te dragen.



Indicator 11: De organisatie heeft een gepast systeem voor risicobeheersing

Score	0	1	2	3	4
Statu quo	De VSB onderneemt geen stappen inzake risicobeheersing.	Bestuurders worden bij aanvang van hun mandaat ingelicht over hun aansprakelijkheid en de raad van bestuur overweegt om een verzekering aan te gaan voor bestuurdersaansprakelijkheid.	Bestuurders worden bij aanvang van hun mandaat ingelicht over hun aansprakelijkheid en de raad van bestuur overweegt om een verzekering aan te gaan voor bestuurdersaansprakelijkheid. OK Risicobeheer maakt deel uit van de (vastgelegde) agenda van de raad van bestuur. OK De RvB beoordeelt de waarschijnlijkheid en impact van alle mogelijke incidenten. OK	Risicobeheer maakt deel uit van de (vastgelegde) agenda van de RvB. OK De raad van bestuur beoordeelt de waarschijnlijkheid en impact van alle mogelijke incidenten. OK Op basis hiervan worden formele strategieën ontwikkeld en uitgevoerd om risico's te beperken of elimineren. Die strategieën worden op regelmatige basis geëvalueerd. TO DO Bestuurders worden bij aanvang van hun mandaat ingelicht over hun aansprakelijkheid en de raad van bestuur overweegt om een verzekering aan te gaan voor bestuurdersaansprakelijkheid. OK	Risicobeheer maakt deel uit van de (vastgelegde) agenda van de RvB. OK De RvB beoordeelt de waarschijnlijkheid en impact van alle mogelijke incidenten . OK Op basis hiervan worden formele strategieën ontwikkeld en uitgevoerd om risico's te beperken of elimineren. Die strategieën worden op regelmatige basis geëvalueerd. TO DO Bestuurders worden bij aanvang van hun mandaat ingelicht over hun aansprakelijkheid en de RvB overweegt om een verzekering aan te gaan voor bestuurdersaansprakelijkheid. OK Bij de planning van grote projecten wordt een uitgebreide risicoanalyse uitgevoerd. Bij de organisatie van een groot evenement bijvoorbeeld moeten de mogelijke positieven en negatieve uitkomsten geëvalueerd worden. Alle belangrijke evenementen en activiteiten moeten worden begroot en er moet rekening gehouden worden met afwijkingen van begrote bedragen. Hierbij moet rekening gehouden worden met een worst-case scenario financieel verlies. TO DO



Indicator 12: De organisatie heeft geschikte klachtenprocedures

Score	0	1	2	3	4
Stat quo	De organisatie heeft geen formele klachtenprocedures. OK	De RvB legt een klachtenprocedures vast in het intern reglement. TO DO	De RvB legt procedures vast die atleten en clubs toelaten om in beroep te gaan tegen sportieve sancties. TO DO De RvB legt procedures vast voor de afhandeling van klachten inzake discriminatie en seksueel grensoverschrijdend gedrag. TO DO De klachtenprocedures bevatten duidelijk omschreven procedures voor: het indienen van klachten; het onderzoeken van klachten; het in kennis stellen van de indiener van de klacht van de uitkomst van het onderzoek. TO DO De RvB legt in het intern reglement de beroepsprocedure vast.	De RvB legt procedures vast die atleten en clubs toelaten om in beroep te gaan tegen een sportieve sanctie. TO DO De RvB legt procedures vast voor de afhandeling van klachten inzake discriminatie & seksueel grensoverschrijdend gedrag. TO DO De RvB legt procedures vast voor de afhandeling van klachten inzake de schending van de gedragscode. TO DO De klachtenprocedures bevatten duidelijk omschreven procedures voor: het indienen van klachten; het onderzoeken van klachten; het in kennis stellen van de indiener van de klacht van de uitkomst van het onderzoek. TO DO De klachtenprocedures bevatten duidelijk omschreven procedures voor: het indienen van klachten; het onderzoeken van klachten; het in kennis stellen van de indiener van de klacht van de uitkomst van het onderzoek. TO DO De RvB legt in het intern reglement de beroepsprocedure vast. TO DO	De RvB legt procedures vast die atleten en clubs toelaten om in beroep te gaan tegen een sportieve sanctie. TO DO De RvB legt procedures vast voor afhandeling van klachten inzake discriminatie en seksueel grensoverschrijdend gedrag. TO DO De RvB legt procedures vast voor afhandeling van klachten inzake de schending van de gedragscode. TO DO De klachtenprocedures bevatten duidelijk omschreven procedures voor: het indienen van klachten; het onderzoeken van klachten; het in kennis stellen van de indiener van de klacht van de uitkomst van het onderzoek; het instellen van een onafhankelijk tribunaal. TO DO De procedures voorzien, op basis van de ernst van de klacht, het instellen van een duidelijk omschreven bemiddelings-procedure, onderzoeksprocedure, een onafhankelijk tribunaal en tussentijdse maatregels. De procedures voorzien dat de klacht indien noodzakelijk aan de bevoegde (publieke) autoriteiten wordt doorgegeven. TO DO De RvB legt in het intern reglement de beroepsprocedure vast. TO DO



Indicator 13: De raad van bestuur delegeert op gepaste wijze taken aan comités

Score	0	1	2	3	4
Statu s quo	De raad van bestuur onderneemt geen stappen om het doel, de gedelegeerde taken en bevoegdheden, samenstelling en rapporteringsverplichtingen van de comités vast te leggen in het intern reglement.	De raad van bestuur onderneemt stappen om het doel, de gedelegeerde taken en bevoegdheden, samenstelling en rapporteringsverplichtingen van de comités vast te leggen in het intern reglement. OK	De RvB legt het doel, de gedelegeerde taken en bevoegdheden, samenstelling en rapporteringsverplichtingen van de comités vast in het intern reglement. TO DO De RvB behoudt te allen tijde de bevoegdheid voor het nemen van belangrijke beslissingen en het uiteenzetten van de strategie. OK	De RvB legt het doel, de gedelegeerde taken en bevoegdheden, samenstelling en rapporteringsverplichtingen van de comités vast in het intern reglement. TO DO De RvB behoudt te allen tijde de bevoegdheid voor het nemen van belangrijke beslissingen en het uiteenzetten van de strategie. OK Het intern reglement bepaalt dat de comités de mogelijkheid hebben hun adviezen/beslissingen toe te lichten. TO DO Het intern reglement bepaalt dat in het geval de RvB besluit af te wijken van een advies/beslissing van een comité, dat gemotiveerd wordt toegelicht. OK	De RvB legt het doel, de gedelegeerde taken en bevoegdheden, samenstelling en rapporteringsverplichtingen van de comités vast in het intern reglement. TO DO De RvB behoudt te allen tijde de bevoegdheid voor het nemen van belangrijke beslissingen en het uiteenzetten van de strategie. OK Het intern reglement bepaalt dat de comités de mogelijkheid hebben hun adviezen/beslissingen toe te lichten. TO DO Het intern reglement bepaalt dat in het geval de raad van bestuur besluit af te wijken van een advies/beslissing van een comité, dat gemotiveerd wordt toegelicht. OK De RvB stelt gewenste profielen op voor de leden van de comités. TO DO



Indicator 14: De organisatie heeft een beleid inzake de bestrijding van match-fixing

Score	0	1	2	3	4
Statu quo	De VSB onderneemt geen stappen ter bestrijding van match-fixing.	De VSB onderneemt stappen ter bestrijding van match-fixing. OK	De VSB implementeert tuchtregels ter bestrijding van match-fixing. Die regels bevatten (1) het verbod voor alle leden van de federatie om een weddenschap te plaatsen die gerelateerd is aan jeugdcompetities en een wedstrijd of competitie waarop ze (in)direct invloed kunnen uitoefenen en om vertrouwelijke informatie te verspreiden waar redelijkerwijs van kan worden verwacht dat ze gebruikt kan worden in het kader van een weddenschap; (2) de plicht voor alle leden van de federatie om verzoeken tot het onrechtmatig beïnvloeden van wedstrijden of competities te melden aan de federatie; (3) de procedure ter behandeling van overtredingen van de bovenstaande regels. TO DO	De VSB implementeert tuchtregels ter bestrijding van match-fixing. Die regels bevatten (1) het verbod voor alle leden van de federatie om een weddenschap te plaatsen gerelateerd aan jeugdcompetities en een wedstrijd of competitie waarop ze (in)direct invloed kunnen uitoefenen en om vertrouwelijke info te verspreiden waar redelijkerwijs van kan worden verwacht dat die gebruikt kan worden in het kader van een weddenschap; (2) de plicht voor alle leden van de federatie om verzoeken tot het onrechtmatig beïnvloeden van wedstrijden of competities te melden aan de federatie; (3) de procedure ter behandeling van overtredingen van bovenstaande regels. De VSB implementeert concrete doelstellingen en acties gericht op de voorlichting van topsporters, talentvolle atleten, trainers, scheidsrechters en clubs.	De VSB implementeert tuchtregels ter bestrijding van match-fixing. Die regels bevatten (1) het verbod voor alle leden van de VSB om een weddenschap te plaatsen gerelateerd aan jeugdcompetities en een wedstrijd of competitie waarop ze (in)direct invloed kunnen uitoefenen en om vertrouwelijke info te verspreiden waar redelijkerwijs van kan worden verwacht dat die gebruikt kan worden in het kader van een weddenschap; (2) de plicht voor alle leden van de VSB om verzoeken tot het onrechtmatig beïnvloeden van wedstrijden of competities te melden aan de VSB; (3) de procedure ter behandeling van overtredingen van bovenstaande regels. De VSB implementeert concrete doelstellingen en acties gericht op de voorlichting van topsporters, talentvolle atleten, trainers, scheidsrechters en clubs. De VSB onderzoekt de risico's inzake match-fixing en onderneemt gepaste acties om die te minimaliseren. De VSB stelt een verantwoordelijke aan die in de organisatie fungeert als contactpunt inzake match-fixing. Die persoon is verantwoordelijk voor het verzorgen van initiatieven rond de bestrijding van match-fixing, het ontvangen van info omtrent (mogelijke) match-fixing, het onderhouden van goede relaties met bevoegde autoriteiten en het onderzoeken van en verzamelen van info omtrent mogelijke gevallen van match-fixing.



SAMENVATTING:

1	De organisatie publiceert een jaarverslag	0	1	2	3	4
2	De organisatie rapporteert over het omgaan met de code goed bestuur in Vlaamse sportfederaties	0	1	2	3	4
3	De website van de organisatie vermeldt basisinformatie over de aangesloten clubs	0	1	2	3	4
4	De organisatie heeft gelimiteerde ambtstermijnen	0	1	2	3	4
5	De organisatie heeft een gedifferentieerde, evenwichtige en competente raad van bestuur	0	1	2	3	4
6	De organisatie betreft interne belanghebbenden in haar beleid	0	1	2	3	4
7	De organisatie heeft een beleid inzake sociale verantwoordelijkheid	0	1	2	3	4
8	De organisatie heeft een financieel of auditcomité	0	1	2	3	4
9	De organisatie heeft een gedragscode	0	1	2	3	4
10	De organisatie heeft externe leden in haar raad van bestuur	0	1	2	3	4
11	De organisatie heeft een gepast systeem voor risicobeheersing	0	1	2	3	4
12	De organisatie heeft geschikte klachtenprocedures	0	1	2	3	4
13	De raad van bestuur delegeert op gepaste wijze taken aan comités	0	1	2	3	4
14	De organisatie heeft een beleid inzake de bestrijding van match-fixing	0	1	2	3	4

Totale score = 11

Maximum score = 45

Nodige groei om maximum score te bereiken = 34

We streven als Vlaamse Schermbond zijnde naar een groei van 34 punten, elke 'groene' indicator zal worden behaald binnen het beleidsplan van 2017-2020.



SWOT-ANALYSE

Aan de hand van bovenstaande informatie, werd in 2016 deze **SWOT-analyse** samengesteld:

Sterktes	Zwaktes
<p>S1: Gebruik van de website in stijgende lijn S2: Groei van trainers aantal in Vlaanderen S3: Binnen de club leeft het bewustzijn van de opleiding voor scheidsrechters en trainers. S4: Natuurlijke instroom door schermen die een sport is dat tot de verbeelding spreekt. S5: Goede voedingsbodem voor vrijwilligers/bestuurders etc.</p>	<p>Z1: Hoge drop-out aantal Z2: Te kort aan scheidsrechters Z3: Vrouwelijk aantal leden binnen de schermsport. Z4: Meetbaarheid van het schermniveau binnen Vlaanderen. (brevettensysteem) Z5: VSB bereikt weinig mensen met persoonlijk verstuurd enquêtes. Z6: Omgangbeleid en functioneel omspringen met de vrijwilligers.</p>
Kansen	Bedreigingen
<p>K1: Uitbouw structuur op de 3 wapens via topsportbeleidsplan. K2: Promotie van de schermsport K3: Doorgroei van de initiators naar trainer B. K4: Samenwerking met scholen K5: Nieuwe doelgroep aanspreken met BF 'Allochtonen'.</p>	<p>B1: Hoge kosten. (schermuitrusting, lidgeld,..) B2: Betrokkenheid schermer afhankelijk van trainer binnen de club. B3: Schermen is zowel technisch al tactisch een complexe sport om aan te leren. B4: Jongeren sporten liever recreatief in clubverband in plaats van competitie te doen tegen hun vrienden. B5: Groot aanbod aan andere sporttakken.</p>

