

BESTUURLIJK JAARVERSLAG 2018



Vlaamse Zwemfederatie vzw

Vlaamse Zwemfederatie vzw
Burg. Maenhautstraat 100-102
9820 Merelbeke

Tel: 09/220.53.87
info@zwemfed.be

Inleiding	3
Cijfergegevens – clubs en leden	4
Stand van zaken doelstellingen Beleidsplan VZF 2017-2020	5
Structuur en medewerkersbeleid	5
ICT beleid	8
Communicatiebeleid	9
Financieel beleid	10
Kwaliteitsbeleid	11
Trainersopleidingen en bijscholingen.....	11
Ethisch sporten.....	13
Gezond Sporten.....	16
Beleid rond zwembaden	19
Sportaanbod	20
Jeugdwerking	21
Jeugdwerking binnen de VZF clubs	21
Jeugdfonds	22
Goed bestuur	23
Werking Raad van Bestuur	23
Werking Commissies	23
Indicatoren Goed Bestuur	23
Harde indicatoren Goed Bestuur.....	24
Zachte indicatoren Goed Bestuur.....	26
Bijlagen	30
Bijlage 1: VZF score 2018 Harde Indicatoren	30
Bijlage 2: omschrijving zachte indicatoren en deelindicatoren	34

In de jaarverslagen wordt een stand van zaken gegeven m.b.t. de gestelde strategische en operationele doelen die de Vlaamse Zwemfederatie tegen 2020 wil realiseren, met specifiek een toelichting van de realisaties van het afgelopen jaar en de plannen tot 2020.

Er werd een opsplitsing gemaakt tussen het Bestuurlijk Jaarverslag, waarin een stand van zaken gegeven wordt van alle gestelde strategische en operationele doelen die de Vlaamse Zwemfederatie tegen 2020 wil realiseren. In dit bestuurlijk gedeelte wordt ook de nodige aandacht besteed aan de code Goed Bestuur.

Daarnaast werden aparte Sportieve Jaarverslagen opgemaakt voor de verschillende sportdisciplines, dit om de leesbaarheid voor onze clubs en leden te verhogen. Voor de Facultatieve Opdracht Jeugdfonds werd ook aparte jaarverslag opgemaakt zoals decretaal verplicht.

Voor meer informatie en details verwijzen we naar het volledige Meerjarenplan 2017-2020 op onze website.

Cijfergegevens – clubs en leden

Het aantal aangesloten clubs en leden blijft toenemen. Ook in 2018 hadden we een toename van het aantal clubs en aantal leden.

Nieuwe clubs die zich in 2018 aansloten:

- ADC (Aquatic Dance Collective vzw) (Lanaken, Limburg)
- OCTO (Zwemclub Octopus Merelbeke vzw) (Merelbeke, Oost-Vlaanderen)
- SPLBR (Splash Brussel vzw) (Laken, Brussel H.G.)
- STZ (Swimming Team Zennevallei vzw) (Buizingen, Vlaams-Brabant)

Club die in 2018 stopte:

- COAST (Flanders COAST Swimmingteam vzw)

JAARTAL	CLUBS	CV	NV	LEDEN	
1977	106	5.328	13.457	18.785	
1980	96	6.050	12.553	18.603	
1985	98	7.715	9.591	17.306	
1990	110	8.306	17.312	25.618	
1995	110	8.407	20.551	28.958	
2000	120	8.500	25.379	33.879	
2005	127	8.218	24.002	32.220	
2010	130	8.220	28.246	36.466	
2015	141	8.668	38.015	46.683	
2016	142	8.654	38.466	47.120	0,94%
2017	142	8.752	39.811	48.563	3,06%
2018	145	9.048	42.035	51.083	5,19%

De toename van het aantal leden situeert zich voornamelijk binnen de niet-vergunninghouders, meer bepaald tussen de leeftijd van 4 jaar en 9 jaar. Dit gaat vooral over kinderen die actief zijn in de zwemscholen van onze clubs om te leren zwemmen.

Binnen de competitie merken we voornamelijk een groei binnen de sporttakken waterpolo en artistiek zwemmen.

Voor meer informatie verwijzen we naar de sportieve jaarverslagen

In 2019 zal jaarlijks een meer gedetailleerde analyse en opvolging worden ingevoerd om de evoluties op de voet te kunnen volgen.

Structuur en medewerkersbeleid

STRATEGISCHE DOELSTELLING

SD01 Tegen het einde van de beleidsperiode 2017-2020 is de nieuwe structuur en medewerkersbeleid (personeel, vrijwilligers en occasionele medewerkers) van de VZF geïmplementeerd

Hierbij wordt rekening gehouden dat de binding met de clubs gegarandeerd blijft en dat de structuur transparant en duidelijk is.

OPERATIONELE DOELSTELLINGEN & GENOMEN ACTIES

OD1.1 Tegen maart 2018 beschikt de VZF over een uitgeschreven nieuwe structuur met daaraan verbonden bevoegdheden, medewerkers- en vrijwilligersbeleid.

A1.1.3 Goed Bestuur: Een aantal stappen werden reeds genomen in 2017 en 2018 om zoveel mogelijk aan de vooropgestelde en opgelegde harde en de zachte criteria te voldoen (zie verder onder Goed Bestuur). Een aantal artikels in het Huishoudelijk Reglement werden hierbij aangepast en goedgekeurd op de Algemene vergadering maart 2018

Met alle Provinciale Besturen en Sportcommissies zwemmen, waterpolo, masters, artistiek zwemmen en open water werd gesproken in 2017. De bevoegdheden en de nieuwe, aangepaste structuren werden besproken (A1.1.4). Een eerste reeks aanpassingen werden reeds doorgevoerd en opgenomen in het huishoudelijk reglement (A1.1.5) en goedgekeurd op de Algemene vergadering maart 2018.

Een evaluatie zal gebeuren in 2019 waarbij, waar nodig, nog aanpassingen zullen volgen in huishoudelijk reglement en statuten.

OD 1.2 Tegen augustus 2019 beschikt de VZF voor elke ondergeschikt bestuur over een jaaractieplan in het kader van het huidig beleidsplan en binnen de specifieke toegekende bevoegdheden.

De huidige jaarverslagen 2018 werden opgemaakt met opsplitsing in een bestuurlijk en in verschillende sportieve jaarverslagen om zo ook per sporttak en per commissie de resultaten gemakkelijker te kunnen bespreken en acties te bepalen. In augustus 2019 kunnen we dan ook voor elke Vlaamse Sportcommissie actieplannen voorleggen zodat voor iedereen een duidelijk kader wordt gecreëerd.

STRATEGISCHE DOELSTELLING

SD02 Tegen het einde van de beleidsperiode 2017-2020 is het volledige medewerkersbeleid (personeel, vrijwilligers en occasionele medewerkers) voor de VZF uitgeschreven

De VZF wordt omringd door een grote gemotiveerde groep vrijwilligers, professionele en occasionele medewerkers die ze d.m.v. een uitgeschreven beleid maximaal zal ondersteunen.

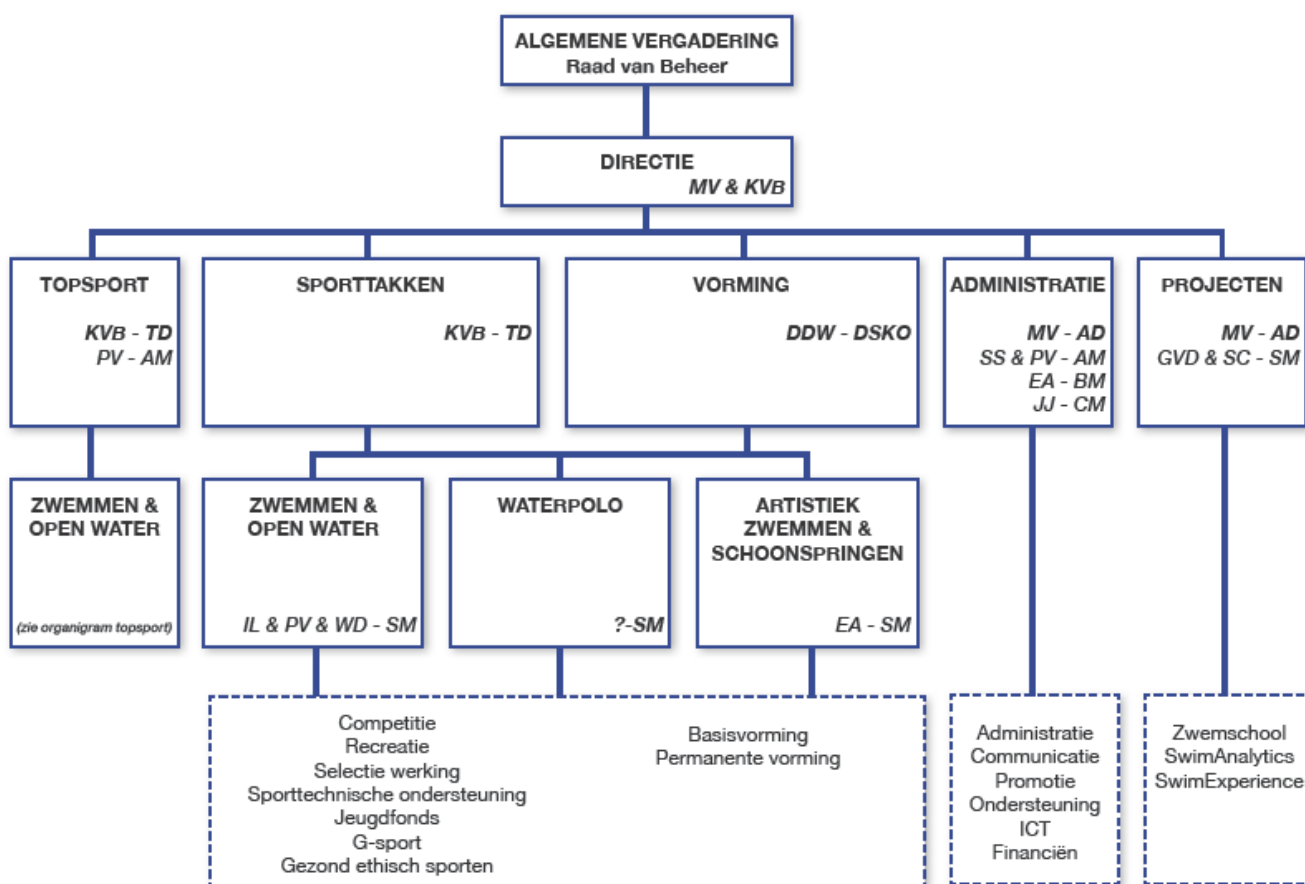
OPERATIONELE DOELSTELLINGEN & GENOMEN ACTIES

OD2.1 Tegen december 2018 beschikt de VZF over een aangepaste personeelsplanning die rekening houdt met het beleidsplan

Tijdens de maanden oktober/november 2018 werd de personeelsstructuur geëvalueerd en beslist een vacature uit te schrijven voor een nieuwe communicatiemedewerker en een sporttechnische medewerker waterpolo.

De Voorzitter van de RvB heeft tijdens de maand september een functioneringsgesprek gehouden met de Algemene Directeur en voorgelegd op de Raad van Bestuur. Daar is beslist om de samenwerking met de Algemene Directeur stop te zetten. De samenwerking met de sporttechnische coördinator zwemmen werd ook beëindigd.

De taken van het huidige personeel werden herbekeken en aangepast, een nieuw directiecomité werd opgericht, hieronder vind je het nieuwe organigram:



AD = Algemeen Directeur • AM = Administratief medewerker • BM = Beleidsmedewerker • CM = Communicatie medewerker • DSKO = Directeur Sportkaderopleiding • SM = Sporttechnisch medewerker • TD = Technisch Directeur

Na inwerking van de 2 nieuwe personeelsleden, die in 2019 in dienst treden, zal in het najaar een evaluatie gebeuren om na te gaan waar er nog aanpassingen nodig zijn.

OD2.2 Vanaf mei 2018 beschikt de VZF over een medewerkersbeleid met functioneringscyclus, opleidingsplan en wervings- en selectieprocedure

Sinds 2018 vinden functioneringsgesprekken plaats tussen de directie en alle personeelsleden. De opleidingsnoden voor de afdeling Topsport Zwemmen te Antwerpen werden bepaald, in 2019 zullen ook voor het administratief en sporttechnisch personeel op bureau Merelbeke de opleidingsbehoeften worden bepaald.

Om de nieuwe medewerker communicatie en waterpolo aan te werven werd een wervings- en selectieprocedure uitgewerkt.

STRATEGISCHE DOELSTELLING

SD03 Tegen het einde van de beleidsperiode is het dataverwerkings- en ICT beleid geoptimaliseerd.

De VZF beschikt over heel wat data en informatie, deze zullen meer werkbaar worden gemaakt voor beleidsvoering en het nemen van beslissingen. De ICT ondersteuning wordt aangepast zijn aan de noden.

OPERATIONELE DOELSTELLINGEN & GENOMEN ACTIES

OD3.1 Tegen mei 2019 is er een procedure voor verwerking van data van toepassing

In samenspraak met de ontwikkelaars van het ledenprogramma werd bekeken waar er nog onvoldoende of onjuiste gegevens uit het systeem kwamen. Prioriteiten werden bepaald en een upgrade werd uitgevoerd (A3.1.1)

In samenspraak met de ontwikkelaars van het ledenprogramma werd het nodige overleg gepleegd met personeel en clubs. Een aantal aanpassingen werden uitgevoerd in functie van het beter en meer verkrijgen van de nodige bruikbare data en cijfers. Er werd meermaals overleg gepleegd ivm de nieuwe GDPR wetgeving. De nodige acties werden uitgeschreven en uitgevoerd waar nodig (A3.1.2& A3.1.8).

In 2019 wordt een overleg ingepland tussen de beheerders en gebruikers van de data, om de nodige initiatieven te bepalen die ervoor zorgen dat de gegevens correct worden aangevuld (A3.1.3).

Er werd voor clubbestuurders een bijscholing Assisist gegeven op 16 juni 2018 in Gent. De bijscholing ging voornamelijk over de integratie van de GDPR en telde 68 deelnemers (A3.1.4)

OD3.2 Tegen april 2019 beschikt de VZF over een uitgeschreven ICT beleid

In 2017 werd Office 365 ingevoerd op de federatie. Alle bestanden werden overgezet naar Sharepoint mappen. Afspraken naar gebruik en handelingen werden gemaakt. De opmaak van een procedure werd opgestart (A3.2.2).

STRATEGISCHE DOELSTELLING

SD04 Tegen het einde van de beleidsperiode is het volledige communicatieplan geïmplementeerd

Een uitgeschreven communicatiestrategie zal beschikbaar zijn, zowel extern als intern, zodat gestructureerd wordt gecommuniceerd.

OPERATIONELE DOELSTELLINGEN & GENOMEN ACTIES

OD4.1 Tegen maart 2020 beschikt de VZF over een uitgeschreven extern communicatie & promotie plan

OD4.2 Tegen mei 2020 beschikt de VZF over een uitgeschreven intern communicatieplan

In 2018 werd i.s.m. het externe bedrijf 'Sportwerk' een intern en extern communicatie & promotie plan opgemaakt. In het kader hiervan werd ook een vacature uitgeschreven voor een communicatiemedewerker binnen de VZF en iemand aangeworven die februari 2019 in dienst treedt en dit plan verder zal uitwerken.

Voor een uniforme uitstraling van de VZF werden in 2018 uniforme e-mailhandtekeningen aangemaakt voor alle personeelsleden. Hieraan worden steeds banners met koppelingen gemaakt ter promotie van activiteiten en events van de VZF (o.a. kampioenschappen, Swimconference, SwimExperience,...) en onze partners.

De campagnes waar we mee onze schouders hebben onder gezet:

- Week van de vrijwilliger: via een banner op de website, nieuwsbrieven en banner in e-mailhandtekeningen VZF medewerkers maakten we mee promotie voor deze campagne, een initiatief van Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk VZW
- Week van de Official: reeds enkele jaren nemen we deel aan dit initiatief van de VSF. VZF officials die in die week fungeerden op wedstrijden kregen een goodie bag. Ook werd er op onze sociale media een fotowedstrijd georganiseerd.
- Coolste sportclub van Vlaanderen: via verschillende kanalen werd promotie gemaakt voor deze campagne van Sport Vlaanderen. Clubs die een filmpje instuurden, maakten kans op een waardebon t.w.v. 2000 euro.

In 2019 vangen we aan met de opstart van onze nieuwe website (online: 2020).

De aanwezigheid op sociale media is cruciaal. Het aantal volgers op zowel onze Facebook, Twitter als Instagram blijft stijgen zodat we steeds een groter aandeel van ons doelpubliek bereiken. Wij willen hen dagelijks informeren en entertainen en op die manier een band creëren met onze leden. Zonder een goed draaiende sociale media blijf je als federatie achter de feiten aanlopen.

	Instagram	Facebook	Twitter
1 januari 2019	555	3416	751
1 maart 2019	612	3538	834

Belangrijk is dat we de komende jaren blijven groeien en voortuitgang blijven maken. Een doel voor de komende periode is om ook op ons youtubekanaal af en toe content te plaatsen. Youtube is een enorm belangrijke speler op de sociale media maar we doen er voorlopig te weinig mee. Ook LinkedIn is een markt die we nog verder kunnen ontdekken.

STRATEGISCHE DOELSTELLING

SD05 Tegen het einde van de beleidsperiode zijn de eigen inkomsten en sponsorinkomsten geoptimaliseerd

De VZF wil minder afhankelijk zijn van subsidies en zal daarvoor de sponsor- en eigen inkomsten stabiliseren en proberen te verhogen.

OPERATIONELE DOELSTELLINGEN & GENOMEN ACTIES

OD5.1 Tegen december 2019 beschikt de VZF over een proactief sponsorbeleid

In 2018 werden geen specifieke acties ondernomen

OD5.2 Tegen september 2018 beschikt de VZF over een voorstel ter optimalisatie van de inkomsten

Sponsors

Zowel **Arena** als **Speedo** zijn lopende contracten tot 2020. In 2018 werd overlegd met Speedo om in 2019 voor meer sponsoring te krijgen voor Flanders Swimming Cup.

De samenwerking met **NV Raak** (AA-drink) werd herleid tot eventsponsoring, meer bepaald voor de Flanders Swimming Cup.

De contacten met **Patchfarma** werden on hold gezet wegens sterfgeval binnen het bedrijf, deze worden in 2019 terug opgepikt.

Naar aanleiding van de materiële ondersteuning van **Disney** in 2017 (Disney zakjes i.f.v. lancering kinderfilm Vaiana) werd in 2018 samengezeten voor een bredere samenwerking maar gezien de interne reorganisatie binnen Disney is geen contract uit de bus gekomen.

De bijscholing voor Artistiek Zwemmen die in 2017 werd gegeven i.s.m. **Make-Up Forever**, werd in 2018 niet herhaald gezien de voorbeelden te complex waren om binnen de competitie uit te voeren (moet snel gaan) en de producten zouden vrij duur zijn. In 2019 wordt geëvalueerd of we de samenwerking verder zetten of beëindigen.

Varitech levert reeds een aantal jaar het materiaal en de tenues voor het waterpolo alsook een aantal tenues voor het artistiek zwemmen waarbij we als VZF aanzienlijke korting krijgen. In 2019 zullen alle materiële sponsors & producenten worden opgelijst en geëvalueerd, om concrete acties te nemen m.b.t. aankoopbeleid binnen de VZF.

Interne inkomsten

Er werd reeds een benchmark gedaan van de bijdragen die clubs betalen bij de andere federaties die ook actief zijn in de zwemsport. In 2019 zal een benchmark plaatsvinden bij Topsportfederaties. Beide analyses zullen, samen met een doorgedreven kostencalculatie van de VZF, gebruikt worden om de aansluitingsvoorwaarden en bijdragen van onze eigen organisatie aan te passen.

STRATEGISCHE DOELSTELLING

SD06 Tegen het einde van deze beleidsperiode heeft de VZF een gecertificeerd, integraal kwaliteitssysteem uitgeschreven voor de clubs zowel op gebied van sportief bestuur, clubbestuur, EVS en MVS

VZF gaat meer inzetten op integrale kwaliteit, zowel op het gebied van de opleiding en bijscholing van trainers, als op gebied van sportief en bestuurlijk beleid. In deze beleidsperiode zal de VZF zich concentreren op de ontwikkeling van het kwaliteitssysteem. In de volgende beleidsperiode op de realisatie ervan

OPERATIONELE DOELSTELLINGEN & GENOMEN ACTIES

Trainersopleidingen en bijscholingen

OD6.1 Vanaf juli 2020 vertoont de trainerskwalificatiegraad een stijgende trend

De VZF tracht i.s.m. de VTS jaarlijks te voorzien in een voldoende groot aanbod aan opleidingen per discipline, dit aangepast aan de behoefte. In de Sportieve Jaarverslagen vind je per discipline overzicht van het aantal geplande en gerealiseerde opleidingen (acties A6.1.7-10).

Evaluatie:

Voor alle disciplines werd het voorziene aantal opleidingen georganiseerd.

Er werd in december 2018 beslist om de indicator aan te passen en de trainerskwalificatiegraad niet meer te wegen naargelang opleidingsniveau, gezien deze cijfers (nog) niet eenvoudig uit Assist kunnen worden gehaald. We baseren ons voor de evaluatie van deze doelstelling op de cijfers die VTS ons heeft bezorgd van 2017. Pas in april 2019 worden deze van 2018 vrijgegeven.

Kwaliteitsindicatoren Vlaamse Zwemfederatie	2014	2015	2016	2017	Gem. alle SF (2017)
Trainersratio	30/1000	38/1000	59/1000	50/1000	46/1000
Gekwalificeerde gewogen trainersratio	12/1000	16/1000	32/1000	31/1000	21/1000
Opleidingsratio (aantal nieuw opgeleide trainers/aantal actieve trainers)	4,20%	5,84%	4,44%	11,35%	2,47%
					Totaal SF:
Aantal gekwalificeerde trainers	442	630	1280	1230	25199
Aantal trainers per sportclub	9,41	12,31	18,60	16,19	4,04
Aantal gekwalificeerde trainers per sportclub	3,18	4,53	8,89	8,66	1,72
Kwalificatiegraad	33,79%	36,82%	47,80%	53,50%	38,31%

De lagere percentages in 2014-2015 t.o.v. 2016-2017 zijn voornamelijk te wijten doordat nog niet alle diploma's correct geregistreerd stonden in Assist.

Momenteel, in 2018, zien we een batige rangschikking in vergelijking met zowel de multisportfederaties (die ook zwemmen aanbieden) als met andere grote federaties. Het gemiddelde voor alle sportfederaties bedraagt op dit moment 38%, tegenover 53% voor de VZF, wat dus een zeer goed resultaat is.

Het toenemende aantal cursusorganisaties sinds 2015 binnen onze grootste sporttak, het zwemmen, zal zich de laatste jaren ongetwijfeld ook vertaald hebben, weliswaar met enige vertraging, in een stijgende

kwalificatiegraad in onze clubs. Alsook het consistent jaarlijks of 2-jaarlijks inrichten van een initiatorcursus voor waterpolo en artistiek zwemmen.

De resultaten van de komende jaren zullen een steeds accurater beeld geven van de evolutie van de kwalificatiegraad binnen de VZF, al zal deze op een bepaald moment normaal gezien afvlakken en een plafond bereiken. We trachten tegen het einde van deze beleidsperiode cijfergegevens per sporttak te kunnen geven zodat we ook gerichtere maatregelen per sporttak kunnen nemen.

OD6.2 Vanaf juli 2020 vertoont het aantal bijgeschoolde trainers een stijgende trend

De VZF wil deze doelstelling realiseren via het systeem van Permanente Vorming. Trainers en lesgevers krijgen een erkenning voor de gevolgde bijscholingsuren en/of opleidingen en trachten we zo te motiveren om zich jaarlijks voldoende bij te scholen. Dit is ook gekoppeld aan het Jeugdfonds.

We trachten jaarlijks te voorzien in een voldoende groot aanbod aan bijscholingen die per discipline worden weergegeven op een online bijscholingskalender. Deze omvat door de VZF georganiseerde bijscholingen alsook door clubs of externe organisaties georganiseerde & erkende bijscholingen. In de Sportieve Jaarverslagen vind je per discipline een overzicht van het aantal geplande en effectief gerealiseerde bijscholingen, (georganiseerd door de VZF – acties A6.2.1-4) en toelichting van de resultaten.

De erkenning wordt jaarlijks gegeven voor een periode van 1 jaar (01/07 tot 31/06). In juli wordt de lijst met Permanent Gevormde trainers gepubliceerd.

Alle info staat op [onze website](#)

Evaluatie:

Voor alle disciplines werd het voorziene aantal bijscholingen georganiseerd. In onderstaande tabel wordt per discipline weergegeven hoeveel trainers een erkenning kregen. Sinds 2017 werd een opsplitsing gemaakt voor niveau lesgever of recreatieve trainer en competitietrainers.

*Overzicht aantal Permanent Gevormde Trainers 2017-2018
(op datum van 1/8/2018)*

Discipline	2017	2018
Zwemmen		
Erkende lesgevers (3u)	273	254
Erkende trainers (6u 2017 – 10u 2018)	162	101
Waterpolo		
Erkende recreatieve trainers (3u)	6	3
Erkende competitieve trainers (6u)	30	12
Artistiek zwemmen		
Erkende recreatieve trainers (3u)	32	32
Erkende competitieve trainers (6u)	38	88
Schoonspringen		
Erkende recreatieve trainers (3u)	0	1
Erkende competitieve trainers (6u)	0	7
Totaal	541	498

Het totaal aantal bijgeschoolde trainers daalde in 2018 met ongeveer 10%, vooral door de daling binnen de discipline zwemmen. Binnen deze discipline werd het minimum aantal bijscholingsuren voor trainers

verhoogd naar 10 en dus is het kleinere aantal permanent gevormde trainers geen verrassing. We bereiken de trainers vooral met onze swimconferenties, waarvan de bezoekersaantallen (zowel voor de juni als september editie) in stijgende lijn gaan. Dus voor 2019 verwachten we terug een toename.

Voor toelichting per sporttak verwijzen we naar de Sportieve Jaarverslagen.

OD6.3 Tegen april 2020 heeft de VZF een gecertificeerd kwaliteitssysteem voor clubs uitgewerkt

Samen met de geremedieerde VTS opleidingen **zwemmen** (2016-2017), werden voor de verschillende niveaus ook **meerjarenplannen** volledig uitgewerkt, zoals gepubliceerd in de cursusteksten Instructeur B Zwemmen (VTS, 2016) en Trainer B Zwemmen (VTS, 2017). Eind 2018 werden alle opleidingsniveaus ook inhoudelijk geactualiseerd (de zgn. 'revisie v2019').

De leerervaringen en 'good practices' van de **Antwerpse Zwemschool** werden vertaald naar de opleidingen zwemmen. Er ontstond een unieke, permanente wisselwerking tussen de dagelijkse praktijk en leerervaringen in de Antwerpse Zwemschool enerzijds, en de inhoudelijke verfijning van (delen van) de opleiding **Initiator Zwemmen** anderzijds (o.a. lesfiches, opleidingsvisie, leerlijnen etc.). Dit resulteerde eind 2018 o.a. in de publicatie 'Leren Zwemmen: praktische leidraad' (ISBN: 9789090311425), die vanaf 1 januari 2019 ook als standaard lesmateriaal aan de Initiatoropleiding wordt toegevoegd. Het boek draagt de VZF opleidingsvisie en leerlijnen uit, zowel binnen de eigen clubwerking als daarbuiten (o.a. onderwijs).

De VZF leverde in 2015 een belangrijke inhoudelijke bijdrage aan de nieuwe **ISB-zwembrevettenlijn** en werd nauw betrokken bij de uitwerking ervan. Een revisie was tot op heden nog niet aan de orde (ISB, 2017).

Er vonden voorbereidende gesprekken plaats met het oog op het uitwerken van een **kwaliteitssysteem voor clubs**, zowel intern als extern. Voorbeelden hiervan zijn de regelmatige contacten met de Vlaamse Sportfederatie (VSF) -o.a. in het kader van het ClubGrade project-, de GymFed en Tennis Vlaanderen. Daarnaast werd een literatuurstudie opgestart naar kwaliteitssystemen binnen en buiten de sportsector.

OD6.4 In 2019 heeft de VZF een procedure beschikbaar voor clubs in het kader van het decreet gezond en ethisch sporten

Ethisch sporten

Er werd in 2018 door de Vlaamse minister van Sport een gecoördineerde aanpak voorgesteld rond (seksueel) overschrijdend gedrag ten aanzien van de sportfederaties, hierbij werden 6 beleidsmaatregelen gedefinieerd waaraan moet worden voldaan:

1) Aanspreekpunt Integriteit (API)

De VZF heeft sinds 2017 reeds een Algemeen Aanspreekpunt en het Aanspreekpunt Integriteit. In 2018 is er ook een "anoniem" meldpunt op de website gezet. Er werden via deze kanalen 19 meldingen van incidenten geregistreerd en behandeld (A6.4.1).

De clubs werden via de VZF nieuwsbrieven op de hoogte gebracht van de verschillende meldingspunten (zie boven) en gesensibiliseerd over het belang van de aanstelling van een eigen API binnen de club.

Aantal clubs met één of meerdere club-API's: 50 van de 144 VZF clubs = 35%

Totaal aantal club-API's geregistreerd in Assist: 69

In 2019 hopen we het aantal clubs met een API naar minimum 50% te brengen, 2020 zelfs nog hoger gezien het belang van een club API.

2) Preventie, vorming en sensibilisering

Vorming en bijscholingen

I.s.m. ICES en de provinciale besturen van de VZF werd per provincie (5) een gratis vorming georganiseerd rond 'Sport met grenzen: Vlaggensysteem'. 78 van de 144 VZF clubs (54%) vaardigden hun club-API of andere clubmedewerker af. De deelnemers leerden hierbij het belang om incidenten te kunnen inschatten en aanpakken.

Provincie	Deelnemers
Vlaams- Brabant	22
Oost-Vlaanderen	31
Antwerpen	24
Limburg	28
West- Vlaanderen	25
TOTAAL	130 deelnemers uit 78 clubs

In 2019/2020 zullen jaarlijks minimum 2 vormingen worden ingepland.

De Federatie-API heeft 2 opleidingsdagen gevolgd om ondersteunend te kunnen handelen bij incidenten. Voor een continue ondersteuning aan de clubs te kunnen garanderen zal in de toekomst een tweede VZF-medewerker deze opleiding volgen.

Voor de uitwerking van het ethisch beleid binnen de VZF, het opmaken van de instrumenten en het begeleiden van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag is meermaals overleg gepleegd met ICES (Internationaal Centrum voor Ethiek en Sport) voor hun ondersteuning en expertise.

Preventie, sensibilisering en informatie

De nodige instrumenten (blauwdruk handelingsprotocol, communicatielijnen, taakomschrijving) voor de club-API werden gepubliceerd op de website en toegelicht tijdens bovenstaande vormingen.

In 2018 werden ook specifieke acties ondernomen rond Ethische thema's en uitgewerkt in een EVS-sensibiliseringscampagne gericht aan de clubbestuurders/trainers, begeleiders/ ouders/sporters met de nodige ondersteunende tools. Rond ieder thema werd een EVS-nieuwsbrief opgemaakt waarop 53 van de 144 VZF-clubs (30%) zijn geregistreerd met in totaal 68 EVS-verantwoordelijken of clubmedewerkers).

Volgende thema's kwamen aan bod:

a. Sportouders

Dit is een project, ondersteund door ICES, waarbij de doelstelling is instrumenten te ontwikkelen voor de Zwemfederatie gericht op het beschermen van de individuele en sociale integriteit van het kind of het bevorderen van fair play.

Er werd hiervoor een bijscholing gevolgd door de Ethisch verantwoordelijke VZF en een 40-tal VZF clubs hebben deelgenomen aan de enquête 'Sportouder' vanuit ICES. Door de bevraging krijgen we in 2019 zicht op noden en welke ondersteuning we kunnen aanbieden bijvoorbeeld ouderscharters, hoe ouderraad oprichten, een handleiding aanreiken voor goede communicatie, richtlijnen m.b.t. d inhoud van een goede welkomstbrochure, hoe omgaan met ouders van andere origine.

b. Geestig gezond sporten

De VZF heeft het charter van Paranthee/Psylos in 2018 onderschreven en er werd een oproep gericht naar de clubs dit ook te doen. Hiermee roepen we op om aandacht te hebben voor kinderen en jongeren met psychische kwetsbaarheden en zwemmen leuk te houden voor iedereen.

c. Week tegen pesten

De VZF heeft verschillende instrumenten (bv. Kubus/ Tips & Tricks 'hoe voorkomen') in huis om ondersteunend aan te bieden aan de clubs. Het doel is pestgedrag bij zwemmers te detecteren en bespreekbaar te maken. De sensibilisering sloot aan bij grote acties van STIPT-IT en zal jaarlijks herhaald worden.

d. Panathlon verklaring

Dit is een charter over de rechten van het kind in de sport. Met het onderschrijven gaan we de verbintenis aan om heldere gedragsregels vast te leggen bij het nastreven van de positieve waarden in de jeugdsport. Elke club kan deze ondertekenen op eigen initiatief, we blijven dit sensibiliseren en ondersteunen via de EVS- campagne.

3) Adviesverlenend orgaan of Ethische commissie

In het voorjaar 2018 werd de Ethische commissie van de VZF samengesteld en geïnstalleerd. Deze commissie staat in voor het verstrekken van adviezen en maatregelen bij ernstige Ethische incidenten wanneer voorgelegd door de VZF-API. Zij dienen tevens toe te zien op de hantering van de gedragscodes en het tuchtreglement binnen de VZF alsook het naleven van het EVS- decreet en realisatie van de preventieve en reactieve aanpak van de VZF rond ethische kwesties.

De Ethische commissie heeft in 2018 4 cases van de 19 meldingen behandeld.

4) Gedragscodes

Binnen de VZF werd een gedragscode opgemaakt en ondertekend door de Raad Van Bestuur, deze voor de commissies en personeelsleden is in opmaak en zal in 2019 worden ondertekend.

De clubs werd een blauwdruk (=aanpasbaar voorbeeld) aangereikt van een gedragscode voor bestuurders, sportbegeleiders en sporters om te implementeren binnen de club. Deze staat ook [op onze website](#)

5) Handelingsprotocol

Er werden in 2018 twee overlegmomenten gehouden met de Ethische Commissie, de beheerder RvB Ethische zaken en de VZF API om het handelingsprotocol voor incidenten, de opvolging en registratie uit te werken bij ernstige incidenten.

Voor de club-API 'S een blauwdruk 'handelingsprotocol voor club-API' [gepubliceerd op onze website](#) om te hanteren bij een melding, onthulling of vaststelling van een grensoverschrijdend gedrag.

In 2019 zal opnieuw 2 overlegmomenten voorzien worden om het handelingsprotocol en het tuchtorgaan bij te sturen volgens de nieuwe ontwikkelingen (tuchtcommissie onder VSF)

6) Tuchtrechtelijk systeem

De VZF heeft in het voorjaar 2018 een tuchtreglement opgesteld en gecommuniceerd aan de clubs tijdens de Algemene vergadering 2018 met de vraag dit kenbaar te maken bij hun leden, dit tuchtreglement is ook [online](#) te vinden. Iedere Federatie kan 'tuchtrechtelijke' cases die binnenkomen, op basis van het advies van de [Ethische Commissie](#), doorverwijzen naar het Belgisch Arbitragehof voor de Sport (BAS).

In 2019 zal voor cases onder het ' tuchtrecht' doorverwezen naar de ' Tuchtcommissie' die zal opgericht worden onder de VSF. Hiertoe zal het handelingsprotocol en tuchtreglement bijgestuurd worden.

Gezond Sporten

Ongevulsstatistieken

Alle ongevalsangiften werden geregistreerd om een analyse op uit te voeren, nodig voor het opmaken van een actieplan. Een bachelor studente is in september 2017 gestart met de analyse, de samenwerking werd helaas stopgezet waardoor in 2018 een beknopte analyse werd uitgevoerd en besproken binnen de Medische Commissie (A6.4.2)

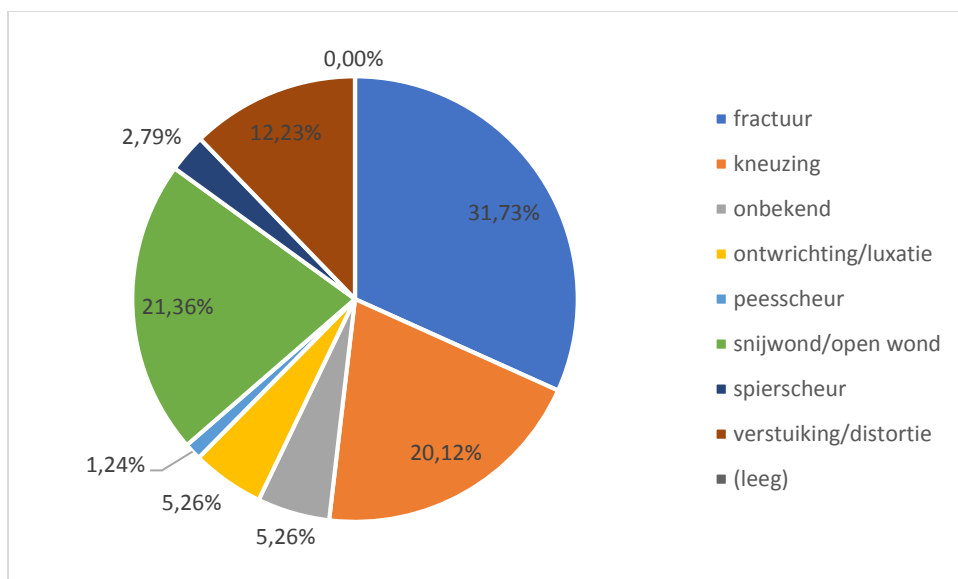
Aantal ongevallen per discipline/activiteit van 2015-2018 (4 jaar)

	Aantal	%	Jaarlijks gemiddelde	% sportende leden
Andere Sportactiviteit	20	3,45%		
Geen sportongeval	17	2,93%		
Schoonspringen	2	0,34%	0,5	0,24%
Artistiek Zwemmen	16	2,76%	4	2,25%
Waterpolo	85	14,66%	21,3	5,11%
Zwemmen binnenbad	436	75,17%	110	92,39%
Zwemmen open water	4	0,69%		
Eindtotaal	580			

De meeste ongevallen gebeuren binnen het zwemmen gezien we binnen deze sporttak ook de meeste leden hebben (92%). Waterpolo kent een hogere risicograad op ongevallen gezien het een contactsport betreft.

In 2019 wordt een analyse gemaakt per jaar, in absolute én relatieve cijfers (= in relatie tot het aantal sporters) om conclusies te trekken en gerichte acties te kunnen nemen.

Soorten letsels



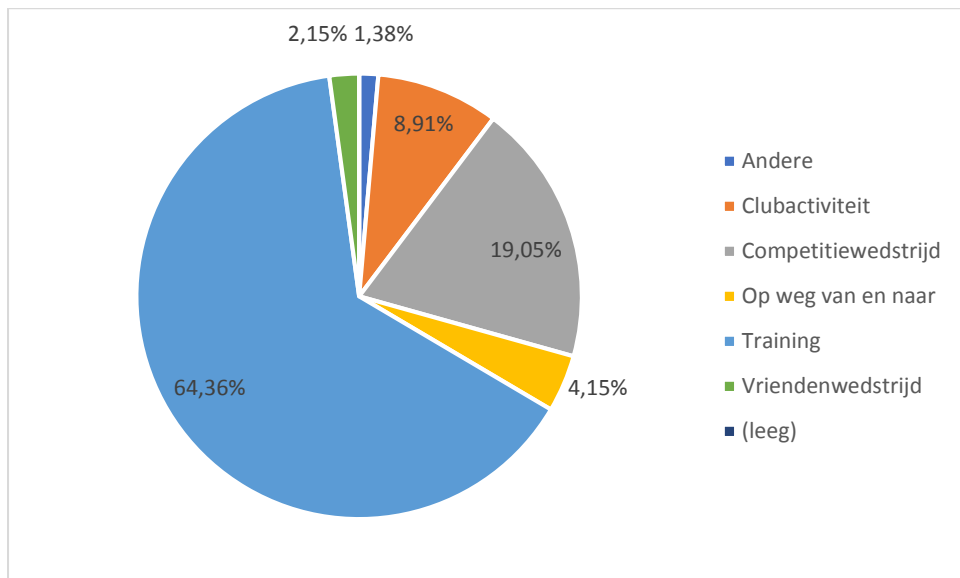
De meest voorkomende kwetsures zijn:

1. Fractuur

- 2. Kneuzing
- 3. Verstuiking

In 2018 werd samengezeten met Arena omtrent het opnemen van hartfalen in de verzekeringpolis. In 2019 wordt een analyse gemaakt per discipline

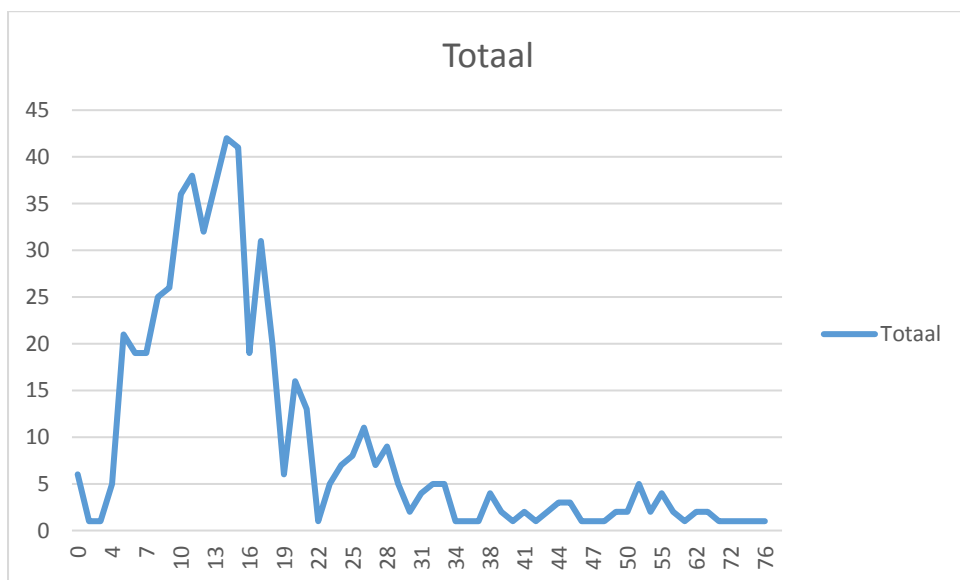
Activiteiten tijdens dewelke de ongevallen plaatsvinden



De meeste ongevallen vinden plaats op een training, gezien de sporters daar ook de meeste tijd doorbrengen.

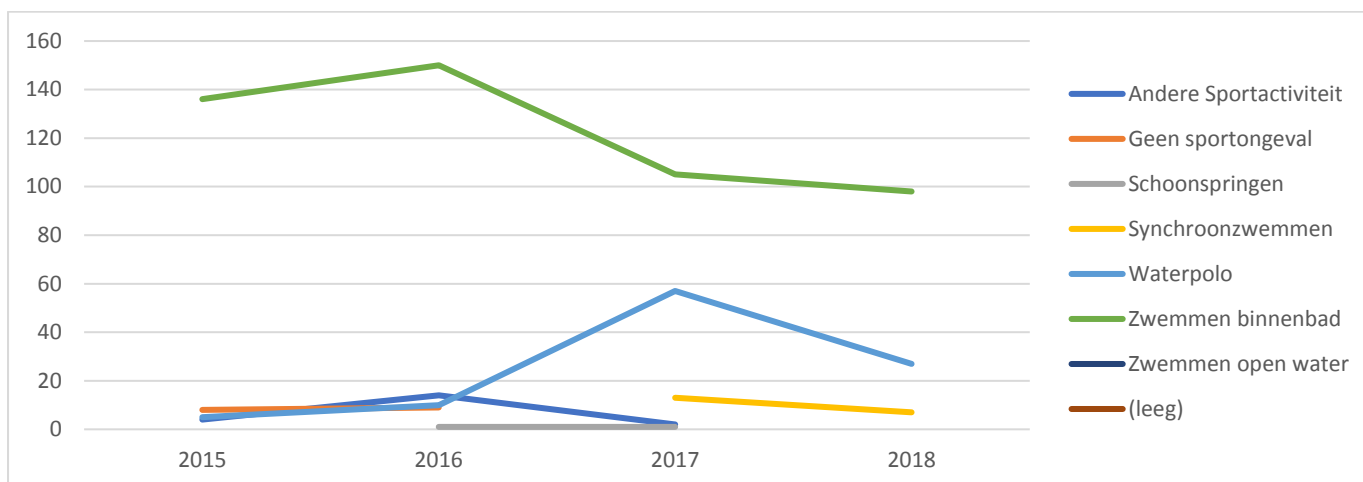
In 2019 wordt een analyse gemaakt per discipline

Aantal ongevallen per leeftijdsjaar



De curve van het aantal ongevallen per leeftijdsjaar volgt niet de curve van het ledenaantal per leeftijdsjaar gezien de VZF heel veel recreatieve of niet-vergunninghouders heeft (lagere risicogroep). De curve lijkt eerder de deze van de vergunninghouders te volgen. In 2019 wordt een meer gedetailleerde analyse opgemaakt, per jaar, per discipline, in absolute én relatieve cijfers (= in relatie tot het aantal sporters) om juistere conclusies te trekken.

Evolutie van het aantal ongevallen per discipline



Afgaande op bovenstaande grafiek merken we een afname van het aantal ongevallen binnen het zwemmen en een toename binnen de waterpolo. Met sportspecifieke analyse in 2019 zullen we hier meer toelichting over kunnen geven alsook naar preventie sportspecifieke risico's betere conclusies kunnen trekken per discipline.

Sportmedische keuringen

Voor topsporter zwemmen bestaat reeds lang een duidelijke richtlijn m.b.t. sportmedische keuringen. Voor niet-topsporters wordt enkel een medische keuring verplicht bij aanvraag van een competitievergunning zonder onderscheid te maken tussen de verschillende disciplines en leeftijden. In 2018 is er alvast een eerste overleg geweest tussen de Sportief Directeur en dokter Vanbelle om advies te formuleren m.b.t. de sportmedische keuringen voor niet-topsporters.

In 2019 zal binnen de Medische Commissie dit advies verder uitwerken waarbij er opgelijst zal worden per discipline, voor welke groep sporters (competitie/selectie/leeftijd) een sportmedisch geschiktheidsonderzoek noodzakelijk is en voor wie een aanbeveling. Voor bepaalde doelgroepen (vb selectiesporters waterpolo, artistiek zwemmen) kan een klinisch onderzoek met rust ECG verplicht of aanbevolen worden, uitgevoerd in erkende centra. Bij geconstateerde afwijken zal een inspannings ECG moeten worden uitgevoerd als er een afwijking is op de rust ECG.

Tevens zullen in 2019 ook de huidige leeftijdsgrenzen voor competitiesporter worden geëvalueerd en herzien waar nodig alsook zal worden nagaan of voor andere doelgroepen leeftijdsgrenzen nodig zijn. Finaal zal alles in een procedure worden gegoten om onze leden optimaal te informeren.

STRATEGISCHE DOELSTELLING

SD07 Tegen het einde van de beleidsperiode is de VZF de prioritaire partner in de organisatie van de zwemsport

Uit de gegevensverzameling blijkt duidelijk dat de afname van het beschikbaar zwemwater en de stijgende concurrentie een bedreiging vormt voor de VZF en haar leden. De VZF moet zich daarom profileren als dé prioritaire partner in de organisatie van de zwemsport en kwaliteitsvol zwemonderricht.

OPERATIONELE DOELSTELLINGEN & GENOMEN ACTIES

OD7.1 Tegen december 2020 heeft de VZF een sensibilisatiecampagne naar zwembaduitbaters uitgewerkt rond het beschikkingsrecht van zwemwater.

OD7.2 Tegen december 2020 beschikt de VZF over een strategie voor het beïnvloeden van beleidsvoerders belast met het bouwen van nieuwe zwembaden.

Er werd in 2017 een contract afgesloten met een Nederlandse firma voor de opmaak van het Masterplan, deze samenwerking werd in 2018 on hold gezet. In 2019 zal de draad weer worden opgenomen voor de opmaak van het Masterplan waarin de beide bovenstaande doelstellingen worden in opgenomen. Hierbij wordt beroep gedaan op de databank die de Sport Vlaanderen in maart 2019 zal uitrollen waarin alle sportaccommodaties zijn opgenomen.

Ondertussen zijn 2 personeelsleden binnen de VZF aangeduid die instaan voor het beantwoorden van vragen, het opvolgen van individuele dossiers en het leggen van contacten met PPS-organisaties. Momenteel wordt door hen de bouw van een 6-tal zwembaden opgevolgd. Uit de binnenkomende vragen blijkt dat steeds meer bouwmaatschappijen, architecten de weg naar de VZF gevonden hebben. Een concreet actieplan zal in 2019 worden opgemaakt.

OD7.3 Vanaf september 2017 neemt de VZF initiatieven die voortvloeien uit de analyse van de concurrentiepositie.

In het najaar 2018 werd een analyse gemaakt van de concurrentiepositie van de VZF. In 2019/2020 zullen op basis hiervan volgende acties ondernomen worden:

- Volledige analyse van de (directe en indirecte) kosten en deze toewijzen aan activiteiten/leden om van hieruit de bijdragen van de clubs en leden te evalueren.
- Vergelijking maken tussen de aansluitingsvoorwaarden en -bijdragen van de VZF met aantal unisportfederaties (tot op heden enkel vergelijking gemaakt met recreatieve federaties uit de zwemsport)
- O.b.v. de kostenanalyse en concurrentieanalyses
 - De bijdragen herzien voor onze leden en activiteiten
 - De aansluitingsprocedure, voorwaarden en voordelen herzien en waar mogelijk versoepelen
 - Bekijken of er al dan niet behoefte is in personeelslid voor recreatieve sportbeoefening

STRATEGISCHE DOELSTELLING

SD08 Tegen het einde van de beleidsperiode realiseert de VZF met haar clubs een zwemaanbod volgens een uitgeschreven algemeen theoretisch sportmodel voor levenslange en brede zwemsportbeoefening.

Er is nood aan een gestructureerd, totaal zwemsportaanbod. De VZF zal daarom investeren in het uitschrijven van een theoretisch zwemmodel en dit binnen de huidige en volgende beleidsperiode vertalen naar de praktijk.

OPERATIONELE DOELSTELLINGEN

OD8.1 Tegen september 2018 beschikt de VZF over een uitgeschreven sportmodel voor levenslange en brede zwemsportbeoefening.

A8.1.5 In het najaar van 2018 werd een stand van zaken gemaakt over hét sportmodel waaronder al het aanbod van de VZF kan ondergebracht worden. Er is beslist om de sportmodellen te bekijken per discipline aangezien er veel verschil is tussen de sporttakken. Zo kent iedere sporttak zijn eigen groeimodel in competitieleden, is er nog steeds geen LTAD uitgeschreven voor de kleinere disciplines Waterpolo, Artistiek Zwemmen en Schoonspringen, waar deze bij het zwemmen vanuit de Topsportwerking al is uitgebouwd en uitgedragen naar de clubs. Het zwemmen kent dan i.t.t. de kleinere disciplines nog steeds een vanuit de VZF “onbekend” recreatief zwemsportaanbod dat eerst grondiger geanalyseerd moet worden. Voor een concrete toelichting per sporttak verwijzen we naar de Sportieve Jaarverslagen.

De Vlaamse Zwemfederatie tracht er ondertussen nog steeds voor te zorgen dat er voor alle disciplines een competitief/recreatief wedstrijd aanbod is, aangepast aan de behoeften en noden van onze clubs en leden. In de Sportieve Jaarverslagen vind je per discipline een overzicht van het geplande en effectief gerealiseerde aanbod, (acties A8.1.8-11).

SD8.2 Vanaf september 2020 zijn er voor alle sporttakken voldoende officials om competitie te garanderen

De VZF voorziet jaarlijks in een aanbod aan opleidingen per discipline/officialniveau, aangepast aan de noden binnen de competitie en de clubs. In de Sportieve Jaarverslagen vind je per discipline een overzicht van het aantal geplande en effectief gerealiseerde opleidingen (actie A8.2.6).

SD8.3 Tijdens deze beleidsperiode worden er jaarlijks minimaal 4 zwemkampioenschappen georganiseerd waarvan minstens één met internationale uitstraling.

In 2018 organiseerde de Vlaamse Zwemfederatie weer 4 zwemkampioenschappen, met in januari de Flanders Swimming Cup, een internationale wedstrijd die ook op Sporza wordt uitgezonden. In de het Sportieve Jaarverslag Zwemmen vind je hiervan een evaluatie.

Jeugdwerking binnen de VZF clubs

STRATEGISCHE DOELSTELLING

SD09 Tegen het einde van de beleidsperiode is het recreatief en competitief aanbod voor jeugd en jongeren volledig uitgewerkt volgens de uitgeschreven planning.

De VZF bereikt niet alle doelgroepen van 0-18 jaar met haar huidig aanbod. Daarom zal de VZF, afhankelijk van de noden, een kwalitatief, laagdrempelig en toegankelijk aanbod formuleren voor jeugd en jongeren.

OPERATIONELE DOELSTELLINGEN & GENOMEN ACTIES

SD9.1 Tegen december 2018 is het PACO project geïntegreerd in het Sportmodel van de VZF

Rapportering over het PACO-project vind je terug onder het Sportief Jaarverslag Zwemmen. Het PACOwedstrijdconcept voor zwemmers van 6-12 jaar is reeds vrij goed geïntegreerd in het sportmodel. Wat wel nog ontbreekt is een concept voor recreatieve jeugdzwemmers. I.s.m. de clubs is er afgesproken dat we in 2018-2019 deze doelgroep ook laten deelnemen aan de paco-wedstrijden om op deze manier al wat meer zicht te krijgen op deze groep. Na evaluatie van het seizoen 2018-2019 kan er dan bekeken worden of er nood is aan een apart concept voor deze doelgroep.

SD9.2 Tegen september 2020 hebben minimaal x % van de clubs zich geëngageerd achter de visie van de VZF inzake jeugdcompetitie.

Momenteel is er een groot wedstrijaanbod met veel wedstrijden over volledig Vlaanderen. We wensen er echter over te waken dat jongeren niet te vroeg te veel zwemmen en zodoende te vroeg te zwaar belast worden, veel weekends weg zijn, mogelijk de motivatie verliezen,... wat uiteindelijk kan leiden tot vroege drop-out. We werken voor onze jeugd een aangepast competitieformat uit tegen september 2020, waarbij we een aanbod wensen te verwezenlijken aangepast aan de leeftijd en aan het niveau. We streven ernaar dat zo veel mogelijk clubs zich engageren achter deze visie.

SD9.3 Tegen september 2017 beschikt de VZF over de resultaten van het onderzoek over de ongedefinieerde recreatieve jeugd t.e.m 11 jaar en jongere 12 t.e.m. 18 jaar

Het onderzoek, uitgevoerd in 2017, heeft een goed beeld gevormd van onze concurrentiepositie en welk aanbod onze eigen clubs hebben binnen één of meerdere sporttakken en voor verschillende leeftijdsgroepen bijvoorbeeld club x biedt recreatief waterpolo voor 10-15 jarigen aan enz.

De resultaten werden grondig bekeken, echter dient voor het zwemmen nog specifiek nagegaan worden welke "activiteiten" deze jongeren doen, om daaruit af te leiden waar wij als VZF kunnen ondersteunen. In 2019 zal een verdere analyse worden uitgevoerd van al onze recreatieve leden (niet enkel jeugd), die ongeveer ¾ van onze leden omvatten, om als input te dienen voor het sportmodel zwemmen.

Voor de andere disciplines was het onderzoek voldoende en hebben we voldoende zicht op de activiteiten die jongeren worden aangeboden in de clubs.

Verdere rapportering over jeugdleden & aanbod binnen de clubs vind je terug in de Sportieve Jaarverslagen.

Jeugdfonds

De VZF heeft voor de beleidsperiode 2017-2020 ingetekend voor de Beleidsfocus Jeugdfonds, waarvoor we extra financiële ondersteuning van Sport Vlaanderen krijgen.

Het Jeugdfonds heeft als doel om clubs aan te moedigen in te zetten op een kwaliteitsvolle jeugdwerking. Dankzij de subsidie van de Vlaamse Overheid (Sport Vlaanderen) én een extra investering vanuit de VZF ontvangen de clubs, die deelnemen aan het project en een voldoende hoge score halen (=kwaliteitslabel), een financiële tegemoetkoming.

Voor deze beleidsfocus werd onderstaande doelstelling vooropgezet, voor rapportering m.b.t. de realisaties en acties hierover verwijzen we echter naar het afzonderlijk jaarverslag over Jeugdfonds

STRATEGISCHE DOELSTELLING

SD10 Tegen het einde van de beleidsperiode draagt het Jeugdsportfonds bij tot een verhoogde kwaliteit van de jeugdwerking in de clubs met aandacht voor stijging sportparticipatie.

Met het Jeugdfonds Zwemsport wil de Vlaamse Zwemfederatie haar aangesloten clubs, die inzetten op een kwaliteitsvolle jeugdwerking en verhoging van de sportparticipatie van de jeugd, belonen door het toekennen van een kwaliteitslabel en een financiële tegemoetkoming.

Gezien het succes van Jeugdfonds tijdens de beleidsperiode 2013-2016, we zien namelijk een enorme toename van het aantal jeugdleden, van het aantal deelnemende jeugdclubs en aantal behaalde kwaliteitslabels, zal de VZF dit project verderzetten maar wordt dit meer geïntegreerd in het algemeen beleid van de VZF, waarbij ook een duidelijke link gelegd zal worden met ontwikkeling het IKZ systeem van de VZF.

Vanuit de Vlaamse Overheid wordt de VZF gestimuleerd om 'goed (beter) te besturen' waarbij de aandacht gaat naar open en helder communiceren, inspraak in en participatie aan beleidsprocessen, interne verantwoordings- en controleprocessen, sociaal-maatschappelijke verantwoordelijkheid van de VZF.

In ons jaarverslag willen we hierover dan ook uitvoerig rapporteren / communiceren aan al onze stakeholders, zijnde clubs, leden, sporters, sympathisanten.

Werking Raad van Bestuur

Vergoeding bestuursleden

De bestuurders van de Raad van Bestuur van de Vlaamse Zwemfederatie hebben in 2018 geen vergoedingen ontvangen voor hun bestuurdersfunctie. De bestuurders krijgen enkel de verplaatsingskosten volgens de wettelijk vastgelegde forfaitaire kilometervergoeding.

In 2018 werd aan de leden van Raad van Bestuur 5091,40€ verplaatsingskosten betaald.

Belangenconflicten

In 2018 werden geen belangenconflicten tijdens de Raad van Bestuur opgenomen in het register.

Samenstelling

In 2018 zijn er op de AV enkele bestuurswijzigingen doorgevoerd in de Raad van Bestuur van de Vlaamse Zwemfederatie. Er werd een nieuw profiel uitgeschreven, nl. bestuurder Ethisch verantwoord sporten en er werd afscheid genomen van bestuurder recreatieve sportbeoefening Maurice Van de Voorde.

Werden herverkozen voor een nieuw mandaat van 4 jaar:

- Johnny Van der Straeten: bestuurder Topsport 2018 – 2022
- Tom Callewaert: bestuurder Financiën 2018 – 2022
- Laurent Samyn: bestuurder Juridische zaken 2018 – 2022

Werden nieuw verkozen voor een mandaat van 4 jaar:

- Hendrik Wallijn: bestuurder Ethisch verantwoord sporten: 2018 – 2022
- Pieter Jan Van Gerven: bestuurder recreatieve sportbeoefening: 2018 – 2022

Werking Commissies

Sinds 2018 zetelt er in elke Vlaamse Sportcommissie ook een personeelslid zodanig dat er een betere communicatie is en opvolging van de acties zoals gesteld in het beleidsplan. De werking van de Vlaamse Sportcommissie wordt besproken in de afzonderlijke sportieve jaarverslagen

Indicatoren Goed Bestuur

Het Goed Bestuur binnen de VZF wordt jaarlijks geëvalueerd op basis van harde en zachte indicatoren

Harde indicatoren Goed Bestuur

Er werden 93 harde indicatoren vastgelegd waarop een federatie wordt beoordeeld, waarbij voor iedere indicator wordt geëvalueerd of er aan voldaan is of niet. Deze indicatoren worden geclusterd binnen 3 dimensies: transparantie, democratie, interne verantwoording en controle. Hieronder vind je een overzicht van de scores per dimensie en een vergelijking met alle federaties. In bijlage 1 vind je een overzicht van alle 93 indicatoren waarop wordt beoordeeld en de mate waarin de VZF hieraan voldoet.

Overzicht score VZF per rubriek

Onderdeel	Totaalscore 2017	Totaalscore 2018
Transparantie (28 indicatoren)	66,67%	94,44%
Democratie (21 indicatoren)	61,11%	63,89%
Interne verantwoording en controle (44 indicatoren)	56,06%	72,73%
Totaal	60,92%	76,73%

Overzicht scores andere federaties 2017

	Transparantie	Democratie	Interne verantwoording	Globaal
Gem. score/SF (47SF)	66%	58% (uniSF) 56% (multiSF)	50% (uniSF) 66% (multiSF)	57% (uniSF) 63% (multiSF)
Hoogste score SF	96%	100%	100%	89%
Laagste score SF	29%	11%	13%	23%
Aantal SF met score > 70%	15	11	7	12
Aantal SF met score < 50%	8	14	21	16
Aantal SF met score > 50%	39 (83%)	33 (70%)	26 (55%)	31 (66%)

De VZF scoorde in 2017 licht boven het gemiddelde van de andere federaties, met uitzondering van “Interne verantwoording” waarop de multisportfederaties gemiddeld beter scoorden.

In 2018 gaan we er op alle dimensies op vooruit en stijgen we **stijgen van 61% naar 77%**, dankzij de inspanningen die het afgelopen jaar genomen zijn.

A) Dimensie Transparantie

De VZF scoort heel goed op transparantie, alle verslagen, reglementen, statuten zijn snel terug te vinden op de website. Volgende informatie werd in het jaarverslag 2018 toegevoegd waardoor we **94,44%** scoren op dit onderdeel:

- Rapportering over de vergoedingen van bestuursleden
- Rapportering hoe de federatie omgaat met de code goed bestuur en motivering eventuele afwijkingen van de code
- Rapportering over bestuurswijzigingen
- Rapportering over belangenconflicten

De 100% werd niet behaald gezien de VZF haar financiële cijfers niet publiek maakt op onze website, maar ervoor kiest om deze enkel naar de clubs door te sturen voor de Algemene Vergadering. Hierdoor voldoen

we niet volledig aan indicator 1.2 – publicatie Beleidsplan (inclusief Luik 2 Financieel gedeelte). In 2019 zal worden bekeken of de VZF deze ook op de website publiceert.

B) Dimensie Democratie:

Voor wat betreft de dimensie Democratie zijn er in 2018 2 initiatieven genomen waardoor we **van 61% naar 64%** klimmen:

- 2.1 De bestuurdersprofielen werden aangepast in het huishoudelijk reglement, deze en andere aanpassingen werden goedgekeurd op de AV
- 2.4 De VZF heeft de mandaten van de leden van de raad van bestuur beperkt in de tijd, de maximale aaneengesloten zittingsperiode is niet langer dan 12 jaar.

Onderstaande acties worden in 2019/2020 genomen:

1) Bestuurdersprofielen

- Document opmaken dat vastlegt dat de rvb periodiek én bij het ontstaan van elke vacature de reële en gewenste profielen evalueert

2) In het huishoudelijk reglement zal een aanwezigheidsquorum voor de Algemene Vergadering worden toegevoegd

3) Bestuursvergaderingen RvB

- In HR procedure opnemen voor het opstellen van de agenda, voor het verloop van bestuursvergaderingen & voor de goedkeuring van de besluiten
- de toezichhoudende rol van de voorzitter in deze procedures vastleggen

2) Introductieprocedure nieuwe bestuurders

- In 2018 werden de 2 nieuwe bestuurders uitvoerig geïntroduceerd door de Algemeen Directeur, doch deze procedure werd nog niet opgenomen in het Huishoudelijk Reglement:
 - Gestandaardiseerde introductieprocedure voor nieuwe bestuurders op nemen in het HR
 - Procedure voorziet in een individueel gesprek met de voorzitter
 - Procedure voorziet dat elk nieuw bestuurslid een benoemingsbrief krijgt
 - Procedure voorziet dat elk nieuw bestuurslid de statuten, het intern reglement en het beleidsplan ontvangt

C) Dimensie “Interne verantwoording en controle”

Op deze dimensie gaan we binnen de VZF het meest vooruit, van 56% naar 73%.

Voor wat betreft deze dimensie zijn er in 2018 volgende initiatieven genomen:

3.2 Worden de functies van voorzitter van de raad van bestuur en die van directeur in de praktijk niet gecumuleerd

3.5 Er had in september 2018 een functioneringsgesprek plaats tussen (minstens) één lid van de rvb en de directeur

3.10 In het huishoudelijk reglement is procedure opgenomen dat leden van de raad van bestuur in bepaalde beslissingen waarin er sprake is van een belangenconflict niet mogen deelnemen aan de stemming

Onderstaande initiatieven worden in 2019/2020 in orde gebracht:

1. Afbakening van de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de directeur (of personen die de dagelijkse leiding hebben):
 - In HR te zetten hoe de taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden tussen directieleden onderling verdeeld zijn
 - In HR te zetten welke beslissingen de directie en welke het bestuur toekomen
 - In HR een duidelijke (financiële) grens te zetten wanneer directie dan wel rvb bevoegd is voor het afsluiten van contracten met externe partijen?
 - Timing: 2019

2. Beleidsplan
 - Jaarlijks het jaar(actie)plan voorleggen en laten goedkeuren door de AV
 - Timing: 2019

3. Rekeningnazichters
 - werking, taken en samenstelling worden in het HR verder gewerkt en herbenoemd tot financieel auditcomité
 - Timing: 2019

4. Gedragscode
 - waarborgen dat alle relevante actoren op de hoogte zijn van de gedragscode
 - Alle leden van de RvB tekenden een gedragscode die ook online zal worden gezet en verder geïntegreerd wordt binnen het personeel en directie.
 - Timing: 2019

5. Procedure belangenconflicten en in de statuten opnemen dat de cumulatie van de functies van voorzitter van de raad van bestuur en die van directeur niet mogelijk is
 - Nog verder uit te werken
 - Timing: 2020

Zachte indicatoren Goed Bestuur

Sport Vlaanderen heeft naast de harde indicatoren, ook 19 zachte indicatoren vastgelegd met getrapte niveaus. Als federatie kies je zelf welk op welke indicator wordt ingezet, welk niveau we wensen te behalen per gekozen indicator en de timing die we vooropstellen

Ingediend 2016

Bij het indienen van het Beleidsplan 2017-2020 heeft de VZF m.b.t. goed bestuur zich beperkt tot 2 indicatoren die het nauwst aansloten bij de globale beleidsdoelstellingen. Hiervoor werd bewust gekozen aangezien er een bestuurswissel was ingepland n.a.v. pensionering Secretaris Generaal Fernand Van Huyneghem in augustus 2017.

Volgende doelstellingen zijn oorspronkelijk opgenomen als inspanningsverbintenis in de Samenwerkingsovereenkomst met Sport Vlaanderen:

Indicator 5: De organisatie heeft een gedifferentieerde, evenwichtige en competente raad van bestuur			
TRAP 0	= NIVEAU DECEMBER 2016		
TRAP 1	= TE BEHALEN INDICATORNIVEAU - 2018		

		Link met beleidsplan/tijdslijn	
Te behalen indicatoren:		Actie n°	Periode
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.		A1.1.5	2017-2018
Die profielen worden ter goedkeuring aan de algemene vergadering voorgelegd.		A1.1.7	2018
De raad van bestuur evalueert de reële en de gewenste profielen periodiek (bij het opmaken van haar 4-jaarlijks beleidsplan) en bij het ontstaan van elke vacature.		A1.1.3	2020
Indicator 13: De raad van bestuur delegeert op gepaste wijze taken aan comités.			
TRAP 0 = NIVEAU DECEMBER 2016			
TRAP 2 = TE BEHALEN INDICATORNIVEAU - 2018			
		Link met beleidsplan/tijdslijn	
Te behalen indicatoren:		Actie n°	Periode
De raad van bestuur legt het doel, de gedelegeerde taken en bevoegdheden, samenstelling en rapporteringsverplichtingen van de comités vast in het intern reglement.		A1.1.5	2017-2018
De raad van bestuur behoudt te allen tijde de bevoegdheid voor het nemen van belangrijke beslissingen en het uiteenzetten van de strategie.		A1.1.5	2017-2018

N.a.v. het ontslag van de nieuwe Algemeen Directeur in september 2018, werd in november 2018 een stand van zaken opgemaakt, alle zachte indicatoren geëvalueerd. We constateren dat er in 2017/2018 meer werd gerealiseerd dan oorspronkelijk als doelstelling is vooropgesteld.

In onderstaande tabel vind je een overzicht van het niveau op moment dat het beleidsplan werd ingediend. Het gerealiseerde niveau in 2018 staat onderlijnd.

We beslisten eind 2018, tijdens het jaarlijkse evaluatiemoment Goed Bestuur, met de Raad van Bestuur om ambitieuzer te zijn en de vooropgestelde doelstellingen aan te passen. In onderstaande tabel staat vind je het (nieuw) gestelde niveau dat we wensen te behalen in 2020 in het rood terug.

Onderdeel	2016*	2017	2018	2019	2020
1. De organisatie publiceert een jaarverslag	1	1	1	1	1
2. De organisatie rapporteert over het omgaan met de code goed bestuur in Vlaamse sportfederaties	0	1	<u>2</u>	2	2
3. De website van de organisatie vermeldt basisinformatie over de aangesloten clubs	3	3	3	3	4
4. De organisatie heeft gelimiteerde ambtstermijnen	0	0	<u>2</u>	2	2
5. De organisatie heeft een gedifferentieerde, evenwichtige en competente raad van bestuur	1	1	1	1	1
6. De organisatie betreft interne belanghebbenden in haar beleid	2	2	2	2	2
7. De organisatie heeft een beleid inzake sociale verantwoordelijkheid	0	0	0	0	0
8. De organisatie heeft een financieel of auditcomité	3	3	3	3	3
9. De organisatie heeft een gedragscode	0	0	<u>1</u>	1	2
10. De organisatie heeft externe leden in haar raad van bestuur	0	0	0	0	0
11. De organisatie heeft een gepast systeem voor risicobeheersing	1	1	<u>2</u>	2	2
12. De organisatie heeft geschikte klachtenprocedures	1	1	<u>2</u>	2	3
13. De raad van bestuur delegeert op gepaste wijze taken aan comités	0	0	0	0	2

14. De organisatie heeft een beleid inzake de bestrijding van match-fixing	0	0	<u>1</u>	1	2
--	---	---	----------	---	---

* Bij opmaak van het beleidsplan 2017-2018

In bijlage 2 vind je een overzicht met de omschrijving van alle niveaus waarop wordt beoordeeld en de mate waarin de VZF hieraan voldoet of op wil inzetten.

Omschrijving wat werd gerealiseerd in 2018 en ambities tot 2020

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

Tot voorheen werd het “Goed Bestuur” van onze organisatie niet formeel besproken. Dit werd in 2018 standaard op de agenda geplaatst van de Raad van Bestuur, waarbij in de maanden november-december jaarlijks een evaluatie rond “Goed Bestuur” wordt uitgevoerd.

Vooropgesteld eindniveau 2 werd hierbij gehaald (= 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)

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

De VZF heeft altijd per aangesloten club de volgende informatie op de website vermeld: naam, website, adres (enkel gemeente) en email. **Tegen 2020 echter willen we ook het aantal aangesloten leden en het aanbod per club op onze website zetten.**

Indicator 4. De organisatie heeft gelimiteerde ambtstermijnen

Het huishoudelijk reglement werd aangepast. Werd toegevoegd aan IV Raad van Bestuur – artikel 4: Het bestuursmandaat: De maximum aaneengesloten zittingsperiode is niet langer dan 12 jaar.

Vooropgesteld eindniveau 2 werd hierbij gehaald (= Na een bepaald aantal termijnen moeten alle leden van de raad van bestuur minstens een termijn overslaan voordat ze zich opnieuw verkiesbaar kunnen stellen)

Indicator 9. De organisatie heeft een gedragscode

In juni 2018 werd de gedragscode door alle leden van de Raad van Bestuur ondertekend. Hiermee **werd in 2018 niveau 1 behaald** (= De raad van bestuur legt een gedragscode vast die van toepassing is op de leden van de raad van bestuur),

Deze gedragscode zal uitgebreid worden naar intern of huishoudelijk reglement voor het uitvoerend personeel en directie van de VZF. **In 2020 waarbij we niveau 2 dus nastreven** (=De raad van bestuur legt een gedragscode vast die van toepassing is op de leden van de raad van bestuur, de directie en het uitvoerende personeel en verankert deze in de statuten en het intern reglement). Deze zal echter niet in de statuten worden opgenomen aangezien deze nog maar pas zijn aangepast, het intern reglement volstaat.

Indicator 11. De organisatie heeft een gepast systeem voor risicobeheersing

Op de vergaderingen van de raad van bestuur maakt risicobeheer voortaan deel uit van de agenda. Alle mogelijke incidenten worden steeds besproken en beoordeeld. Zie verslag RvB van 19/11 (de waarschijnlijkheid van het mogelijk langer gesloten blijven van het Zwembad Wezenberg met mogelijks afgelasting van de Flanders en de impact hiervan).

Vooropgesteld eindniveau 2 werd hierbij gehaald (= Risicobeheer maakt deel uit van de (vastgelegde) agenda van de raad van bestuur. De raad van bestuur beoordeelt de waarschijnlijkheid en impact van alle mogelijke incidenten)

Indicator 12. De organisatie heeft geschikte klachtenprocedures

Er werd een nieuw tuchtreglement opgemaakt met bijhorende Tuchtcommissie alsook een Ethische Commissie. Teneinde de eventuele beroepen tegen de beslissingen van deze interne organen van de Vlaamse Zwemfederatie door een derde te laten behandelen, zal de Raad van Bestuur stappen ondernemen teneinde na te gaan of een samenwerking met het BAS (Belgisch Arbitragehof voor de Sport) mogelijk is.

Vooropgesteld eindniveau 2 werd hierbij gehaald =

- De raad van bestuur legt procedures vast die atleten en clubs toelaten om in beroep te gaan tegen een sportieve sanctie.
- De raad van bestuur legt procedures vast voor de afhandeling van klachten inzake discriminatie en seksueel grensoverschrijdend gedrag.
- 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.
- De raad van bestuur legt in het intern reglement de beroepsprocedure vast.

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

Tegen **2020** zal het doel, de gedelegeerde taken en bevoegdheden, samenstelling en rapporteringsverplichtingen van de commissies vastgelegd zijn in een intern reglement (**niveau 1**). De raad van bestuur wil hierbij te allen tijde de bevoegdheid behouden voor het nemen van belangrijke beslissingen en het uiteen zetten van de strategie (**niveau 2**).

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

De Raad van Bestuur van de VZF heeft beslist (RvB november 2018) om tegen 2019 een beleid te hebben om te voorkomen dat match-fixing ook haar intrede doet binnen de zwemsport, meer bepaald de waterpolo. Tot op heden is er geen weet van dergelijke praktijken.

- = **Beginniveau 2 werd hierbij gehaald** (= De organisatie onderneemt stappen ter bestrijding van match-fixing)

In 2020 zullen er tuchtregels geïmplementeerd zijn ter bestrijding van match-fixing (**te behalen niveau 3**). Het nieuwe personeelslid, bevoegd voor waterpolo, zal de opdracht krijgen dit uit te werken. Deze regels zullen bevatten:

- (1) het verbod voor ieder lid van de federatie om een weddenschap te plaatsen gerelateerd aan jeugdcompetities en een wedstrijd of competitie waarop hij/zij (in)direct invloed kan uitoefenen en om vertrouwelijke informatie te verspreiden waar redelijkerwijs van kan worden verwacht dat deze gebruikt kan worden in het kader van een weddenschap;
- (2) de plicht voor ieder lid 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.

Bijlage 1: VZF score 2018 Harde Indicatoren

Naam sportfederatie :		Vlaamse Zwemfederatie vzw				
Score Goed Bestuur - harde indicatoren 2018						
	Indicator	Deelindicator	Ja/Nee/Nvt	Score deelindicator	Score indicator	
1. DIMENSIE TRANSPARANTIE						
1.1	De organisatie publiceert haar statuten, interne reglementen, organigram en sportregels op haar website. Deze documenten zijn gemakkelijk terug te vinden en voor iedereen toegankelijk.	Publiceert de organisatie de meest recente versie van de statuten, interne reglementen, organigram, sportregels op haar website?	ja	1	1	
		Zijn deze documenten voor iedereen toegankelijk en terug te vinden via (doorklikken op) de homepagina?	ja	1		
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?	nee	0	0,5	
		Is dat document voor iedereen toegankelijk en terug te vinden via (doorklikken op) de homepagina?	ja	1		
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	1	1	
		Publiceert de organisatie de jaarverslagen van de 4 voorgaande jaren?	ja	1		
		Zijn deze documenten voor iedereen toegankelijk en terug te vinden via (doorklikken op) de homepagina?	ja	1		
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. Deze documenten zijn eenvoudig 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	1	1	
		Geven de notulen een samenvatting van de besprekingen en de (motivering van) de beslissingen weer?	ja	1		
		Wordt een publieke versie van de notulen van alle vergaderingen van de raad van bestuur van de afgelopen 12 maanden gepubliceerd?	ja	1		
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	1	1	
		Geven de notulen een samenvatting van de besprekingen en de resultaten van de stemmingen weer?	ja	1		
		Publiceert de organisatie de notulen van de algemene vergaderingen die de afgelopen vier jaar plaatsvonden?	ja	1		
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	1	1	
		Wordt voor elk lid van de raad van bestuur de start- en einddatum van het mandaat vermeld?	ja	1		
		Wordt het aantal en de duurtijd van de voorgaande mandaten vermeld (indien van toepassing)?	ja	1		
1.7	De organisatie rapporteert in het jaarverslag op geanonimiseerde of geaggregeerde wijze over de remuneratie van de leden van de raad van bestuur.	Rapporteert de organisatie in het jaarverslag op geanonimiseerde of geaggregeerde wijze over de bestuursvergoeding van de leden van de raad van bestuur en de voordelen in natura?	ja	1	1	
1.8	De organisatie rapporteert in het jaarverslag op geanonimiseerde wijze over de verklaringen van belangenconflicten en de goedgekeurde besluiten waarbij sprake is van belangenconflicten.	Rapporteert de organisatie in het jaarverslag op geanonimiseerde wijze over de verklaringen van belangenconflicten en de goedgekeurde besluiten waarbij sprake is van belangenconflicten?	ja	1	1	
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?	ja	1	1	
		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?	ja	1		
		Geeft de organisatie in het jaarverslag aan welke bestuurswijzigingen in de afgelopen 12 maanden zijn doorgevoerd en welke wijzigingen worden gepland?	ja	1		

2. DIMENSIE DEMOCRATIE					
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?	ja	1	0,75
		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?	ja	1	
		Zijn deze profielen goedgekeurd door de Algemene Vergadering?	ja	1	
		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	0	
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	0	0
		Wordt de toezichhoudende rol van de voorzitter op deze procedure vastgelegd in het document?	nee	0	
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?	nee	0	0
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 geldt?	ja	1	1
		Wordt in de statuten van de organisatie vastgelegd dat er voor bestuursfuncties een maximale aaneengesloten zittingsperiode van 12 jaar geldt?	ja	1	
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?	ja	1	1
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	1	1
2.7	De organisatie stelt een gestandaardiseerde introductieprocedure in voor nieuwe leden van de raad van bestuur zodat alle leden voldoende kennis hebben over de organisatie en haar omgeving.	Beschikt de organisatie over een document waarin een gestandaardiseerde introductieprocedure voor nieuwe bestuurders is vastgelegd?	nee	0	0
		Voorziet deze procedure in een individueel gesprek met de voorzitter van de raad van bestuur?	nee	0	
		Ontvangt elk nieuw lid van de raad van bestuur ontvangt een benoemingsbrief waarin wordt beschreven op basis van welk profiel zij/hij werd aangezocht?	nee	0	
		Ontvangt elk nieuw lid een exemplaar van de statuten en het intern reglement van de organisatie, alsook het meerjarenbeleidsplan?	nee	0	
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	1	1
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?	ja	1	1

3. DIMENSIE INTERNE VERANTWOORDING EN CONTROLE					
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?	ja	1	1
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	1	1
		Verbieden de statuten van de organisatie de cumulatie van de functies van voorzitter van de raad van bestuur en die van directeur?	ja	1	
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 raad van bestuur?	nee	0	0
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	1	0,25
		Indien er meerdere personen een directiefunctie bekleden, maakt het document dan duidelijk hoe de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden tussen de directieleden onderling verdeeld zijn?	nee	0	
		Wordt in dat document bepaald welke beslissingen aan de directie worden overgelaten en welke beslissingen aan het bestuur toekomen?	nee	0	
		Wordt inzake het afsluiten van contracten met externe partijen een duidelijke (financiële) grens gedefinieerd die bepaalt of de directie dan wel de raad van bestuur bevoegd is?	nee	0	
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?	ja	1	1
		Werd het verslag van het functioneringsgesprek goedgekeurd door de raad van bestuur?	ja	1	
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, de missie en de strategie van de organisatie zijn beschreven dat werd goedgekeurd door de algemene vergadering?	ja	1	0,666666667
		Heeft de organisatie voor het komende (boek)jaar een door de algemene vergadering goedgekeurd jaarplan dat is afgeleid van het meerjarenplan?	nee	0	
		Heeft de organisatie voor het komende (boek)jaar een door de algemene vergadering goedgekeurde jaarbegroting die is afgeleid van de meerjarenbegroting?	ja	1	
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?	ja	1	0,666666667
		Beschikt de organisatie over een document waarin de werking, taken en samenstelling (minstens één onafhankelijk persoon) van het financieel of auditcomité zijn vastgelegd?	nee	0	
		Heeft het financieel of auditcomité de meest recente jaarrekening goedgekeurd en hierover verslag uitgebracht aan de algemene vergadering?	ja	1	

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?	ja	1	1
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	1	0,75
		Bevat deze code minstens volgende elementen: de verplichting om integer te handelen, een onkostenregeling, een geschenkenregeling en regels inzake belangenvermenging?	ja	1	
		Werd de code ondertekend door alle leden van de raad van bestuur, de directieleden en personeelsleden?	ja	1	
		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	0	
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?	ja	1	0,666666667
		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	0	
		Waarborgen deze procedures dat leden van de raad van bestuur in bepaalde beslissingen waarin er sprake is van een belangenconflict niet mogen deelnemen aan de stemming?	ja	1	
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	1	1
		Voorziet dit 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?	ja	1	
				Totaalscore	22,25
				Maximale totaalscore	29
				Totaal scorepercentage	76,72%
				Dimensie transparantie	94,44%
				Dimensie democratie	63,89%
				Dimensie interne verantwoording en controle	72,73%

Bijlage 2: omschrijving zachte indicatoren en deelindicatoren

Criteriaum voor evaluatie	2016	2017	2018	2019	2020
1. De organisatie publiceert een jaarverslag	1	1	1	1	1
0 De organisatie publiceert het laatste jaarverslag niet op haar website.					
1 De organisatie bezorgt haar leden en interne belanghebbenden een uitgebreid jaarverslag, inclusief financieel verslag en verslagen van de comité/commissies.	x	x	x	x	x
2 De raad van bestuur legt zovuldige interne procedures vast die leiden tot tijdige en nauwgezette interne rapportering in het kader van het jaarverslag en ziet toe op de naleving hiervan.	-	-	-	-	-
3 Het jaarverslag <ul style="list-style-type: none"> - vermeldt de visie en missie en de strategische doelstellingen van de organisatie en hoe de organisatie deze 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 raad van bestuur en geeft aan welke bestuurders kwalificeren als externe bestuurders - geeft een overzicht van de relevante nevenfuncties van de leden van de raad van bestuur - 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 dezez tracht te beheersen - bevat de bestuurs- en competentieprofielen die door de organisatie werden vastgesteld - rapporteert op individuele of geaggregeerde wijze over de remuneratie van de leden van de raad van bestuur* - bevat verslagen over door de organisatie (mede) georganiseerde kampioenschappen en evenementen - rapporteert over het omgaan met de code goed bestuur in Vlaamse sportfederaties 	-	-	-	-	-
4 *De drie meest recente jaarverslagen worden gepubliceerd op de website van de organisatie. *Bevat een remuneratieverslag	-	-	-	-	-
2. De organisatie rapporteert over het omgaan met de code goed bestuur in Vlaamse sportfederaties	0	1	2	2	2
0 De organisatie rapporteert niet over het omgaan met de code goed bestuur in Vlaamse sportfederaties.					
1 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 dit beargumenteerd toegelicht, volgens het 'pas toe of leg uit'-principe. In het laatste verschenen jaarverslag wordt aangegeven welke bestuurswijzigingen in de afgelopen 12 maanden zijn doorgevoerd en welke wijzigingen worden gepland.	-	x	x	x	x
2 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.	-	-	x	x	x
3 *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 dit beargumenteerd toegelicht, volgens het 'pas toe of leg uit'-principe.	-	-	-	-	-
4 De organisatie maakt van goed bestuur een vast agendapunt op de algemene vergadering om het democratisch debat over dit thema te stimuleren. Een (adviserende) stemming wordt georganiseerd over beleidskeuzes inzake goed bestuur.	-	-	-	-	-
3. De website van de organisatie vermeldt basisinformatie over de aangesloten clubs	3	3	3	3	4
0 De organisatie neemt geen stappen om informatie over de aangesloten clubs te publiceren.					
1 De organisatie houdt een register bij met informatie over de aangesloten clubs.*	x	x	x	x	x
2 *De organisatie publiceert het aantal aangesloten clubs op de website.	x	x	x	x	x
3 De organisatie publiceert per aangesloten club de volgende informatie op de website: naam, website, adres en email.	x	x	x	x	x
4 De organisatie publiceert <ul style="list-style-type: none"> - het aantal (individuele) aangesloten leden op de website - per aangesloten club het competitieve en/of recreatieve sportaanbod 	-	-	-	-	x
4. De organisatie heeft gelimiteerde ambtstermijnen	0	0	2	2	2
0 De mandaten van de leden van de raad van bestuur zijn niet beperkt in de tijd.					
1 De mandaten van een deel van de leden van de raad van bestuur (bijvoorbeeld van de voorzitter) zijn beperkt in de tijd.*	-	-	x	x	x
2 *De mandaten van alle leden van de raad van bestuur zijn beperkt in de tijd. Na een bepaald aantal termijnen moeten alle leden van de raad van bestuur minstens een termijn overslaan voordat ze zich opnieuw verkiesbaar kunnen stellen.*	-	-	x	x	x
3 *Na een bepaald aantal termijnen kunnen alle leden van de raad van bestuur zich niet meer verkiesbaar stellen. De voorzitter van de raad van bestuur moet verplicht aftreden na twee termijnen en kan hierna niet aanblijven als bestuurder.* De maximale aaneengesloten zittingsperiode van alle leden overschrijdt de 12 jaar niet.	-	-	-	-	-
4 *De mandaten van alle leden van de raad van bestuur zijn beperkt in de tijd en zijn eenmaal hernieuwbaar (zonder uitzondering).	-	-	-	-	-

5.	De organisatie heeft een gedifferentieerde, evenwichtige en competente raad van bestuur	1	1	1	1	1
0	De organisatie onderneemt geen stappen om een gedifferentieerde, evenwichtige en competente raad van bestuur te bekomen.					
1	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. Deze 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.	x	x	x	x	x
2	De organisatie kan aantonen dat bij de opmaak van deze profielen is gestreefd naar een gedifferentieerde samenstelling van de raad van bestuur inzake genderverhoudingen, leeftijd en /of etniciteit.	-	-	-	-	-
3	Een benoemingscomité identificeert hiaten inzake de vaardigheid, deskundigheid en gedifferentieerde samenstelling van de raad van bestuur.	-	-	-	-	-
4	Minstens 25 % van de leden van de raad van bestuur is van het geslacht dat het minst vertegenwoordigd is.	-	-	-	-	-
6.	De organisatie betreft interne belanghebbenden in haar beleid	2	2	2	2	2
0	De organisatie betreft interne belanghebbenden niet in haar beleid.					
1	De organisatie communiceert belangrijke beslissingen aan haar leden en motiveert deze.	x	x	x	x	x
2	In het kader van het opstellen van meerjarenbeleidsplannen worden interne belanghebbenden geconsulteerd.	x	x	x	x	x
3	De organisatie onderneemt acties om via sociale media interne belanghebbenden te betrekken.* 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.*	-	-	-	-	-
4	*De organisatie ontwikkelt en implementeert een communicatiestrategie om via sociale media interne belanghebbenden te betrekken. *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.	-	-	-	-	-
7.	De organisatie heeft een beleid inzake sociale verantwoordelijkheid	0	0	0	0	0
0	De organisatie onderneemt geen stappen inzake sociale verantwoordelijkheid.					
1	De raad van bestuur onderzoekt de mogelijkheid om acties te ondernemen inzake sociale verantwoordelijkheid door informatie in te winnen bij externen.	-	-	-	-	-
2	De organisatie onderneemt acties inzake sociale verantwoordelijkheid die zich toespitsen 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.*	-	-	-	-	-
3	*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.	-	-	-	-	-
4	Het beleid is onder meer gericht op het verzamelen en delen van kennis en goede praktijkvoorbeelden en het stimuleren van actie onder de leden.	-	-	-	-	-
8.	De organisatie heeft een financieel of auditcomité	3	3	3	3	3
0	De organisatie heeft geen financieel of auditcomité en onderneemt geen stappen in die richting.					
1	Minstens één onafhankelijk en deskundig persoon (deze maakt geen deel uit van de organisatie) controleert op jaarlijkse basis het financiële verslag (balans, resultatenrekening en toelichtingen).	x	x	x	x	x
2	De organisatie implementeert de werking, taken en samenstelling (minstens één onafhankelijk persoon) van het comité in de statuten en het intern reglement.	x	x	x	x	x
3	Het comité is de voorbije maanden minstens eenmaal samengekomen om het financiële verslag te bespreken en heeft hierover gerapporteerd aan de algemene vergadering.	x	x	x	x	x
4	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).	-	-	-	-	-
9.	De organisatie heeft een gedragscode	0	0	1	1	2
0	De organisatie heeft geen gedragscode en onderneemt geen stappen in die richting.					
1	De raad van bestuur legt een gedragscode vast die van toepassing is op de leden van de raad van bestuur.*	-	-	x	x	x
2	*De raad van bestuur legt een gedragscode vast die van toepassing is op de leden van de raad van bestuur, de directie en het uitvoerende personeel en verankert deze in de statuten en het intern reglement.	-	-	-	-	x
3	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 raad van bestuur onderneemt stappen om te waarborgen dat alle relevante actoren op de hoogte zijn van de inhoud van de code en deze begrijpen. De raad van bestuur heeft de algemene vergadering in kennis gesteld van de code. De leden van de raad van bestuur, de directie en het uitvoerende personeel hebben de code ondertekend.	-	-	-	-	-
4	De raad van bestuur legt een procedure vast in het intern reglement voor de afhandeling van klachten op basis van de code.	-	-	-	-	-

10. De organisatie heeft externe leden in haar raad van bestuur	0	0	0	0	0
0 In de raad van bestuur zetelt geen extern lid en de organisatie onderneemt geen stappen om externe leden aan te trekken.					
1 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	-	-	-	-	-
2 De organisatie laat zich in haar zoektocht naar geschikte externe leden bijstaan door externen en/of een benoemingscomité.	-	-	-	-	-
3 De raad van bestuur heeft minstens één lid dat kwalificeert als extern lid.*	-	-	-	-	-
4 *Minstens 25% van de raad van bestuur bestaat uit externe leden.	-	-	-	-	-
11. De organisatie heeft een gepast systeem voor risicobeheersing	1	1	2	2	2
0 De organisatie onderneemt geen stappen inzake risicobeheersing.					
1 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.	x	x	x	x	x
2 Risicobeheer maakt deel uit van de (vastgelegde) agenda van de raad van bestuur. De raad van bestuur beoordeelt de waarschijnlijkheid en impact van alle mogelijke incidenten	-	-	x	x	x
3 Op basis hiervan worden formele strategieën ontwikkeld en uitgevoerd om risico's te beperken of elimineren. Deze strategieën worden op regelmatige basis geëvalueerd.	-	-	-	-	-
4 Bij de planning van grote projecten wordt een uitgebreide risicoanalyse uitgevoerd. Bij de organisatie van een groot evenement bijvoorbeeld moeten de mogelijke positieve 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.	-	-	-	-	-
12. De organisatie heeft geschikte klachtenprocedures	1	1	2	2	3
0 De organisatie heeft geen formele klachtenprocedure.					
1 De raad van bestuur legt een klachtenprocedure vast in het intern reglement.	x	x	x	x	x
2 De raad van bestuur legt procedures vast die atleten en clubs toelaten om in beroep te gaan tegen een sportieve sanctie. De raad van bestuur legt procedures vast voor de afhandeling van klachten inzake discriminatie en seksueel grensoverschrijdend gedrag. 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.* De raad van bestuur legt in het intern reglement de beroepsprocedure vast.	-	-	x	x	x
3 De raad van bestuur legt procedures vast voor de afhandeling van klachten inzake de schending van de gedragscode.	-	-	-	-	x
4 *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. De procedures voorzien, op basis van de ernst van de klacht, het instellen van een duidelijk omschreven bemiddelingsprocedure, onderzoeksprocedure, een onafhankelijk tribunaal en tussentijdse maatregelen. De procedures voorzien dat de klacht indien noodzakelijk aan de bevoegde (publieke) autoriteiten wordt doorgegeven.	-	-	-	-	-
13. De raad van bestuur delegeert op gepaste wijze taken aan comités	0	0	0	0	2
0 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.					
1 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.	-	-	-	-	x
2 De raad van bestuur behoudt te allen tijde de bevoegdheid voor het nemen van belangrijke beslissingen en het uiteen zetten van de strategie.	-	-	-	-	x
3 Het intern reglement bepaalt dat de comités de mogelijkheid hebben hun adviezen/beslissingen toe te lichten. Het intern reglement bepaalt dat in het geval de raad van bestuur besluit af te wijken van een advies/beslissing van een comité, dit gemotiveerd wordt toegelicht.	-	-	-	-	-
4 De raad van bestuur stelt gewenste profielen op voor de leden van de comités.	-	-	-	-	-

14. De organisatie heeft een beleid inzake de bestrijding van match-fixing	0	0	1	1	2
0 De organisatie onderneemt geen stappen ter bestrijding van match-fixing.					
1 De organisatie onderneemt stappen ter bestrijding van match-fixing.	-	-	x	x	x
2 De organisatie implementeert tuchtregels ter bestrijding van match-fixing. Deze regels bevatten (1) het verbod voor ieder lid van de federatie om een weddenschap te plaatsen gerelateerd aan jeugdcompetities en een wedstrijd of competitie waarop hij/zij (in)direct invloed kan uitoefenen en om vertrouwelijke informatie te verspreiden waar redelijkerwijs van kan worden verwacht dat deze gebruikt kan worden in het kader van een weddenschap; (2) de plicht voor ieder lid 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.	-	-	-	-	x
3 De organisatie implementeert concrete doelstellingen en acties gericht op de voorlichting van topsporters, talentvolle atleten, trainers, scheidsrechters en clubs.	-	-	-	-	-
4 De organisatie onderzoekt de risico's inzake match-fixing en onderneemt gepaste acties om deze te minimaliseren. De organisatie stelt een verantwoordelijke aan die binnen de organisatie fungeert als contactpunt inzake match-fixing. Deze persoon is verantwoordelijk voor het verzorgen van initiatieven rond de bestrijding van match-fixing, het ontvangen van informatie omtrent (mogelijke) match-fixing, het onderhouden van goede relaties met evoegde autoriteiten en het onderzoeken van en verzamelen van informatie omtrent mogelijke gevallen van match-fixing.	-	-	-	-	-