

Verslag Raad van Bestuur FROS Multisport Vlaanderen

Dinsdag 18 juni 2019

Gent

Aanwezig: Geert Gysel, Gunther Herregodts, Louis Vets, Patrick De Mazière, Jeffrey Ghequière, Martine Verheyen, Leen Vanderheyden, Micha Vanlessen en Chris Vanderoye (ad hoc).

Verontschuldigd: Hubert Mattens, Eric Kussener,

Afwezig: Patrick Van Acker, Hugo Cassimon (vergist van datum)

Patrick De Mazière opent de vergadering, Geert Gysel sluit later aan.

Patrick De Mazière heet alle bestuurders welkom. Ook Leen werd door de voorzitter op de RVB uitgenodigd. Tijdens de laatste bestuursvergadering werd beslist om Leen op de hoogte te brengen van het feit dat haar aanwezigheid in de RvB “niet meer verwacht wordt”, hetgeen haar ook zo werd meegedeeld in een aangetekend schrijven. Dit is geen ontslag uit de RvB, want het komt alleen de Algemene Vergadering toe bestuurders te benoemen en te ontslaan. Leen heeft verkozen toch aanwezig te zijn, maar zal gevraagd worden de zaal te verlaten wanneer haar dossier wordt besproken.

Leen merkt op dat ze zich graag ook gehoord wil voelen in het kader van haar dossier. Dat kan uiteraard voor de RVB maar als er gedebatteerd en gestemd wordt dan moet ze de vergadering verlaten. Er wordt gevraagd door Patrick om de volgorde van de agenda te wijzigen zodat de voorzitter zeker aanwezig is bij de behandeling van punt 1 en 2. De RVB keurt dit goed. In het verslag worden de punten echter opgenomen zoals voorzien in de uitnodiging. De punten 1 en 2 werden echter op het einde van de vergadering besproken.

1. Verslag vorige vergadering 25.04.2019

De voorzitter meldt dat er 2 versies zijn van het verslag van de vorige RVB. (zoals dat ook trouwens geldt voor de vorige twee verslagen van de RVB)

Er is een verslag dat onder andere ook gebruikt wordt voor de publicatie op de website. De personeelsleden die ook bestuurder zijn, hebben deze versie ontvangen. De overige bestuurders hebben een andere versie. Deze versie is uitgebreid met **vertrouwelijke personeel gerelateerde** items en wijkt (alleen) op dat vlak af van het standaardverslag dat op de website gepubliceerd wordt.

=> De RvB keurt het verslag goed.

2. Personeel

- *Loonhuis en functiebeschrijvingen*
Cfr. punt 5: Begeleidingstraject Kwadraet: STAVAZA
- *Update dossier Leen*
De aanwezige personeelsleden verlaten de vergadering.

- *Maaltijdcheques*
De aanwezige personeelsleden verlaten de vergadering.
Er wordt voorgesteld om het bedrag van de maaltijdcheques aan te passen en voor alle medewerkers tot hetzelfde bedrag op te trekken.
Chris Vanderoye heeft 2 simulaties voorbereid. De financiële impact van de verhoging naar 6€ alsook naar 7€ voor alle medewerkers buiten het management. Deze worden aan de bestuurders bezorgd

=> De RvB gaat akkoord met simulatie 2.

- *Re-integratietraject Filip*
Tijdens de vorige RVB werd beslist dat FROS de procedure re-integratie zou opstarten. Bijna simultaan heeft de arbeidsarts van de mutualiteit (van Filip) het re-integratietraject opgestart met als gevolg dat Filip De Leeuw zich op 4/7 bij de arbeidsarts van Arista voor een medisch onderzoek (= onze arbeidsgeneeskundige dienst) moet aanmelden. De procedure werd dus uiteindelijk niet door FROS opgestart.
Na dit medisch onderzoek zal in er in principe vrij snel een verslag van de arbeidsarts volgen. Afhankelijk van zijn beslissing kan FROS als werkgever verdere stappen ondernemen.
- *Aangetekend schrijven Martine Van Den Broeck*
FROS ontving een schrijven (gestuurd vanuit de VDAB en ACV) met de opmerking dat Martine Van Den Broeck niet correct verloond zou worden. Sociare heeft dit gecontroleerd en gemotiveerd dat FROS dit wel degelijk correct uitvoert (zelfs meer dan waartoe FROS verplicht is).

=> De RvB gaat akkoord met het voorstel om de motivatie van Sociare over te nemen en aangetekend te bezorgen aan het ACV, samen met een schrijven vanuit het departement CJSM over een soortgelijke vraag die FROS in het verleden heeft gehad. Ook Martine Van Den Broeck zelf zal hiervan op de hoogte gebracht worden, met het signaal dat ze voor eventuele vragen altijd bij het management terecht kan.

- *Positie Jurgen Dewulf*
Jurgen heeft binnen het traject van Kwadraet spontaan een prominente rol opgenomen en zijn affiniteit getoond voor human resources en andere personeelsmaterie. Dit is voor onze organisatie een nieuwe rol die vooral voortvloeit uit het opgestarte traject rond zelfsturing en deze rol werd binnen FROS nog niet opgenomen. Daarom wordt de vraag gesteld aan de RvB om Jurgen daarin officieel te benoemen en hem deze extra verantwoordelijkheid toe te kennen. Het moet ook duidelijk zijn in de organisatie en naar de medewerkers toe dat Jurgen wordt opgenomen in het managementteam. De functie zal nog verder in detail worden beschreven waarbij ook de extra verantwoordelijkheden zullen worden benoemd. Dit werd ook al geduid bij het personeel op 6/06 bij de aanvang van de groepssessie met Kwadraet.

=> De RvB gaat akkoord om dit officieel te bevestigen vanaf 1 juli.

3. Begrotingscontrole 2019: subsidies Sport Vlaanderen

De rapportering van de leden (ledenaantal 2018) die tegen 15/09/2018 vanuit onze CRM werden opgeladen op het platform van Sport Vlaanderen moest aan bepaalde vormvereisten voldoen. Sport Vlaanderen werkt sinds 2019 echter met een nieuw (volautomatisch) systeem waarin nog heel wat bugs zitten/zaten. Bijgevolg hebben we pas op 27/05/2019 bericht gekregen dat we slechts 14 dagen de tijd zouden hebben om het - op basis van de door Sport Vlaanderen aangeleverde feedback - aangepaste rapport aan te leveren. Gezien de urgentie hiervan en het feit dat Leen gedurende die periode vaak afwezig was wegens de opname van verlofdagen die ze had ingepland voor outplacement, sollicitatieverlof en haar engagement voor een opleiding, hebben Martine, Chris en Micha beslist om de opvolging van deze rapportering samen met Jolan op te nemen.

Aantal leden: De daling van het eind vorig jaar gerapporteerde ledenaantal van 2018, van ongeveer 60.000 naar 58.000 kan mogelijk te wijten zijn aan de nieuwe vormvereisten van het nieuwe systeem. Ten opzichte van het gesubsidieerde ledenaantal van 2017 gaat het in totaal over een daling van 7000 leden. Aangezien er op 15.09.2019 al opnieuw gerapporteerd moet worden (over de leden en trainers van 2019) zal bekeken worden waaraan de verschillen liggen en hoe deze opgevangen kunnen worden.

Aantal gediplomeerde trainers: door een match van het bestand van Sport Vlaanderen met onze CRM en de personen die als trainer aangeduid stonden, komen we in totaal op 1000 gediplomeerde trainers. Het verlies aan leden kan mogelijk gecompenseerd worden door de registratie van de extra gediplomeerde trainers, maar aangezien het ledenaantal van belang is in meerdere subsidiëeringscriteria/-indicatoren is de invloed ervan op het uiteindelijke resultaat moeilijk in te schatten. 1000 gediplomeerde trainers op 58.000 leden betekent wel dat de norm van 1 op 50 bijna werd behaald. Het is uiteraard belangrijk om onze clubs via verschillende kanalen te blijven sensibiliseren en te wijzen op het belang van het inschakelen en doorgeven van gediplomeerde trainers.

Er is een nieuwe dossierbeheerder van Sport Vlaanderen toegewezen aan FROS: Hanne Gyselbrecht. Zij komt in de plaats van Conny Verhasselt die op haar beurt sinds begin 2019 Patty Braeckman verving.

4. Online ledenapplicatie: STAVAZA, communicatieplan

Martine verwijst naar het overzicht dat Marc Piessens heeft opgemaakt van de 'to do's' voor het online clubportaal (timing, prioriteit, opvolging,...). Marc schatte daarbij in dat hij voldoende tijd had om op 15 juli klaar te zijn. De eerste reacties (Jeffrey, Gunther, Micha) zijn alvast positief. De samenwerking met Prodware blijkt ook vlotter te lopen. Het is belangrijk dat de huidige format van de aansluitingsformulieren (Excel) eenvoudig geïmporteerd kan worden in het online clubportaal.

Voor wat betreft de inhoud en timing van de communicatie naar de clubs verwijst Martine naar het overzicht dat Bente Peeters heeft opgemaakt. Deze laatste heeft laten weten de RvB uitdrukkelijk te willen bedanken voor de kans die ze heeft gekregen om een opleiding marketing en communicatie te volgen, waarvoor ze onlangs ook geslaagd is. Verder is er het idee om oa. te werken met een promo-/instructievideo en zou het goed zijn als er ook een handleiding met screenshots beschikbaar gesteld zou worden.

Gunther merkt op dat het interessant zou kunnen zijn voor de schuttersclubs indien zij zouden kunnen nagaan welke leden een geldige sportschutterslicentie hebben. (link met de CRM SSL) Leen merkt op dat dit misschien niet mag in het kader van GDPR. Gunther vermoedt dat er geen probleem is met het ter beschikking stellen van deze info aangezien FROS deze informatie via de clubs zelf aangeleverd krijgt. Dit zal nog eens expliciet worden nagevraagd bij de DPO.

5. Begeleidingstraject Kwadraet: STAVAZA

De basistraining 'oplossingsgericht coachen' voor alle medewerkers (3 sessies) werd afgerond, terwijl er voor het kernteam (Martine, Chris, Micha, Jurgen - coach de coach) en de trekkersgroep (kernteam + Bente, Geert, Gert, Bart - oa. referentiekader, coaching in de clusters) nog 3 tot 4 sessies in het najaar volgen. Voor sommige medewerkers is het relatief vaag welke invloed en gevolgen dit zal hebben op en voor FROS. Dit werd besproken in de laatste trekkersgroep en bekeken hoe er geëvolueerd kan worden naar concrete acties met bruikbare tools. Hierbij werd er vertrokken vanuit eenzelfde systeem (wat is de ideale situatie, wat werkt er al, wat is er nodig om stappen vooruit te zetten richting de ideale situatie) en door middel van een aantal oefeningen kwam men tot 3 items waaraan gewerkt zal worden om te kunnen evolueren naar meer zelforganisatie:

1. Helder referentiekader

- Elkaars werk (leren) kennen, weten waar je collega's mee bezig zijn;
- Het verder uitbouwen van de clusters en rollen;
- Werken aan een transparant en (nieuw?) loonbeleid en een werkplanning (werkroosters) die aangepast is aan zelforganisatie. Dit komt vanuit de vraag naar meer duidelijkheid over o.a. de doorgroeimogelijkheden bij FROS. Tot op heden wordt er veel op maat gewerkt, zonder dat alle (persoonlijke) afspraken aan iedereen worden bekend gemaakt. Dit is vaak persoonsgebonden en specifieke materie, en het maatwerk zorgt ook voor de nodige flexibiliteit. Het veroorzaakt soms wat onduidelijkheid en het bestaan van zogenaamde 'zwevende' afspraken maar de vraag is ook of volledige transparantie daarover effectief een meerwaarde kan/zal zijn. De gehanteerde criteria kunnen daarbij wel verduidelijkt worden, zonder dat er teveel in detail wordt gegaan.

Ter illustratie is er de recente vraag over het verschil in het bedrag van maaltijdcheques. Dit verschil was/is een gevolg van de fusies waarbij getracht werd om de personeelsleden volledig te integreren maar waarbij men werd geconfronteerd met een eerder verworven recht van bepaalde medewerkers dat niet afgenomen kan worden. Men kan zich afvragen hoe relevant deze vraag naar transparantie is en hoever we als organisatie in die transparantie kunnen/willen meegaan. Zal dit leiden tot meer vertrouwen?

2. Ownership

- De mate waarin men zijn/haar job eigen maakt en de verantwoordelijkheid opneemt definieert een FROSSER.
- Om een verhoging van het 'ownership' te bereiken zal er gewerkt worden met een collega-'buddy' die een andere collega daarin coacht.

3. Behoeften kennen

- Om in te kunnen spelen op de behoeften van de medewerkers zal er

oplossingsgericht gecoacht moeten worden, en zullen de coaches de tijdens het traject besproken technieken (NIVEA, LSD, 80-20,...) toepassen.

- Een belangrijk onderdeel van het hele traject is de korte opvolging van de coaches en de gemaakte afspraken.

Algemene opmerking: zelforganisatie betekent niet dat alles mogelijk is en iedereen zijn zin doet ('anarchie'), maar wel dat men zijn/haar verantwoordelijkheid opneemt en goed communiceert. In sommige teams/clusters werkt dit al goed, in andere is hier nog werk aan. Als het resultaat van het team goed zit dan is het in orde en worden er verder geen vragen over gesteld of moet er niet meer gemeten worden. Initieel waren de verwachtingen niet helemaal duidelijk en is men te snel willen gaan in het zelforganiserende, waardoor er ingegrepen moest worden. Medewerkers die minder mee zijn in het concept zelforganisatie kunnen daarin worden gecoacht, maar het kan ook zijn dat men het moeilijk heeft om in die richting te evolueren en bij voorkeur vast houdt aan de vroegere methode (instruerend i.p.v. zelforganiserend). Deze medewerkers moeten hierin dan ook erkend worden, maar de ideale situatie is wel dat iedereen tracht te evolueren tot zelforganisatie.

Als er bij het loonbeleid rekening gehouden moet worden met de evolutie naar zelforganisatie, dan moet het alsnog goed kwantificeerbaar zijn. Er kan een transparant referentiekader opgemaakt worden waarbij er naast de diploma-gekoppelde barema's ook duidelijk opgenomen wordt welk de functie/rol-gekoppelde 'extra's' zijn. Uiteindelijk kan men evolueren naar functie- en rolgerelateerde verloning waarbij de mate van de verantwoordelijkheid die men neemt een belangrijk factor is. Men kan zich wel afvragen hoe 'meer verantwoordelijkheid nemen' dan gekwantificeerd kan worden.

In het nieuwe decreet is het subsidiëeringsmechanisme voor de sportfederaties niet langer gebaseerd op loonsubsidiëring. Men stelt dan ook geen voorwaarden meer met betrekking tot de vereiste barema's op een paar uitzonderingen na. De sportsector werkt echter binnen het kader van PC 329.10 en afspraken vanuit dit PC dienen te worden gevolgd. VSF voert hierover gesprekken met Sociare (oa. overleg met IFIC) en men is zich bewust van het 'probleem' maar voorlopig is de uitkomst nog koffiedik kijken.

=> De RvB vraagt het management om een analyse te maken van de huidige stand van zaken, zonder er namen aan te koppelen. Er wordt een overzicht aan Geert en Patrick bezorgd van wat er momenteel reeds bestaat naast de verloning volgens de geldende barema's, zoals maaltijdcheques, overuren, recuperatie, telefoonabonnement, thuiswerk,... Vervolgens wordt er bekeken hoe de verschillen kleiner kunnen worden en er geëvolueerd kan worden naar minder opties.

6. Vraag KSAH: 75 jarig bestaan

=> Na een kort overleg wordt beslist om – door de afwezigheid van Hugo Cassimon die dit agendapunt had aangebracht – dit item te verschuiven naar de eerstvolgende RvB in september.

7. Huisvesting HVDS Berchem

Op een infovergadering die werd georganiseerd door de provincie Antwerpen werd gemeld dat het project 'Huis van de Sport' eindig is en dat het gebouw door externe firma's wordt overgenomen van de provincie. Dit betekent dat, van zodra de contracten

met de 2 grote huurders (oa. Unizo) aflopen, er een uitdoofscenario start met een termijn van 2 jaar, waarbij de overeenkomsten met de huidige huurders worden stopgezet. Aangezien sport geen bevoegdheid meer is van de provincie zullen zij geen nieuw alternatief aanbieden. Het management vraagt een mandaat van de RvB om op zoek te gaan naar een andere locatie. Daarvoor zal er een interne werkgroep samengesteld worden en kan er ook afgestemd worden met de andere sportfederaties die momenteel nog in het Huis van de Sport zitten.

Patrick vraagt zich af in hoeverre de verschillende afdelingen (Leuven, Gent en Antwerpen) behouden blijven of dat er geëvolueerd kan worden naar 1 centraal bureau. De evolutie van de verschillende FROS-afdelingen wordt geschetst, waarbij FROS uiteindelijk gekomen is tot de huidige 'strategische driehoek'. Uiteraard is het woon-werkverkeer van de huidige medewerkers hierbij een belangrijk criterium.

=> De RvB geeft het mandaat aan het management om op zoek te gaan naar een nieuwe locatie voor het hoofdkantoor.

8. Varia

- *Gunther*: Een Europese richtlijn betreffende de wapenwetgeving werd omgezet in Belgische wetgeving. Het federale gedeelte werd hierbij echter verweven met het regionale (in ons geval:) Vlaamse gedeelte. Dit betekent dat er enkele categorieën wapens – waar voorheen gewoon een vergunning voor gekregen kon worden – momenteel verboden zijn, en waarvoor FROS attesten moet afleveren die feitelijk federaal zijn. Hierover is Sport Vlaanderen nog in overleg met het Kabinet justitie, Sport en de Provinciale wapendiensten.
Er is bovendien geen overgangsregeling voorzien, waardoor personen die niet over een SSL en zo'n attest beschikken en een dergelijk wapen hebben dat in het verleden wel vergund was, nu ineens dus een verboden wapen in hun bezit hebben. FROS heeft ondertussen de nodige attesten aan de schutters bezorgd.
- *Patrick*: Wanneer de datum van de RvB relatief laattijdig verschoven wordt is dat voor hem moeilijk in te plannen. Dit was een uitzondering En had te maken met een vergadering van FKPA waar FROS moest aanwezig zijn op 20/06 maar het is wel de bedoeling dat de afgesproken data blijven behouden.
- *Patrick & Micha*: Begin maart lanceerde Minister Muylers de projectoproep 'Bewegen en sporten in de publieke ruimte', waarbij gevraagd werd om ideeën en concepten aan te brengen die dit gegeven kunnen stimuleren. De UCLL diende daarvoor het MAT-project (Moving Apart Together) in, een app waarbij men in realtime uitdagingen kan aangaan t.o.v. andere sporters die hetzelfde parcours afleggen/hebben afgelegd. Patrick contacteerde FROS om als partner mee in te stappen en als test-afzetmarkt te fungeren. Cronos is de 3^e partner die zal instaan voor oa. de ontwikkeling van de applicatie. Het project loopt over 2 jaar en heeft een subsidie van ongeveer €90.000 toegewezen gekregen.
- *Gunther*: Het Vredesinstituut heeft ons opnieuw gecontacteerd voor een onderzoek dat ze willen uitrollen gezien de stijgende wapenverkoop. Het aantal wapens dat een

sportschutter heeft is moeilijk te linken aan zijn/haar licentie maar we staan uiteraard open voor samenwerking.

- *Geert*: Geert heeft een goed gesprek gehad met Raoul Hertleer en haalt enkele belangrijke punten aan die deze laatste had voorbereid:
 - Bij de omschakeling van welk dagdeel men telefonisch bereikbaar is, heeft men eerder geplande vergaderingen niet aangepast aan de nieuwe situatie. Dat werd als onlogisch bestempeld.
 - Hij had geen begrip voor de slecht gekregen uitleg in verband met een dossier waarin er misverstanden waren met namen, evenals de antwoorden die hij kreeg tijdens de afwezigheid van Bart (Ulrichs).
 - Op het moment dat er mails (via YMLP) worden uitgestuurd is er volgens hem vaak niemand aanwezig om eventuele vragen i.v.m. met die mails te beantwoorden;
 - Hij geeft aan dat hij geïnformeerd wil worden en is niet tevreden wanneer hij voor bepaalde vragen doorverwezen wordt naar onze website waar hij zelf de informatie moet gaan zoeken;
 - De quota die men moet behalen om te slagen voor de toelatingsproef zijn volgens hem te hoog;
 - In zijn club zijn lesgevers actief die een opleiding genoten hebben in het leger, hetgeen volgens hem evenveel waard is als een opleiding van VTS. Deze personen worden echter niet erkend als 'gediplomeerd trainer' en hij vraagt of deze trainers in het TOFF op dezelfde manier ingeschaald kunnen worden als trainers met een VTS-diploma.

Martine merkt op dat het TOFF in eerste instantie is gelanceerd om clubs te stimuleren en te ondersteunen om in te zetten op (VTS-)gediplomeerde trainers, maar er is zeker ook erkenning voor anders opgeleiden waarmee de clubs – weliswaar minder – ook punten kunnen scoren. Ze inschalen op dezelfde manier als trainers met een VTS-diploma is geen optie aangezien dit de deur open zet voor het aanvaarden van allerlei andere soorten diploma's waar geen uniform referentiekader voor bestaat. Alle clubs die zich hadden geregistreerd voor deelname aan het TOFF, hebben alvast 10 dagen extra tijd gekregen om hun TOFF-dossier in te dienen. Verder zal er in de mate van het mogelijke rekening gehouden worden met de opmerkingen.

Geert Gysel bezorgt alle punten aan Gunther waarna een verder overleg volgt teneinde de werking te optimaliseren.

Voor het verslag