

De ontvankelijkheidsvoorwaarden, subsidievoorwaarden, beoordelingscriteria en subsidievereisten voor sociaal-culturele organisaties met een landelijke werking

Ontvankelijkheidsvoorwaarden sociaal-culturele volwassenenorganisaties met een landelijke werking (Decreet)	Ontvankelijkheidsvoorwaarden zijn de voorwaarden waaraan voldaan moet zijn opdat een aanvraag verder behandeld kan worden. Ze houden een technische, feitelijk meetbare toets in, die geen inhoudelijke afweging vergt, resulterend in een ja of nee. Dit wordt beoordeeld door de administratie. (Memorie van Toelichting)
De aanvraag is tijdig ingediend	
De aanvraag voldoet aan de vormvereisten	
De aanvrager beschikt over een rechtspersoonlijkheid zonder winstgevend doel	Elke aanvrager van een subsidie moet een rechtspersoon zonder winstgevend doel zijn, met andere woorden een privaatrechtelijke rechtspersoon waarvan de uitkering van vermogensvoordelen aan de leden of vennoten wettelijk of statutair is uitgesloten.
De aanvrager is gevestigd in het Nederlandse taalgebied of in het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad, waarbij wegens haar activiteiten de aanvrager moet worden beschouwd uitsluitend te behoren tot de Vlaamse Gemeenschap.	

De subsidievoorwaarden sociaal-culturele volwassenenorganisaties met een landelijke werking (Decreet)	Subsidievoorwaarden bepalen of een aanvraag al dan niet in aanmerking komt voor een subsidie. Ze houden een, al dan niet gedeeltelijke, inhoudelijke afweging in. Een aanvraag wordt getoetst aan de subsidievoorwaarden bij de beoordeling van de subsidieaanvraag. Subsidievoorwaarden zijn net als de ontvankelijkheidsvoorwaarden binaire voorwaarden, waarop enkel ja of nee kan worden geantwoord. Anders dan bij ontvankelijkheidsvoorwaarden houdt de toetsing van de subsidievoorwaarden een inhoudelijke afweging in, al dan niet door een beoordelingscommissie. Indien dit gebeurt door een beoordelingscommissie kan de toetsing van de subsidievoorwaarden al dan niet voorbereid worden door de administratie. Een aanvraag die niet voldoet aan één of meerdere subsidie- voorwaarden resulteert in een advies tot niet-subsidiëring. Eens er een subsidie wordt toegekend, wordt een organisatie geacht zich te blijven houden aan de subsidievoorwaarden. (Memorie van Toelichting)
de sociaal-culturele werking van de organisatie speelt zich hoofdzakelijk af binnen de vrije tijd van volwassenen. Het gedeelte van de gesubsidieerde werking dat zich eventueel uitzonderlijk buiten de vrije tijd afspeelt, verantwoordt de organisatie vanuit haar missie en visie;	bepaalt dat organisaties enkel in aanmerking komen voor subsidiëring indien hun sociaal-culturele werking zich richt op volwassenen in hun vrije tijd. Met vrije tijd wordt de tijd aangegeven die volwassenen niet hoeven te besteden aan verplichte of noodzakelijke activiteiten zoals betaalde arbeid, school- of beroepsopleiding. De organisatie moet in de subsidieaanvraag op een transparante manier aantonen dat de toegekende subsidie hoofdzakelijk zal worden aangewend voor een werking en activiteiten die betrekking hebben tot de vrijetijdsbesteding van volwassenen. De sociaal-culturele werking van de gesubsidieerde organisatie speelt zich hoofdzakelijk af in de vrije tijd. Dit betekent dat de organisatie zich primair, voor het grootste deel dus, richt op volwassenen in hun vrije tijd. Indien een deel van de gesubsidieerde werking van een organisatie zich toch buiten de vrije tijd afspeelt moet dit altijd secundair zijn aan de werking binnen de vrije tijd, en moet dit worden verantwoord vanuit de missie en visie van de organisatie (bijvoorbeeld door het werken met multiplicatoren). Organisaties kunnen in het niet-gesubsidieerde deel van hun werking wel activiteiten ontplooiën die buiten de vrije tijd plaatsvinden, bijvoorbeeld in de arbeidstijd of in het kader van een beroepsopleiding;

de organisatie toont een bovenlokale sociaal-culturele werking aan van minstens twee jaar onmiddellijk voorafgaand aan de aanvraag;	bepaalt dat organisaties die een subsidie aanvragen moeten kunnen aantonen dat ze minimaal twee jaar voorafgaand aan de aanvraag een sociaal-culturele werking hebben ontplooid. Hieruit vloeit voort dat organisaties die op het moment van de subsidieaanvraag jonger zijn dan twee jaar niet in aanmerking komen voor een positief subsidieadvies;
De organisatie neemt een brugfunctie op in de samenleving. Organisaties die segregierend werken door louter terug te plooiën op etnisch-culturele afkomst, komen niet in aanmerking voor subsidie. (Deze formulering is geschrapt na uitspraak van het Grondwettelijk Hof van 19 september 2024)	Onze samenleving wordt in toenemende mate gekenmerkt door diversiteit. In zo'n samenleving is het realiseren van de verbindende rol, één van de drie sociaal-culturele rollen, essentieel. Door in te zetten op verbinding, brengen sociaal-culturele volwassenenorganisaties relatiernetwerken tot stand waarin individuen, groepen en gemeenschappen zich kunnen verhouden tot andere individuen, groepen en gemeenschappen, en tot de samenleving in haar geheel. Verbinding heeft dus betrekking op de vorming van groepen en gemeenschappen enerzijds en op de connectie tussen groepen en gemeenschappen anderzijds. Verbinding als vorming van groepen en gemeenschappen kan zich onder meer realiseren rond gedeelde persoonskenmerken als gender, ideologie, etnisch-culturele afkomst, maatschappelijke positie. De geschiedenis heeft aangetoond dat deze vorm van verbinding een belangrijke rol speelt in emancipatieprocessen. De genderbewegingen, arbeidersbewegingen, etnisch-culturele verenigingen, armoedeverenigingen en belangenorganisaties voor mensen met een handicap zijn voorbeelden waarbij verbinding op basis van gedeelde persoonskenmerken de noodzakelijke voorwaarde vormde voor het versterken van individuen, groepen en gemeenschappen in de ontwikkeling van identiteit en het verwerven van een krachtige positie in de civiele samenleving. Verbinding als connectie tussen groepen en gemeenschappen realiseert zich door bruggen te slaan tussen groepen en gemeenschappen over verschillen in persoonskenmerken, achtergronden, interesses of ambities heen. Waar verbinding als vorming van groepen en gemeenschappen louter leidt tot afscherming en versterking van intragroepidentiteiten, zonder aandacht voor verbinding tussen groepen en gemeenschappen over verschillen heen, zou dit kunnen leiden tot een gesegregeerde en gepolariseerde samenleving. Om een bijdrage te leveren aan de

versterking van een duurzame, inclusieve, niet-gesegregeerde, solidaire en democratische samenleving door de civiele samenleving te versterken is verbinding als connectie tussen groepen en gemeenschappen – of anders gezegd: de brugfunctie – dus essentieel. Hieruit vloeit voort dat enkel organisaties die bewust inzetten op deze maatschappelijke brugfunctie in aanmerking komen voor een positief subsidieadvies.

Het tegengaan van segregatie is een van de ambities van het Horizontaal Integratie- en Gelijke Kansenbeleidsplan 2020-2024 van de Vlaamse Regering: “In Vlaanderen bouwen we aan één gemeenschap. Om aan één gemeenschap te bouwen, dienen muren gesloopt te worden. Muren die zijn opgetrokken tussen gemeenschappen en individuen. We gaan voor een open samenleving. We zorgen ervoor dat we elkaar begrijpen en met elkaar in communicatie kunnen treden. We doorbreken consequent elke vorm van segregatie en zetten volop in op netwerken. Segregatie leidt immers tot wij-zij denken. Netwerken daarentegen zijn cruciaal om iemands horizon te verruimen, om de ander of het andere te leren kennen. Een open gemeenschap zorgt voor open geesten, en die hebben we nodig om samen te bouwen aan het Vlaanderen van morgen. Een Vlaanderen waar plaats is voor meerlagige identiteiten, met respect voor onze fundamentele waarden.”

Verbinding als vorming van groepen of gemeenschappen gebeurt vandaag ook op basis van het persoonskenmerk ‘etnisch-culturele afkomst’. Dit proces is vergelijkbaar met historisch vergelijkbare emancipatieprocessen als boven vermeld. De decreetgever wil evenwel deze groepen en gemeenschappen stimuleren om niet louter terug te plooiën op hun etnisch-culturele identiteit maar ook de brugfunctie naar andere groepen, gemeenschappen en de bredere samenleving te slaan. Daarom is dit een subsidievoorwaarde.

In lijn met artikel 9 van de algemene verordening gegevensbescherming worden er bij de toetsing van deze subsidievoorwaarde nooit persoonsgegevens verwerkt waaruit ras of etnische afkomst, politieke opvattingen, religieuze of levensbeschouwelijke overtuigingen, of het lidmaatschap van een vakbond blijken, en verwerking van genetische gegevens, biometrische gegevens met het oog op de unieke identificatie van een persoon, of gegevens over gezondheid, of gegevens met betrekking tot iemands seksueel gedrag of seksuele gerichtheid.

De beoordelingscriteria sociaal-culturele volwassenenorganisaties met een landelijke werking (Decreet)	De beoordelingscriteria zijn de criteria waarop de kwaliteit van de toekomstige werking (bij de beoordeling) of de voorbije werking (bij de evaluatie) wordt beoordeeld of geëvalueerd. Dit zijn steeds inhoudelijke afwegingen waarvoor een bredere kennis van de context en de specifieke disciplines en functies nodig is. (Memorie van Toelichting)	Subcriteria gebruikt bij de beoordeling van de subsidieaanvraag (Besluit Vlaamse Regering)	Subcriteria gebruikt bij de evaluatie op basis van voortgangsrapport en plaatsbezoek (Besluit Vlaamse Regering)
1. de uitwerking van de missie en visie van de sociaal-culturele volwassenen-organisatie en de inpasbaarheid ervan binnen de doelen, vermeld in artikel 3, eerste lid;	De missie en visie van de organisatie zijn op een kwaliteitsvolle manier uitgewerkt. Bovendien moet vanuit de uitwerking van de missie en visie blijken dat de organisatie een bijdrage wil leveren aan een duurzame, inclusieve, niet-gesegregeerde, solidaire en democratische samenleving.	a) de organisatie heeft een duidelijke en geëxpliciteerde missie en visie; b) de organisatie toont aan dat haar missie en visie aansluiten bij de doelstellingen van het decreet.	de organisatie toont aan dat ze haar missie en visie in praktijk brengt
2. de verhouding van de sociaal-culturele volwassenenorganisatie tot de actuele maatschappelijke context die ze zelf omschreven heeft;	De organisatie omschrijft de maatschappelijke context die voor haar actueel en relevant is. Het moet duidelijk zijn hoe de organisatie zich hiertoe verhoudt. Dit impliceert het innemen van een positie en het maken van keuzes.	a) de organisatie: 1) omschrijft de maatschappelijke ontwikkelingen die voor haar actueel zijn, in een onderbouwde contextanalyse; 2) expliciteert hoe ze zich met het oog op haar missie en visie positioneert ten opzichte van de omschreven maatschappelijke ontwikkelingen; b) de organisatie geeft aan welke maatschappelijke ontwikkelingen ze daadwerkelijk als uitdaging wil aangrijpen om een werking rond te ontplooien;	de werkingsgegevens tonen aan rond welke maatschappelijke uitdagingen de organisatie werkt in de praktijk, hoe die werking vorm krijgt en welke resultaten ze daarmee bereikt
3. de strategische en operationele doelstellingen van de sociaal-culturele volwassenenorganisatie;	De organisatie omschrijft hoe haar missie en visie, en haar keuzes met betrekking tot de maatschappelijke context zich vertalen in strategische doelstellingen. Strategische doelstellingen zijn algemene doelstellingen, eerder op lange termijn, die in principe extern gericht zijn. Ze houden verband met de maatschappelijke ambities van de sociaal-culturele organisatie. Om de strategische doelstellingen te realiseren worden er per strategische doelstelling	a) de organisatie expliciteert de relatie tussen haar eigen doelen en de maatschappelijke uitdagingen waarop ze wil inzetten; b) de organisatie heeft een onderbouwd en samenhangend geheel van strategische en operationele doelstellingen die ze wil realiseren;	a) de organisatie toont aan hoe ze uitvoering geeft aan de strategische en operationele doelstellingen van haar beleidsplan; b) de organisatie geeft aan hoe ze haar werking opvolgt, zelfkritisch evalueert en bijstuurt als dat nodig is;

	operationele doelstellingen geformuleerd. Operationele doelstellingen zijn eerder korte- of middellange-termijndoelstellingen, die zowel extern als intern gericht kunnen zijn. Operationele doelstellingen zijn concreter dan strategische doelstellingen, en kunnen idealiter meetbaar gemaakt worden aan de hand van indicatoren. Die indicatoren kunnen, afhankelijk van de aard van de operationele doelstelling, betrekking hebben op bijvoorbeeld output, outcome, of impact. Operationele doelstellingen mogen, maar moeten niet SMART (specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch, tijdge- bonden) geformuleerd worden. Het beleidsplan met het doelstellingenkader wordt in de eerste plaats beschouwd als een strategisch werkinstrument waarmee de keuzes en de richting van de uitvoering van de werking wordt bepaald en onderbouwd.		
4. de bijdrage van de sociaal-culturele volwassenenorganisatie tot de realisatie van de drie sociaal-culturele rollen;	De organisatie realiseert op een kwaliteitsvolle manier een bijdrage aan alle drie de sociaal-culturele rollen: de verbindende, de kritische en de laboratoriumrol. Hierbij is het toegestaan om meer gewicht bij de een of andere rol te leggen, zolang alle drie de rollen worden vervuld.	a) de organisatie expliciteert haar visie op de verbindende rol en de wijze waarop ze via haar werking die rol zal waarmaken; b) de organisatie expliciteert haar visie op de kritische rol en de wijze waarop ze via haar werking die rol zal waarmaken; c) de organisatie expliciteert haar visie op de laboratoriumrol en de wijze waarop ze via haar werking die rol zal waarmaken;	a) de werkingsgegevens tonen aan hoe de organisatie de verbindende rol waarmaakt; b) de werkingsgegevens tonen aan hoe de organisatie de kritische rol waarmaakt; c) de werkingsgegevens tonen aan hoe de organisatie de laboratoriumrol waarmaakt;
5. de verduidelijking van de keuze voor minstens twee sociaal-culturele functies en de uitwerking daarvan;	De sociaal-culturele volwassenenorganisatie met een landelijke werking zet in op minimaal twee sociaal-culturele functies. Uit de verduidelijking van de functie- keuze en de functiemix moet duidelijk worden hoe die in verband staan met de missie en visie van de organisatie. Daarnaast moeten de functies	a) de organisatie geeft aan op welke functies ze wil inzetten en expliciteert haar functiemix; b) de organisatie heeft een onderbouwde visie op de gekozen functiemix en de onderscheiden functies: 1) voor de cultuurfunctie: de visie op culturele praktijken om de missie te realiseren;	a) voor de cultuurfunctie: de organisatie geeft de aard en de omvang aan van de praktijken en processen die worden opgezet en die erop gericht zijn cultuur te creëren, te bewaren, te delen en eraan deel te nemen, en geeft aan welke resultaten ze heeft bereikt; b) voor de leerfunctie: de organisatie geeft de aard en de omvang aan van de praktijken en

	op een kwaliteitsvolle manier in de praktijk worden gebracht.	2) voor de leerfunctie: de visie op leerprocessen om de missie te realiseren; 3) voor de gemeenschapsvormende functie: de visie op gemeenschapsvorming om de missie te realiseren; 4) voor de maatschappelijke bewegingsfunctie: de visie op maatschappelijke bewegingspraktijken om de missie te realiseren; c) de organisatie expliciteert welke werkwijzen ze wil hanteren om de gekozen functies te realiseren: 1) voor de cultuurfunctie: een verantwoorde toekomstige werkwijze van de organisatie om praktijken op te zetten die erop gericht zijn cultuur te creëren, te bewaren, te delen en eraan deel te nemen; 2) voor de leerfunctie: een verantwoorde toekomstige werkwijze om leeromgevingen op te zetten; 3) voor de gemeenschapsvormende functie: een verantwoorde toekomstige werkwijze om processen te ondersteunen en te faciliteren die leiden tot het vormen van groepen en gemeenschappen of tot interacties tussen groepen en gemeenschappen; 4) voor de maatschappelijke bewegingsfunctie: een verantwoorde toekomstige werkwijze om praktijken op te zetten waarin ruimte voor engagement en politisering wordt gecreëerd in relatie tot samenlevingsvraagstukken;	processen die worden opgezet om leren vorm te geven, en geeft aan welke resultaten ze heeft bereikt; c) voor de gemeenschapsvormende functie: de organisatie geeft de aard en de omvang aan van de praktijken en processen die worden opgezet om de vorming van groepen en gemeenschappen te ondersteunen en te faciliteren of interacties tussen groepen en gemeenschappen te stimuleren, en geeft aan welke resultaten ze heeft bereikt; d) voor de maatschappelijke bewegingsfunctie: de organisatie geeft de aard en de omvang aan van de praktijken en processen die worden opgezet waarin ruimte voor engagement en politisering wordt gecreëerd, en geeft aan welke resultaten ze heeft bereikt;
6. de relevantie en uitstraling van de werking voor het Nederlandse taalgebied of	Sociaal-culturele volwassenenorganisaties met een landelijke werking moeten Vlaanderenbreed werken, al dan niet in combinatie met een werking in Brussel-	a) de organisatie expliciteert waar de werking waarvoor ze een subsidie aanvraagt, zich zal afspelen door kerngegevens en cijfers over aanwezigheid, zichtbaarheid, de omvang, het	a) de organisatie toont aan dat de werking die binnen dit decreet gesubsidieerd wordt, zich afspeelt in het Nederlandse taalgebied of het

voor het Nederlandse taalgebied en het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad;	Hoofdstad. Dit betekent dat de werking van betekenis moet zijn voor het gehele Nederlandse taalgebied, al dan niet in combinatie met het tweetalige gebied Brussel-hoofdstad. Bijvoorbeeld: een organisatie die een werking ont- plooit rond lokale thema's die enkel maar relevant zijn voor een welbepaalde stad of regio komen niet in aanmerking voor een structurele werkingssubsidie voor organisaties met een landelijke werking. Een Vlaanderenbrede werking impliceert ook dat de organisatie voldoende uitstraling heeft in het Nederlandse taalgebied, al dan niet in combinatie met het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad. De uitstraling van een organisatie staat in verband met indicatoren als invloed, impact, bereik, spreiding enzo- voort. Wegens de heterogeniteit van de werkingen binnen het sociaal-culturele werkveld komt de uitstraling van organisaties in het Nederlandse taalgebied op verschillende manieren tot uiting. Zo kan een organisatie bijvoorbeeld een Vlaanderenbrede uitstraling hebben omdat ze afdelingen heeft die verspreid zijn over verschillende regio's. Een andere organisatie, die bijvoorbeeld geen afdelingen heeft, zou dan weer haar uitstraling kunnen aantonen doordat ze volwassenen bereikt over verschillende regio's. De voornoemde voorbeelden zijn niet-exhaustief. Door de heterogeniteit van de werkingen en van de manieren waarop een organisatie een relevantie en uitstraling kan hebben in het Nederlandse taal- gebied, al dan niet in combinatie met het tweetalige	bereik of effect van de al eerder gerealiseerde sociaal-culturele werking aan te reiken; b) de organisatie staat dat haar werking een relevantie en uitstraling heeft voor het Nederlandse taalgebied of het Nederlandse taalgebied en het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad;	Nederlandse taalgebied en het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad; b) de organisatie staat haar relevantie en uitstraling in het Nederlandse taalgebied of het Nederlandse taalgebied en het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad aan de hand van kerngegevens en cijfers over de aanwezigheid, de zichtbaarheid, de omvang, het bereik of het effect van haar werking;
--	--	--	---

	gebied Brussel-Hoofd- stad, is het niet wenselijk om de indicatoren hiervoor vast te leggen in de regelgeving. Het is bijgevolg aan de organisaties zelf om te bepalen met welke kerncijfers ze hun relevantie en uitstraling aantonen.		
7. de bijdrage van de sociaal-culturele volwassenenorganisatie aan het realiseren van sociaal-culturele participatie van iedereen;	Om bij te dragen aan de doelstellingen van het ontwerp van decreet zetten sociaal-culturele volwassenenorganisaties vanuit een civiel perspectief in op sociaal-culturele participatie van iedereen. Elke sociaal-culturele volwassenen- organisatie maakt hierbij strategische keuzes met betrekking tot mensen, groepen en gemeenschappen die rechtstreeks het subject zijn van dit stre- ven naar participatie. Deze strategische keuzes moeten ook duidelijk vertaald worden in de werking van de organisaties. Bijvoorbeeld: een organisatie kan streven naar meer maatschappelijke inclusie van mensen in armoede door zich rechtstreeks tot deze doelgroep te richten. De sociaal-culturele participatie van iedereen impliceert aandacht voor de demografische realiteit van onze diverse samenleving en de uitdagingen die daarmee gepaard gaan. Het impliceert tevens de verlaging van participatie- drempels voor kansengroepen. Onderzoek toont immers aan dat plaatsen waar kansengroepen zich kunnen verenigen, hefboomen zijn voor hun verdere ontwikkeling en integratie in de maatschappij. Binnen het ecosysteem van het sociaal-cultureel volwassenenwerk ontplooiën organisaties zeer heterogene werkingen	a) de organisatie expliciteert en onderbouwt de keuzes in haar werking voor mensen, doel- of kansengroepen, gemeenschappen en actoren; b) de organisatie geeft aan hoe ze sociaal-culturele participatie van de gekozen mensen, doel- of kansengroepen en gemeenschappen wil realiseren;	de organisatie toont aan de hand van haar werkingsgegevens aan welke resultaten ze heeft bereikt op het vlak van sociaal-culturele participatie en hoe ze haar beleid opvolgt en desgewenst bijstuurt;

	ten aanzien van een grote diversiteit aan individuen, groepen en gemeenschappen. Op die manier draagt het gehele sociaal-culturele werkveld bij tot de sociaal-culturele participatie van iedereen. Om bij te dragen aan de sociaal-culturele participatie van iedereen kunnen sociaal-culturele volwassenenorganisaties zich ook richten tot maatschappelijke actoren die niet noodzakelijk rechtstreeks het subject zijn van het streven naar de sociaal-culturele participatie van iedereen, maar die wel een belangrijke rol spelen in het mogelijk maken van meer participatie. Bijvoorbeeld: een organisatie die streeft naar meer inclusie van mensen in armoede kan zich richten tot maatschappelijke instituties, beleidsmakers of politici om een beleid te bepleiten dat minder obstakels opwerpt voor de maatschappelijke participatie van mensen in armoede.		
8. het betrekken en ondersteunen van vrijwilligers en hun plaats in de organisatie;	Sociaal-culturele volwassenenorganisaties zijn per definitie vrijwilligersorganisaties. Dit betekent dat mensen op vrijwillige basis verschillende rollen en taken kunnen opnemen binnen de werking van een organisatie. Hieruit vloeit voort dat organisaties een ondersteuningsbeleid voeren ten aanzien van hun vrijwilligers. Ten slotte impliceert het gegeven dat sociaal-culturele volwassenenorganisaties vrijwilligersorganisaties zijn dat de vrijwilligers betrokken worden, inspraak hebben, en participeren in de manier waarop de organisatie vorm krijgt. Het aantal vrijwilligers en hun rollen binnen de organisatie kunnen sterk verschillen, afhankelijk van het DNA van de organisatie.	a) de organisatie geeft aan welke rollen en taken vrijwilligers opnemen in de organisatie of werking; b) de organisatie expliciteert haar toekomstige ondersteuningsbeleid ten aanzien van vrijwilligers; c) de organisatie expliciteert hoe ze betrokkenheid, inspraak en participatie van vrijwilligers in de organisatievorm wil geven;	a) de organisatie toont aan welke rollen en taken vrijwilligers daadwerkelijk opnemen in de organisatie of werking; b) de organisatie toont aan hoe ze betrokkenheid, inspraak en participatie van vrijwilligers in de organisatie vorm geeft; c) de organisatie toont aan wat ze heeft gerealiseerd om de vrijwilligers te ondersteunen; d) de organisatie geeft aan hoe ze haar beleid ten aanzien van vrijwilligers evalueert en bijstuurt;

9. het zakelijke beleid van de organisatie ter ondersteuning van het inhoudelijke beleid;	Om de inhoudelijke doelstellingen te realiseren moet een organisatie een zakelijk beleid uitwerken en aantonen hoe de organisatie wordt beheerd. Een onderbouwd, geïntegreerd beleid zet in op ontwikkeling en verbetering vertrekkende vanuit de eigenheid en specifieke situatie van de organisatie. De specifieke situatie van de organisatie wordt onder meer bepaald door de grootte van de organisatie, haar ontwikkelingsfase en interne en externe factoren. Dit wil zeggen dat bij de beoordeling van het zakelijke beleid van de organisatie rekening gehouden wordt met de schaalgrootte van de organisatie, met de ontwikkelingsfase waarin de organisatie zich bevindt (vrij jong of niet), interne veranderingen (bijvoorbeeld een nieuwe directeur) en externe elementen (bijvoorbeeld besparingen of wijzigende omgevingsfactoren).	a) de organisatie expliciteert en onderbouwt haar personeelsbeleid; b) de organisatie expliciteert en onderbouwt haar communicatiebeleid; c) de organisatie expliciteert en onderbouwt haar kwaliteitsbeleid; d) de organisatie informeert over haar interne organisatiestructuur en haar formele relaties met of afhankelijkheden van andere organisaties en netwerken;	a) de organisatie geeft aan welke verbeteracties ze heeft ondernomen in het kader van haar personeelsbeleid en welke ze nog wil ondernemen; b) de organisatie geeft aan welke verbeteracties ze heeft ondernomen in het kader van haar communicatiebeleid en welke ze nog wil ondernemen; c) de organisatie geeft aan welke verbeteracties ze heeft ondernomen in het kader van haar kwaliteitsbeleid en welke ze nog wil ondernemen; d) de organisatie is transparant over haar interne organisatiestructuur en haar formele relaties met of afhankelijkheden van andere organisaties en netwerken;
10. de concretisering en onderbouwing van het inhoudelijke beleidsplan in een realistisch financieel meerjarenplan;	Om het inhoudelijk beleidsplan te kunnen uitvoeren stelt de organisatie een realistische meerjarenbegroting op en kan ze toelichten en onderbouwen welke financiële keuzes ze maakt. Ook hier is de link tussen het inhoudelijke en het zakelijke van belang: de organisatie kan ook onderbouwen hoe ze haar financiën, mensen en middelen zal inzetten ter realisatie van de strategische en operationele doelstellingen die ze formuleert.	a) de organisatie expliciteert een realistisch en onderbouwd algemeen financieel meerjarenbeleid; b) de organisatie expliciteert en onderbouwt hoe ze haar financiën, mensen en middelen zal inzetten om de strategische en operationele doelstellingen te realiseren;	a) de organisatie is transparant over haar financiële situatie, de genomen maatregelen in het kader van haar financiële meerjarenbeleid en de effecten ervan; b) de organisatie legt financiële afrekeningen van de voorbije twee begrotingsjaren voor en maakt een prognose van de evolutie van haar financiële situatie voor de komende begrotingsjaren tijdens de beleidsperiode; c) de organisatie toont aan hoe ze haar financiën, mensen en middelen heeft ingezet en wil inzetten om de strategische en operationele doelstellingen te realiseren;
11. de toepassing van principes van goed bestuur.	Ook de toepassing van de principes van goed bestuur wordt door de commissies geëvalueerd en beoordeeld. De vijf principes van goed bestuur zoals ze werden	a) de organisatie geeft aan hoe ze transparantie en verantwoording van en in haar bestuur zal organiseren;	de organisatie toont aan hoe ze de principes van goed bestuur in de organisatie toepast, waar ze eventueel verder in wil groeien en welke

	omschreven in de Leidraad voor Cultural Governance van het Bilsen Fonds (2012) vormden een voorbeeld voor het decreet van 7 juli 2017 en liggen aan de basis van de subcriteria voor beoordeling en evaluatie die door de Vlaamse Regering zullen worden uitgewerkt bij het beoordelingscriterium over de toepassing van de principes van goed bestuur. In de Bestuurscode Cultuur, de vernieuwde versie van de Leidraad die in 2020 werd ontwikkeld, worden acht principes van goed bestuur geformuleerd. Deze komen overeen met de Leidraad van 2012, zijn een specificering van de Leidraad of worden elders in het decreet getoetst (zoals bv. principe 1° over de missie dat getoetst wordt in beoordelingscriterium 1°).	b) de organisatie expliciteert vanuit haar missie en doelen de samenstelling van de bestuursorganen en hun rol- en bevoegdheidsverdeling; c) het bestuur geeft aan hoe ze interne en externe stakeholders betrokken heeft bij strategische beslissingen die genomen zijn in het kader van het ingediende beleidsplan.	initiatieven ze daarvoor heeft genomen of zal nemen.
--	---	---	---

De subsidievereisten sociaal-culturele volwassenenorganisaties met een landelijke werking (Decreet)	Subsidievereisten zijn de verplichtingen waaraan moet worden voldaan eens een subsidie is toegekend. Met andere woorden, om een toegekende subsidie te kunnen behouden, of in voorkomend geval het saldo te kunnen ontvangen moet worden voldaan aan de subsidievereisten. De subsidievereisten worden nagegaan bij het toezicht op het verantwoordingsdossier. (Memorie van Toelichting)
de subsidie is gebruikt voor het doel waarvoor ze is verleend, overeenkomstig artikel 11 van de wet van 16 mei 2003 tot vaststelling van de algemene bepalingen die gelden voor de begrotingen, de controle op de subsidies en voor de boekhouding van de gemeenschappen en de gewesten, alsook voor de organisatie van de controle door het Rekenhof. Er kan afgeweken worden van de voormelde wet als de subsidieontvanger kan motiveren dat afwijkingen van het aanvraagdossier of het beleidsplan noodzakelijk waren.	
bij alle publieke communicatie in het kader van de gesubsidieerde sociaal- culturele werking de steun van de Vlaamse Gemeenschap vermelden, door de standaardlogo's en de bijbehorende tekst en baselines te gebruiken die de Vlaamse Regering vaststelt;	
de principes en de regels van de democratie en het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens toepassen in de werking	

in het derde jaar van de beleidsperiode tijdig een volledig voortgangsrapport indienen in het Nederlands;	De organisatie is verplicht om in het derde jaar van de beleidsperiode tijdig een volledig voortgangsrapport in te dienen in het Nederlands. Het voortgangsrapport betreft een stand van zaken over de uitvoering van het beleidsplan in de eerste twee jaren van de beleidsperiode en een vooruitblik op de geplande uitvoering van het beleidsplan voor het lopende jaar en de laatste twee jaar van de beleidsperiode.	
jaarlijks een financieel verslag, een resultatenrekening en een balans indienen waaruit blijkt dat de sociaal-culturele volwassenenorganisatie sluitend of met batig saldo kan werken, en jaarlijks een begroting indienen. Positieve financiële resultaten van de organisatie kunnen uitsluitend naar het maatschappelijk doel van de organisatie gaan;	De organisatie is verplicht om jaarlijks tijdig een financieel verslag in te dienen bestaande uit een resultatenrekening, een balans en een begroting. Positieve financiële resultaten kunnen uitsluitend naar het maatschappelijk doel van de organisatie gaan.	
jaarlijks in het Nederlands alle nuttige en noodzakelijke gegevens over de werking verstrekken in de gevraagde vorm;	Deze verplichting betreft het jaarlijks aanleveren van alle nuttige en noodzakelijke gegevens over de werking in de gevraagde vorm. Dit betekent onder meer dat alle sociaal-culturele volwassenenorganisaties jaarlijks allerlei beleidsrelevante gegevens aanleveren via de webtoepassing die de administratie hiervoor ter beschikking stelt.	
de principes van goed bestuur naleven;	De organisatie is verplicht de principes van goed bestuur na te leven. Met de principes van goed bestuur wordt het afsprakenkader bedoeld dat in de cultuursector ontwikkeld werd rond goed bestuur (en dat geactualiseerd kan worden). Deze Leidraad Cultural Governance werd in 2020 geactualiseerd en gepubliceerd als de Bestuurscode Cultuur. De Bestuurscode is via verschillende kanalen publiek consulteerbaar en biedt een kader over hoe sociaal-culturele volwassenenorganisaties kunnen omgaan met goed bestuur. Er worden een aantal algemene principes beschreven waarbij organisaties de ruimte hebben om die zelf in te vullen (pas-toe-en-leg-	Om te voldoen aan de principes van goed bestuur past een sociaal-culturele volwassenenorganisatie de Bestuurscode Cultuur toe, zoals bekendgemaakt door het Fonds voor Cultuurmanagement. Bij het toezicht op de toepassing van de principes van goed bestuur wordt er rekening gehouden met de grootte en de aard van de organisatie. (Besluit Vlaamse Regering)

	uitprincipe). Van bepaalde principes kan ook afgeweken worden mits motivering (pas-toe-of-leg-uitprincipe). Het is de bedoeling dat de code toepasbaar is voor verschillende soorten organisaties en organisaties met verschillende schaalgroottes. Op een aantal punten stelt de code daartoe expliciet dat de toepassing ervan proportioneel moet zijn aan de grootte en maturiteit van de organisatie. Conform artikel 6, 16°, van het ontwerp kan de Vlaamse Regering de subsidievereisten, waaronder principes van goed bestuur, nader bepalen. Zo kunnen bepaalde onderdelen van de code bindend gemaakt worden of kan de concrete toepassing ervan verduidelijkt worden.	
een boekhouding voeren volgens het genormaliseerde boekhoudkundige stelsel en die zo organiseren dat de financiële controle op de aanwending van de subsidies mogelijk is;		
over minstens een voltijds equivalent personeelslid beschikken binnen drie maanden na het begin van de beleidsperiode;	De organisatie is verplicht om binnen de drie maanden na het begin van de beleidsperiode minimaal een voltijds equivalent personeelslid in loondienst te hebben.	
het belang erkennen van het Nederlands bij de uitvoering van de gesubsidieerde activiteiten.	De organisatie engageert zich om bij en tijdens het uitvoeren van de gesubsidieerde activiteit het belang van het Nederlands te erkennen.	