



VLAAMSE HOCKEY LIGA vzw



JAARVERSLAG 2024



INHOUD

- INLEIDING 4
- STRUCTUUR VLAAMSE HOCKEY LIGA 6
 - Samenstelling Bestuursorgaan8
 - Relevante nevenfunctie(s) leden van het Bestuursorgaan.....9
 - Bestuurdersprofielen Vlaamse Hockey Liga10
 - Samenstelling bureau Vlaamse Hockey Liga13
 - Organigram14
 - Clubs in Vlaanderen16
 - Verslagen Commissies en werkgroepen.....18
 - Missie en visie 202421
- STRATEGISCH PLAN.....22
 - Beleidsuitdagingen.....24
 - Beleidsuitdagingen 2024.....25
 - Risico's en onzekerheden 202426
 - Strategische en operationele doelstellingen27
 - Dienstverlening28
 - Groei.....34
 - Verruiming aanbod.....40
 - Sportieve omkadering.....42
 - Clubbeheer48
 - Waarden.....52
 - Duurzaamheid56
- BELEIDSFOCUSSEN58
 - Kansengroepen.....60
 - Innovatie.....61
 - Professionalisering in sportkaderopleidingen62
 - Boost project63
 - Jeugdsportfonds.....64
 - Activatie vrouwen en meisjes "Equally Amazing"72
 - Topsport74
- FINANCIEEL VERSLAG.....84
- OVERZICHT KAMPIOENSCHAPPEN EN EVENEMENTEN.....88
 - Kalender90
- GOOD GOVERNANCE94
 - Basisprincipes van goed bestuur.....96
 - Financieel107

INLEIDING



Aan het einde van de beleidsperiode 2021-2024 blikken we graag terug op de voorbije vier jaar, en maken we een evaluatie van onze strategische pijlers en verwezenlijkingen. 2024 was bovendien een uitzonderlijk sportjaar, met zowel de Red Panthers als de Red Lions die België vertegenwoordigden op de Olympische Spelen in Parijs. Hoewel beide teams hoopten op een medaille, kijken we met trots terug op hun inzet en prestaties op het allerhoogste niveau.

De voorbije vier jaar werden gekenmerkt door ambitieuze doelstellingen en tastbare resultaten binnen de zeven pijlers van ons beleidsplan:

1. De Vlaamse Hockey Liga (VHL) zette sterk in op twee cruciale aspecten in de dienstverlening aan de clubs: de organisatie van de kampioenschappen – inclusief de implementatie van de index in de jeugdcompetities – en de ondersteuning van de clubs. Uit een online bevraging blijkt dat meer dan 85% van de clubs tevreden is over de toepassing van de index en de organisatie van de kampioenschappen. Wel geven clubs aan dat er nog ruimte is voor verbetering in de snelheid waarmee de speelkalender wordt gepubliceerd. Daarnaast waardeert maar liefst 98% van de clubs de ondersteuning die de VHL biedt.
2. Hoewel de beoogde groei van 6.000 extra leden ten opzichte van eind 2021 niet volledig werd bereikt, kende de VHL toch een aanzienlijke stijging van 18%, waardoor het ledenaantal de kaap van 31.000 overschreed. De geografische spreiding werd verder versterkt met de oprichting van vijf nieuwe clubs over 3 verschillende provincies, terwijl twee extra clubs klaarstaan voor de start van de volgende beleidsperiode 2025-2028. Daarnaast heeft de VHL sterk ingezet op het Hockey2School-programma, waarbij honderden leraren lichamelijke opvoeding werden opgeleid en hockey een vaste plaats kreeg binnen het lesrooster van verschillende universiteiten en hogescholen.
3. Het afgelopen jaar stond ook in het teken van innovatie. De Urban Hockey-initiatieven in Gent en Antwerpen waren bijzonder succesvol, wat leidde tot nieuwe subsidies om dit project voort te zetten in de periode 2025-2028. Aangezien er nog geen concrete oplossing werd gevonden voor de zogenaamde 'ongebonden sporter', blijft dit een belangrijk aandachtspunt voor de toekomst.

4. De Hockey Academy kende een recordjaar met een ongeziene stijging in het aantal nieuwe opleidingen en gediplomeerde trainers op alle niveaus (Start2Coach, Initiator, Trainer C en Trainer B). Ook in de begeleiding van de wedstrijden noteren we een sterke vooruitgang; vandaag tellen we meer dan 500 opgeleide club umpires, hetgeen de vooropgestelde ambitieuze doelstellingen overstijgt.

5. In het clubbeheer zagen we een enorme respons op de bijscholingsmomenten: meer dan 75% van de clubs behaalde een label binnen de Club Manager Academy.

6. De VHL blijft zich inzetten om de kernwaarden van hockey te bewaken. Dit vertaalde zich in een grote betrokkenheid van de clubs: meer dan 95% heeft nu een opgeleide API (Aanspreekpunt Integriteit) en 32 clubs nemen al actief deel aan het Fair-Play-Ouder-project.

7. De VHL zette in 2024 de eerste grote stappen in het verduurzamen van onze sport door de uitwerking van het Hockey Kompas Duurzaamheid. Dit initiatief zal in de komende beleidsperiode verder worden uitgebouwd en ondersteund door digitalisering.

Met de afronding van de Olympiade en beleidsplan 2021-2024, kijken we vooruit naar een nieuwe periode van groei en ontwikkeling. De Vlaamse Hockey Liga blijft zich inzetten voor de organisatie van de kampioenschappen waarin het creëren van spelplezier centraal staat, de ondersteuning van de clubs, het verruimen van de hockey community, en het versterken van onze waarden. Met de fundamenten die de afgelopen vier jaar zijn gelegd, bouwen we vol vertrouwen aan de toekomst van onze sport.

We danken alle clubs, spelers, trainers, scheidsrechters, bestuurders en vrijwilligers die hieraan hebben bijgedragen. Dankzij hun passie en inzet blijft hockey in Vlaanderen bloeien! Wij bedanken ook onze belangrijkste stakeholder Sport Vlaanderen, die ons financieel ondersteunt in de realisatie van onze doelstellingen.

Christoph Van Dessel
Christophe Denayer

STRUCTUUR VLAAMSE HOCKEY LIGA

Samenstelling Bestuursorgaan	8
Relevante nevenfunctie(s) leden van het Bestuursorgaan	9
Bestuurdersprofielen Vlaamse Hockey Liga	10
Samenstelling bureau Vlaamse Hockey Liga	13
Organigram	14
Clubs in Vlaanderen	16
Verslagen Commissies en werkgroepen	18
Missie en visie 2024	21

SAMENSTELLING BESTUURSORGAAN

Verkozen op de AV
van 19 juni 2021

→ Verkozen voor
een termijn van 4 jaar

Christophe DENAYER
Voorzitter

Yves DE DECKER
Penningmeester

Ilse HAEST
Bestuurder

Leo LUCAS
Bestuurder

Jeanne GILLEMAN
(gestopt 9/1/2024)
Bestuurder

Manou VAN DER BREMPT
Bestuurder

Verkozen op de AV
van 17 juni 2023

→ Verkozen voor
een termijn van 4 jaar

Patrick CELIS
Bestuurder

An VAN AKEN
Bestuurder

Mathieu VERLY
Bestuurder

Edward BOLLUIT
Bestuurder

Emma D'HOOGHE
Bestuurder

Christoph VAN DESSEL
Algemeen Directeur
(personeelslid)

In 2024 is er één bestuurslid, Jeanne Gilleman, gestopt. Het BO heeft in dit kader beslist niemand te coöpteren gezien er nog voldoende bestuurders in het BO zetelen en er nieuwe verkiezingen op het programma staan in 2025. Er waren geen externe bestuurders.

De bestuurders oefenen hun mandaat volledig kosteloos uit en ontvangen geen enkele vorm van vergoedingen en/of verplaatsingskosten. Enkel door de bestuurders in het kader van hun functie gemaakte onkosten kunnen worden terugbetaald.

RELEVANTE NEVENFUNCTIE(S) LEDEN VAN HET BESTUURSORGAAN

Christophe DENAYER
Voorzitter

Yves DE DECKER
Penningmeester

Ilse HAEST
Nieuwe clubs ondersteuning

Leo LUCAS
Infrastructuur en IT

Jeanne GILLEMAN
(gestopt 9/01/2024)
Indoor en vrouwenhockey

Manou VAN DER BREMPT
Ondervoorzitter

An VAN AKEN
Opvolging district Blue

Mathieu VERLY
Opvolging district White

Patrick CELIS
Center of excellence

Edward BOLLUIT
Opvolging district Black

Emma D'HOOGHE
Competitiezaken



BESTUURDERSPROFIELEN VLAAMSE HOCKEY LIGA

Bij elke bestuurdersverkiezing (om de 2 jaar) en in alle gevallen waarin een tussentijdse vacature dient worden ingevuld, worden alle leden geïnformeerd, en ontvangen zij de bestuurdersprofielen, zodat zij zich desgewenst kandidaat kunnen stellen.

Algemeen

De bestuurders worden verkozen door de Algemene Vergadering en zijn verantwoordelijk voor bepalen van de strategie van de Vlaamse Hockey Liga (VHL). Het Bestuursorgaan zal het dagelijks bestuur de opdracht geven het meerjarenplan, de begroting en de actie-jaarplannen uit te voeren, en zal daarop toezicht houden. De bestuurders richten zich dus op de beleidsvoering en bewaken de visie, doelstellingen en waarden zoals die goedgekeurd werden door de Algemene Vergadering.

Missie

De Vlaamse Hockey Liga organiseert, ontwikkelt en vertegenwoordigt de hockeysport in Vlaanderen en het Brussel Hoofdstedelijk gewest, en stelt zich ten dienste van de clubs om hen te ondersteunen in hun dagelijkse werking.

Om de nationale kampioenschappen te organiseren en de nationale teams te ondersteunen werkt zij samen met de Koninklijke Belgische Hockeybond en de Franstalige Hockeyliga.

Visie

Als waarden gedreven sport staan wij voor fair play, familie, fun, duurzaamheid en ethisch & gezond handelen.

Binnen deze waarden zijn wij zowel demografisch (culturele achtergrond, leeftijd, geslacht, beperking, financiële mogelijkheden) als geografisch toegankelijk. De combinatie van fysieke uitdaging, technische skills, teamspirit, agogische benadering, spelplezier, dynamiek en innovatie maken van hockey meer dan een sport alleen.

Engagement en betrokkenheid zijn sleutelbegrippen en worden gefaciliteerd; familie en connectie in het algemeen zijn een rode draad binnen onze community.

Vanuit deze missie en visie zal een bestuurslid de doelstellingen en waarden bewaken, en zal hij/zijn toezien op het budget en de realisatie van de actieplannen door het dagelijks bestuur. Daarnaast zal hij/zij de liga vertegenwoordigen naar derden/partners, en relevante evenementen en vergaderingen bijwonen.

Competenties/profiel van een "Algemeen Bestuurslid":

Een bestuurder van het Bestuursorgaan van de Vlaamse Hockey Liga:

- Heeft affiniteit met hockey in het algemeen;
- Heeft een visie op de hockeysport in relatie tot de actuele maatschappelijke ontwikkelingen;
- Heeft - bij voorkeur - ervaring als bestuurslid van een sport/-hockeyclub;
- Heeft expertise en/of ervaring in één of meerdere beleidsdomeinen zoals financieel beleid, juridisch advies, clubondersteuning, sportkaderopleidingen, scheidsrechtersopleidingen, topsport, infrastructuur en/of IT.
- Heeft een strategische visie, en kan die vertalen in strategische doelstellingen en een lange termijn beleidsplan;
- Is gericht op het succesvol realiseren van de bestaande plannen en het meerjarenbeleid;
- Is in staat – waar nodig – afstand te nemen van de dagelijkse gang van zaken en een 'helicopterview' te kunnen hanteren;
- Is in staat om deze bestuurlijke ervaring effectief te maken in een omgeving met zakelijke en professionele uitdagingen en de kenmerken en meerwaarde van een vrijwilligersorganisatie;
- Is in staat om invulling te geven aan 'besturen op hoofdlijnen' en daarbij professionele ruimte te geven aan de Algemeen Directeur en de medewerkers van de VHL;
- Beschikt over daadkracht en besluitvaardigheid en over een zodanig analytisch vermogen dat ingewikkelde vraagstukken kunnen worden ontleed en helder worden gecommuniceerd;
- Heeft gevoel voor complexe situaties, belangentegenstellingen en interpersoonlijke relaties en is in staat toekomstgerichte verbindingen tot stand te brengen;
- Beschikt over goede contactuele en communicatieve eigenschappen en heeft van daaruit overtuigingskracht;
- Is representatief en kan deuren openen.

Competenties/profiel van een "Voorzitter":

Binnen het Bestuursorgaan draagt de voorzitter de verantwoordelijkheid voor het algemene bestuur functioneren. De voorzitter heeft in die hoedanigheid periodiek overleg met de Algemeen Directeur.

De voorzitter van de Vlaamse Hockey Liga:

- Heeft een persoonlijkheid die vertrouwen en natuurlijk gezag uitstraalt en kan van daaruit een leidende en verbindende rol vervullen binnen en buiten de VHL: vertrouwenwekkend, open en toegankelijk;
- Beschikt over ruime bestuurlijke ervaring;
- Is in staat om deze bestuurlijke ervaring effectief te maken in een omgeving met zakelijke en professionele uitdagingen en de kenmerken en meerwaarde van een vrijwilligersorganisatie;
- Is in staat om invulling te geven aan 'besturen op hoofdlijnen' en daarbij professionele ruimte te geven aan de Algemeen Directeur en de medewerkers van de VHL;
- Beschikt over goede contacten en kan gemakkelijk deuren openen op bestuurlijk en politiek niveau, binnen het bedrijfsleven en binnen de sportwereld en is gewoon om binnen deze netwerken op eindverantwoordelijk niveau te communiceren;
- Is een waardig representant van de VHL in binnen- en buitenland; beweegt zich gemakkelijk in een diversiteit aan formele en informele bijeenkomsten en gezelschappen;
- Beschikt over een zodanige talenkennis dat contacten met de Franstalige liga (Franse taal) en internationale contacten (met name de Engelse taal) vlot kunnen verlopen;
- Heeft ervaring in de omgang met vertegenwoordigers van de media;
- Beschikt over een goede en verbindende vergadertechniek gericht op realisatie en inspiratie;
- Leidt de federatie op basis van de codes van goed bestuur, en ziet toe op de naleving van de codes van goed sportbestuur binnen de VHL.

SAMENSTELLING BUREAU VLAAMSE HOCKEY LIGA

Competenties/profiel van een "Penningmeester":

De penningmeester is verantwoordelijk voor het financiële beheer van de VHL. De penningmeester heeft periodiek overleg met de Algemeen Directeur en de financiële manager van de VHL. De penningmeester brengt tijdens de bestuursvergaderingen en de (Buitengewone) Algemene Vergaderingen verslag uit van het financiële beleid van de VHL.

Aanvullend aan het algemeen bestuurdersprofiel beschikt de penningmeester in het bijzonder over onderstaande eigenschappen. Hij of zij:

- Is bereid als volwaardig, breed georiënteerd bestuurslid te functioneren, vanuit een bijzondere professionaliteit op financieel gebied;
- Heeft uitstekende kennis van algemene, analytische en budgettaire boekhouding en financieel beleid;
- Heeft kennis op het gebied van fiscaliteit en subsidies;
- Is nauwgezet, analytisch en besluitvaardig.

Competenties/profiel van een "Algemeen Directeur":

De Algemeen Directeur is gelast met het dagelijks bestuur en de uitvoering van het meerjarenplan, de jaarplannen en de begroting.

De Algemeen Directeur van de Vlaamse Hockey Liga:

- Heeft een master-opleiding genoten;
- Heeft minimaal 5 jaar managementervaring;
- Is een uitstekend people manager;
- Koppelt strategisch inzicht aan de vaardigheid om de strategieën te vertalen in operationele doelstellingen en concrete actieplannen;
- Is nauwgezet, analytisch en besluitvaardig;
- Is een generalist, en heeft kennis in een aantal van volgende werkdomeinen: boekhouding, fiscaliteit, IT, personeelsbeleid en/of het juridische;
- Heeft een uitgesproken interesse in de sportwereld;
- Is sociaalvaardig en service-gericht.

Het Bestuursorgaan voert een 2-jaarlijkse evaluatie uit van de aanwezige en gewenste bestuurdersprofielen. Deze worden ook geactualiseerd bij het ontstaan van elke vacature voor een bestuursfunctie. In aanloop van de bestuurder verkiezingen van maart 2025 heeft het BO op de vergadering van 26 november 2024 de bestuurdersprofielen zoals die in 2023 werden goedgekeurd besproken. Ze concludeert dat deze nog volledig relevant zijn, én vraagt in bijzonder aandacht voor het profiel van de penningmeester gezien huidig bestuurder Yves De Decker zijn laatste mandaat beëindigt. Het BO vermeldt dat deze functie desgevallend ook kan worden ingevuld door een externe bestuurder.



Christoph VAN DESSEL
Algemeen Directeur
Algemeen Management/
Vertegenwoordiging naar overheden,
Sport Vlaanderen, VSF, ...

Sébastien MICHIELSEN
Hockey Development Manager
Umpire Academy/ Street hockey

Cindy VANDUFFEL
Sporttechnisch Coördinator
Club Manager Academy/ G-hockey/
Fithockey/Jeugdsportfonds/ Ethiek/
Duurzaamheid

Joëlle DICK
Hockey Development Manager
New Club Development/
Hockey 2 School/ Urban Hockey

Nicolas LIEBAERT
Hockey Development Manager
Competitiezaken/Infrastructuur/
Clubsupport

Astrid BELLON
Sporttechnisch coordinator
Coach Academy Manager

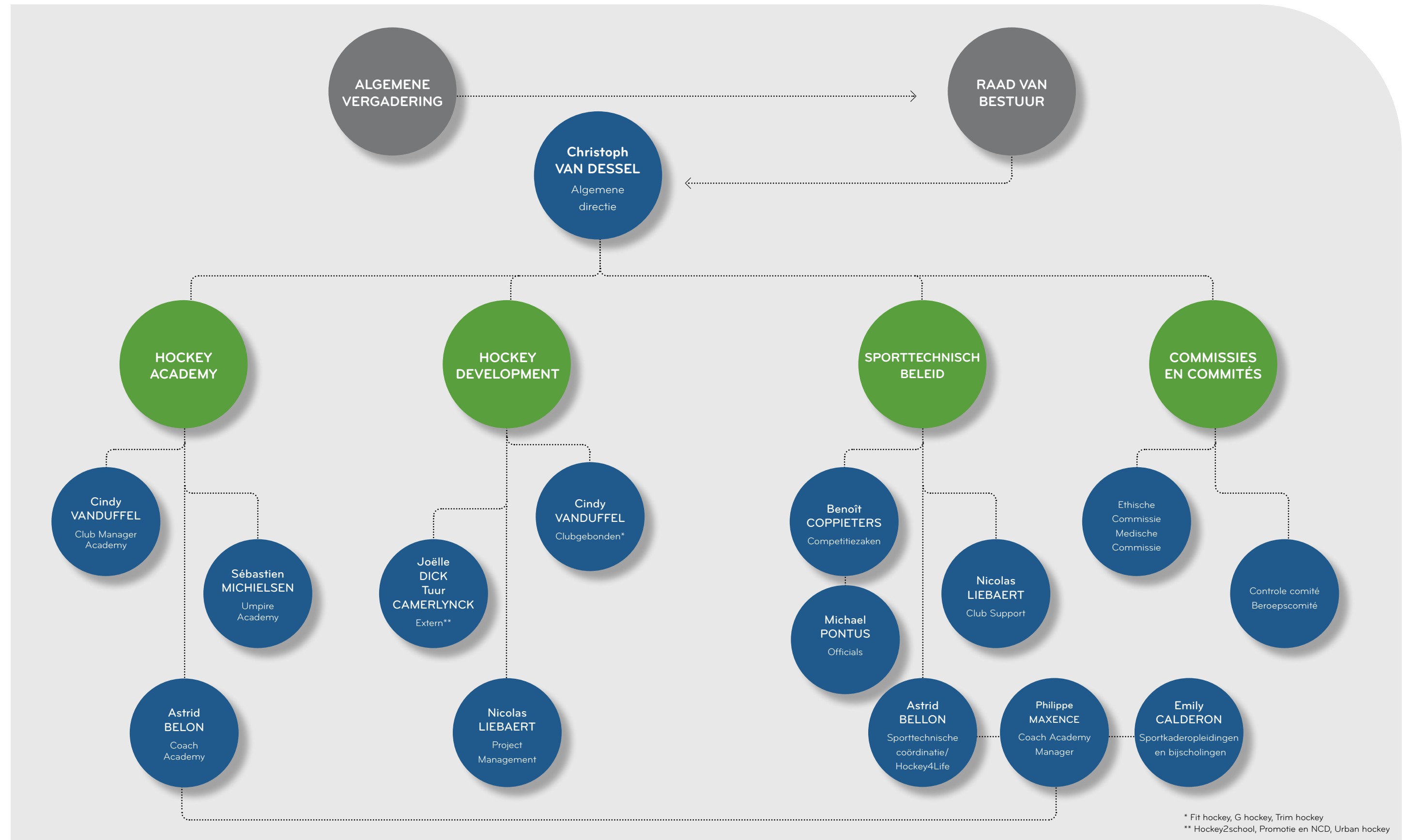
Benoît COPPIETERS
Senior Competition Manager
Hoofd competitiecel outdoor

Michaël PONTUS
Officials Manager
IT beheer, beheer Officials

Philippe MAXENCE
Coach Academy Manager

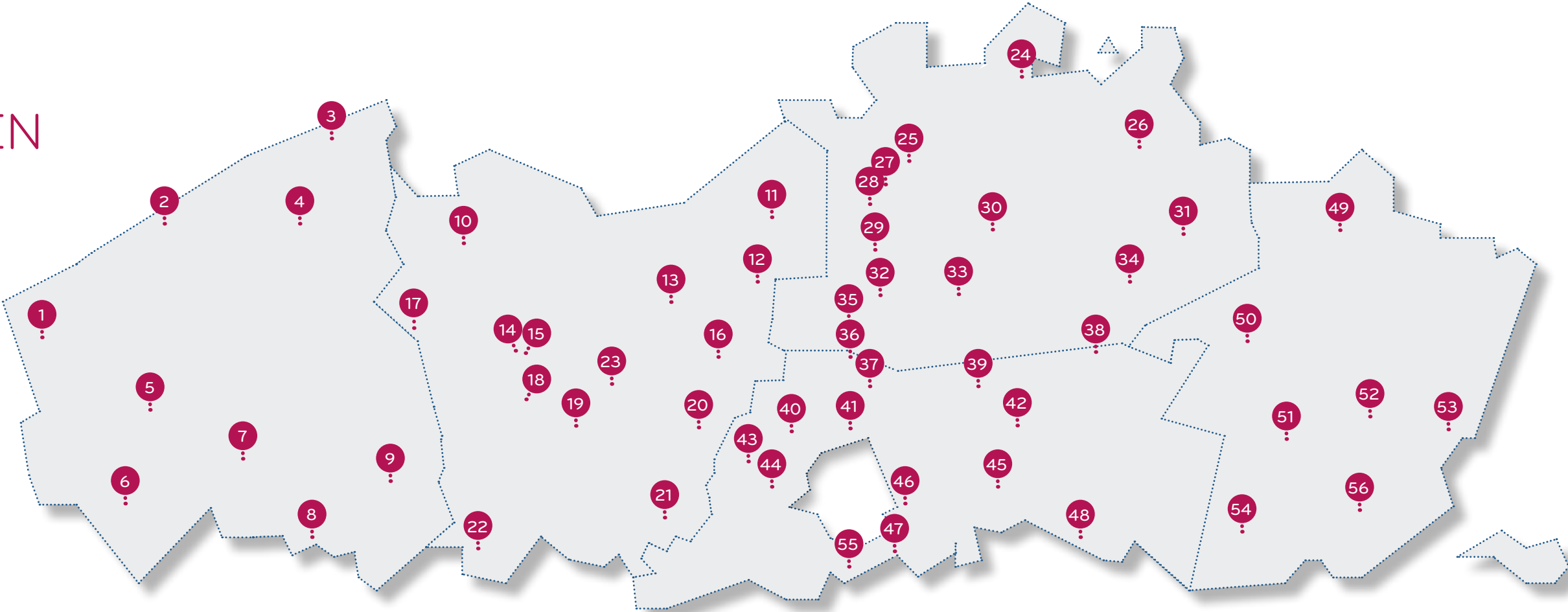
Tuur CAMERLYNCK
Urban Hockey

ORGANIGRAM



* Fit hockey, G hockey, Trim hockey
** Hockey2school, Promotie en NCD, Urban hockey

CLUBS IN
VLAANDEREN



	Club	Afkorting	Email	Website
1	Hockeyclub Koksijde	KOKS	info@hckoksijde.be	http://www.hckoksijde.be
2	Eclair Hockey Oostende	ECLA	secretaris@eclairhockey.be	http://www.eclairhockey.be
3	Knokke Hockey Club	KNOK	secretaris@knokkehockey.be	http://www.knokkehockey.be
4	Koninklijke HC Brugge	BRUG	info@hockeybrugge.be	http://www.hockeybrugge.be
5	Hockey Diksmuide	DIKS	info@hockeydiksmuide.be	http://www.hockeydiksmuide.be
6	Westhoek Wildcats	WILD	secretaris@westhoekwildcats.be	http://www.westhoekwildcats.be
7	HC Roeselare	ROES	secretaris@hockeyclubroeselare.be	http://www.hockeyclubroeselare.be
8	Tennis en Hockeyclub Saint Georges	SGEO	secretary@saint-georges.be	http://www.saint-georges.be
9	Constantia HC	CTIA	hockey@waregemsportcenter.be	http://www.constantia.info
10	Meetjesland Hockey Club	MEET	secretaris@hockeymeetjesland.be	http://www.hockeymeetjesland.be
11	Hockey Club Beveren	BEVE	info@hockeyclubbeveren.be	http://www.hockeyclubbeveren.be
12	Rapid HC Temse	TEMS	secretaris@hockeytemse.be	http://www.hockeytemse.be
13	Hockey Club Lokeren	LOKE	secretaris@hockeylokeren.be	http://www.hockeylokeren.be
14	Leopard HC	LOPA	vincentbeert@hotmail.com	http://www.redwingsaalter.be
15	Gantoise HC	GANT	hockey@gantoise.be	http://www.gantoise.be
16	Hockey Dendermonde	DMON	info@dmon.be	https://www.dmon.be/
17	Red Wings Aalter	WING	info@redwingsaalter	http://www.redwingsaalter.be
18	Indiana HC	INDI	hockey@thc-indiana.be	http://www.thc-indiana.be
19	HC Arcus Zottegem	ARCU	info@hc-arcus.be	http://www.hc-arcus.be
20	Hockey Club Patria Aalst	AALS	secretaris@hockeyaalst.be	http://www.hockeyaalst.be
21	Dender Hockey	DEND	info@denderhockey.be	http://www.denderhockey.be
22	Royal Hermes Hockey	HERM	charlotte.brassart@gmail.com	http://www.hermeshockey.be
23	Wetthra Giants	WETT	info@wetthragiants.be	https://www.wetthragiants.be/
24	Hockeyclub Noorderkempen	KEMP	info@hcnk.be	http://www.hcnk.peepl.be
25	Royal Antwerp HC	ANTW	info@rahc.be	http://www.rahc.be
26	Hockey Club Taxandria	TAXA	secretariaat@hockeytaxandria.be	http://www.hockeytaxandria.be
27	Koninklijke Hockey Club Dragons	DRAG	info@dragons.be	http://www.dragons.be
28	Hockeyclub Olympia	OLYM	secretaris@hcolympia.be	http://www.hcolympia.be

	Club	Afkorting	Email	Website
29	Royal Victory HC	VICT	info@victory.be	http://www.victory.be
30	HC Blackbirds	BLAC	secretaris@hcblackbirds.be	http://www.hcblackbirds.be
31	Hockey Club Inter Mol	MOLH	secretaris@hcintermol.be	http://www.hcintermol.be
32	Royal Beerschot THC	BEER	diamantino@telenet.be	http://www.beerschot.org
33	Royal Herakles HC	HERA	info@herakles.be	http://www.herakles.be
34	Yellow Sticks	GEEL	info@yellowsticks.be	http://www.yellowsticks.be
35	Braxgata HC	BRAX	secretaris@braxgata.be	http://www.braxgata.be
36	Koninklijke Mechelse THC	MECH	info@kmthc.be	http://www.kmthc.be
37	Vrijbroek Hockey Club Mechelen	VRIJ	secretaris@vrijbroek.be	http://www.vrijbroek.be
38	Hockey Club Artemis	ARTE	info@hcartemis.be	http://www.hcartemis.be
39	Hockeyclub Keerbergen Tigers	KEER	info@hockeytigers.be	http://www.hockeytigers.be
40	HC Blue Sox	BSOX	info@hcbluesox.be	http://www.hcbluesox.be
41	Merode Hockey Club Grimbergen	MERO	secretariaat@hcmerode.be	http://www.hcmerode.be
42	Hockey Club Rotselaar	ROTS	info@hockeyrotselaar.be	http://www.hockeyrotselaar.be
43	Green Devils Hockey Club	GDEV	secretariat@greendevils.be	http://www.greendevils.be
44	Royal Baudouin Club	BAUD	valvermeylen@gmail.com	http://www.baudouin.be
45	K.H.C. Leuven	LEUV	secretariaat@khcl.be	http://www.khcl.be
46	Blue Lions HC	LION	info@bluelions.be	http://www.bluelions.be
47	Hockey en Tennis Club Isca	ISCA	hockey@htc-isca.be	http://www.htc-isca.be
48	Hockey In Hoegaarden	HOEG	info@hih.be	http://www.hih.be
49	HC Phoenix	PHOE	secretariaat@hcph.be	http://www.hcph.be
50	Black Bears Beringen	BERI	hockeyberingen@gmail.com	http://www.blackbearsberingen.be
51	Hasselt Stix - Hockey Club	STIX	secretariaat@hasseltstix.be	http://www.hasseltstix.be
52	Hockey Club Genk	GENK	maarten@hockeyclubgenk.be	http://www.hockeyclubgenk.be
53	Hockey Club Maasmechelen	MAAS	secretaris@hcmm.be	http://www.hcmm.be
54	HC Sint Truiden	STRU	hockey@yelloweagles.be	http://www.yelloweagles.be
55	Hoekies HC R(h)ode	HOEK	hockey@hoekies.be	http://www.hoekies.be
56	HC Tongeren	TONG	hockeyclubtongeren@outlook.com	http://www.hockeyclubtongeren.be

VERSLAGEN COMMISSIES EN WERKGROEPEN

Medische Commissie

De medische commissie adviseert over alle gezondheid gerelateerde aspecten van hockey. Ze heeft o.a. als opdracht:

- Stijgende en dalende (medische) derogaties verlenen;
- Een gezond sporten beleid uitbouwen;
- De risico's die met het beoefenen van hockey gepaard gaan zo klein mogelijk houden;
- Dopingpraktijken in de sport bestrijden om gezondheidsschade te voorkomen;
- Ongevallenstatistieken analyseren en op basis hiervan advies verlenen;
- De voorwaarden inzake het decreet inzake gezond en ethisch sporten en het anti-dopingdecreet behartigen en doen naleven.

Haar samenstelling wordt bepaald door het Bestuursorgaan en de commissie bevat minstens 1 arts. Er wordt vergaderd naargelang de behoefte.

Tijdens het hockeyseizoen 2024-2025 hebben er tot dusver nog geen fysieke vergaderingen plaats gevonden. De onderlinge communicatie is, zoals ook in het verleden, zeer vlot via emailverkeer verlopen. Hierdoor konden "hete hangijzers" snel behandeld worden, en konden de adviezen snel worden door gecommuniceerd.

De dagelijkse werking van de Medische Commissie bestaat uit het adviseren bij aanvragen voor afwijkingen (tot op heden) :

- Voor de jeugd: stijgend (172) & dalend (11);
- Voor dragen van een gezichtsmasker (15), conform de internationale richtlijnen;
- Voor knieprobleem (1);
- Voor elleboogproblemen (1);
- Voor enkelproblemen (1);
- Gender problematiek (1);
- Voor hoofdbescherming (1).

Daarnaast werd er ook advies gegeven omtrent een specifiek probleem:

- Sportief reglement Indoor Hockey: aantal wedstrijden per speler per weekend;
- Derogatiemogelijkheden in het kader van herziening sportief reglement (outdoor) Hockey.

Tot slot werd de letselregistratie van VHL (Belfius Bank & Verzekeringen) bekeken en geanalyseerd. In het kader van het stimuleren van een veilig sportklimaat, een nieuw decreet sinds 15 maart 2024, staat de voorzitter in contact met mevr. Cindy Vanduffel – verantwoordelijke voor het toepassen van dit decreet.

Samenstelling Medische Commissie

Dr. Bart VISSERS
Voorzitter

Dr. Pierre CARSIN
Lid

Dr. Erica COPPEY
Lid

Dr. Thierry DEVREKER
Lid

Dr. André LEMAIRE
Lid

Dr. Yves VAN DONINCK
Lid

Dr. Marc VINCENT
Lid

Ethische Commissie

De ethische commissie verleent proactief en retroactief advies inzake ethisch beleid en specifiek de verplichtingen inzake integriteitsbeleid in het decreet voor de georganiseerde sport. Ze heeft als o.a. opdracht:

- Het opstellen en aanpassen van gedragscodes;
- Het werken rond relevante ethische thema's binnen de hockeysport;
- Het formuleren van beleidsadviezen aan het bestuursorgaan van de Vlaamse Hockey Liga;
- Het geven van proactief advies betreffende ethische vraagstukken;
- De voorwaarden inzake het decreet inzake gezond en ethisch sporten en het decreet inzake de georganiseerde sportsector behartigen en doen naleven.

De ethische commissie bestaat uit minimaal drie leden waarvan maximaal één vertegenwoordiger uit het Bestuursorgaan en minstens één aanspreekpunt integriteit (API). Ze komen minimaal 2 keer per jaar samen. Een bestuurder, lid van deze commissie, kan de commissievergaderingen niet bijwonen als er onderwerpen ter sprake komen die verband houden met, of invloed kunnen hebben op, zijn persoonlijk functioneren.

Ook in 2024 hebben we onze sensibiliseringscampagnes rond "Seksueel Grensoverschrijdend gedrag" doorgezet én ons meldsysteem geoptimaliseerd. Daar waar in het verleden enkel via telefoon/website gemeld kon worden, kan er sinds 2024 op een laagdrempelige, veilig én anonieme manier gemeld worden via een QR-code die uithangt in onze hockeyclubs.

Daarnaast werd er op onze Hockey Academy Day een terug-kom-sessies voor club-API's georganiseerd. Maar liefst 18 club-API's en 2 federatie-API's tekenden present!

Verder werden onze animatiefilmpjes en poster
geherlanceerd.

▶ Algemeen grensoverschrijdend gedrag

▶ Seksueel grensoverschrijdend gedrag



In 2024 stonden er 2 fysieke meetings van het
adviesorgaan gepland; andere dringende zaken werden
via mail/online overlegd. Daarnaast gingen er 2 fysieke
meetings door tussen de federatie API's.

In het **voorjaar 2024, dinsdag 16 april**, werden volgende
zaken besproken met de leden van de Ethische
Commissie:

- **Overlopen werking 2023**
- Case "De rechtbank";
 - Campagne alcoholgebruik/misbruik;
 - Campagne (seksueel) grensoverschrijdend gedrag;
 - Transgenderverhaal;
 - Trustan – ondertekening contract.

- **Voorstellen werkjaar 2024**
- **Transgender**
Een tweede workshop werd georganiseerd en
leverde interessante ideeën op.
 - **Werkgroep Transgenders**
De volgende werkgroep staat op het programma
23 april 2024.
 - **RoI API**
We zullen vanuit de Ethische Commissie een
document opmaken om clubs te informeren over
deze "functie". Dit zal dan ook jaarlijks terug, ter
info, naar de clubbestuurders gestuurd worden.
 - **Project Trustan**
Een Webinar om de club-API's te informeren
werd georganiseerd.

- **Hockey Academy Day**
Club-API – terugkomdag: er wordt bekeken
of dit op de Hockey Academy Day georganiseerd
kan worden samen met de start van het project
met Trustan.
- **Allerlei**
Selectieprotocol voor BeGold spelers/speelster;
Selectieprocedure – voorstel wordt gedaan naar het
BO VHL

→ In het **najaar 2024, dinsdag 14 november**, werden
volgende zaken besproken met de leden van de
Ethische Commissie:

- **Systeem Trustan/plakkaatjes**
Aanpassing website.
- **Psychologische hulp bij trauma's – lijst/ideeën**
Opstellen lijst met bevoegde instanties waar clubs
terecht kunnen voor psychologische bijstand.
- **Bespreking case Vande Broek**
Missie moet zijn om spelers te informeren over bij
wie ze terecht kunnen ingeval er zich iets voordoet.
- **"Code of Condcut voor spelers"**
- 1 extra pagina toe te voegen aan het spelersboek
dat spelers ontvangen vanaf U15;
- Alle High Performance-staffleden volgen verplichte
lezing over hoe ze zich moeten gedragen tegenover
hun spelers en collega-staffleden.
Beide punten worden doorgestuurd naar de
Algemeen Directeur om te bespreken op de
volgende vergadering van het Bestuursorgaan.
- **Infosessies kerststage (Anouchka)**
Voorstel is er om Eline Berings uit te nodigen voor
een workshop te geven rond hoe omgaan met
atleten.
- **Mixed lijn (LGBTQR+)**
We zullen dit verder uitwerken om voor te leggen
aan de 3 Algemeen Directeurs.
- **Masterplan Fair Play**
De Vlaamse Hockey Liga heeft, samen met
de collega federaties, een participatief initiatief
gelanceerd dat de fundamenteën wil leggen voor
een respectvolle en sportieve toekomst binnen
hockey.
- **Casus Wegniez**
De vraag wordt gesteld met het oog op de
aansprakelijkheid van de KBHB bij een fatale
kwestie. De Ethische Commissie wil hier graag het
standpunt van de Bestuursorganen kennen.
- **Allerlei**
- Edo als lid Ethische Commissie;
- Ethisch Label;
- Mededeling naamsverandering Sportieq.

Samenstelling Ethische Commissie

Jacques LECHAT
Voorzitter/lid

Elisabeth COORNAERT
Lid/Api

Edo KOHLINGER
Lid

Anouchka
VANDERSMISSEN
Lid/Api

Cindy VANDUFFEL
Lid/Api

MISSIE EN VISIE 2024

**De Vlaamse Hockey Liga
organiseert, ontwikkelt en
vertegenwoordigt de hockeysport
in Vlaanderen en het Brussels
Hoofdstedelijk gewest, en stelt
zich ten dienste van de clubs
om hen te ondersteunen in hun
dagelijkse werking.**

**Om de nationale kampioenschap-
pen te organiseren en de nationale
teams te ondersteunen werkt
zij samen met de Koninklijke
Belgische Hockeybond en de
Franstalige Hockeyliga.**

Als waardengedreven sport staan wij voor fair play,
familie, fun, duurzaamheid en ethisch & gezond
handelen. Binnen deze waarden zijn wij zowel
demografisch (culturele achtergrond, leeftijd, geslacht,
beperking, financiële mogelijkheden) als geografisch
toegankelijk. De combinatie van fysieke uitdaging,
technische skills, teamspirit, agogische benadering,
spelplezier, dynamiek en innovatie maken van
hockey meer dan een sport alleen. Engagement
en betrokkenheid zijn sleutelbegrippen en worden
gefaciliteerd; familie en connectie in het algemeen
zijn een rode draad binnen onze community. Bij de
opmaak van het beleidsplan voor deze Olympiade
2021-2024 is de VHL op een gelijkaardige manier
aan slag gegaan als bij het vorige strategisch plan; om
inzicht te krijgen in de noden en behoeften van onze
clubs en hun leden, werden alle clubs gevraagd om
deel te nemen aan een online enquête. Maar liefst
46 van de 52 clubs gingen hierop in. Dankzij deze
hoge responsgraad konden wij ons plan baseren op
representatieve resultaten op onze bevraging.

Het Bestuursorgaan is met deze informatie aan
de slag gegaan om, onder de begeleiding van
een professionele consultant, de strategische
doelstellingen voor de komende 4 jaar te bepalen op
basis van de door hen gedefinieerde visie en missie
van de liga.

Op basis van deze input, interne brainstormsessies
en een evaluatie van het vorige beleidsplan werden
vier strategische oriëntaties gedefinieerd die worden
samengevat in zeven strategische doelstellingen.
Hiermee creëert ze continuïteit in haar beleid. De
4 pijlers zijn in lijn met de 3 pijlers van de vorige
beleidsperiode 2017-2020 (groei, kwaliteit verhogen
en waarden bewaken).

Daarnaast wil de VHL de komende jaren enkele extra
accenten leggen:

- Focus op dé basisopdracht van de VHL als
doelstelling 1: dienstverlening aan de clubs;
- Naast 'pure groei' ook het element van
'ontwikkeling (uitbreiding van het aanbod)'
vooropstellen;
- Naast de 'gevestigde' waarden, een
nieuw element toevoegen: aandacht voor
duurzaamheid;

STRATEGISCH PLAN 2024

Beleidsuitdagingen	24
Beleidsuitdagingen 2024	25
Risico's en onzekerheden 2024	26
Strategische en operationele doelstellingen	27
Dienstverlening	28
Groei	34
Verruiming aanbod	40
Sportieve omkadering	42
Clubbeheer	48
Waarden	52
Duurzaamheid	56

BELEIDSUITDAGINGEN

4 pijlers

Dienstverlen



VHL @ your service

Ontwikkelen



Hockey toegankelijk voor elke inwoner

Kwaliteit verhogen



Sportieve omkadering & begeleiding

Waarden bewaken



Duurzaamheid planet & people

Waarden fair play en ethiek



BELEIDSUITDAGINGEN 2024

In de uitvoering van ons beleidsplan 2021-2024 zien we voor 2024 de belangrijkste uitdagingen in het versterken van de kwaliteit van de omkadering binnen de clubs.

De VHL Hockey Academy helpt de clubs in de ondersteuning en begeleiding van coaches & trainers, scheidsrechters en clubbestuurders.

Coach Academy

- Digitalisering Hockey Coach Fundamentals;
- Opstarten nieuwe opleidingsstructuur VTS;
- Uitwerken cursus Start 2 Coach in Hockey;
- Organisatie Start 2 Coach in Hockey opleidingen;
- Organisatie opleidingen Initiator;
- Planning Trainer C opleidingen;
- Organisatie GOT- Trainer C;
- Organisatie trainer C;
- Goedkeuring visietekst trainer A;
- Uitdelen eerste labels.

Umpire Academy

- Verder uitrollen van Club Umpire programma;
- Ontwikkeling van de Arbitrage App en e-learning;
- Bijscholing voor CUC's;
- Individuele coaching van beginnende clubs;
- Organiseren van examens voor Club Umpires.

Club Manager Academy

- Organisatie VHL Hockey Academy Day
- Informeren van de clubs over relevante topics;
- Organisatie van workshops en trajecten.

Naast de ondersteuning van de clubs m.b.t. de Hockey Academy, heeft de VHL in 2024 sterk ingezet op de verdere uitrol van het "Fair-Play Ouder"-project. Die moet helpen de waarden van Fair Play rond en op de velden te bewaken.

Tot slot is de VHL (mede) de uitdaging aangegaan om de participatiegraad van vrouwen in de sport te helpen verhogen. In die context heeft ze van Sport Vlaanderen een subsidie ontvangen om haar project voor 'meer vrouwen in hockey' uit te voeren: we proberen meisjes en vrouwen ertoe aan te zetten om een actieve rol op te nemen in de club, als bestuurder, coach en/of scheidsrechter. De VHL-campagne startte met de organisatie van een congres (in 2023) rond dit thema, en werd vervolgd door campagnes en events online en in de clubs en dit voor scheidsrechters, trainers en clubbestuurders.

RISICO'S EN ONZEKERHEDEN 2024

Hockey is een groeiende sport. Naast de oprichting van nieuwe clubs, groeien ook de ledenaantallen in de bestaande clubs.

Het is een uitdaging voor elk van hen om de (sportieve) omkadering enerzijds, en de infrastructuur anderzijds mee te laten evalueren.

De steeds groter wordende clubs (inmiddels al 26 clubs met meer dan 500 leden, waarvan 8 met meer dan 1 000 leden) hebben behoefte aan steeds meer vrijwilligers, meer gekwalificeerde trainers en scheidsrechters, en de geschikte expertise op bestuursniveau. Het vinden van de juiste mensen, van de gepaste manier om ze te vergoeden en/of te motiveren om zich verder op te leiden, vormen enorme uitdagingen voor elke club. De mate waarin zij slagen zal bepalend zijn voor de bestendiging van de groei, en de mogelijk verdere uitbouw. Indien clubs niet slagen in deze missie, lopen ze het risico leden te verliezen.

De VHL probeert de clubs maximaal te begeleiden en biedt met de Hockey Academy een kader voor opleidingen en clubondersteuning.

Groei gaat ook gepaard met uitdagingen die de kern van onze sport raken. We ondervinden dat het bewaken van de waarden die we in de hockeysport hoog in het vaandel dragen (respect, fair play, ethiek en familiewaarden) steeds meer extra aandacht vraagt. De VHL zet traditiegetrouw hard in op fair play campagnes. Daarnaast besteden we nu ook specifiek aandacht aan ethische thema's rond grensoverschrijdend gedrag.

De uitdaging van de clubs ligt ook op financieel vlak. De stijging van de (personeels- en energie)kosten en de vaak hoge kosten voor infrastructuur zetten heel wat clubs financieel onder druk.

Tot slot herhalen we ook de problematiek van de beperkte beschikbaarheid voor recreatieruimte; clubs zijn genoodzaakt het succes van onze sport en hun goede werking in te dijkten, en zelfs een ledenstop in te roepen, omdat zij niet kunnen uitbreiden. Daarnaast vormt deze beperking een rem op de verdere regionalisering van onze sport.

STRATEGISCHE EN OPERATIONELE DOELSTELLINGEN

De 4 belangrijkste beleidsuitdagingen (dienstverlening naar de clubs; ontwikkeling van onze sport; verhoging van de kwaliteit in de sportieve omkadering en van het clubbeheer en het bewaken van onze kernwaarden) worden vertaald in 7 strategische doelstellingen waarvan je hierna de resultaten kan terugvinden.



DIENSTVERLENING

Als jonge en snelgroeïende federatie is het zeer belangrijk voor de Vlaamse Hockey Liga om onze clubs een zo goed mogelijke ondersteuning te bieden op alle vlakken. De enquête die onze clubs hebben uitgevoerd toont duidelijk dat ook clubs deze dienstverlening als een essentiële taak van de federatie ervaren.

Strategische
doelstelling
SD1

In de beleidsperiode 2021-2024 realiseert de VHL jaarlijks een tevredenheidsscore van meer dan 75% op de dienstverlening aan de clubs op vlak van de organisatie van de competitie, administratieve vereenvoudiging, vertegenwoordiging van de belangen en clubondersteuning.

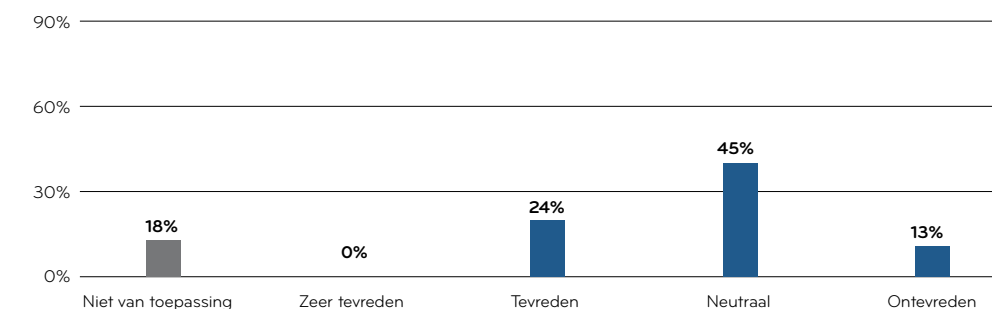


Operationele doelstelling | SD1-OD1

We willen het indexsysteem vervolmaken, zodat elk seizoen de representativiteit van de waarde van de ploeg- en spelerindexen verhoogt; uiterlijk na 4 seizoenen willen we een tevredenheidsscore behalen in minimaal 75% van de clubs.

- Tevredenheidsenquête van voorjaar 2024
- **Index:** 24% tevreden, 45% neutraal, 13% ontevreden;
- Gebrek aan transparantie blijft veruit de meest voorkomende commentaar van de respondenten.

Tevredenheid evolutie indexsysteem?

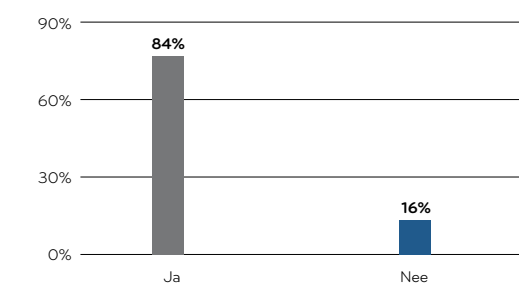


Operationele doelstelling | SD1-OD2

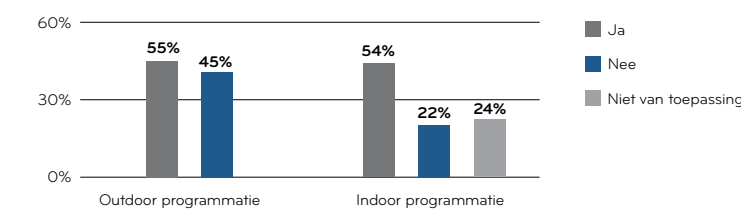
De VHL wil op het vlak van de organisatie van de verschillende kampioenschappen jaarlijks gemiddeld een tevredenheidsscore behalen in minimaal 75% van de clubs.

In de tevredenheidsenquête van voorjaar 2024 hebben we gepeild naar de tevredenheid van onze clubs over de organisatie van de verschillende kampioenschappen. Een aantal aspecten zijn hier belangrijk waaronder:
→ Tijdige publicatie van de kalender van de verschillende kampioenschappen:

Bent u van mening dat de algemene speelkalender voor dit seizoen tijdig werd gecommuniceerd?



Bent u van mening dat de concrete programmatie van de wedstrijden tijdig werd gepubliceerd?

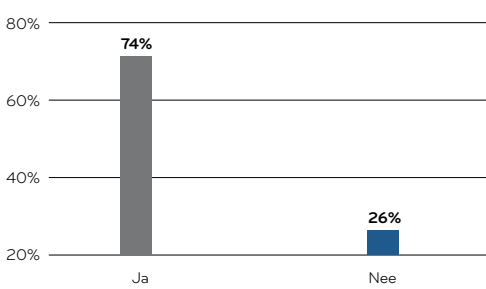


- Algemene speelkalender wordt wel tijdig gecommuniceerd, maar er is verbetering mogelijk qua tijdige concrete programmatie van de wedstrijden (vooral outdoor). De helft van de clubs is van mening dat de concrete programmatie van de wedstrijden te laat gepubliceerd werd;
- ~ 75% tevredenheid over de periode waarin de kampioenschappen gespeeld worden, met uitzondering van INDOOR bij de jeugd (slechts ~50% tevredenheid);
- Ontevredenheid bij INDOOR jeugd is te wijten aan speeldagen tijdens schoolvakanties (vooral krokus).

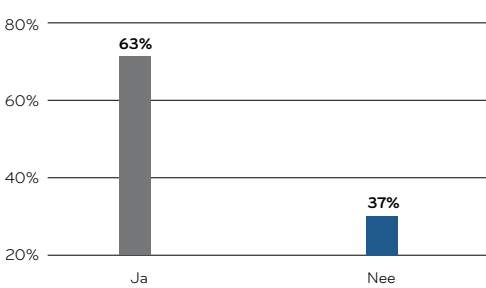
Mogelijkheid tot digitaal aanvragen van derogaties:
→ Voorlopig is het nog niet mogelijk om derogaties digitaal aan te vragen.
Dit staat op de planning van 2025 qua nieuwe functionaliteiten in Sportlink;

Continue ontwikkeling en uitbreiding van nieuwe functionaliteiten van SportLink en de App:
→ App: 74% tevredenheid en eerder suggesties voor verbeteringen / nieuwe functionaliteiten die worden gegeven;
→ Sportlink: 63% tevredenheid en hier is echt wel vooral kritiek op het systeem an sich (JAVA omgeving, laptop nodig, ...). De nieuwe webbased versie van Sportlink Club werd ondertussen gradueel uitgerold en meer en meer functionaliteiten zijn hier ook in beschikbaar.

Bent u van mening dat de functionaliteiten in de Hockey Belgian App voldoende uitgebreid/ontwikkeld werden?



Bent u van mening dat de functionaliteiten in Sportlink Club voldoende uitgebreid/ontwikkeld werden?



Operationele doelstelling | SD1-OD3

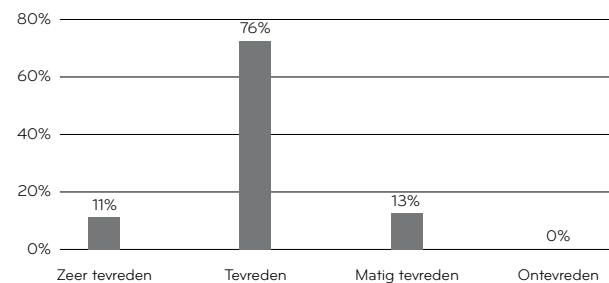
De VHL lanceert uiterlijk in 2021 een online platform (extranet) waarop standaard informatie (zoals facturen, gerechtelijke dossiers, competitie-gerelateerde communicatie) gegroepeerd per thema op een overzichtelijke en toegankelijke manier geraadpleegd kan worden door de clubs.

→ Niet gerealiseerd/geannuleerd.

Operationele doelstelling | SD1-OD4

Tegen eind 2024 zijn meer dan 75% van de clubs tevreden met de administratieve vereenvoudigingen die de VHL heeft ingevoerd.

Tevredenheid over het werk van VHL

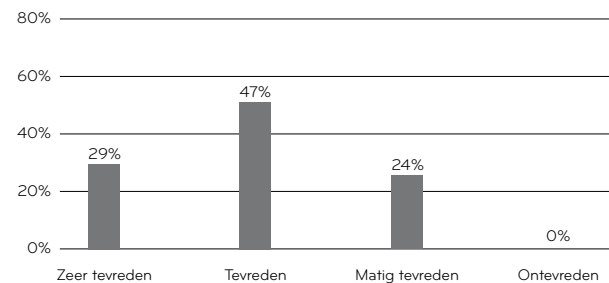


- Tevredenheidsenquête van voorjaar 2024;
- 87% (zeer) tevreden, 13% neutraal;
- Tegen de verwachtingen in, was er niemand die ontevreden heeft aangeduid.

Operationele doelstelling | SD1-OD5

De VHL streeft ernaar dat minimaal 75% van de clubs tevreden is over de manier waarop de VHL hun belangen verdedigt.

Tevredenheid over de manier waarop de VHL de belangen van de clubs verdedigt



- Tevredenheidsenquête van voorjaar 2024;
- 76% tevreden, 24% neutraal (0% ontevreden).

Operationele doelstelling | SD1-OD6

De VHL wil uiterlijk in 2024 jaarlijks minimaal 1 clubbezoek per club organiseren.

- In 2024 werden er **8 clubbezoeken** uitgevoerd, de teller staat nu op 32 clubbezoeken de afgelopen 3 jaar.

Operationele doelstelling | SD1-OD7

Tegen uiterlijk eind 2021 zal de VHL een online dashboard ontwikkeld hebben dat zowel voor de liga als de clubs een beleidsinstrument zal zijn.

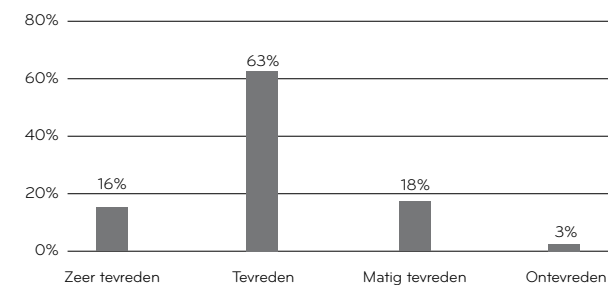
- Dashboard is reeds ontwikkeld, maar vertoont nog te veel gebreken om extern volledig uit te rollen. Verdere optimalisaties nodig in 2025.

Operationele doelstelling | SD1-OD8

De VHL wil op het vlak van clubondersteuning jaarlijks een tevredenheidsscore behalen in minimaal 75% van de clubs

- Tevredenheidsenquête van voorjaar 2024;
- **Clubondersteuning:** 79% (zeer) tevreden, 18% neutraal, 1 club ontevreden;
- Algemene tendens van de (veelal constructieve) opmerkingen is dat we nauw moeten (blijven) samenwerken qua opleidingen, zoektocht scheidsen en trainers, projecten, ...

Bent u tevreden over de clubondersteuning die de VHL biedt?



GROEI

Op basis van de cijferanalyse van de vorige beleidsjaren streven wij naar een totaal van 6.000 extra leden tegen eind 2024 waaronder 4.000 extra jeugdleden en 2.000 extra volwassen leden. We wensen dit te bewerkstelligen door verder in te zetten op groei via oprichting van nieuwe clubs, promotie op scholen, aanbieden van aangepaste hockeyvormen voor diverse doelgroepen, inzetten op meisjes en promoten van onze hockeysport via events. Daarnaast zullen we inzetten op een verminderde drop-out.

De focus van het beleid is enerzijds gericht op het ontwikkelen van de hockeysport door de oprichting en ondersteuning van nieuwe clubs, veelal in hockey-arme regio's, en het verruimen van het aanbod naar G-hockey en recreatief hockey.

Strategische
doelstelling

SD2

Tegen eind 2024 moet elke sporter in Vlaanderen de mogelijkheid hebben om binnen een verplaatsing van 20 minuten hockey te kunnen spelen in clubverband.

Daarnaast streven wij naar 6.000 extra leden tegen eind 2024 (groei met 4.000 jeugdleden en 2.000 senioren).

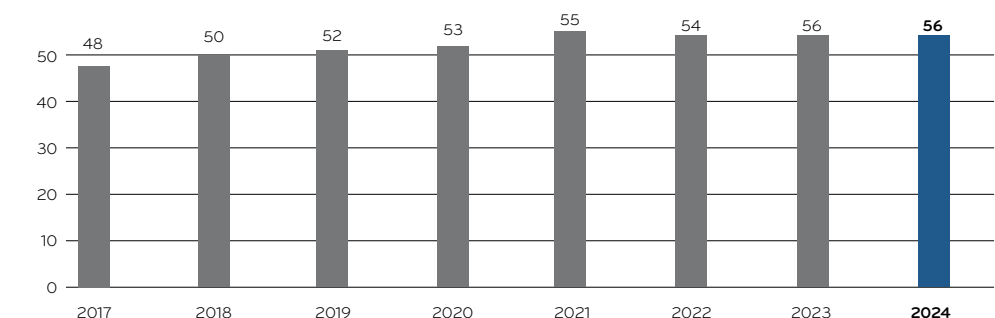


Operationele doelstelling | SD2-OD1

In deze beleidsperiode begeleidt de VHL de oprichting van minimaal 2 nieuwe clubs in elk van de volgende 4 provincies: Limburg, Oost-en West-Vlaanderen, en Vlaams-Brabant.

→ Geen nieuwe clubs opgericht in 2024, maar wel de volledige voorbereiding voor 2 nieuwe clubs die in februari 2025 opgericht zullen worden (HC Rodeland en HC Breeven).

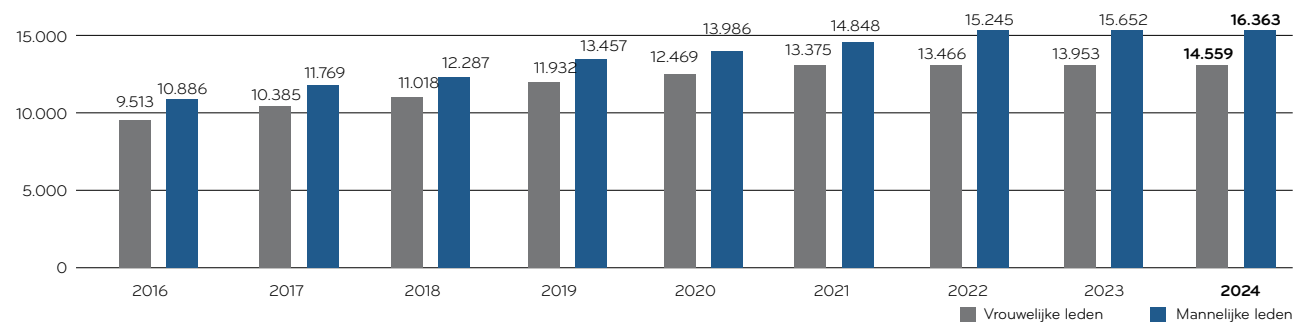
Groei aantal clubs



Operationele doelstelling | SD2-OD2

Tegen eind 2024 bedraagt het aandeel vrouwelijke leden binnen de VHL 50%.

Vrouwelijke versus mannelijke leden

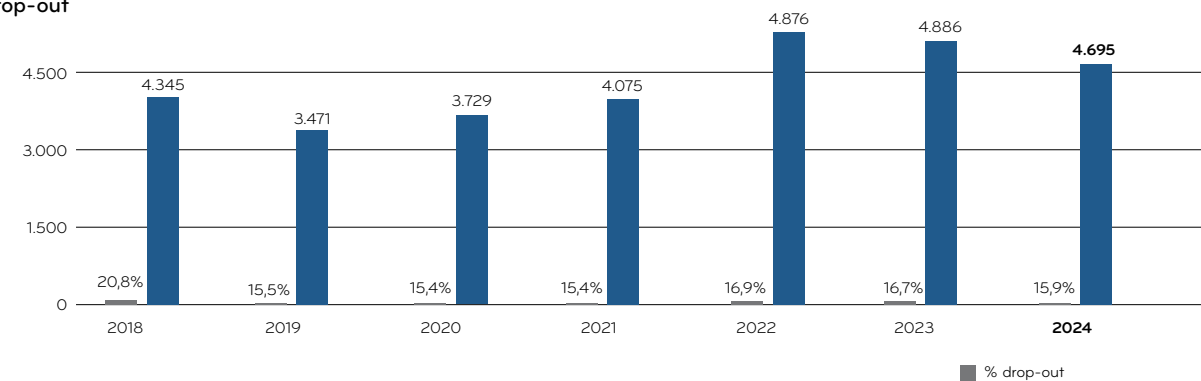


- De **verhouding** mannen versus vrouwen is **ongeveer gelijk** gebleven waarbij de vrouwen lichtjes in de minderheid zijn met 47%;
- Bij de **jeugdleden** **nagenoeg gelijke verdeling** tussen meisjes (50.4%) en jongens (49.6%);
- Bij de volwassenen is de verdeling 57.5% mannen – 42.5% vrouwen.

Operationele doelstelling | SD2-OD3

In de beleidsperiode 2021-2024 is de drop-out gedaald tot onder de 15%.

Drop-out

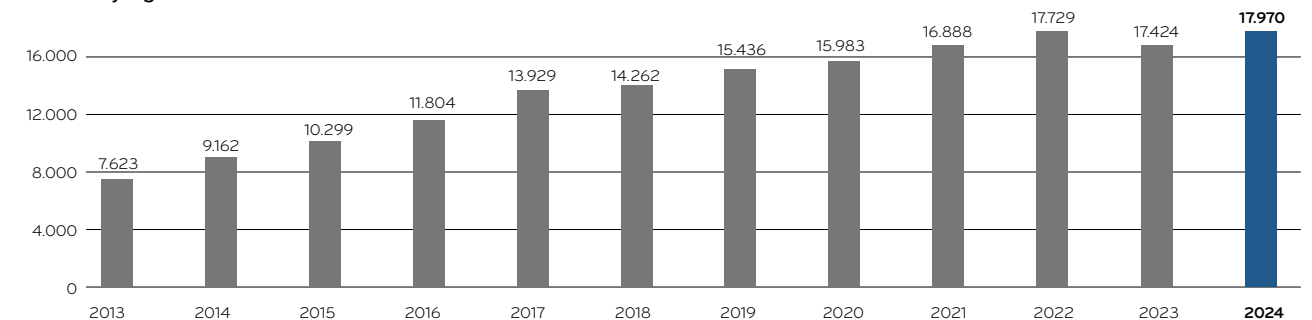


- **4695 personen gestopt** en we zijn 2023 geëindigd/ 2024 gestart met 29.605 personen, dat betekent **drop-out in 2024 van 15.9%**.

Operationele doelstelling | SD2-OD4

Tegen eind 2024 hebben 75% van de clubs een actief Push4Hockey (incl. Hockey2School) beleid met minimaal 4 initiatieven per jaar waarbij jaarlijks 10.000 jongeren bereikt worden.

Groei aantal jeugdleden



- In totaal hebben **24.169 jongeren** deelgenomen aan **activiteiten** georganiseerd door **28 hockeyclubs**;
- Via initiatieven in samenwerking met MOEV, sportdiensten, Sport Vlaanderen en scholen nog eens **21.922 kinderen extra**;
- Totaal maar liefst **46.091 kinderen en jongeren bereikt!**

Operationele doelstelling | SD2-OD5

In de beleidsperiode 2021-2024 hebben in totaal 2.000 LO-leerkrachten (basisonderwijs + secundair onderwijs) een opleiding Hockey2School gevolgd.

- **137 leerkrachten** opgeleid via **workshops** (in totaal 7) georganiseerd in samenwerking met onze partners MOEV, BVLO, Universiteiten en Hogescholen.

Operationele doelstelling | SD2-OD6

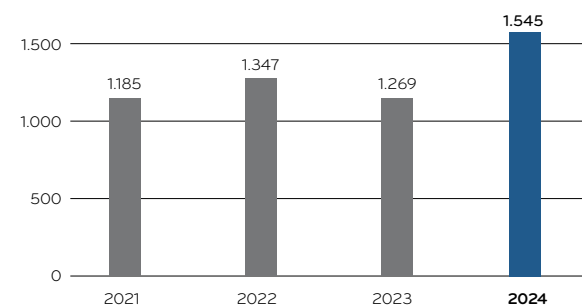
Voor het academiejaar dat start in 2024 is hockey met een specifiek lessenpakket geïntroduceerd in de Bachelor- en/of Masteropleidingen LO, en in sporthumaniora.

- **Basis opleiding hockey** 13 Vlaamse Hogescholen en 2 Vlaamse Universiteiten;
- Derde **Universiteit** wordt hockey in **nascholing aangeboden**;
- **Hockey** in de opleiding van **Bachelor LO en bewegingsrecreatie**;
- Dankzij **nauwe samenwerking** ook **verschillende stages** door de VHL aangeboden en ingevuld, in totaal 4 stagiaires.

Operationele doelstelling | SD2-OD7

Tegen eind 2024 heeft minstens 70% van de clubs Multiskillz 4 Hockey geïntegreerd binnen de trainingen en is de instroom bij U6 gestegen met 50%.

Instroom U6

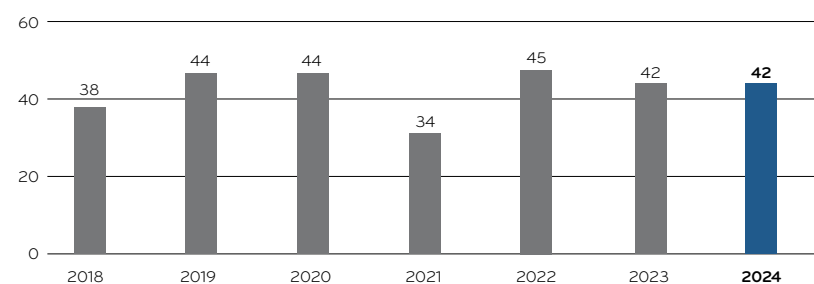


- 947 coaches en trainers hebben een opleiding MSFH gevolgd;
- Instroom U6 is sinds 2020 gestegen met 276 leden.

Operationele doelstelling | SD2-OD8

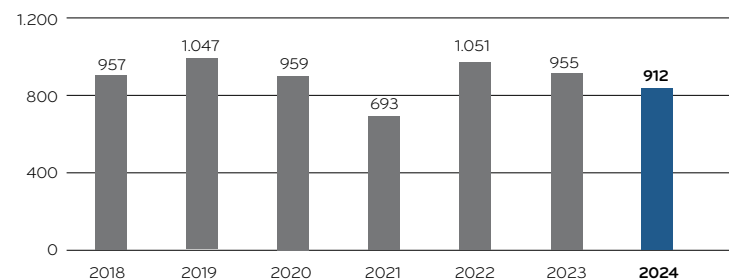
Tegen eind 2024 heeft (nog steeds) 90% van de clubs een trimwerking en is het aantal trimmers gestegen met 50%.

Clubs met een Trimwerking



- 42 clubs hebben momenteel een trimwerking, evenveel als in 2023;
- We hebben 912 trimmers, daarnaast zijn er ook nog Gents en Ladies die af en toe met de trimmers meespelen, het aantal ligt dus iets hoger dan 912;
- Het aantal trimmers is gestegen met ruim 31% t.o.v. 2021;
- 76% van de clubs heeft een trimwerking.

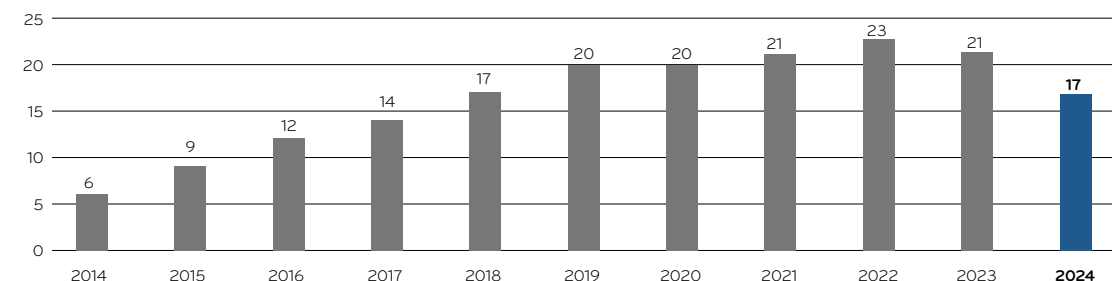
Aantal trimleden



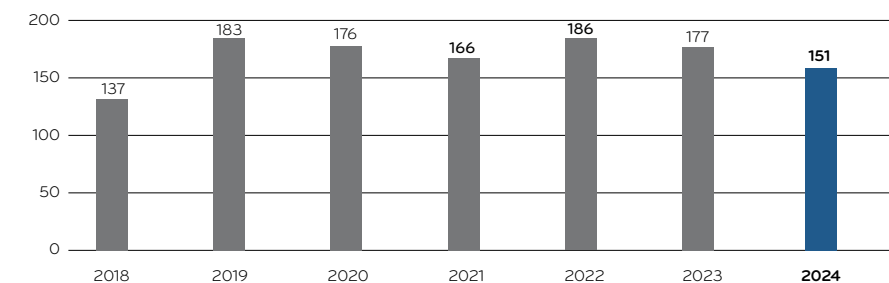
Operationele doelstelling | SD2-OD9

Tegen eind 2024 hebben minstens 32 clubs een G-hockeywerking en is het aantal G-hockeysers gestegen met 50%.

Clubs met G-hockey



Aantal G-hockeyleden



- 151 G-hockeyleden verspreid over 17 clubs;
- Daling in leden is te wijten aan 3 clubs die gestopt zijn met hun werking. Saint-Georges, Artemis en Olympia. Leuven is gestart met de promotie maar heeft nog geen aangesloten leden;
- Het aantal G-hockeyleden is gedaald tov 2021. Om die reden hebben we een project ingediend onder de beleidsfocus "kansengroepen".

Operationele doelstelling | SD2-OD10

Tegen eind 2023 telt de VHL 15 clubs met een actieve Fit hockey werking

- Initieel hadden we een pilootproject gepland in Hasselt welk niet doorgegaan is;
- Diverse initiaties gegeven aan externe organisaties alsook deelname aan de sportzomer.

Operationele doelstelling | SD2-OD11

VHL neemt deel aan minimaal 2 promotionele activiteiten per jaar

- Deelgenomen aan Sportzomer, de K3 Run en de Luik beweegdagen. In totaal bereikten we meer dan 2.000 kinderen.

VERRUIMING AANBOD

Strategische
doelstelling

SD3

In de beleidsperiode 2021-2024 lanceert de VHL jaarlijks 1 innovatief project dat het aanbod verbreedt en/of een nieuwe doelgroep bereikt.



Operationele doelstelling | SD3-OD1

Tegen 2024 heeft de VHL een concept(en) uitgewerkt dat de activiteiten binnen de clubs helpt maximaliseren (aanbod 'van september tot juni').

- Niet verder **op gewerkt** binnen de reguliere werking van de clubs.
- Wel opnieuw **opgenomen** in het nieuwe beleidsplan 2025-2028.

Operationele doelstelling | SD3-OD2

Tijdens de beleidsperiode 2021-2024 wil de VHL een format hebben uitgewerkt dat op maat is van de startende hockeytiener.

- Niet verder **op gewerkt** binnen de reguliere werking van de clubs;
- Eerdere pogingen sloegen niet aan en er is **geen nieuw format getest**.

Operationele doelstelling | SD3-OD3

Tegen eind 2024 voorziet de VHL een aanbod voor de occasionele sporter.

- Er werden nog **geen stappen ondernomen** in dit project.
- Wel opnieuw **opgenomen** in het nieuwe beleidsplan 2025-2028.

Operationele doelstelling | SD3-OD4

In de beleidsperiode 2021-2024 organiseert de VHL jaarlijks minstens 1 actie voor kansengroepen.

- Deelgenomen aan **5 activiteiten rond kansengroepen** georganiseerd door de vzw Urban Youth Games met een bereik van 1.020 kinderen;
- Actief in **21 scholen** (6 in Antwerpen en 15 in Gent) met het project "Urban Hockey";
- Reeds **348 kansarme kinderen** die wekelijks hockeytraining krijgen via Urban Hockey.

Operationele doelstelling | SD3-OD5

Tegen 2024 werkt de VHL een gezamenlijke competitievorm G-hockey/regulier hockey uit.

- In 2024 hebben we een **pilootproject Unified Hockey** gehad dat enthousiast onthaald werd;
- Project werd ingediend onder kansengroepen om dit verder te implementeren.

SPORTIEVE OMKADERING

Strategische
doelstelling

SD4

De VHL wil de sportieve omkadering van elke jeugdspeler in Vlaanderen tegen eind 2024 verder versterken door te ambiëren dat:

- Elke club (gemiddeld) per 20 jeugdspelers een gediplomeerde trainer ter beschikking stelt (voor gemiddeld 2 trainingen per week);
- Elke jeugdwedstrijd op een volledig veld (U14-U19) gefloten wordt door 2 gediplomeerde scheidsrechters (club umpire en/of nationale scheidsrechter).

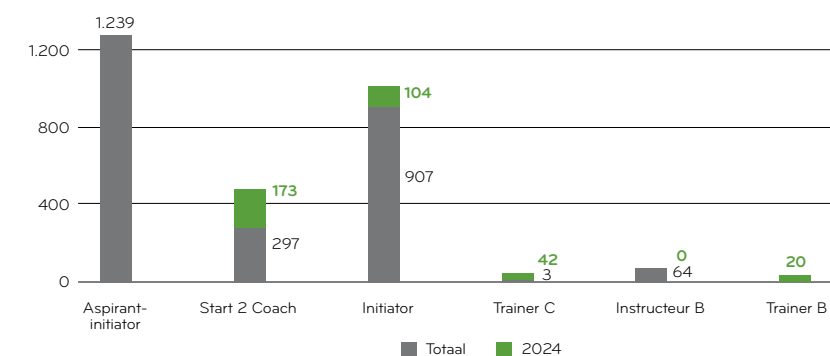


Operationele doelstelling | SD4-OD1

Tegen eind 2024 zijn er binnen de VHL clubs respectievelijk minimum 1.700 Aspirant-Initiators, 1.000 Initiators en 150 Instructeur B opgeleid.

- 9 Initiator cursussen georganiseerd; 104 extra initiators;
- 13 Start2Coach cursussen georganiseerd, 173 deelnemers behaalde hun certificaat van Start2Coach;
- Nieuwe opleiding trainer C van start, 3 opleidingen georganiseerd;
- 42 afgestudeerde Trainer C's.

Opgeleide trainers in 2024



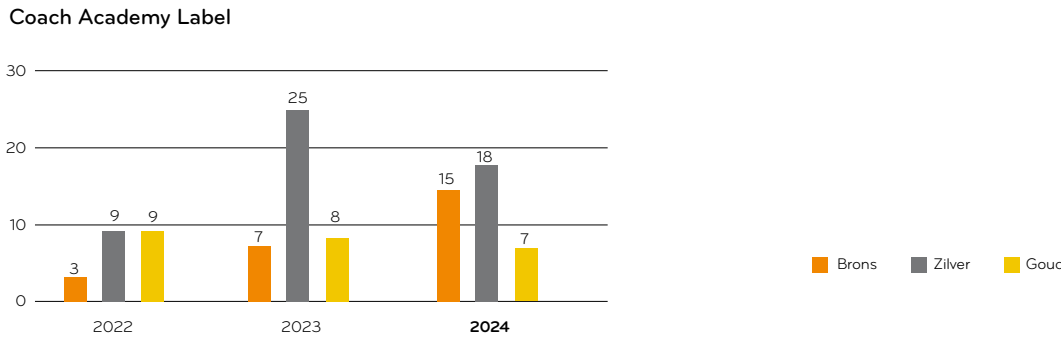
Operationele doelstelling | SD4-OD2

Tegen eind 2024 heeft de VHL minstens 3 opleidingen Trainer B, 2 GOT-trajecten en 1 Trainer A Hockey succesvol georganiseerd.

- 1 GOT Trainer B en 1 Trainer B - de eerste GOT opleiding heeft meteen 7 gediplomeerden opgeleverd. De Trainer B heeft 14 gediplomeerden op 16 deelnemers als resultaat;
- Er is nog geen Trainer A georganiseerd.

Operationele doelstelling | SD4-OD3

Tegen eind 2024 hebben minstens 50% van de clubs een 'Coach Academy Label' behaald.



- 40 van de 55 clubs met een jeugdwerking, of 72%, hebben een "Coach Academy Label" behaald in 2024.

Operationele doelstelling | SD4-OD4

Tegen eind 2021 richt de Vlaamse Hockey Liga een trainersvereniging op waaronder alle extra activiteiten (bijscholingen, gespecialiseerde cursussen, ...) vallen.

- Hier werd niet meer op ingezet.

Operationele doelstelling | SD4-OD5

Tegen eind 2024 heeft de VHL een opleiding ontwikkeld voor 3 specifieke doelgroepen (keepertrainers, technisch jeugdverantwoordelijke, zaaltrainers).

- Geen extra cursussen ontwikkeld

Operationele doelstelling | SD4-OD6

Tegen eind 2024 ontwikkelt de Vlaamse Hockey Liga een tool/methode om de kwaliteit van de jeugdopleidingen binnen de clubs te meten, waarborgen en verhogen.

- Er werden reeds gesprekken opgestart maar deze hebben nog niet geleid tot een concreet resultaat.

Operationele doelstelling | SD4-OD7

Tegen eind 2022 is er een digitaal leerplatform uitgewerkt voor de opleiding van scheidsrechters.

- De eerste opleiding wordt online aangeboden aan onze leden;
- Opvolging wordt voorzien.

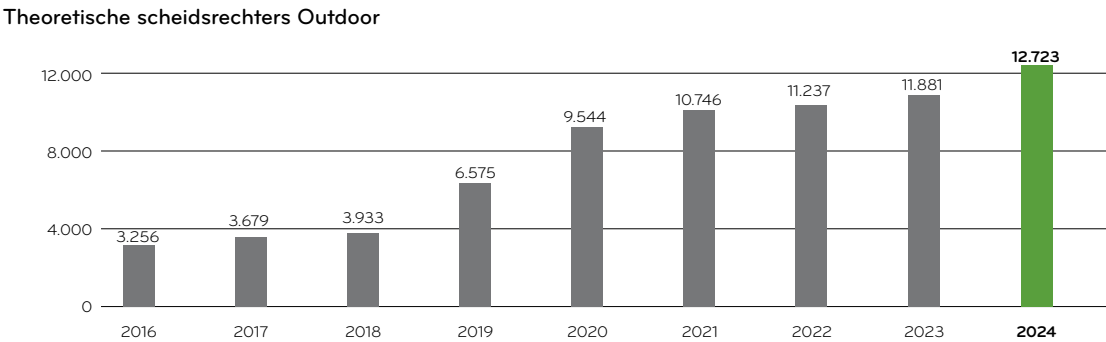
Operationele doelstelling | SD4-OD8

Tegen eind 2022 heeft de VHL een arbitrage App (feedback en evaluatie) ontwikkeld en uitgerold in heel Vlaanderen.

- De App werd opgeleverd eind 2022;
- Alle clubs hebben nu toegang tot de App en die zal verder ondersteund en geëvalueerd worden.

Operationele doelstelling | SD4-OD9

Tegen eind 2024 hebben 10.000 leden van de VHL succesvol hun (outdoor)spelregeltest afgelegd.



- Doelstelling werd bereikt;
- In 2024 hadden meer dan 12 700 leden hun test afgelegd;
- De aangepaste doelstelling (13.000) werd net niet gehaald, maar we halen bijna de 13.000 leden en hebben een stijging van meer dan 80% theoretische scheidsrechters gekend ten opzichte van 2020.

Operationele doelstelling | SD4-OD10

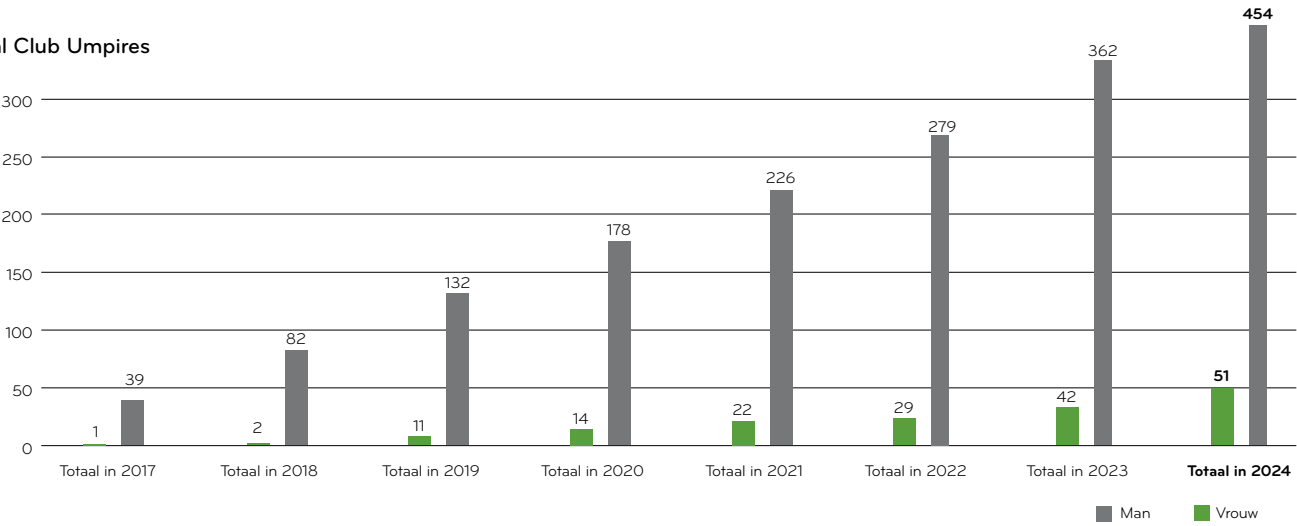
Elk jaar volgen de Club Umpire Coaches (CUC) van 95% van de clubs met een jeugdwerking alle opleidingen van de VHL.

- Organisatie van CUC workshops, gevolgd door 50 van de 55 clubs met jeugdwerking en dus door 91% van deze clubs. Een aantal clubs volgden wel één van de workshops maar niet beiden. We halen wel nog steeds een aanwezigheid van meer dan 90%.

Operationele doelstelling | SD4-OD11

Tegen eind 2024 zijn er 2 Club Umpires voor wedstrijden in de bovenbouw categorieën (450 Club Umpires).

Aantal Club Umpires

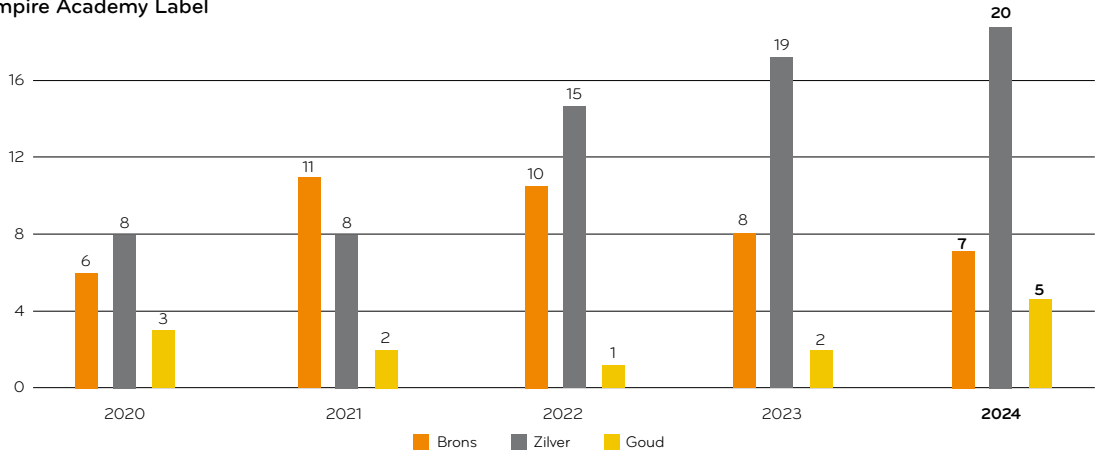


- Dit jaar zijn er meer dan 100 kandidaten die succesvol hun Club Umpire examen hebben afgelegd. Wat het totaal aan opgeleide Club Umpires tot 505 brengt! De bijgestelde doelstelling van 500 Club Umpires tegen het einde van het jaar wordt dus ook behaald.

Operationele doelstelling | SD4-OD12

Tegen eind 2024 hebben minstens 60% van de VHL clubs een Umpire Academy Label behaald.

Umpire Academy Label

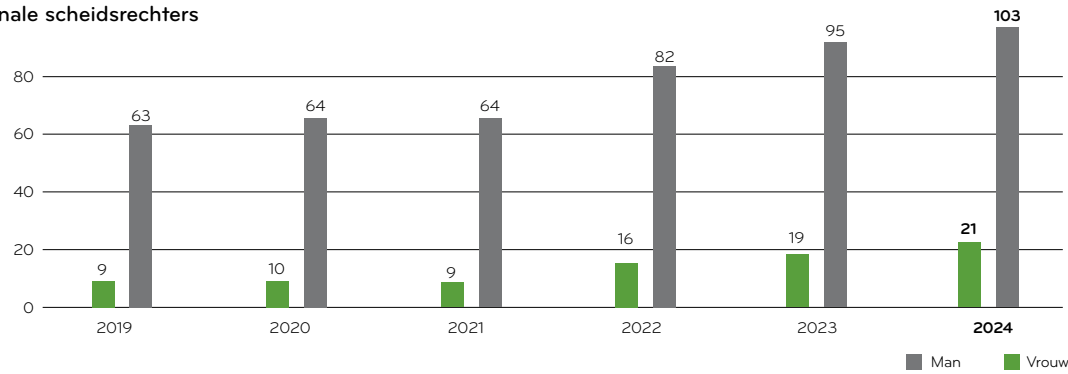


- Ingezet op de vorming van zowel de Club Umpire Coaches als Club Umpires;
→ stijging van 3 clubs (3 clubs halen voor het eerst een label)
→ In de afgelopen 4 jaar is het percentage van clubs met labels gestegen van 21% naar net geen 60%.

Operationele doelstelling | SD4-OD13

Tegen eind 2024 zijn er 50 nieuwe Vlaamse nationale scheidsrechters.

Nationale scheidsrechters



- Er legden dit jaar 10 scheidsrechters legden succesvol hun nationale examen af, waaronder 3 vrouwen. Een iets lager aantal dan de afgelopen jaren, vooral te wijten aan een minder succesvol Club Umpire 4 District programma. Desondanks zijn we er nu in de VHL 50 extra nationale scheidsrechters ten opzichte van 2020.

CLUBBEHEER

Strategische
doelstelling

SD5

De VHL wil het algemeen beheer in de clubs helpen versterken door ze ondersteuning te bieden in de realisatie van 3 concrete doelstellingen:

- elke club die uitkomt in de Belgian League voldoet elk jaar aan de licentievoorwaarden (financiële stabiliteit, wetgeving en infrastructuur);
- tegen eind 2024 behalen minimaal 35 hockeyclubs een Club Manager Label;
- tegen eind 2024 scoren de VHL clubs gemiddeld 75% op de 'indicatoren van goed bestuur'.



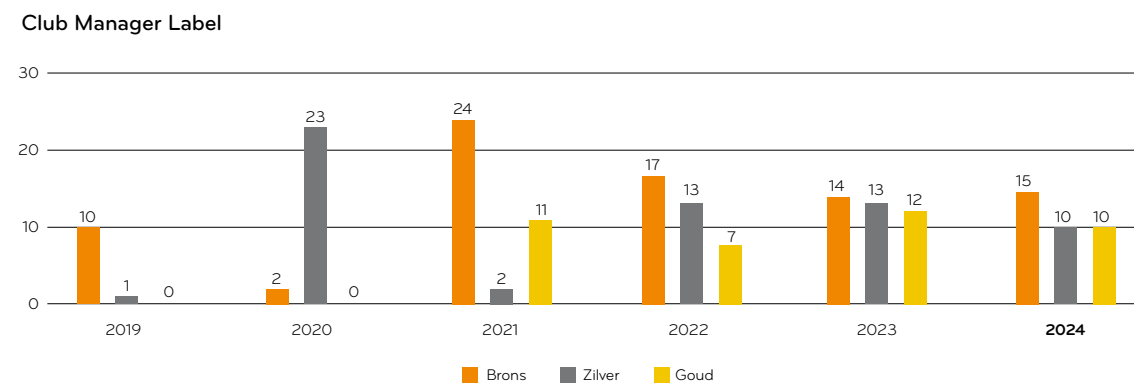
Operationele doelstelling | SD5-OD1

Elke VHL club die uitkomt in de Belgian League voldoet aan de licentievoorwaarden van de afdeling waarin ze aantreden.

- Alle clubs die in Belgian League Eredivisie spelen hebben hun licentie verkregen;
- Jaarlijks wordt er in december 1 opleiding georganiseerd.

Operationele doelstelling | SD5-OD2

Tegen eind 2024 hebben minstens 35 hockeyclubs een Club Manager Academy Label behaald.



- 35 clubs hebben een Club Manager Academy Label wat neerkomt op ruim 63%;
- 10 opleidingen werden voorzien, 2 begeleidingstrajecten en een succesvolle Hockey Academy Day.

Operationele doelstelling | SD5-OD3

Tegen eind 2024 heeft minstens 75% van de clubs de uitgewerkte richtlijnen rond goed bestuur geïmplementeerd.

- Nog geen richtlijnen uitgewerkt hieromtrent.



WAARDEN

Strategische
doelstelling

SD6

De VHL neemt elk jaar gerichte initiatieven die 4 basiswaarden waarmee ze de hockeysport vereenzelvigt (fair play, gezond en ethisch sporten, goed bestuur) helpt te bewaken en doen respecteren.



Operationele doelstelling | SD6-OD1

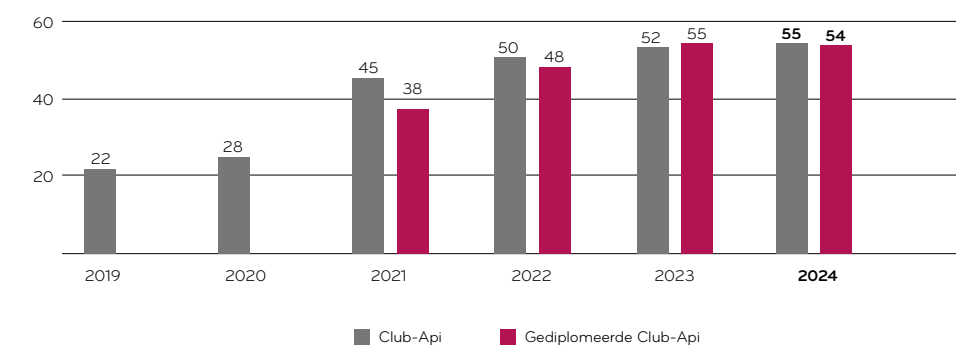
Tegen eind 2023 nemen alle clubs deel aan het Fair-Play Ouder-project.

- 31 clubs nemen actief deel aan het project;
- 25 clubs werken passief mee door het sensibiliseringsmateriaal uit te hangen;
- In 15 clubs hebben meer dan 20% van hun jeugdploegen een Fair Play Ouder;
- In 5 clubs hebben meer dan 40% van hun jeugdploegen een Fair Play Ouder;
- In 2 clubs hebben meer dan 60% van hun jeugdploegen een Fair Play Ouder;
- In 3 clubs hebben meer dan 80% van hun jeugdploegen een Fair Play Ouder;
- In 6 clubs hebben meer dan 100% van hun jeugdploegen een Fair Play Ouder;
- In totaal zijn er 537 Fair Play Ouders.

Operationele doelstelling | SD6-OD2

Tegen 2024 hebben alle clubs een Api.

Clubs met een Aanspreekpunt Integriteit



- 54 clubs volgden het begeleidingstraject tot API;
- 1 club is niet in orde maar omdat de API gestopt is en de vervangende API de opleiding nog moet volgen;
- 55 clubs hebben een API.

Operationele doelstelling | SD6-OD3

De VHL voldoet jaarlijks aan de verplichtingen van het GES-decreet.

→ Verplichtingen worden nauw opgevolgd.

Operationele doelstelling | SD6-OD4

Tegen eind 2024 heeft de VHL gewerkt rond minstens 4 zachte indicatoren (code Muyters) en behaalt een score van 90% op de harde indicatoren.

Zachte indicatoren

→ In 2023 werd er een aanpassing doorgevoerd rond Goed Bestuur wat maakt dat er niet meer gewerkt wordt met zachte indicatoren maar enkel nog met harde indicatoren die werden uitgebreid.

Harde indicatoren

- In 2024 hebben we **verder ingezet op "Goed Bestuur"** wat voor een fantastisch resultaat heeft gezorgd van maar liefst **96,30%**;
- **Op volgende punten hebben we ingezet om tot die mooie score te komen:**
- 2.4: Maximale aaneengesloten zittingsperiode van twaalf jaar voor bestuurders;
 - 3.3: De organisatie legt in de statuten de onverenigbaarheden met lidmaatschap van het bestuursorgaan vast;
 - 3.13 (2/3): De organisatie heeft een gepast systeem voor risicobeheersing.

- Voor 2025 zullen we kijken in welke mate het mogelijk is om te voldoen aan een Financieel Comité alsook zullen we een document vastleggen waarin de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van het bestuursorgaan enerzijds en de totaliteit van alle personeelsleden anderzijds zijn opgenomen.
- De gegeven opmerkingen om nog te kunnen scoren in 2025 zullen ook zorgvuldig opgevolgd worden.

Onze inspanningen werden uiteindelijk beloond met een score van **96,30%**.

Volgend zijn de resultaten per dimensie:

- Dimensie **transparantie**: 100%;
- Dimensie **democratie**: 100%
- Dimensie **interne verantwoording en controle**: 91,67%
(niet behaald: 3.4 eerste punt- 3.7 tweede en derde punt en 3.12 eerste punt).



Onkostenvergoedingen

In 2024 werden **geen (onkosten)vergoedingen** en/of verplaatsingsonkosten **noch zitpenningen of voordelen in natura** gegeven aan bestuurders.

Afwijkingen Good Governance

Voor **punt 3.7 en 3.12 (punt 1)** wijken we (voorlopig) af van de code. Te bekijken of dit realiseerbaar is naar de toekomst toe.

Voor **punt 2.4**, werd eerder gekozen voor een **bewuste afwijking** maar hier werd op terug gekomen. Inmiddels voldoen we hier aan de code. **Idem voor punt 3.3**.

Belangenconflict binnen het Bestuursorgaan

In 2024 waren er binnen het BO geen **belangenconflicten**.

DUURZAAMHEID

Strategische
doelstelling

SD7

De liga realiseert een positieve maatschappelijke impact door jaarlijks een duurzaam initiatief te lanceren vanuit people en planet perspectief.



Operationele doelstelling | SD7-OD1

De VHL werkt jaarlijks een sensibiliseringscampagne uit rond één van volgende ecosportieve thema's: afval, energie&water, eten&drinken, natuur.

→ Deze thema's werden allemaal mee geïntegreerd in het Hockey Kompas Duurzaamheid.

Operationele doelstelling | SD7-OD2

Door invoering van een veilig en duurzaam mobiliteitstraject is het aandeel duurzame verplaatsingen van en naar de clubs in deze beleidsperiode gestegen.

→ Project 'AllRide' niet weerhouden door Sport Vlaanderen.

Operationele doelstelling | SD7-OD3

De VHL zet in op een HR beleid met specifieke aandacht voor competentieontwikkeling en welzijn op het werk door voor elke medewerker een concrete bijscholing aan te bieden, en de work-life balans te optimaliseren via een flexibel werkregime waarin elke werknemer de keuze heeft om 1 dag per week telewerk te verrichten.

- Concrete bijscholingen werden aangeboden;
- Medewerkers hebben de keuze tot 2 dagen telewerk.

BELEIDSFOCUSSEN

Kansengroepen	60
Innovatie	61
Professionalisering in sportkaderopleidingen	62
Boost Project	63
Jeugdsportfonds	64
Activatie vrouwen en meisjes "Equally Amazing"	72
Topsport	74

KANSENGROEPEN

Urban hockey

Vertrekkend vanuit de missie om iedereen de kans te geven om de hockeysport te beleven, wil de Vlaamse Hockey Liga met het project "Urban hockey" kwetsbare kinderen, jongeren maar ook volwassenen duurzaam aan het hockeyen brengen in hun eigen gemakkelijk bereikbare omgeving.

De beleidsfocus kansengroepen past daarom binnen de doelstelling van de VHL om het aanbod te verbreden en een nieuwe doelgroep aan te trekken: "In de beleidsperiode 2021-2024 lanceert de VHL jaarlijks 1 innovatief project dat het aanbod verbreedt en/of een nieuwe doelgroep bereikt." Urban Hockey werd ingediend als beleidsfocus.

Urban Hockey staat onder de strategische en operationele doelstellingen:

Strategische doelstelling SD3

In de beleidsperiode 2021-2024 lanceert de VHL jaarlijks 1 innovatief project dat het aanbod verbreedt en/of een nieuwe doelgroep bereikt.:

Operationele doelstelling SD3-OD4

In de beleidsperiode 2021-2024 organiseert de VHL jaarlijks minstens 1 actie voor kansengroepen: BF URBAN HOCKEY

In 2024 werden volgende acties gepland in het kader van Urban Hockey:

- Actief in **21 kwetsbare** scholen (6 in **Antwerpen** en 15 in **Gent**) met het project "Urban Hockey";
- Reeds **348 kansarme kinderen** die wekelijks hockeytraining krijgen via Urban Hockey.
- Voorbereidende acties om Urban hockey ook in **Leuven, Mechelen en Genk** te lanceren
- Nieuwe centrale locaties met naschools aanbod van Urban hockey waar kwetsbare kinderen van de verschillende scholen errond naartoe gaan
-> opbouw van duurzaam aanbod

INNOVATIE

Hockey Kompas Duurzaamheid

Is één van de snelst groeiende sportfederaties van Vlaanderen willen we **op vlak van duurzaamheid een voorbeeldrol opnemen** gezien de vele duurzaamheidsuitdagingen waarmee we geconfronteerd gaan worden de komende jaren. Alleen al voor wat betreft **infrastructuur** liggen er veel uitdagingen te wachten waaronder de **verduurzaming van sportaccommodaties, milieuvriendelijk veldbeheer** en verduurzaming van **watergebruik**.

Maar ook over **andere thema's** moeten we nadenken/nagaan welke de **impact** van de **hockeygemeenschap** kan zijn. Daarom het belang van de uitwerking van het **Hockey Kompas Duurzaamheid** voor zowel de VHL als voor haar clubs.

"Hockey Kompas Duurzaamheid" wordt **opgenomen in het beleidsplan** van de Vlaamse Hockey Liga onder strategische en operationele doelstellingen:

Strategische doelstelling SD6

De liga realiseert een **positieve maatschappelijke impact door jaarlijks een duurzaam initiatief te lanceren vanuit people en planet perspectief**.

In 2024 werden **volgende acties** gepland in het kader van Hockey Kompas Duurzaamheid:

- Organisatie 2 inspiratiesessies Duurzaamheid & Hockey;
- **Pilootproject met 9 hockeyclubs** – uitwerken doelstellingen + individuele coaching;
- Ontwikkelen **sterrenlabel met stappenplan**;
- Updaten SDG Menukaart Hockey.



PROFESSIONALISERING IN SPORTKADEROPLEIDINGEN

De doelstelling van dit project is de Instroom en doorstroom van opleidingen te vergroten alsook het behoud van trainers te stimuleren. Met de Coach Academy inspiratiedagen willen we zowel nieuwe als bestaande trainers (zowel gekwalificeerde als niet gekwalificeerde) op een aangename, enthousiaste en correcte manier informeren over de VTS-opleidingen en anderzijds ze zelfs via een lichte, praktische sessie laten proeven van de opleidingen zodat de meerwaarde heel duidelijk wordt. Het is een kans om als club nieuwe trainers aan te trekken en voor VHL de kans om trainers warm te maken om zich (verder) op te leiden.

De Inspiratie-dagen moeten leiden tot een hogere **instroom** en **doorstroom** en de huidige positieve trend kracht bijzetten. De Aspirant-Initiator is in 2023 vervangen door de Start 2 Coach in Hockey.

De verschillende elementen van de **Coach Academy 2.0** kennen een link met enkele specifieke doelstellingen uit ons strategisch plan en zijn gelinkt aan "SD04 – Sportieve omkadering":

Operationele doelstelling SD4-OD1:

Tegen eind 2024 zijn er binnen de VHL clubs respectievelijk minimum 1.700 Aspirant-Initiators, 1.000 Initiators en 150 Instructeurs B opgeleid.

Operationele doelstelling SD4-OD2:

Tegen eind 2024 heeft de VHL minstens 3 opleidingen Trainer B, (2 GOT-trajecten en 1 Trainer A Hockey) georganiseerd.

Het samenbrengen van de denktank zorgt voor **opleidingen** op een **kwalitatievere** manier.

In 2024 werden **volgende acties** gepland :

- Coach Academy 2.0: Inspiratiedagen
 - 4 inspiratiedagen georganiseerd;
 - In totaal 76 trainers/coaches bereikt uit 4 verschillende clubs.

BOOST PROJECT – INTEGRATIE MET HOCKEY4LIFE 2.0 VISIETEKST

Het Boost project richt zich op de verdere digitalisering en uitbreiding van het "Hockey4Life"-model in lijn met de visie van de Vlaamse Hockey Liga (VHL) en de doelstellingen van het LEAD-platform. Het plan sluit aan bij het streven naar toegankelijkheid, gebruiksvriendelijkheid en verbetering van de kwaliteit van hockeyonderwijs door digitalisatie, video-tutorials en een holistische benadering van de ontwikkeling van hockeyvaardigheden.

Acties 2024

- Definieren van duidelijke richtlijnen en voorwaarden voor de samenwerking met LEAD Field Hockey, gebaseerd op het Hockey4Life 2.0 visiedocument:
 - Concrete deliverables voor de digitalisering van het platform werden opgesteld;
 - Toegankelijkheid voor 1.500 trainers en coaches verspreid over de 56 clubs werd bevestigd.
- **Filmpjes:**
 - Start creatie van hoogstaande educatieve content die technische, tactische, fysieke en mentale vaardigheden dekt;
 - Start productie van de eerste 200 video's gericht op hockeytechnieken en -tactieken, reeds 75/200 video's zijn al opgenomen in 2024.
- **Inhoud vormgeving:**
 - Opsplitsing van het Hockey4Life-kader in de vier kernaspecten: technisch, tactisch, fysiek, mentaal;
 - Verzamelen feedback van andere stakeholders (trainers, clubs);
 - Inhoud geschikt maken voor digitale distributie.
- **Samenbrengen jeugdverantwoordelijken:**
 - Oplijsten van jeugdverantwoordelijken van de Vlaamse clubs;
 - Kick-off meeting waarin de doelstellingen van het "Boost" project werden gepresenteerd aan jeugdverantwoordelijken.
- **Opbouw en uniformiteit van het platform:**
 - Ontwikkeling van een centrale digitale hub binnen het LEAD-platform met een leeftijdsspecifieke structuur (bijv. U5, U6, etc.) en makkelijk te navigeren categorieën en filters.
- **Toevoegen van topsport-prioriteiten in overleg met Adam Commens:**
 - Overleggen met Adam Commens over prioriteiten voor de ontwikkeling van spelers, met nadruk op de Compass-principes.

JEUGDSPOORTFONDS

Het verhogen van de kwaliteit van de jeugdwerking binnen de hockeyclubs in Vlaanderen is één van de speerpunten van het beleid van de Vlaamse Hockey Liga (VHL), en wordt expliciet opgenomen als één van de strategische doelstellingen van het nieuwe beleidsplan (2021-2024).

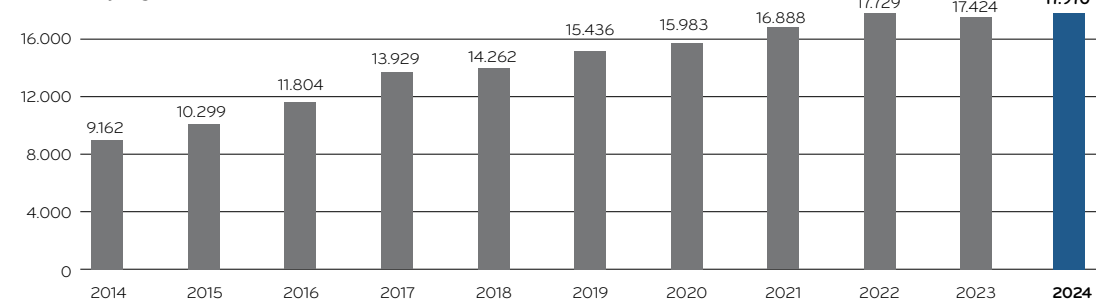
1. Groei van onze sport

Voor de eerste strategische doelstelling stellen we een **groei van 4.000 extra jeugdleden** voorop in de komende beleidsperiode (tegen eind 2024). Daarbij streven we naar een **50/50 verhouding jongens/meisjes** (SD2-OD2).

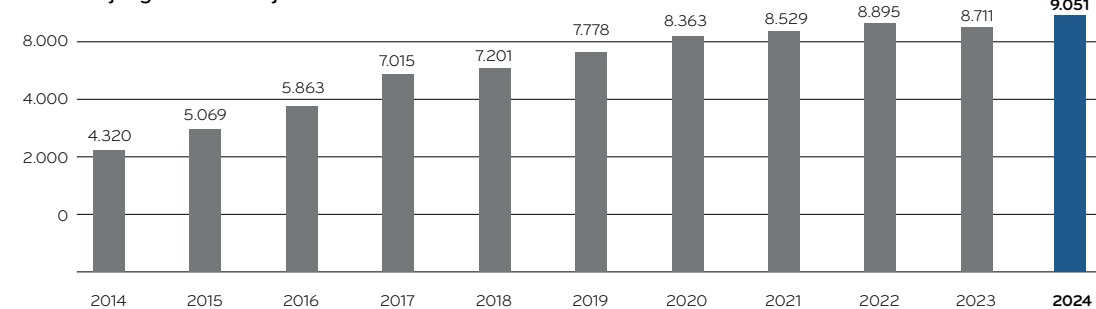
Strategische doelstelling SD2

Tegen eind 2024 moet elke sporter in Vlaanderen de mogelijkheid hebben om binnen een verplaatsing van 20 minuten hockey te kunnen spelen in clubverband. Daarnaast streven wij naar **6.000 extra leden tegen eind 2024**. (groei met 4.000 jeugdleden en 2.000 senioren)

Groei aantal jeugdleden

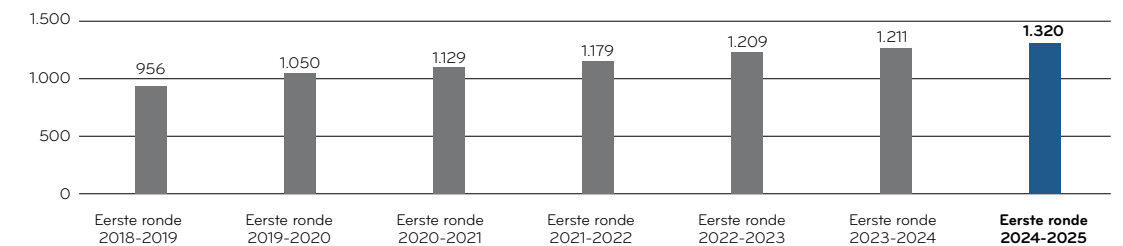


Groei aantal jeugdleden meisjes



- Daling van 546 jeugdleden waarvan 340 meisjes;
- Verhouding meisjes/jongens is momenteel 50.4%/49.6%.

Jeugdteams in competitie



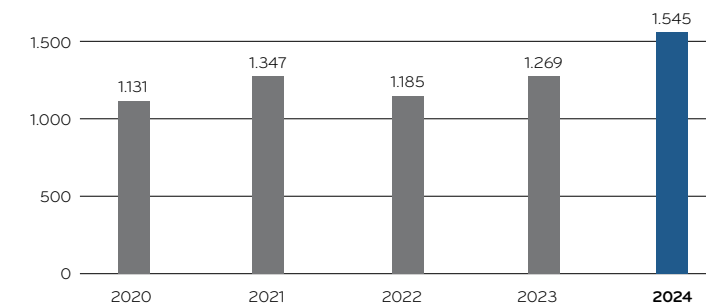
- 109 extra jeugdteams in competitie ten opzichte van 2023.

Via ons Push4Hockey project willen we de komende jaren **minstens 10.000 jongeren per jaar bereiken** en willen we **75% van onze clubs actief betrekken** in dit project.

- In totaal werden er in 2024 **197 initiatieven** georganiseerd door **28 clubs** met een bereik van **24.169** kinderen/jongeren;
- In 2024 heeft de VHL verschillende initiatieven georganiseerd of deelgenomen aan verschillende initiatieven georganiseerd door externe partners (bv Sport Vlaanderen, MOEV) met een bereik van **21.922** kinderen/jongeren.

De afgelopen jaren hebben we een fantastisch Multi SkillZ for Hockey programma uitgewerkt en dit mede dankzij subsidies van Sport Vlaanderen. Dit programma zal enerzijds de kwaliteit ten goede komen maar anderzijds ook bijdragen tot een grotere instroom bij de U6 categorie.

Instroom U6



- Instroom U6 is gestegen met 276 leden;
- **947 coaches en trainers** hebben een opleiding MSFH gevolgd uit 38 verschillende clubs wat overeenkomt met **69%**.

2. Verhoging van de kwaliteit van de jeugdwerking

Strategische doelstelling SD4

De VHL wil de sportieve omkadering van elke jeugdspeler in Vlaanderen tegen eind 2024 verder versterken door te ambiëren dat:

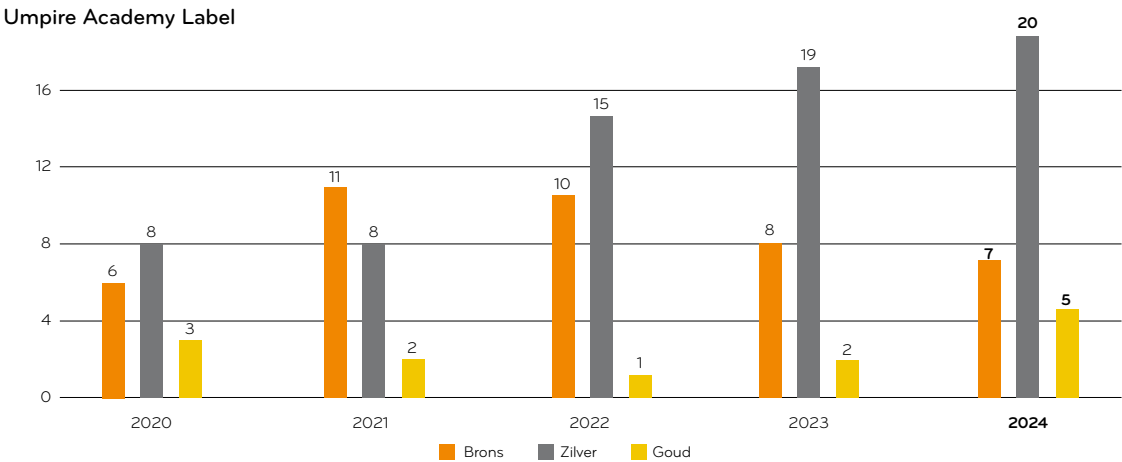
- Elke club (gemiddeld) per 20 jeugdspelers een **gediplomeerde trainer** ter beschikking stelt (voor gemiddeld 2 trainingen per week);
- Elke jeugdwedstrijd op een volledig veld (U14-U19) gefloten wordt door **2 gediplomeerde scheidsrechters** (club umpire en/of nationale scheidsrechter).

Verhoging van de kwaliteit van de jeugdwerking door méér opgeleide scheidsrechters.
Voor de tweede strategische doelstelling hebben we vooropgesteld om de kwaliteit van de jeugdwerking te verhogen door het **opleiden van méér scheidsrechters** en dit op **alle niveaus**.

Om deze doelstelling te realiseren hebben we de kaart getrokken van **opleidingen voor theoretische jeugdscheidsrechters, Club Umpire Coaches en nationale scheidsrechters**. De grote groei die we bij de hele Vlaamse hockeyjeugd zien, vinden we ook terug in de groei van het aantal jeugdscheidsrechters.

Eind 2024 willen we dat elke jeugdwedstrijd op een volledig veld (U14-U19) wordt gefloten door **2 gediplomeerde scheidsrechters** (Club Umpire en/of nationale scheidsrechter). Voor zowel de Club Umpire als de nationale scheidsrechters worden er punten toegekend via het jeugdsportreglement. We hebben als doel vooropgesteld dat hiervoor **minstens 500 Club Umpires opgeleid moeten worden**. (Bijgestelde doelstelling)

Umpire Academy Label

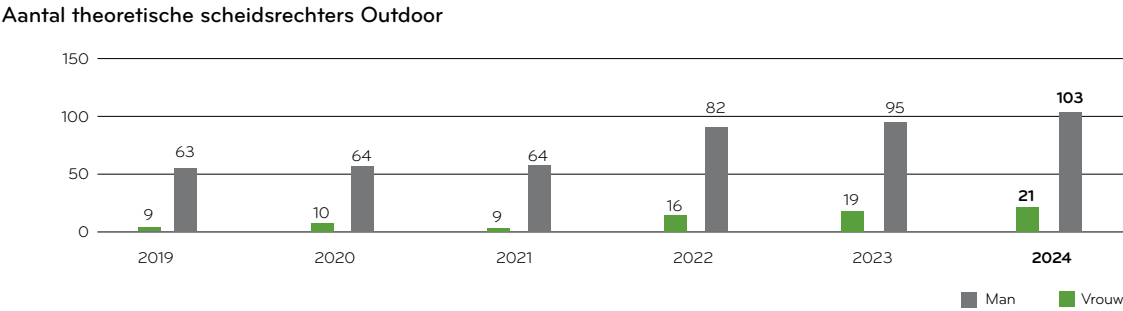


→ 505 Club Umpires opgeleid waarvan meer dan 101 in 2024.



Daarnaast streven we ernaar dat **13.000 leden hun (outdoor) spelregeltest hebben afgelegd (SD4-OD9)**. (Bijgestelde doelstelling)
Clubs worden via het jeugdsportfonds beloond indien ze leden motiveren om de spelregeltest af te leggen.

Aantal theoretische scheidsrechters Outdoor



→ 12.723 leden hebben met succes hun **theoretische scheidsrechterexamen** afgelegd.

Om te kunnen deelnemen aan het jeugdsportfonds hebben we als voorwaarde gesteld dat **Club Umpire Coaches (CUC) alle opleidingen van de VHL moeten volgen zodat de kwaliteit gegarandeerd blijft (SD4-OD10)**.

Verhoging van de kwaliteit van de jeugdwerking door méér opgeleide trainers

Naast scheidsrechters is er ook een zeer belangrijke taak weggelegd voor trainers en coaches. Door het opleiden van meer trainers én het bijscholen van reeds gediplomeerde trainers en coaches willen we de kwaliteit van de jeugdwerking binnen de clubs verhogen. Via ons jeugdsportreglement zetten we hier dan ook op in. We streven ernaar dat **tegen 2024 elke club (gemiddeld) per 20 jeugdspelers een gediplomeerde trainer ter beschikking stelt** (voor gemiddeld 2 trainingen per week) (SD4).

Club	Aantal jeugdleden	Aantal gediplomeerde trainers	%
Aalst	197	13	6,59%
Antwerp	487	31	6,36%
Arcus	168	4	2,38%
Artemis	160	11	6,87%
Baudouin	295	18	6,10%
Beerschot	405	15	3,70%
Beveren	201	15	7,46%
Black Bears	119	4	3,36%
Blackbirds	546	13	2,38%
Blue Lions	555	24	4,32%
Blue Sox	122	2	1,64%
Braxgata	507	35	6,90%
Brugge	506	30	5,93%
Constantia	229	12	5,24%
Dender	283	33	11,66%
Dendermonde	302	5	1,66%
Diksmuide	46	1	2,18%
Dragons	764	35	4,58%
Eclair	158	5	3,16%
Gantoise	931	33	3,54%
Genk	186	8	4,30%
Green Devils	203	17	8,37%
Herakles	528	31	5,87%
Hermes	280	19	6,79%
Hoegaarden	319	21	6,58%
Hoekies	207	0	0,00%
Indiana	797	42	5,27%
Isca	386	17	4,40%

Club	Aantal jeugdleden	Aantal gediplomeerde trainers	%
Keerbergen	337	57	16,91%
Knokke	200	5	2,50%
Koksijde	122	5	4,09%
Leopard	0	0	0,00%
Leuven	553	58	10,49%
Lokeren	383	25	5,53%
Maasmechelen	163	4	2,45%
Mechelse	629	38	6,04%
Meetjesland	249	18	7,23%
Merode	351	17	4,84%
Mol	259	34	13,13%
Noorderkempen	152	5	3,29%
Olympia	538	14	2,60%
Phoenix	193	21	10,88%
Rapid	292	23	7,88%
Red Wings	101	3	2,97%
Roeselare	591	47	7,95%
Rotselaar	157	3	1,91%
Saint-Georges	397	21	5,29%
Sint-Truiden	220	17	7,73%
Stix	360	35	9,72%
Taxandria	231	22	9,52%
Tongeren	54	2	3,70%
Victory	832	48	5,77%
Vrijbroek	319	12	3,76%
Wetthra Giants	103	1	0,97%
Wildcats	106	6	5,66%
Yellow Sticks	65	2	3,07%

→ 29 clubs voldoen reeds aan deze voorwaarden.

De komende beleidsperiode zullen we ook inzetten op de opleidingen, Initiator Hockey en Instructeur B Hockey.

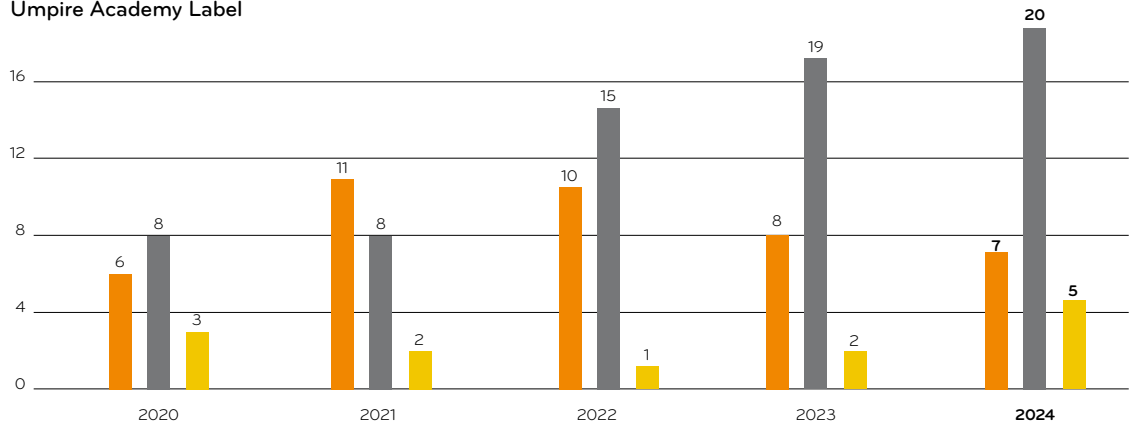
Verhoging van de kwaliteit van de jeugdwerking op basis van opleidingen georganiseerd binnen de Hockey Academy gelinkt met jeugdsport

De Hockey Academy is de volgende stap naar een professionele jeugdclubomkadering in al zijn aspecten. We richten ons daarom op volgende 3 groepen:

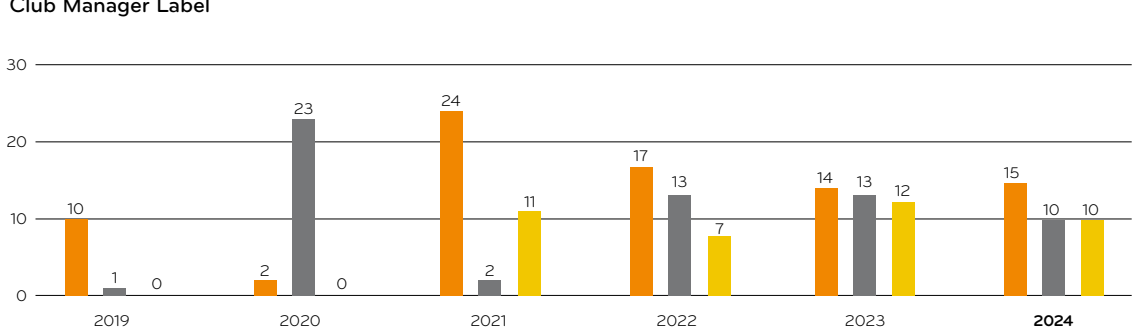
- Jeugdtrainers door middel van de Coach Academy;
- Jeugdclubbestuurders door middel van de Club Manager Academy;
- Jeugdscheidsrechters door middel van de Umpire Academy.

Onze doelstelling is dan ook dat tegen 2024 **minstens 50% van de clubs een Coach Academy Label** hebben behaald, **minstens 60 procent van de VHL-clubs een Umpire Academy Label** hebben en **minstens 35 hockeyclubs een Club Manager Academy Label** hebben behaald.

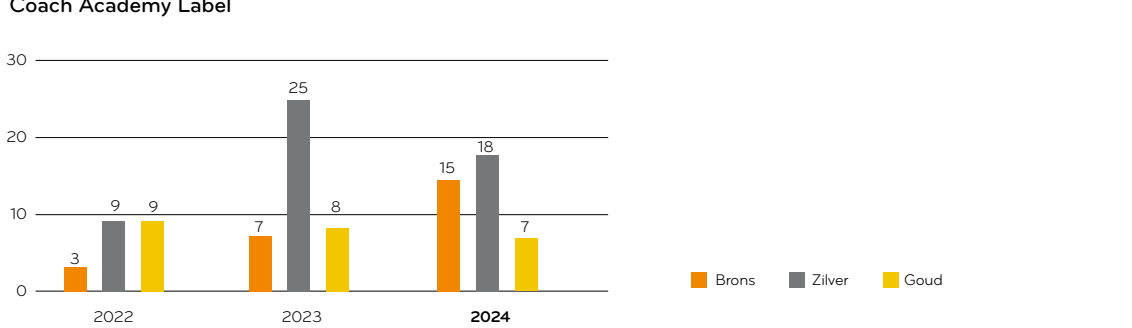
Umpire Academy Label



Club Manager Label



Coach Academy Label



- 26 hockeyclubs met een jeugdwerking hebben een Umpire Academy Label, wat neerkomt op bijna 48%;
- 40 hockeyclubs met een jeugdwerking hebben een Club Manager Academy Label, wat neerkomt op 72%;
- 35 hockeyclubs met een jeugdwerking hebben een Coach Academy Label, wat neerkomt op 63%.

3. Aandacht voor ethiek, fair play en kansengroepen

De basiswaarden **respect en fair play, maar ook ethiek, solidariteit en tolerantie**, zijn de fundamenteën van onze mooie sport: ze moeten dan ook kost wat kost behouden en verdedigd worden. De Vlaamse Hockey Liga vzw is mee verantwoordelijk voor de promotie van deze sterke educatieve waarden. Daarom proberen we via verschillende sensibiliseringscampagnes én ons jeugdsportreglement deze sterke waarden te vrijwaren.

Als **eerste doelstelling** hebben we gesteld dat de VHL jaarlijks **gerichte initiatieven** neemt die **4 basiswaarden**, waarmee ze de hockeysport vereenzelvigt, (**fair play, gezond en ethisch sporten, goed bestuur**), helpt te bewaren. Deze initiatieven worden opgenomen binnen het jeugdsportreglement zodat clubs die hierin investeren extra beloond worden. Daarnaast wordt de nadruk gelegd op Fair Play en dit vooral ook bij ouders. Via ons **Fair Play Ouder project** laten we ouders bewust nadenken over hun gedrag langs de zijlijn. Dit komt niet alleen de sfeer langs de zijlijn ten goede maar draagt ook bij tot meer spelplezier bij onze jeugdleden. Via het jeugdsportfonds wordt deelname aan dit project extra gestimuleerd.

Strategische doelstelling SD6

De VHL neemt elk jaar gerichte initiatieven die 4 basiswaarden waarmee ze de hockeysport vereenzelvigt (fair play, gezond en ethisch sporten, goed bestuur) helpt te bewaken en doen respecteren.

Naast Fair Play zullen we ook verder inzetten op Integriteit en willen we dat **ALLE clubs tegen eind 2024 een Club-API** hebben.

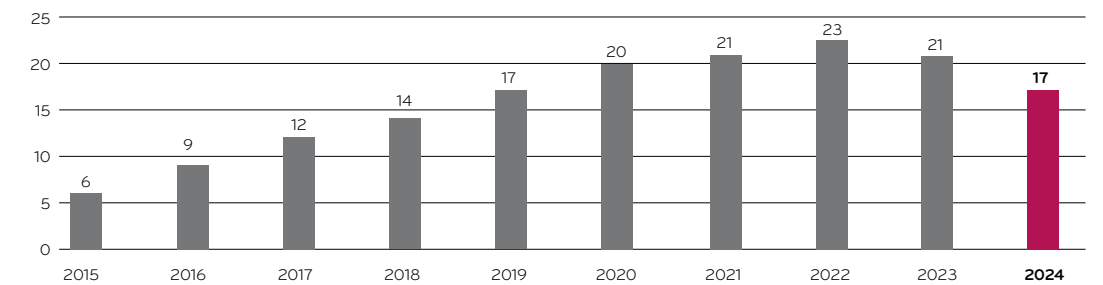
Clubs met een Aanspreekpunt Integriteit



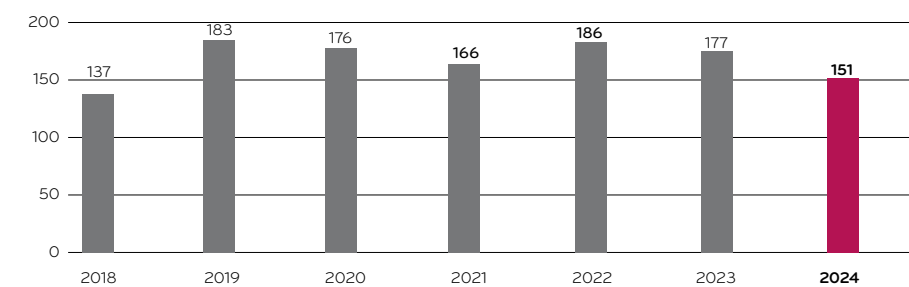
→ **54 clubs** volgden het begeleidingstraject tot **Club-API**.

Als laatste willen we inzetten op **kansengroepen** en dan meer specifiek op G-hockey en kansarmen. Ook hier liggen de ambities zeer hoog en willen we **minstens 32 clubs met een G-werking** tellen tegen eind 2024 én daaraan gekoppeld een **stijging van het aantal G-hockeysers met 50 procent**. Ook hier zal in ons jeugdsportreglement aandacht aan besteed worden.

Clubs met G-hockey



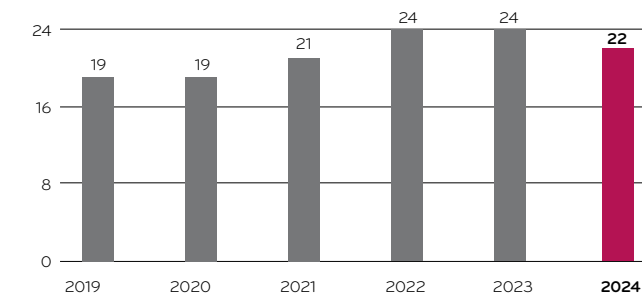
G-hockeyleden



- **151 G-hockeyleden** verspreid over **17 clubs**;
- Daling in leden is te wijten aan **3 clubs die gestopt** zijn met hun werking. Saint-Georges, Artemis en Olympia. Leuven is gestart met de promotie maar heeft nog geen aangesloten leden;
- Het aantal **G-hockeyleden** is gedaald tov 2021. Om die reden hebben we een **project ingediend** onder de **beleidsfocus "kansengroepen"**.

Voor wat betreft kansarmen belonen we clubs via het jeugdsportfonds indien ze acties uitwerken voor mensen die het minder breed hebben. Zo kunnen ze bijvoorbeeld kortingen voorzien, samenwerken met het OCMW, gebruik maken van de Uitpas,...

Acties kansarmen



→ **22 clubs** zijn hier bewust mee bezig.

ACTIVATIE VROUWEN EN MEISJES "EQUALLY AMAZING"

Dankzij de projectoproep van de minister ziet de Vlaamse Hockey Liga (VHL) kansen om initiatieven die de participatie van vrouwen helpen verhogen, te helpen financieren.

De liga stelt zich tot doel om op lange termijn een **duurzame activatie van vrouwen en meisjes in hockey** te realiseren. Ze wil die realiseren op **verschillende niveau's**: in de participatie van vrouwen in **de sportbeoefening**, in de sportieve omkadering door **coaches** en **trainers**, maar ook in de wedstrijdbegeleiding door **vrouwelijke scheidsrechters** én in de **bestuurskamers van clubs en federatie**.

Aangezien de participatie van meisjes en vrouwen als actieve sporter reeds hoog is, wil ze vooral inzetten op de activatie in de omkadering van de sport via coaches, scheidsrechters en bestuursleden.



In 2024 werden volgende acties gepland in het kader van "Equally Amazing":

Doelgroep Umpires:

→ 4 events voor de vrouwelijke scheidsrechters:

- **Week van de Official:** Heel de week van de Official stond in het teken van de vrouwelijke scheidsrechter. Met een oproep om op 12 oktober zoveel mogelijk vrouwelijke scheidsrechters op het veld te krijgen. Een groot succes met meer dan 500 vrouwen die het fluitje die dag hebben opgenomen!
- **Praktische sessie te Sint-Job-in't-Goor:** alle wedstrijden die dag werden gefloten door vrouwelijke scheidsrechters (jong en oud) die ondersteund en begeleid werden door verschillende scheidsrechtercoaches: **dertigtal vrouwelijke scheidsrechters bereikt**;
- **Theoretische sessie te Antwerpen:** Een sessie samen met een groep vrouwelijke coaches om elkaar beter te begrijpen en de wedstrijd optimaal voor te bereiden. Met nadien een gezellig maaltijd en tijd om ervaringen uit te wisselen.
- **Theoretische sessie te Mechelen:** Samen met vrouwelijke bestuurders en coaches volgen de vrouwelijke scheidsrechters een sessie rond "**Empowerment**" gegeven door Ellen Schouppe. Nadien ruim tijd om ervaring uit te wisselen tijdens een walking dinner.
- 1 event in augustus moest afgezegd worden door een gebrek aan inschrijvingen.

Doelgroep Trainers en Coaches:

→ 1 event te Gent enkel voor de vrouwelijke trainers en coaches:

- "Creating team culture" en "active players are happy players"

→ 1 event te Antwerpen voor vrouwelijke trainers, coaches en scheidsrechters:

- "From U12 to Olympics" door Emily Calderon en "Umpires and coaches are strongHER together"

→ 1 event te Mechelen voor alle vrouwen in het hockey:

- "Lead with confidence: Empowering women in sports" door Ellen Schouppe

→ Van al deze events werden aftermovies gemaakt om op deze manier meer zichtbaarheid te creëren en meer personen te bereiken.

→ Een WhatsApp groep is gecreëerd waarin zeer regelmatig oefeningen, tips en andere zaken gedeeld worden gedeeld om elkaar te ondersteunen en te helpen. Er kunnen ook vragen in gesteld worden. Deze groep bevat op dit moment **58 leden**.

Doelgroep clubbestuurders:

→ 1 event voor de vrouwelijke clubbestuurders:

- Toolkit workshop: **30 vrouwen** van **14 verschillende clubs**.



TOPSPORT

Structuur topsport

Medewerkers Bureau

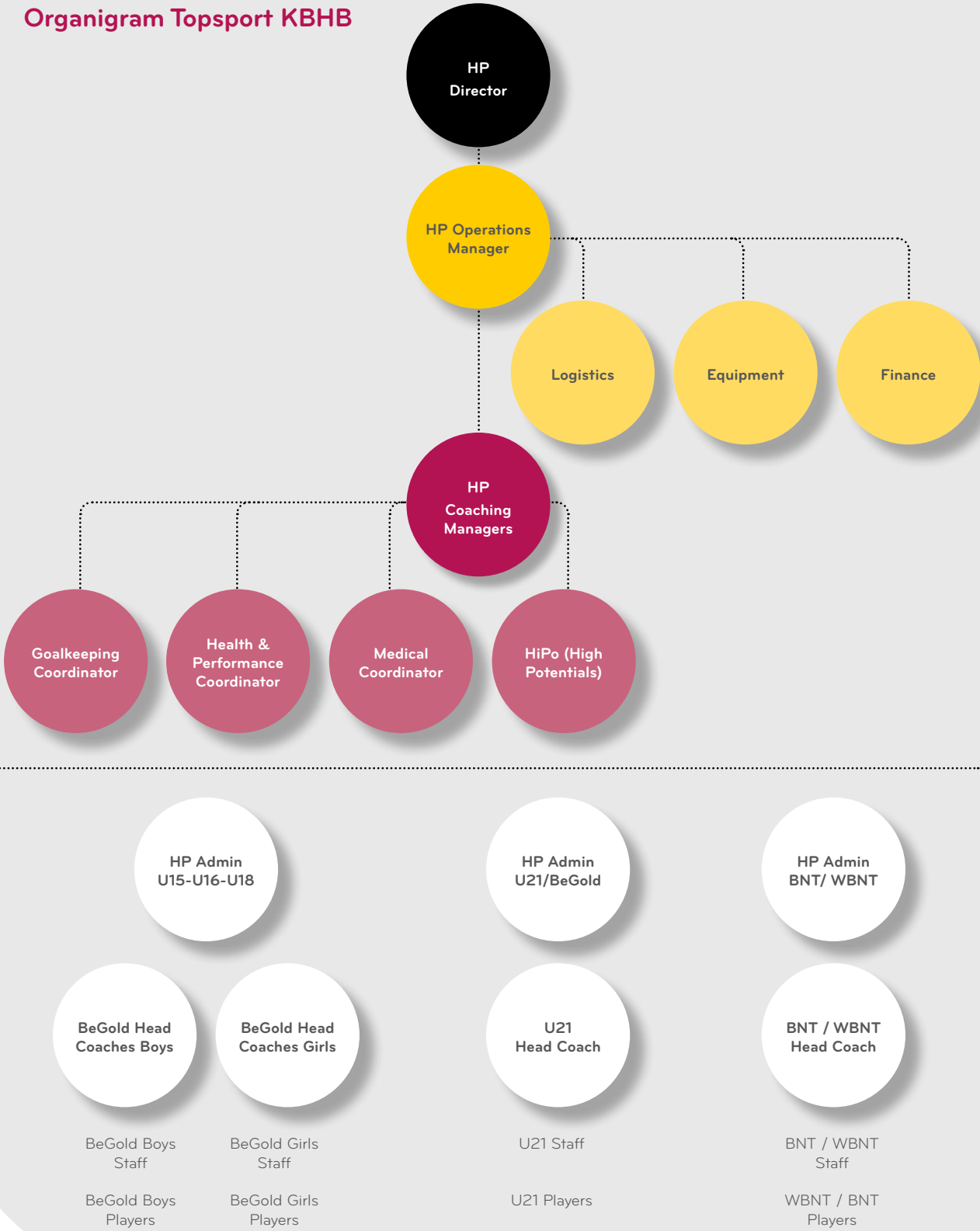
Adam COMMENS
Directeur Topsport
Management topsport/
Vertegenwoordiging naar
overheden, Sport Vlaanderen,
BOIC,...

Gérald DUBY
Operationeel Manager Topsport
Personeelsbeleid topsport/beheer
budgetten/link met de VHL

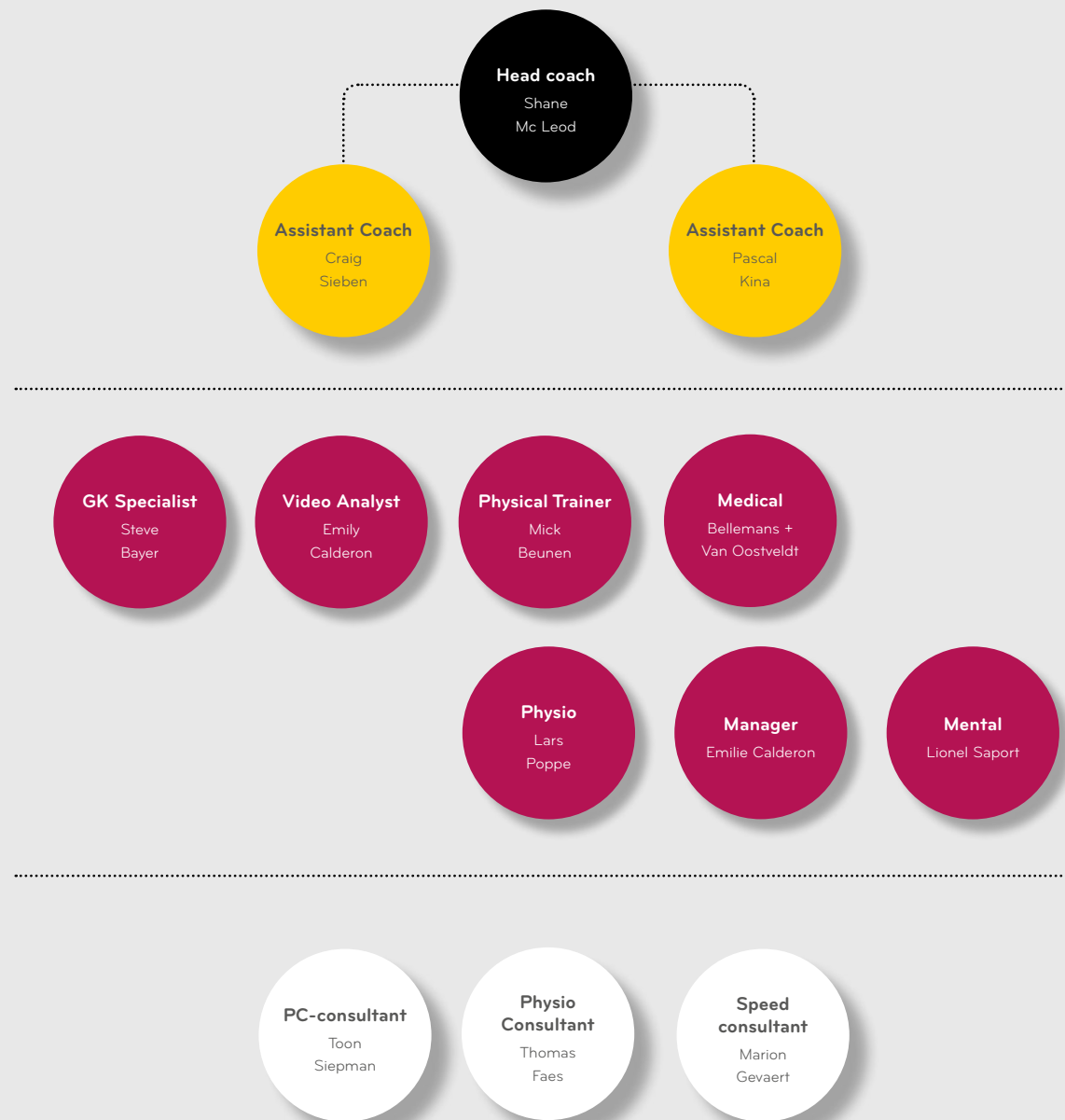
Michel KINNEN
HP Coaching Manager
U15-U16
HP Coaching Manager
U18 Boys
Assistent Coaching Manager
U21 Boys

Tim WHITE
HP Coaching Manager
Girls U18-U21

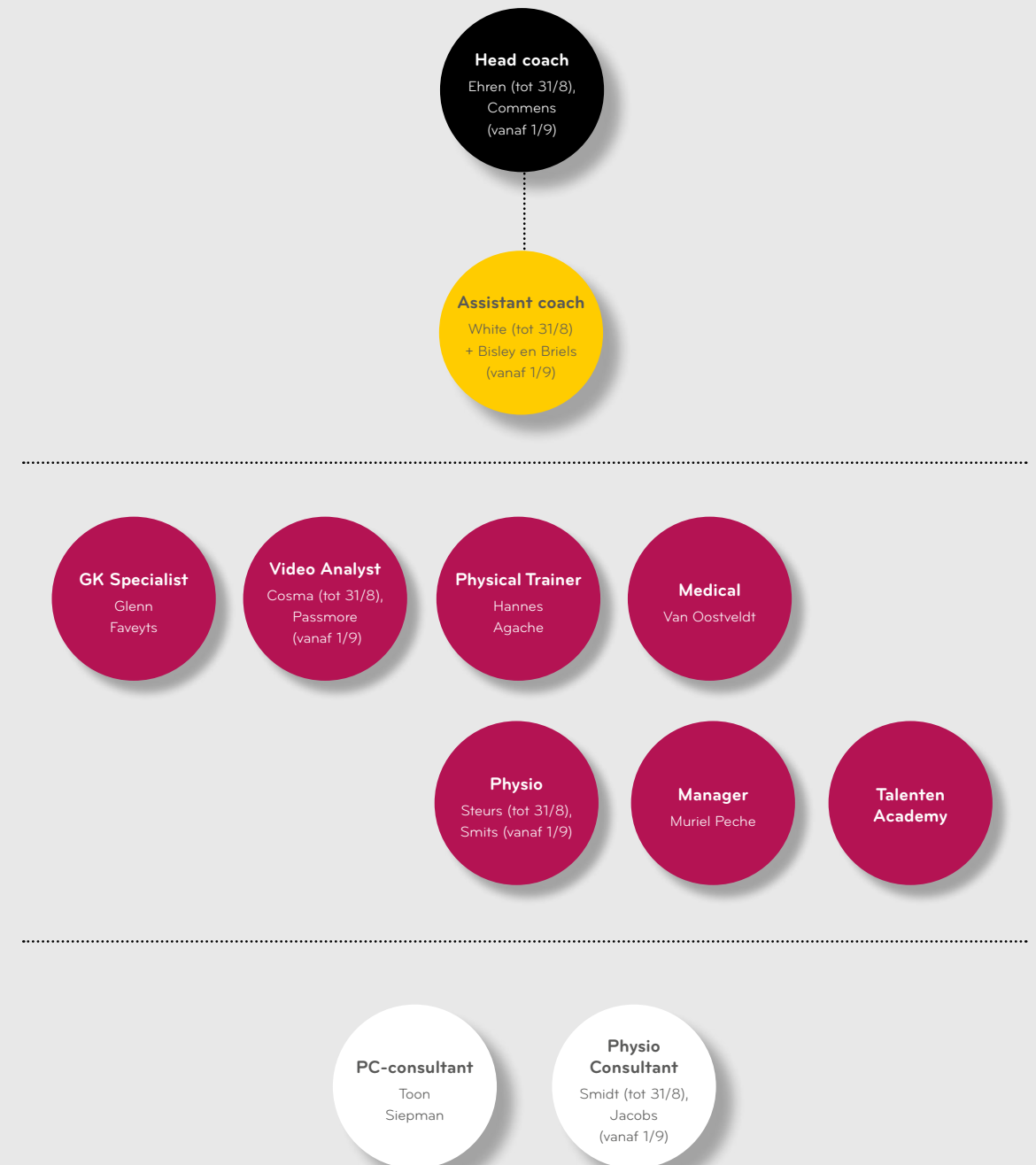
Organigram Topsport KBHB



Organigram Red Lions



Organigram Red Panthers



U21 Nationaal in cijfers

→ 60 spelers

Het U21 Nationaal programma telt jaarlijks 60 spelers die wekelijks in een topsportprogramma trainen;

→ 20 medewerkers

techniektrainers, een keeperstrainer en een kiné per team aangevuld met een team van fysieke trainers, technische consultancy, PC-specialisten, video analisten en team managers;

→ 2 teams

2 Nationale Teams (U21 Boys – U21 Girls). Deze meisjes en jongens worden voorzien van een individueel ontwikkelingsprogramma van jonge speler/speelster tot olympisch atleet;

→ 11 experts

11 toegewijde topsportmedewerkers die helpen bij het runnen van het topsportprogramma en de ontwikkeling van de District spelers en medewerkers.

District

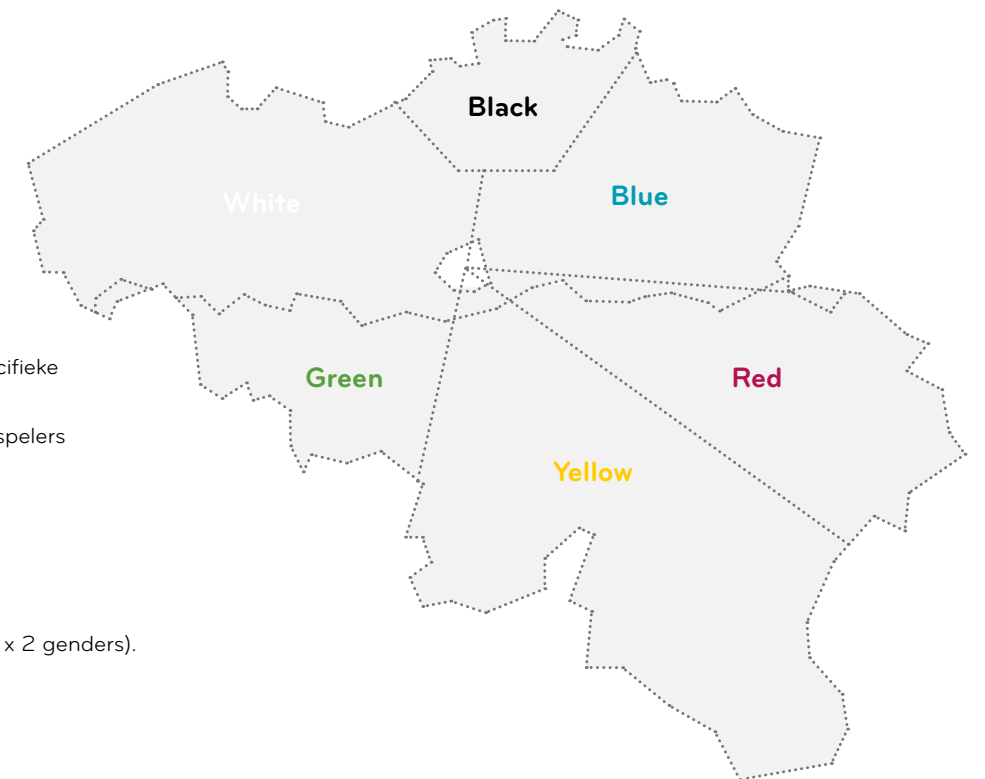
→ 1.097 gescreende spelers

- Spelers nemen deel aan minimum 2 trainingen;
- Na de 2de training een selectie tot +/- 22 spelers per team;
- Keepers nemen deel aan 1 specifieke goalkeeperstraining;
- Na 3de training selectie tot 14 spelers + 2 goalkeepers.

→ 384 geselecteerde spelers.

→ 24 teams

(6 districten x 2 leeftijdsgroepen x 2 genders).



→ 1 District Sports Manager

→ 1 District Administration Manager coördinator

met daaronder

→ 24 fieldcoaches

24 geëngageerde coaches die talentvolle spelers en speelsters gedurende een jaar begeleiden en hun evoluties constant evalueren.

→ 6 goalkeeper trainers

6 keepertrainers die keepers tijdens het district programma continu helpen ontwikkelen en hen permanent evalueren.

→ 12 field mentors

Ieder district beschikt over 2 geëngageerde mentors, 1 per 2 gender teams, die helpen bij het uitvoeren van het programma en bij de ontwikkeling van de District spelers en speelsters en de medewerkers;

→ Extra Assistant fieldcoaches + assistant goalkeepercoaches

tijdens de selectietrainingen.

→ 2 Goalskeepers mentors

Werken het specifieke goalkeepers programma voor beide genders uit en ondersteunen daarbij de goalkeeper coaches en de jonge goalkeepers in hun ontwikkeling.

→ 30 Umpire 4 District

Scheidsrechtercoördinatoren sturen de ontwikkeling van toekomstige top en getalenteerde scheidsrechters tijdens de district wedstrijden.

→ Kinesisten

Enkele jonge kinesisten die aanwezig zijn op de Candrian District Days met het oog om door te groeien naar het High Performance Team. Kinesisten focussen op de behandelingen en preventie, de stabilisatie en de mobiliteit van de District spelers en speelsters.





Resultaten Red Lions



Wereldranking: 4

Een teleurstellend jaar voor de Red Lions, die naar Parijs gingen met de droom om "back-to-back" te gaan en goud te winnen, maar tekortschoten in de kwartfinale tegen Spanje. Het was een druk jaar en na het winnen van de kwalificatiewedstrijden in Valencia in januari 2024, waarbij ze ongeslagen doorgingen, behaalden ze de 5e plaats in de Pro League nadat ze tijdens deze editie met veel jongeren hadden gespeeld.

Parijs begon briljant voor de Red Lions. Ze waren ongeslagen in de poulefase en boekten een 6-2 overwinning tegen hun aartsrivaal Australië in de derde match, wat een teken leek te zijn voor wat komen ging. Ze behaalden daarna een 2-0 overwinning tegen Ierland, een 2-1 overwinning tegen Nieuw-Zeeland en India, evenals een 3-3 gelijkspel tegen Argentinië.

Uiteindelijk werd het in de eerste wedstrijd van de knock-outfase een 2-3 nederlaag tegen Spanje wat het einde van het toernooi betekende. Voor enkele "hockeylegendes", waaronder Felix Denayer, John-John Dohmen, Florent Van Aubel, Cedric Charlier en Loick Luypaert, was dit ook fin de carrière bij de Red Lions daar ze allemaal hun pensioen aankondigden na Parijs. Daarvoor gingen ook Tanguy Cosyns, Simon Gougard, Sebastien Dockier en Manu Stockbroeckx, al op "Red Lions" pensioen.

Parijs betekende ook het einde van het tijdperk van Michel Van Den Heuvel, als Hoofd Coach van de Lions, die maar liefst 9 jaar met deze groep heeft gewerkt. Shane McLeod neemt opnieuw deze rol op zich met een nieuwe staf. We kijken alvast uit naar een nieuw, fris ogend Lions-team in 2025!



Resultaten Red Panthers



Wereldranking: 3

2024 was een uitstekend jaar voor de Red Panthers. Ze begonnen het jaar met als doel zich te kwalificeren voor Parijs 2024 en woonden het Olympische kwalificatietoernooi bij in Valencia.

Het was een fantastisch toernooi voor de Panthers die ongeslagen doorgingen met scores van 0-0 tegen Ierland, 10-1 tegen Korea en 10-0 tegen Oekraïne in de poulefase. Deze vorm hielden ze aan met een 3-2 overwinning tegen Groot-Brittannië en een 2-1, in de finale, tegen gastland Spanje.

Na het toernooi gingen ze door op hun elan en werden ze 4de in de Pro League, ondanks het feit dat vele jonge speelsters hun kan kregen zich te bewijzen.

Het hoogtepunt van het jaar was Parijs 2024. Met hoge verwachtingen begonnen de panthers het toernooi met 3 overwinningen. Wedstrijd 1 tegen China werd 2-1, wedstrijd 2 tegen Frankrijk eindigde op 5-0 en wedstrijd 3 tegen Japan wonnen ze met 3-0. En dan begonnen de wedstrijden tegen de grote landen. De eerste was een moeilijke wedstrijd welke ze verloren met 1-3 tegen de uiteindelijke gouden medaillewinnaars Nederland.

Daarna herpakten ze zich met een duidelijke overwinning, 2-0, tegen Duitsland. 2-0. Dit zorgde ervoor dat de Red Panthers zich kwalificeerden voor de kwartfinale tegen Spanje. In een gespannen wedstrijd was het al snel duidelijk dat het Belgische team het sterkste was wat hen een comfortabel 2-0 score opleverden waardoor ze geplaatst waren voor de medaillerondes.

Jammer genoeg leverden de twee volgende games hen veel frustraties op. Een 1-1 gelijkspel tegen China, terwijl ze de meeste kansen kregen, met als gevolg een nipte nederlaag tijdens de shootouts. Geen ramp want de Panthers waren nog steeds op medaillekoers maar dan moesten ze wel winnen tegen de nummer 2 van de wereld. Met een jammerlijk gelijkspel moesten ze zich opnieuw opladen voor shootouts waarbij ze opnieuw tekortschoten waardoor ze tijdens deze Olympische Spelen eindigden op de 4e plaats.

Uiteindelijk hebben de Red Panthers een fantastische prestatie geleverd waarvan we alleen maar hadden kunnen dromen. Met het vertrek van Hoofd Coach Raoul Ehren, naar Nederland, begint deze jonge ploeg in 2025 aan een nieuw tijdperk, met als doel een podiumplaat op het WK in 2026.

FINANCIEEL VERSLAG 2024

	Opbrengsten	Budget 2024	Result 2023
Basiswerking	Basissubsidies y-1	0	47.523
	Basissubsidies	495.000	476.358
	Subsidies van de Vlaamse Gemeenschap	30.000	44.539
Topsport	Subsidies voor Topsport	1.347.200	1.429.212
Projecten	Subsidie Jeugdsportfonds	143.500	143.466
	Projectsubsidie Urban hockey	65.200	66.174
	Projectsubsidie Sportkaderopleidingen	64.800	45.099
	Projectsubsidie Duurzaamheid	14.400	24.981
	Projectsubsidie Vrouwen in de sport	17.600	31.268
	Diverse Inkomsten	5.000	17.056
Competitie	Lidgeld Leden	1.263.600	1.214.506
	Lidgeld Ploegen	102.000	101.270
	Boetes	20.000	30.570
	E-Learning inkomsten	25.000	28.005
Wilrijkse plein	WP & Centre of Excellence IN	148.000	161.353
Totale opbrengsten		3.741.300	3.861.379

	Kosten	Budget 2024	Result 2023
Basiswerking	Personeelskosten	-1.075.500	-918.943
	Algemene kosten	-130.100	-126.199
	Convenant Art 9 (bijdrage werking KBHB)	-191.100	-186.576
Topsport	Contributie Sport Vlaanderen @ nationale ploegen	-1.347.200	-1.429.213
	Contributie VHL @ nationale ploegen	-230.000	-230.000
Projecten	Jeugdsportfonds	-172.200	-172.159
	Project - Urban Hockey	-65.200	-69.100
	Project - Sportkaderopleidingen	-64.800	-45.099
	Project - Duurzaamheid	-14.400	-25.045
	Project - Hockey2school	-15.000	-13.833
	Project - App Arbitrage	0	-2.500
	Project - Vrouwen in de sport + congres	-17.600	-67.287
	Ontwikkeling nieuwe clubs	-20.000	-25.423
	G-Hockey	-5.000	41
	Coach Academy	-36.500	-39.100
	Umpire Academy	-10.000	-13.761
	Club Manager Academy	-10.000	-14.875
	Ethiek	-15.000	-42.748
	Marketing	-20.000	-23.252
Competitie	Verzekeringen	-138.100	-129.891
	E-Learning kosten	-25.000	-28.005
Wilrijkse plein	WP & Centre of Excellence	-119.000	-147.706
Overige kosten	Financiële Kosten	-1.500	-952
	Management Fees KBHB	0	-35.000
	Belastingen	-3.000	-6.972
Totale kosten		-3.726.200	-3.793.597

Resultaat	15.100	67.782
-----------	--------	--------

OVERZICHT KAMPIOENSCHAPPEN EN EVENEMENTEN

Outdoor - voorjaar

Category / Date		Feb		March										April										May										June					
		Sa	Su	Sa	Su	Sa	Su	Th	Fr	Sa	Su	Sa	Su	Sa	Su	M	Sa	Su	Sa	Su	Sa	Su	Sa	Su	W	Sa	Su	Th	Sa	Su	Sa	Su	M	Sa	Su	Sa	Su		
Category	Pools	24	25	02	03	09	10	14	15	16	17	23	24	30	31	01	06	07	13	14	20	21	27	28	01	04	05	09	11	12	18	19	20	25	26	01	02	08	09
U7 - U8	VHL/LFH				X					X	X							X	X	X	X									X		X		X	X				
	LFH				X					X	X						X	X	X	X									X		X		X	X					
	VHL				X					X	X									X	X					X				X		X		X	X				
U9	VHL/LFH				X					X	X							X	X	X	X								X		X		X	X					
	LFH				X					X	X						X	X	X	X									X		X		X	X					
	VHL				X					X	X									X	X					X				X		X		X	X				
U10 - U12	Nat.				X					X	X							X	X	X	X								X		X		X	X					
	VHL/LFH				X					X	X							X	X	X	X								X		X		X	X					
	LFH				X					X	X						X	X	X	X									X		X		X	X					
	VHL				X					X	X									X	X					X				X		X		X	X				
U14	Nat. Honour -> 2			X	X					X	X						X	X	X	X								X	X	SF	F								
	Nat. 3			X	X					X	X							X	X	X	X							X	X	X									
	VHL/LFH			X	X					X	X							X	X	X	X						X	X	X										
	LFH				X					X	X		X				X	X	X	X								X	X										
	VHL			X	X					X	X									X	X					X		X	X	X									
U16	Nat. Honour -> 2			X	X					X	X						X	X	X	X								X	X	SF	F								
	Nat. 3			X	X					X	X							X	X	X	X						X	X	X										
	VHL/LFH			X	X					X	X							X	X	X	X						X	X	X										
	LFH				X					X	X		X				X	X	X	X								X	X										
	VHL			X	X					X	X									X	X					X		X	X	X									
U19	Nat. Honour -> 2			X	X					X	X						X	X	X	X								X	X	SF	F								
	Nat. 3			X	X					X	X							X	X	X	X						X	X	X										
	VHL/LFH			X	X					X	X							X	X	X	X						X	X	X										
	LFH				X					X	X		X				X	X	X	X								X	X										
	VHL			X	X					X	X									X	X					X		X	X	X									
BL Women	Nat. Honour			X	X	X	X			X	X						X	X	X	X	X				SF	SF		F	F	B	B								
	Nat. 1			X	X					X	X						X	X	X	X	X	X			SF	SF		F	F	B	B								
	Nat. 2			X	X					X	X						X	X	X	X	X				X		X	B	B										
	Nat. 3			X	X					X	X						X	X	X	X	X	X			X	X		X	X										
BL Men	Nat. Honour			X	X		X			X	X						X	X	X	X	X				SF	SF		F	F	B	B								
	Nat. 1			X	X					X	X						X	X	X	X	X	X			SF	SF		F	F	B	B								
	Nat. 2			X	X					X	X						X	X	X	X	X				X		X	B	B										
	Nat. 3			X	X					X	X						X	X	X	X	X	X			X		X	X											
OL Women	Nat. Honour			X	X					X						X	X	X	X	X				X	X	X	X		SF	SF		X		F					
	Nat. 1			X	X					X						X		X		X				X		X		X		X									
	LFH				X					X						X	X		X					X	X	X						X		X					
	LFH 2				X					X						X	X		X					X	X	X						X		X					
	VHL 2			X	X					X						X		X	X					X		X		X		X		X							
OL Men	Nat. Honour			X	X					X	X						X	X	X	X	X	X			X	X		SF	SF			F							
	Nat. 1			X	X					X	X							X	X	X	X				X			X	X										
	LFH				X					X	X	X					X	X	X	X	X						X	X		X									
	LFH 3				X					X	X	X		X			X	X	X	X	X	X			X	X		X	X										
	VHL			X	X					X	X								X	X	X	X				X		X	X										
FL Women	Nat. Honour			X	X					X						X	C	X		X	X			X	X	C	X	X		X		X	C						
	LFH				X					X						X	X	C	X					X		X		X	X	C			X	C					
	VHL			X	X					X						X	C	X		X	X			X	X	C	X		X		X	C							
FL Men	Nat. Honour		C		X	X				X	X					C			X	X	X	X	C	X			X		X	X	C								
	LFH		C			X				X	X	X				C	X		X	X	X	X	C	X			X		X	X	C								
	VHL		C		X	X				X	X					C			X	X	X	X	C	X			X		X	X	C								
35+	Nat. Honneur			X	X				X	X						X	X	X	X	X	X			X	X		X												
45+	Nat. Honnour - 1		C		X	X				X	X					C	X	X	X	X	X	X	C	X		X		X			C								
	Nat. 2		C		X	X				X	X					C	X	X	X	X	X	X	C	X		X		X			C								

Indoor - voorjaar

Competition																					
Category / Date		February		March				April				May				June					
Category	Pools	12	19	26	04	11	18	25	01	08	15	22	29	06	13	20	27	03	10	17	24
Gents	LFH					X		X		X		X				X		X		X	
	VHL					X		X				X		X		X		X		X	
Junior Ladies	Nat.		X				X				X		X		X		X		X		
	LFH		X				X		X		X				X		X		X		
	VHL				X		X				X		X		X		X		X		
Ladies	Nat.		X				X				X		X		X		X		X		
	LFH		X				X		X		X				X		X		X		
	VHL				X		X				X		X		X		X		X		

	Public Holiday
	VHL Holiday
	LFH Holiday
	Weekday
	International
C	Cup
SF	Semi-Final
F	Final
B	Barrage

Outdoor - najaar

Category / Date		Aug			September								October								November								December								
		Sa	Su	Sa	Su	Sa	Su	Sa	Su	Sa	Su	Sa	Su	Sa	Su	Sa	Su	Sa	Su	Sa	Su	M	Sa	Su	Sa	Su	Sa	Su	Sa	Su	Sa	Su	Sa	Su			
Category	Pools	24	25	31	01	07	08	14	15	21	22	28	29	05	06	12	13	19	20	26	27	01	02	03	09	10	11	16	17	23	24	30	01	07	08	14	15
U7 - U8	VHL/LFH							X	X	X	X	X	X	X	X	X								X	X	X	X										
	LFH							X	X	X	X	X	X	X	X	X								X	X	X	X										
	VHL							X	X	X	X	X	X	X	X	X								X	X	X	X										
U9	VHL/LFH					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								X	X	X	X										
	LFH					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								X	X	X	X										
	VHL					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								X	X	X	X										
U10 - U12	VHL/LFH					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								X	X	X	X				B	B					
	LFH					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								X	X	X	X				B	B					
	VHL					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								X	X	X	X				B	B					
U14	Nat. Honour -> 2					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								X	X	X	X				B	B					
	VHL/LFH					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								X	X	X	X				B	B					
	LFH					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								X	X	X	X				B	B					
	VHL					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								X	X	X	X				B	B					
U16	Nat. Honour -> 2					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								X	X	X	X				B	B					
	VHL/LFH					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								X	X	X	X				B	B					
	LFH					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								X	X	X	X				B	B					
	VHL					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								X	X	X	X				B	B					
U19	Nat. Honour -> 2					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								X	X	X	X				B	B					
	VHL/LFH					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								X	X	X	X				B	B					
	LFH					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								X	X	X	X				B	B					
	VHL					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								X	X	X	X				B	B					
BL Women	Nat. Honour	C				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							X	X	AL	X	C										
	Nat. 1 & 2	C				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							X	X	AL	X	C										
	Nat. 3	C				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							X	X	AL	X	C										
BL Men	Nat. Honour	C				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							X	X	AL	X	C										
	Nat. 1 & 2	C				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							X	X	AL	X	C										
	Nat. 3	C				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							X	X	X	X	C										
OL Women	Nat. Honour					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							X	X		X	X										
	Nat. 1					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							X	X		X	X										
	LFH					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							X	X		X	X										
	LFH 2					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							X	X		X	X										
	VHL					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							X	X		X	X										
OL Men	Nat. Honour					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							X	X		X	X										
	Nat. 1					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							X	X		X	X										
	LFH					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							X	X		X	X										
	LFH 3					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							X	X		X	X										
	VHL					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							X	X		X	X										
FL Women	Nat. Honour					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							C	X		X		X	X				C				
	LFH					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							C	X		X		X	X				C				
	VHL					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							C	X		X		X	X				C				
FL Men	Nat. Honour				C	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							C	X		X		X	X				C				
	LFH				C	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							C	X		X		X	X				C				
	VHL				C	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							C	X		X		X	X				C				
35+	Nat.					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							X	X		X	X										
45+	Nat. Honour -> 1					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							C	X		X		X	X				C				
	Nat. 2					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							C	X		X		X	X				C				

Indoor - najaar

Competition																		
Category / Date		September				October					November				December			
Category	Pools	02	09	16	23	30	07	14	21	28	04	11	18	25	02		16	23
Gents	LFH	X		X		X		X			X		X		X			
	VHL	X		X		X		X			X		X		X			
Junior Ladies	Nat.		X		X		X		X			X		X		X		
	LFH		X		X		X		X			X		X		X		
	VHL		X		X		X		X			X		X		X		
Ladies	Nat.		X		X		X		X			X		X		X		
	LFH		X		X		X		X			X		X		X		
	VHL		X		X		X		X			X		X		X		

	Public Holiday
	VHL Holiday
	LFH Holiday
	Common Holiday
	International
C	Cup
SF	Semi-Final
F	Final
B	Barrage

GOOD GOVERNANCE

Basisprincipes van goed bestuur

96

Financieel

107

BASISPRINCIPES VAN GOED BESTUUR

Na uitgebreid onderzoek werden de principes van goed bestuur voor sportfederaties vastgelegd in de 'code goed bestuur'. Maar het is eigenlijk veel meer dan principes en regels. Het is de wil om het steeds beter te willen doen, om steeds meer kwaliteit te willen leveren.

Er zijn de **36 harde indicatoren** goed bestuur voor sportfederaties, onderverdeeld in **3 dimensies**: **transparantie** (11), **democratie** (9) en **interne verantwoording en controle** (16). De wetenschappelijke basis werd gelegd in de code goed bestuur in Vlaamse Sportfederaties

De precieze berekeningswijze en een overzicht van de indicatoren werden in [dit besluit](#) vastgelegd. Het besluit kreeg in **najaar 2022 een update**: de **29 harde** en **14 zachte indicatoren maakten plaats voor 36 harde indicatoren**.

Onze inspanningen werden uiteindelijk beloond met een **score van 96,30 %**.

Dimensie transparantie

De Vlaamse Hockey Liga stelt volgende documenten ter beschikking via haar website www.hockey.be:

- Het jaarverslag en beleidsplan;
- Na goedkeuring van het verslag door het Bestuursorgaan, een publieke versie van het verslag van elke bestuursvergadering en verslag AV en BAV inclusief resultaten van de stemmingen;

- De Statuten, Interne Reglementen, sportieve reglementen, organigram en beleidsplan;
- De actuele samenstelling van het Bestuursorgaan en de commissies.

Voor deze dimensie scoorden we in 2024 opnieuw **100%** ondanks het feit dat er, in 2023, 2 nieuwe indicatoren zijn toegevoegd – zie punt 1.10 en 1.11.

1. DIMENSIE TRANSPARANTIE			2024		2025	
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 versies van de statuten, interne reglementen, organigram, sportregels op haar website?	ja	1	ja	1
		Zijn deze documenten voor iedereen toegankelijk en terug te vinden via (doorklikken op) de homepage?	ja	1	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?	ja	1	ja	1
		Is dat document voor iedereen toegankelijk en terug te vinden via (doorklikken op) de homepage?	ja	1	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	ja	1
		Publiceert de organisatie de jaarverslagen van de 4 voorgaande jaren?	ja	1	ja	1
		Zijn deze documenten voor iedereen toegankelijk en terug te vinden via (doorklikken op) de homepage?	ja	1	ja	1
1.4	De organisatie publiceert een publieke versie van de notulen van het Bestuursorgaan 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 het Bestuursorgaan op haar website? Om redenen van privacy of discretie kan volledige transparantie soms niet aangewezen zijn.	ja	1	ja	1
		Geven de notulen een samenvatting van de besprekingen en de (motivering van) de beslissingen weer?	ja	1	ja	1
		Wordt een publieke versie van de notulen van alle vergaderingen van het Bestuursorgaan van de afgelopen 12 maanden gepubliceerd?	ja	1	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	ja	1
		Geven de notulen een samenvatting van de besprekingen en de resultaten van de stemmingen weer?	ja	1	ja	1
		Publiceert de organisatie de notulen van de Algemene Vergaderingen die de afgelopen vier jaar plaatsvonden?	ja	1	ja	1
1.6	De website van de organisatie vermeldt de actuele samenstelling van het Bestuursorgaan en vermeldt voor elk lid van het Bestuursorgaan 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 het Bestuursorgaan?	ja	1	ja	1
		Wordt voor elk lid van het Bestuursorgaan de start- en einddatum van het mandaat vermeld?	ja	1	ja	1
		Wordt het aantal en de duurtijd van de voorgaande mandaten vermeld (indien van toepassing)?	ja	1	ja	1
1.7	De organisatie rapporteert in het jaarverslag op geanonimiseerde of geaggregeerde wijze over de remuneratie van de leden van het Bestuursorgaan.	Rapporteert de organisatie in het jaarverslag op geanonimiseerde of geaggregeerde wijze over de bestuursvergoeding van de leden van het Bestuursorgaan en de voordelen in natura?	ja	1	ja	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	ja	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	ja	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	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	ja	1
1.10	De website van de organisatie vermeldt basisinformatie over de aangesloten sportclubs.	De organisatie publiceert op haar website het aantal aangesloten sportclubs.	ja	1	ja	1
		De organisatie publiceert op haar website per aangesloten sportclub de volgende informatie: naam, website, adres en e-mail.	ja	1	ja	1
1.11	De website van de organisatie vermeldt de integrale inhoud en een samenvatting van de verzekeringsspolissen die de organisatie afgesloten heeft voor haar sporters en andere belanghebbenden.	De organisatie publiceert per aangesloten sportclub het competitieve en/of recreatieve sportaanbod.	ja	1	ja	1
		De organisatie publiceert op haar website de integrale inhoud van de polissen die ze afgesloten heeft voor haar sporters en andere belanghebbenden.	ja	1	ja	1
		De organisatie publiceert op haar website een heldere samenvatting over de inhoud van de polissen die ze afgesloten heeft voor haar sporters en andere belanghebbenden.	ja	1	ja	1

Dimensie democratie

In 2024 gingen er 6 bestuursvergaderingen door. De Vlaamse Hockey Liga heeft een document waarin zowel voor het Bestuursorgaan als voor de Algemene Vergadering een quorum is vastgelegd. Op de website van de Vlaamse Hockey Liga staat een rooster gepubliceerd met begin- en einddatum per bestuursfunctie waarin vastgelegd werd dat slechts een deel van de bestuurders vervangen kan worden. Voor nieuwe bestuurders is er een introductieprocedure die voorziet in een individueel gesprek met de Voorzitter van het Bestuursorgaan. Iedere nieuwe bestuurder ontvangt een benoemingsbrief welke beschrijft op basis van welk profiel zij/hij werd aangezocht. Daarnaast ontvangt ieder nieuw lid een exemplaar van de Statuten, het Intern Reglement alsook een meerjarenbeleidsplan. Sinds 2024 krijgen de bestuurders ook de nodige info over de bestuurdersaansprakelijkheid die jaarlijks afgesloten wordt. In de Statuten van de Vlaamse Hockey Liga is vastgelegd dat binnen de grenzen van de Vlaamse Hockey Liga geen zelfstandige of autonome entiteiten kunnen bestaan die een eigen beleid kunnen bepalen dat afwijkt van het door de Algemene Vergadering en het Bestuursorgaan vastgestelde beleid.

Voor punt 2.4. werd eerder gekozen voor een bewuste afwijking maar hier werd op terug gekomen. Inmiddels voldoen we hier aan de code.

We scoorden dus hoger dan in 2023 gezien we ingezet hebben op:

- 2.4: Maximale aaneengesloten zittingsperiode van twaalf jaar voor bestuurders;
- 3.3: De organisatie legt in de statuten de onverenigbaarheden met lidmaatschap van het bestuursorgaan vast;
- 3.13 (2/3): De organisatie heeft een gepast systeem voor risicobeheersing.

Voor de dimensie democratie scoorden we 100%.

2. DIMENSIE DEMOCRATIE			2024		2025	
2.1	Het Bestuursorgaan stelt op basis van de visie, missie en strategische doelen van de organisatie de gewenste profielen van de leden van het Bestuursorgaan 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	ja	1
		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	ja	1
		Zijn deze profielen goedgekeurd door de Algemene Vergadering?	ja	1	ja	1
		Bestaat er een document dat bepaalt dat het Bestuursorgaan 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?	ja	1	ja	1
2.2	Het Bestuursorgaan 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 het Bestuursorgaan 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?	ja	1	ja	1
		Wordt de toezichthoudende rol van de voorzitter op deze procedure vastgelegd in het document?	ja	1	ja	1
2.3	De organisatie bepaalt zowel voor het Bestuursorgaan als voor de Algemene Vergadering een gepast quorum.	Beschikt de organisatie over een document waarin zowel voor het Bestuursorgaan als voor de Algemene Vergadering een quorum is vastgelegd?	ja	1	ja	1
2.4	De organisatie beperkt de mandaten van de leden van het Bestuursorgaan in de tijd en zorgt ervoor dat de maximale aaneengesloten zittingsperiode niet langer is dan 12 jaar.	Wordt in de statuten van de organisatie vastgelegd dat er voor bestuursfuncties een maximale aaneengesloten zittingsperiode van 12 jaar geldt?	nee	0	ja	1
2.5	De organisatie stelt een gefaseerd rooster van aftreden in voor de leden van het Bestuursorgaan 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	ja	1
2.6	Het Bestuursorgaan vergadert minstens vijf keer per jaar.	Vergaderde het Bestuursorgaan minstens vijf keer de voorbije 12 maanden?	ja	1	ja	1
2.7	De organisatie stelt een gestandaardiseerde introductieprocedure in voor nieuwe leden van het Bestuursorgaan 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?	ja	1	ja	1
		Voorziet deze procedure in een individueel gesprek met de voorzitter van het Bestuursorgaan?	ja	1	ja	1
		Ontvangt elk nieuw lid van het Bestuursorgaan ontvangt een benoemingsbrief waarin wordt beschreven op basis van welk profiel zij/hij werd aangezocht?	ja	1	ja	1
		Ontvangt elk nieuw lid een exemplaar van de statuten en het intern reglement van de organisatie, alsook het meerjarenbeleidsplan?	ja	1	ja	1
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	ja	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 het Bestuursorgaan 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 het Bestuursorgaan vastgestelde beleid?	ja	1	ja	1

Dimensie interne verantwoording en controle

Voor een goede interne werking werd een intern document opgesteld. Dit document omvat volgende artikels:

Zetel van het bestuursorgaan

→ Artikel 1

Tenzij anders overeengekomen met de bestuurders, hebben de vergaderingen van het Bestuursorgaan van de Vlaamse Hockey Liga plaats in de maatschappelijke zetel van de Liga, Schallerlaan 52, 1160 Oudergem. In de meerderheid van de gevallen zullen de vergaderingen plaatsvinden in één van de VHL clubs. De exacte locatie voor elke vergadering wordt voorafgaand door de Algemeen Directeur per email medegedeeld bij de verzending van de dagorde van de vergadering.

Bestuurders

→ Artikel 2

§1 – De bestuurders oefenen hun mandaat volledig kosteloos uit en ontvangen geen enkele vorm van vergoedingen en/of verplaatsingsonkosten. Enkel door de bestuurders in het kader van hun functie gemaakte onkosten kunnen worden terugbetaald.

§2 – De voorzitter van het Bestuursorgaan voorziet in een regeling voor de verwelcoming van elke bestuurder die wordt opgenomen in het Bestuursorgaan, waarbij de statuten, het huishoudelijk reglement, het document voor interne werking van het Bestuursorgaan, de gedragscode en de benoemingsbrief aan de nieuwe bestuurder worden bezorgd en, wanneer nodig, door hem worden ondertekend. Hij informeert de bestuurder ook over de bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering die is afgesloten. De voorzitter voorziet verder in een individueel gesprek met elke nieuw-benoemde bestuurder. De Algemeen Directeur zal elke nieuwe bestuurder een briefing bezorgen waarin zowel het lange termijn beleidsplan als het huidige jaarplan wordt doorgenomen, en de bestuurder op de hoogte wordt gebracht van het meest recente actieplan en lopende zaken.

§3 – Wanneer de bestuurders hun functie opnemen of hun mandaat vernieuwen, doen zij uit eigen beweging aangifte van alle (al dan niet bezoldigde) mandaten die ze elders uitoefenen en verband houden met of een weerslag kunnen hebben op de uitoefening van hun mandaat in de Vlaamse Hockey Liga.

§4 – Bij de uitoefening van hun mandaat zien de bestuurders erop toe dat het algemeen belang van de hockeysport wordt behartigd.

Belangenconflicten

→ Artikel 3 – Voorkoming van belangenconflicten

§1 – Een bestuurder mag niet deelnemen aan besprekingen en beraadslagingen over onderwerpen waarbij hij een rechtstreeks belang heeft. Zo mag een bestuurder niet deelnemen aan de debatten over een commerciële relatie met een derde partij, waarmee het bestuurslid een (in)directe familiale en/of commerciële relatie heeft. Een bestuurder moet ook de vergadering verlaten als een onderwerp van het gesprek specifiek gerelateerd is aan de club waarvan de bestuurder lid is.

§2 – Het Bestuursorgaan neemt voorzorgsmaatregelen tegen belangenconflicten. In geval van een belangenconflict geldt de volgende regeling:

- de betrokken bestuurder moet vóór enigerlei bespreking het Bestuursorgaan op de hoogte brengen van een mogelijk belangenconflict waarbij hij betrokken is. Doet hij dat niet, dan moet dit ter sprake worden gebracht door een bestuurder die op de hoogte is van een mogelijk belangenconflict, opdat het Bestuursorgaan dit kan onderzoeken;
- het Bestuursorgaan gaat na of het belang voldoende groot is opdat het verantwoord is dat de bestuurder zich onthoudt van deelname aan de bespreking en aan de stemming;
- als het Bestuursorgaan van oordeel is dat de bestuurder zich moet onthouden, dan mag laatstgenoemde niet deelnemen aan de besprekingen en de stemming; dit moet worden vermeld in het verslag van het Bestuursorgaan.

Gedragscode

→ Artikel 4 – Naleving van de gedragscode

Elke bestuurder ondertekent de gedragscode en verbindt zich ertoe om die na te leven. Wanneer een bestuurder de gedragscode niet naleeft, kan het Bestuursorgaan beslissen dat hij/zij wordt geschorst tot de eerstvolgende Algemene Vergadering, waarop dan melding zal worden gemaakt van de inbreuk en zal worden gestemd over de bevestiging of het ontslag van de betrokken bestuurder of maatregelen zullen worden genomen om een nieuwe inbreuk te voorkomen.

Bevoegdheid van het bestuursorgaan

→ Artikel 5

Het Bestuursorgaan heeft de ruimste bevoegdheid voor het bestuur en de leiding van de vereniging. De taak van het Bestuursorgaan bestaat erin de strategie te bepalen die de Vlaamse Hockey Liga in staat moet stellen om haar maatschappelijk doel te verwezenlijken overeenkomstig artikel 2 van de Statuten. Het Bestuursorgaan stelt daartoe een strategisch plan op. Het Bestuursorgaan ziet toe op de toepassing van dit strategisch plan en op de uitvoering van de nodige aanpassingen. Samen met de Algemeen Directeur maakt de Voorzitter van het Bestuursorgaan deel uit van een coördinatiecomité, Comex genoemd, dat is samengesteld uit de Voorzitter en de Algemeen Directeur van de LFH, de Vlaamse Hockey Liga (VHL) en de Koninklijke Belgische Hockey Bond (KBHB).

De taak van Comex bestaat erin de handelingen van de VHL, de LFH en de KBHB te coördineren. De Voorzitter van het Bestuursorgaan brengt op regelmatige basis verslag uit over de vergaderingen van Comex tijdens de eerstvolgende vergadering van het Bestuursorgaan.

De Comex heeft geen beslissingsbevoegdheid. De Ondervoorzitter van het Bestuursorgaan vervangt de voorzitter tijdens diens afwezigheid.

De Penningmeester is inzonderheid bevoegd voor:

- de opstelling van de begroting, die vervolgens wordt bekrachtigd door het Bestuursorgaan en goedgekeurd door de Algemene Vergadering;
- de driemaandelijkse financiële controle via zijn aanwezigheid in de commissie voor financiën. De commissie voor financiën is samengesteld uit de Penningmeesters van de KBHB, de VHL, de LFH, en de Algemeen Directeurs van de KBHB, de VHL en de LFH alsook de financieel verantwoordelijke van de drie vzw's. Het voorzitterschap van de commissie berust bij de Penningmeester van de KBHB;
- het jaarlijks nazicht van de rekeningen.

Elke bestuurder kan een of meer specifieke mandaten uitoefenen die verband houden met een of meer welomschreven onderwerpen.

De Algemeen Directeur is bevoegd voor alle handelingen die verband houden met het personeelsbeleid (o.a. aangaan van arbeidsovereenkomsten) en het dagelijkse bestuur binnen de perken van zijn budget en ter uitvoering van het door het Bestuursorgaan opgestelde strategisch plan, of voor alle handelingen waarvoor het Bestuursorgaan een speciale bevoegdheidsoverdracht heeft vastgesteld.

De Algemeen Directeur is bevoegd om contracten met derde partijen alleen te ondertekenen zolang ze een contractduur van 3 jaar niet overstijgen en/of de liga verbinden voor een bedrag niet hoger dan 25000 euro/jaar (btw inbegrepen). In alle andere gevallen moeten de contracten eerst goedgekeurd worden door het Bestuursorgaan, én medeondertekend worden door één bestuurder.

Alle contracten moeten door de juridische dienst van de federatie worden nagekeken. Elk jaar maakt het Bestuursorgaan een evaluatie van zijn werkzaamheden en van de uitvoering van zijn strategisch plan. Elk jaar wordt ook een werkingsverslag overhandigd aan de Algemene Vergadering in juni en gepubliceerd in het Officieel Orgaan. In dat verslag wordt erop gewezen dat de bestuurders hun mandaat kosteloos uitoefenen en wordt ook melding gemaakt van hun terugbetaalde onkosten.

Elk jaar heeft de Voorzitter een individuele ontmoeting met de Algemeen Directeur met het oog op een evaluatie van de verwezenlijking van diens doelstellingen en van de kwaliteit van het personeelsbeheer. De Voorzitter brengt daarover verslag uit bij het voltallige Bestuursorgaan, die het rapport met daarin een evaluatie van de werkzaamheden van de Algemeen Directeur dient goed te keuren.

Vergaderingen van het bestuursorgaan

→ **Artikel 6 – Organisatie van de vergaderingen – Uitnodigingen**

§1 – Het Bestuursorgaan komt regelmatig bijeen op uitnodiging van de Voorzitter, de Algemeen Directeur of op verzoek van minstens drie bestuurders.

§2 – De uitnodiging vermeldt de datum, de dag, het uur en de plaats van de vergadering alsook de gedetailleerde agenda. Eventueel worden de voorbereidende documenten daarbij gevoegd alsook een samenvattend verslag van de besprekingen en beslissingen tijdens de vorige vergadering.

§3 – Behalve in geval van gemotiveerde dringende noodzakelijkheid, moet de uitnodiging bij de bestuurders toekomen minstens vijf werkdagen vóór de datum van de vergadering. De uitnodiging wordt via e-mail verstuurd. De bestuurders kunnen agendapunten toevoegen tot 2 dagen voor aanvang van de vergadering. Die moeten ze aan de Algemeen Directeur bezorgen die de andere bestuurders hiervan op de hoogte brengt ten laatste 24u voor de vergadering.

§4 -De bestuurders mogen zich laten vertegenwoordigen door een andere bestuurder in het bezit van een volgens de regels ondertekende schriftelijke volmacht. Per bestuurder is slechts één volmacht toegelaten.

§5 – De Voorzitter of de Algemeen Directeur kan een projectverantwoordelijke of een of meer externe deskundigen verzoeken om aan het Bestuursorgaan technische toelichting bij de projecten te verstrekken en antwoord te geven op de vragen van de leden van het Bestuursorgaan. Projectverantwoordelijken en externe deskundigen mogen niet deelnemen aan de beraadslaging en de besluitvorming.

§6. – De Voorzitter ziet erop toe dat de hierboven procedures correct worden nagevolgd.

→ **Artikel 7 – Voorzitterschap van de vergaderingen van het Bestuursorgaan**

De vergaderingen worden geleid door de Voorzitter of, bij zijn afwezigheid, door de Ondervoorzitter. De Voorzitter heeft een toezichthoudende rol op het goede verloop van de vergaderingen. Indien beiden afwezig zijn, vervangt het oudste lid de Voorzitter.

→ **Artikel 8 – Vertrouwelijkheid van de besprekingen**

§1 - De vergaderingen van het Bestuursorgaan worden achter gesloten deuren gehouden.

§2 – Alle leden van het Bestuursorgaan verbinden zich ertoe rekening te houden met de vertrouwelijkheid van de besprekingen en van de informatie die zij via hun bestuurdersfunctie hebben verkregen. Meer bepaald zijn de voorbereidende documenten, de verslagen en overige informatie betreffende de werkzaamheden van het Bestuursorgaan strikt vertrouwelijk en mogen ze op geen enkele manier openbaar worden gemaakt.

§3 – In geval van inbreuk op die bepaling door een of meer bestuurders kan het Bestuursorgaan beslissen om hem(hen) te schorsen tot de eerstvolgende Algemene Vergadering, waarop de inbreuk dan ter sprake zal worden gebracht. De Algemene Vergadering moet stemmen over de bevestiging of het ontslag van de betrokken bestuurder(s) of maatregelen nemen om een nieuwe inbreuk te voorkomen.

§4 – De vertrouwelijkheid geldt ook voor de verslagen die worden bezorgd door de overige entiteiten, overeenkomstig artikel 10 van dit reglement.

Beraadslagingen

→ **Artikel 9 - Organisatie van de beraadslagingen**

§1 – Het Bestuursorgaan kan pas geldig beraadslagen indien minstens de helft van zijn leden aanwezig of vertegenwoordigd is.

Indien het in de vorige alinea vermelde aantal niet is bereikt, kan een nieuwe vergadering van het Bestuursorgaan worden belegd, ten vroegste drie dagen nadien, met dezelfde agenda. Tijdens die tweede vergadering kunnen de bestuurders geldig beraadslagen voor zover minstens 3 bestuurders aanwezig of vertegenwoordigd zijn.

§2 – De beraadslaging betreft enkel de punten die op de agenda van de vergaderingen staan vermeld. Dringende onderwerpen kunnen wel ter sprake worden gebracht op verzoek van de meerderheid van de aanwezige bestuurders, op voorwaarde dat alle bestuurders vervolgens correct en volledig op de hoogte worden gebracht van de inhoud van de besprekingen en de eventuele beslissingen die zijn genomen.

§3 – De stemming gebeurt bij handopsteking.

§4 – De beslissingen van het Bestuursorgaan worden genomen bij gewone meerderheid van de uitgebrachte stemmen. Onthoudingen worden niet in aanmerking genomen voor de berekening van de meerderheid. Bij staking van stemmen is de stem van de Voorzitter of eventueel de bestuurder die de vergadering voorziet, doorslaggevend.

§5 - De voorzitter houdt toezicht dat deze procedure over de beraadslagingen en beslissingsproces correct wordt gevolgd.

§6 – In het uitzonderlijke geval van dringende noodzakelijkheid of wanneer de belangen van de VHL dit vereisen, kan een vergadering van het Bestuursorgaan worden belegd via een teleconferentie of enigerlei ander communicatiemiddel, voor zover de bestuurders unaniem hun akkoord met deze afwijkende regeling hebben betuigd. In dat geval wordt aangenomen dat de vergadering in de maatschappelijke zetel is gehouden.

De schriftelijke raadpleging mag geen betrekking hebben op inhoudelijke aangelegenheden; die aangelegenheden moeten mondeling worden besproken tijdens een plenaire vergadering. In elk geval kan(kunnen) de bestuurder(s) die fysiek niet aanwezig kan(kunnen) zijn op een vergadering van het Bestuursorgaan, eraan deelnemen via de telefoon, een videoconferentie of enigerlei ander gelijkaardig communicatiemiddel.

De stem van de bestuurder(s) die niet fysiek aanwezig is(zijn), zal worden bevestigd via zijn ondertekening van het verslag van het Bestuursorgaan waaraan hij(zij) heeft(hebben) deelgenomen zonder fysiek aanwezig te zijn of via een e-mailbericht dat naar de maatschappelijke zetel wordt verstuurd. In dergelijk geval moet na de schriftelijke raadpleging eveneens bevestiging worden gegeven van de uiteindelijke beslissing aan alle bestuurders via een e-mailbericht, opdat elke vorm van misverstand wordt voorkomen.

Verslag van de vergaderingen van het Bestuursorgaan

→ Artikel 10 – Bekendmaking van de verslagen van de vergaderingen van het Bestuursorgaan
Uiterlijk 21 dagen na de vergadering van het Bestuursorgaan bezorgt de Algemeen Directeur het verslag van de vergadering.

Tijdens het daaropvolgende Bestuursorgaan bekrachtigen de leden het verslag. Een vereenvoudigde publieke versie wordt op de website van de Liga gepubliceerd.

Steering Comités, werkgroepen, enz.

→ Artikel 11 – Comités en commissies
Zoals bepaald in het Huishoudelijk Reglement (HR), benoemt het Bestuursorgaan een Voorzitter voor elk comité en elke commissie waarvan sprake is in het HR, en bekrachtigt hij de door de Voorzitter voorgestelde samenstelling van het comité/de commissie. De voorzitter wordt verkozen na een oproep tot kandidaatstelling vanwege het Bestuursorgaan. Indien nodig, kent het Bestuursorgaan een jaarlijks budget toe aan de Voorzitter van het comité/de commissie.

Jaarlijks bezorgt de Voorzitter van elk comité/ elke commissie zijn werkingsverslag aan het Bestuursorgaan. Indien nodig, verzoekt het Bestuursorgaan de Voorzitters van de comités/ commissies om aanvullende informatie. Jaarlijks maakt het Bestuursorgaan een evaluatie van de werkzaamheden van elk comité/elke commissie.

→ Artikel 12 – Werking van de werkgroepen en comités ad hoc
§1 – Het Bestuursorgaan kan beslissen om Steering Committees, comités ad hoc of werkgroepen op te richten met een permanente of specifieke en in de tijd beperkte opdracht. Het Bestuursorgaan stelt de samenstelling ervan op en bepaalt hun bevoegdheid. De werkgroep kan bestaan uit bestuurders, werknemers, en externe deskundigen.

§2 – De organisatie en leiding van de vergaderingen van de werkgroepen gebeurt op dezelfde manier als voor de vergaderingen van het Bestuursorgaan.

§3 – Net zoals voor het Bestuursorgaan kan, met de toestemming van de bestuurders, een beroep worden gedaan op externe deskundigen en personen die de bestuurders toelichting verstrekken omtrent de aangelegenheden waarover ze zich moeten uitspreken.

§4 – Elke werkgroep wijst onder zijn leden een verslaggever aan die een voor de bestuurders bestemd verslag moet opmaken.

Voor dimensie interne verantwoording en controle score we 91,67%.

Voor punt 3.7 en 3.12 (punt 1) kijken we (voorlopig) af van de code. Te bekijken of dit realiseerbaar is naar de toekomst toe.
Voor punt 3.3 werd eerder gekozen voor een bewuste afwijking maar hier werd op terug gekomen. Inmiddels voldoen we hier aan de code.

We scoorden dus hoger dan in 2023 gezien we ingezet hebben op:

- 3.3: De organisatie legt in de statuten de onverenigbaarheden met lidmaatschap van het bestuursorgaan vast;
- 3.13 (2/3): De organisatie heeft een gepast systeem voor risicobeheersing.

3. DIMENSIE INTERNE VERANTWOORDING EN CONTROLE			2024		2025	
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 het Bestuursorgaan, de Algemene Vergadering, de directie en (indien relevant) de comités beschreven is?	ja		ja	1
3.2	De functies van voorzitter van het Bestuursorgaan en die van directeur worden niet gecumuleerd.	Worden de functies van voorzitter van het Bestuursorgaan en die van directeur in de praktijk niet gecumuleerd?	ja		ja	1
		Verbieden de statuten van de organisatie de cumulatie van de functies van voorzitter van het Bestuursorgaan en die van directeur?	ja		ja	1
3.3	De organisatie legt in de statuten de onverenigbaarheden met lidmaatschap van het Bestuursorgaan vast.	Bepalen de statuten van de organisatie welke onverenigbaarheden er zijn met lidmaatschap van het Bestuursorgaan?	nee	0	ja	1
3.4	Het Bestuursorgaan 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	nee	0
		Indien er meerdere personen een directiefunctie bekleden, maakt het document dan duidelijk hoe de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden tussen de directieleden onderling verdeeld zijn?	ja	1	ja	1
		Wordt in dat document bepaald welke beslissingen aan de directie worden overgelaten en welke beslissingen aan het bestuur toekomen?	ja	1	ja	1
		Wordt inzake het afsluiten van contracten met externe partijen een duidelijke (financiële) grens gedefinieerd die bepaalt of de directie dan wel het Bestuursorgaan bevoegd is?	ja	1	ja	1
3.5	Het Bestuursorgaan houdt jaarlijks een functioneringsgesprek met de directeur.	Vond de voorbije 12 maanden een functioneringsgesprek plaats tussen een lid van het Bestuursorgaan en de directeur of de persoon die de dagelijkse leiding heeft in de organisatie? Beschikt de organisatie over een verslag hiervan?	ja	1	ja	1
		Werd het verslag van het functioneringsgesprek goedgekeurd door het Bestuursorgaan?	ja	1	ja	1
3.6	De Algemene Vergadering geeft haar goedkeuring aan het door het Bestuursorgaan 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	ja	1
		Heeft de organisatie voor het komende (boek)jaar een door de Algemene Vergadering goedgekeurd jaarplan dat is afgeleid van het meerjarenplan?	ja	1	ja	1
		Heeft de organisatie voor het komende (boek)jaar een door de Algemene Vergadering goedgekeurde jaarbegroting die is afgeleid van de meerjarenbegroting?	ja	1	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	ja	1
		Beschikt de organisatie over een document waarin de werking, taken en samenstelling (minstens één onafhankelijk persoon) van het financieel of auditcomité zijn vastgelegd?	nee	0,33	nee	0
		Heeft het financieel of auditcomité de meest recente jaarrekening goedgekeurd en hierover verslag uitgebracht aan de Algemene Vergadering?	nee		nee	0
3.8	Het Bestuursorgaan evalueert op jaarlijkse basis haar eigen samenstelling en werking.	Beschikt de organisatie over een verslag van een zelfevaluatie door het Bestuursorgaan die de voorbije 12 maanden werd uitgevoerd?	ja	1	ja	1
3.9	Het Bestuursorgaan 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	ja	1
		Bevat deze code minstens volgende elementen: de verplichting om integer te handelen, een onkostenregeling, een geschenkenregeling en regels inzake belangenvermenging?	ja	1	ja	1
		Werd de code ondertekend door alle leden van het Bestuursorgaan, de directieleden en personeelsleden?	ja	1	ja	1
		Heeft het Bestuursorgaan 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?	ja	1	ja	1
3.10	Het Bestuursorgaan stelt procedures inzake belangenconflicten vast die van toepassing zijn op de leden van het Bestuursorgaan.	Beschikt de organisatie over een document waarin procedures inzake belangenconflicten zijn vastgelegd?	ja	1	ja	1
		Waarborgen deze procedures dat gepercipieerde of daadwerkelijke belangenconflicten worden gemeld (belangenconflicten worden gemeld in de notulen van het Bestuursorgaan 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?	ja	1	ja	1
		Waarborgen deze procedures dat leden van het Bestuursorgaan in bepaalde beslissingen waarin er sprake is van een belangenconflict niet mogen deelnemen aan de stemming?	ja	1	ja	1
3.11	Het Bestuursorgaan 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	ja	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	ja	1

3. DIMENSIE INTERNE VERANTWOORDING EN CONTROLE			2024		2025	
3.12	Het bestuursorgaan is evenwichtig, competent en toegankelijk.	Een adviserend comité identificeert hiaten inzake de vaardigheid, deskundigheid en gedifferentieerde samenstelling van het bestuursorgaan. Dat adviserend comité bestaat uit minstens twee personen waarvan één persoon geen bestuurder of personeelslid is. Het adviserend comité komt minstens samen bij het opmaken van een vacature.	nee	0,66	nee	0,66
		De statuten of het intern reglement van de organisatie bepalen dat externen kandidaat bestuurder kunnen zijn.	ja		ja	
		De statuten of het intern reglement van de organisatie bepalen dat het volledige bestuursorgaan kan bestaan uit personen die geen ander mandaat hebben binnen de organisatie. Met andere woorden, het zetelen in het bestuursorgaan is niet expliciet gebonden aan een ander mandaat binnen de Vlaamse sportfederatie. Zo wordt het bestuursorgaan niet automatisch (volledig of deels) samengesteld uit de voorzitters of andere afgevaardigden van bepaalde afdelingen of commissies binnen de organisatie.	ja		ja	
3.13	De organisatie heeft een gepast systeem voor risicobeheersing.	De organisatie heeft een verzekering voor bestuurdersaansprakelijkheid.	ja	0,33	ja	1
		De organisatie heeft een of meer formele strategieën om financiële risico's te beperken of te elimineren.	nee		ja	1
		De strategieën worden jaarlijks besproken en uitgevoerd, en als dat nodig is bijgestuurd.	nee		ja	1
3.14	De organisatie heeft geschikte klachtenprocedures.	De organisatie heeft procedures vastgelegd die sporters en sportclubs toelaten om in beroep te gaan tegen een sportieve sanctie.	ja	1	ja	1
		De klachtenprocedures bevatten duidelijk omschreven procedures voor: het indienen van klachten; het onderzoeken van klachten; het op de hoogte brengen van de indiener van de klacht van de uitkomst van het onderzoek; het instellen van een onafhankelijk orgaan.	ja	1	ja	1
		De klachtenprocedures bepalen een beroepsprocedure.	ja	1	ja	1
3.15	De organisatie heeft een gepast systeem voor risicobeheersing.	De organisatie implementeert tuchtregels ter bestrijding van fraude. Die regels bevatten (1) het verbod voor alle leden van de federatie om wedstrijden of competities te manipuleren in functie van een (al dan niet sportief) voordeel en om sportfraude te faciliteren; (2) het verbod voor alle leden van de federatie om een weddenschap te plaatsen gerelateerd aan competities en een wedstrijd of competitie waarop ze (in) direct invloed kunnen uitoefenen en om voorkennis te verspreiden waar redelijkerwijs van kan worden verwacht dat die gebruikt kan worden in het kader van een weddenschap; (3) de plicht voor alle leden van de federatie om verzoeken tot of kennis van het manipuleren van wedstrijden of competities te melden aan de federatie; (4) de procedure ter behandeling van overtredingen van de regels, vermeld in (1), (2) en (3).	ja	1	ja	1
3.16	De organisatie heeft geschikte klachtenprocedures.	De Vlaamse sportfederatie heeft een of meer vertegenwoordigers in het bestuursorgaan van de Belgische koepelfederatie.	ja	1	ja	1
		De statuten, het intern reglement of een ander document bepalen dat het bestuursorgaan van de Vlaamse sportfederatie haar vertegenwoordiger(s) in het bestuursorgaan van de Belgische koepelfederatie aanduidt, en die aanduiding jaarlijks kan herzien.	ja	1	ja	1
		De vertegenwoordiger(s) namens de Vlaamse sportfederatie in het bestuursorgaan van de Belgische koepelfederatie 1) overlegt met het bestuursorgaan van de Vlaamse sportfederatie over de in te nemen standpunten en 2) communiceert transparant naar het bestuursorgaan van de Vlaamse sportfederatie over de besprekingen en beslissingen binnen het bestuursorgaan van de Belgische koepelfederatie.	ja	1	ja	1

GOOD GOVERNANCE: FINANCIIEEL

Op elke meeting van het Bestuursorgaan geeft de Penningmeester en Algemeen Directeur een financiële stand van zaken. De Vlaamse Hockey Liga werkt daarnaast samen met een revisor (jaarlijks).

De Penningmeester brengt rapport uit aan de Algemene Vergadering waarin:

- De jaarcijfers (inkomsten en uitgaven) worden vergeleken met deze van het vorige jaar en met de vooropgestelde begroting;
- Er wordt gecontroleerd of de balans en de jaarrekening en de bijhorende toelichting correct en volledig zijn;
- Er wordt gecontroleerd of de (lange termijn) financiële stabiliteit gewaarborgd is.

Het Bestuursorgaan legt betalingsbevoegdheden vast voor de directie.

In 2024 hebben we ook ingezet op punt 3.13. van de code "Goed Bestuur" en werden er formele strategieën opgesteld om financiële risico's te beperken of te elimineren. Dit werd vastgelegd in een document.



Colofon

Verantwoordelijke uitgever

Vlaamse Hockey Liga vzw
Charles Schallerlaan 52
1160 Brussel
www.hockey.be
info@hockey.be

Fotografie

© PHDPH.com
© Catherine Op de Beeck
© Kevin De Borger
© John Ceulemans
© Nadine Bernard
© Roel Bibbe
© Pauline Schumacher
© Xavier Piron

Inhoud

Cindy Vanduffel

Layout

BBC Mechelen