



HOCKEY
VLAANDEREN

JAARVERSLAG

2025



INHOUD

01 — STRUCTUUR HOCKEY VLAANDEREN

1. Samenstelling Bestuursorgaan	6
2. Relevante nevenfunctie(s) leden van het Bestuursorgaan.....	7
3. Bestuurdersprofielen Hockey Vlaanderen	8
4. Samenstelling bureau Hockey Vlaanderen	11
5. Organigram.....	12
6. Clubs in Vlaanderen	13
7. Verslagen Commissies en werkgroepen.....	15
8. Missie en visie 2025.....	19

04 — FINANCIEEL VERSLAG

Financieel verslag	95
--------------------------	----

02 — STRATEGISCH PLAN 2025

Beleidsuitdagingen 2025.....	21
Risico's en onzekerheden 2025	22
Strategische en operationele doelstellingen	24
— 1. Spelplezier creëren.....	25
— 2. Kwaliteit bevorderen	28
— 3. Hockey community verruimen.....	43
— 4. Waarden versterken	51
— 5. Digitaal groeien	57

05 — OVERZICHT KAMPIOENSCHAPPEN EN EVENEMENTEN

Overzicht	97
-----------------	----

03 — BELEIDS- FOCUSSEN

Kansengroepen.....	60
Rationalisatie	60
Innovatie	62
Professionalisering in sportkaderopleidingen	63
Jeugdsportfonds	64
Project Boost.....	83
Topsport	84

06 — GOOD GOVERNANCE

Basisprincipes van goed bestuur	100
Financieel	112

VOORWOORD



Christophe Denayer
Voorzitter

2025 markeerde het begin van een nieuwe olympiade richting Los Angeles 2028. Het was tegelijk het eerste werkjaar onder het beleidsplan 2025–2028. Daarmee zijn we inmiddels aan ons vierde strategische plan sinds de oprichting van onze federatie toe. Het plan werd opgebouwd via brede consultatie binnen onze hockeygemeenschap en in 2024 goedgekeurd door de Algemene Vergadering.

We kozen bewust voor continuïteit en focus. Onze strategische prioriteiten zijn helder: spelplezier creëren, kwaliteit bevorderen, de hockeycommunity verruimen en onze waarden versterken. Aan deze pijlers voegden we een transversale doelstelling toe: de verdere professionalisering van onze federatie via een doordachte digitale strategie. Digitalisering is geen apart project, maar een structurele hefboom die al onze beleidsdomeinen versterkt.

In de tweede helft van 2025 werd deze digitale strategie concreet uitgewerkt.



Christoph Van Dessel
Algemeen Directeur

Ze zal de komende jaren richting geven aan de modernisering van communicatie, administratie, opleidingen en data-analyse en onze dienstverlening aan clubs en leden verder versterken.

Naast de inhoudelijke uitvoering van het beleidsplan stond 2025 ook in het teken van een belangrijke strategische stap in onze positionering. Er werd intensief gewerkt aan een grondige merkoefening die uitmondt in een nieuwe naam, een nieuw logo en een vernieuwde identiteit. Na vijftien jaar Vlaamse Hockey Liga maken wij in 2026 de overgang naar Hockey Vlaanderen. Deze rebranding betekent geen breuk met het verleden, maar vormt een logische volgende stap in onze evolutie.

Parallel met deze strategische ontwikkeling bleef in onze dagelijkse werking de organisatie van kwaliteitsvolle kampioenschappen centraal staan, met spelplezier als leidraad op elk niveau. Het verder verfijnde indexsysteem in de jeugdreeksen U14–U19 draagt bij tot

evenwichtige competities. De planning van de speelkalender blijft evenwel complex, mede door verschillende schoolkalenders in noord en zuid. Ook de drop-out bij 18- en 19-jarigen vraagt blijvende aandacht. In 2025 werd daarom verder nagedacht over initiatieven om ook de meer occasionele of flexibele sporter duurzaam aan onze sport te binden.

Onze hockeygemeenschap blijft groeien. Met HC Breeven in Bornem en HC Rodeland in Merelbeke-Melle verwelkomden we twee nieuwe clubs. Daarnaast werden projecten opgestart in Oudenaarde, Gooreind en Halle, met perspectief op verdere uitbreiding in de komende maanden. Die groei begeleiden we bewust en kwaliteitsvol via onze academiën, bijscholingen en gerichte ondersteuning van clubs, onder meer bij infrastructuurontwikkeling.

Naast groei blijft ook de verankering van onze waarden essentieel. Fair play, respect en integriteit vormen het DNA van onze sport. Via de campagne 'Kies kleur tegen pesten' werd in 2025 concreet gewerkt aan

een veilige en respectvolle sportomgeving. De verdere opleiding en ondersteuning van Aanspreekpunten Integriteit zorgde ervoor dat vandaag elke club beschikt over een opgeleide API — een belangrijke mijlpaal.

Ons tweejaarlijks congres, met als thema 'De hockeyclub van de toekomst', bracht vertegenwoordigers van maar liefst 44 clubs samen. Het bood inspiratie en ruimte voor reflectie en stimuleerde clubbestuurders om met een toekomstgerichte blik naar hun werking te kijken. Zo tekende het mee het karakter van 2025.

Begin 2026 kijken we terug op een jaar waarin stevige fundamenten voor de toekomst werden gelegd. Tegelijk richten we onze blik vooruit.

We vernieuwen onze website met een heldere structuur en verbeterde navigatie, zodat informatie sneller en eenvoudiger wordt teruggevonden, aangevuld met de uitbouw van een online kenniscentrum. Daarmee versterken we onze digitale dienstverlening aan clubs en leden.

Via workshops gaan we in dialoog met onze clubs om onze voorstellen te toetsen aan het terrein en samen het spelplezier in de jeugdreeksen verder te versterken. We stimuleren daarbij ook de activatie van outdoorleden in de indoorcompetitie.

Onze waarden blijven een constante leidraad. In 2026 rollen we de uitgewerkte fairplaycampagne breed uit binnen onze hockeygemeenschap.

Daarnaast lanceren we het platform Hockey4Life, waaraan gedurende twee jaar intensief werd gewerkt. We organiseren eveneens voor het eerst een opleiding voor technisch managers jeugd. Zo versterken we de structurele omkadering van de jeugdwervingen binnen onze clubs.

Een belangrijk ijkpunt in 2026 wordt het wereldkampioenschap hockey in eigen land in augustus. In aanloop voorzien we initiatieven zoals een scholencup en hockey challenges in het lager onderwijs. Tijdens het kampioenschap zelf organiseren we bijkomende bijscholing en netwerkmomenten voor coaches, scheidsrechters en clubbestuurders.

Al deze ambities — en bij uitbreiding de verdere ontwikkeling van onze federatie — zijn slechts mogelijk dankzij de inzet van onze clubs, vrijwilligers, bestuurders, coaches, scheidsrechters, spelers, ouders, partners en medewerkers. Wij danken hen oprecht voor hun dagelijkse engagement en betrokkenheid, waarmee zij onze federatie mee dragen.

Onze bijzondere waardering gaat eveneens uit naar Sport Vlaanderen, onze belangrijkste

publieke partner en structurele financier, voor het blijvende vertrouwen en de ondersteuning van onze werking. Met vertrouwen zetten wij de volgende stappen in deze olympiade. Samen bouwen we verder aan een sterke, warme en toekomstgerichte hockeygemeenschap. Namens het bestuur en het management,

De voorzitter
De Algemeen Directeur

Christophe Denayer
Voorzitter

Christoph Van Dessel
Algemeen Directeur



***01* — STRUCTUUR
HOCKEY VLAANDEREN**

1. SAMENSTELLING
BESTUURSORGaan

VERKOZEN OP DE
BAV VAN MAART 2025

Gekozen voor een termijn
van 4 jaar (tot 2029)

Christophe DENAYER
– Voorzitter

Manou VAN DER BREMPT
– Ondervoorzitter

Ilse HAEST
– Bestuurder

Leo LUCAS
– Bestuurder

Cathérine BACKAERT
– Bestuurder

Christine BERCKMANS
– Bestuurder

Anthony TOMBEUR
– Bestuurder

VERKOZEN OP DE
AV VAN 17 JUNI 2023

Gekozen voor een termijn
van 4 jaar (tot 2027)

Patrick CELIS
– Bestuurder

An VAN AKEN (Afgetreden in 2025)
– Bestuurder

Mathieu VERLY
– Bestuurder

Edward BOLLUIJT
– Penningmeester

Emma D’HOOGHE
– Bestuurder

Christoph VAN DESSEL
– Algemeen Directeur (personeelslid)

IN 2025 STONDEN
DE VERKIEZINGEN VOOR
HET BO OP DE AGENDA

- De huidige voorzitter, Christophe Denayer, stelde zich opnieuw kandidaat voor een termijn van vier jaar en werd herverkozen.
- Drie bestuurders met een aflopend mandaat, Manou Van Der Brempt, Ilse Haest en Leo Lucas, stelden zich opnieuw kandidaat voor een laatste termijn van vier jaar en werden herverkozen.
- Drie nieuwe kandidaten, Cathérine Backaert, Christine Berckmans en Anthony Tombeur, werden verkozen voor hun eerste termijn van vier jaar.
- Twee bestuurders, An Van Aken en Jeanne Gilleman, stelden hun lopende mandaat ter beschikking.
- Eén bestuurder, Yves De Decker, had het maximum van drie termijnen bereikt en trad af.

De bestuurders oefenen hun mandaat **volledig kosteloos** uit en hebben **geen enkele vorm van vergoedingen en / of verplaatsingskosten ontvangen in 2025**.



2. RELEVANTE NEVENFUNCTIE(S)
LEDEN VAN HET BESTUURSORGaan

Christophe DENAYER
– Voorzitter

Manou VAN DER BREMPT
– Ondervoorzitter

Edward BOLLUIJT
– Penningmeester

Ilse HAEST
– Ondersteuning nieuwe clubs

Leo LUCAS
– Infrastructuur en IT

Patrick CELIS
– Center of excellence

Emma D'HOOGHE
– Competitiezaken

Cathérine BACKAERT
– Opvolging district Black

Christine BERCKMANS
– Opvolging district Blue

Mathieu VERLY
– Opvolging district White

Anthony TOMBEUR
– Indoor



3. BESTUURDERSPROFIELEN HOCKEY VLAANDEREN

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 Hockey Vlaanderen. 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

Hockey Vlaanderen 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 waardengedreven sport kiezen wij resoluut voor fair play, familie, fun, duurzaamheid en een veilig en gezond sportklimaat. Vanuit deze waarden streven wij naar brede toegankelijkheid, zowel demografisch ongeacht culturele achtergrond, leeftijd, geslacht, beperking of financiële mogelijkheden als geografisch. Wat hockey uniek maakt, is de samensmelting van fysieke uitdaging, technische vaardigheden, teamspirit, een agogische benadering, spelplezier, dynamiek en innovatie. Daardoor is hockey meer dan zomaar een sport. Engagement en betrokkenheid staan centraal en worden actief ondersteund. Familie en verbondenheid vormen daarbij de rode draad binnen onze community.



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

COMPETENTIES / PROFIEL VAN EEN 'ALGEMEEN BESTUURSLID'

Een bestuurder van het Bestuursorgaan van Hockey Vlaanderen:

- 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 Hockey Vlaanderen;
- 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 Hockey Vlaanderen:

- Heeft een persoonlijkheid die vertrouwen en natuurlijk gezag uitstraalt en kan van daaruit een leidende en verbindende rol vervullen binnen en buiten Hockey Vlaanderen: 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 Hockey Vlaanderen;
- 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 Hockey Vlaanderen 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 Hockey Vlaanderen.

COMPETENTIES / PROFIEL VAN EEN 'PENNINGMEESTER'

De penningmeester is verantwoordelijk voor het financiële beheer van Hockey Vlaanderen.

De penningmeester heeft periodiek overleg met de Algemeen Directeur en de financiële manager van Hockey Vlaanderen. De penningmeester brengt tijdens de bestuursvergaderingen en de (Buitengewone) Algemene Vergaderingen verslag uit van het financiële beleid van Hockey Vlaanderen.

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'

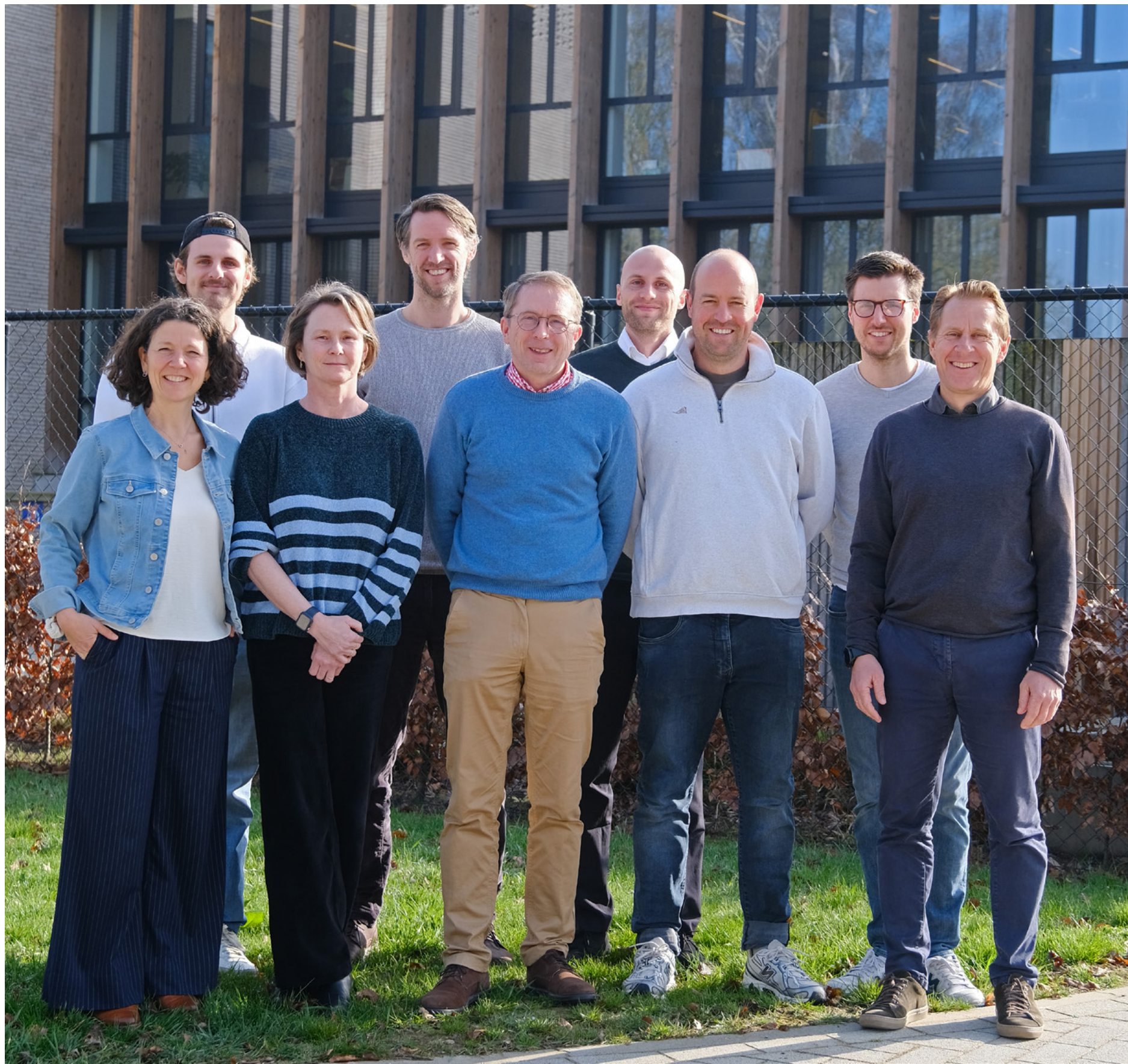
De Algemeen Directeur is gelast met het dagelijks bestuur en de uitvoering van het meerjarenplan, de jaarplannen en de begroting.

De Algemeen Directeur van Hockey Vlaanderen:

- 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-jarlijkse 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.



4. SAMENSTELLING BUREAU
HOCKEY VLAANDEREN

Christoph VAN DESSEL

- Algemeen Directeur
- Algemeen management
- Vertegenwoordiging naar overheden, Sport Vlaanderen, VSF, ...

Sébastien MICHIELSEN

- Head of Officials Division
- Umpire Academy

Cindy VANDUFFEL

- Community en Inclusion Manager
- Club Manager Academy / Ethics Academy / G-hockey / Fithockey / Jeugdsportfonds / Duurzaamheid / veilig sporten

Joëlle DICK

- Hockey Development Manager
- New club development / Hockey2School / Urban Hockey

Nicolas LIEBAERT

- Hockey Development Manager
- Competitiezaken / Project management / Infrastructuur / Club support

Astrid BELLON (tot april 2025)

- Sporttechnisch coördinator
- Coach Academy Manager

Philippe MAXENCE

- Coach Academy Manager

Benoît COPPIETERS

- Senior Competition Manager
- Hoofd competitiecel outdoor

Michaël PONTUS

- Officials Manager
- IT beheer, beheer Officials

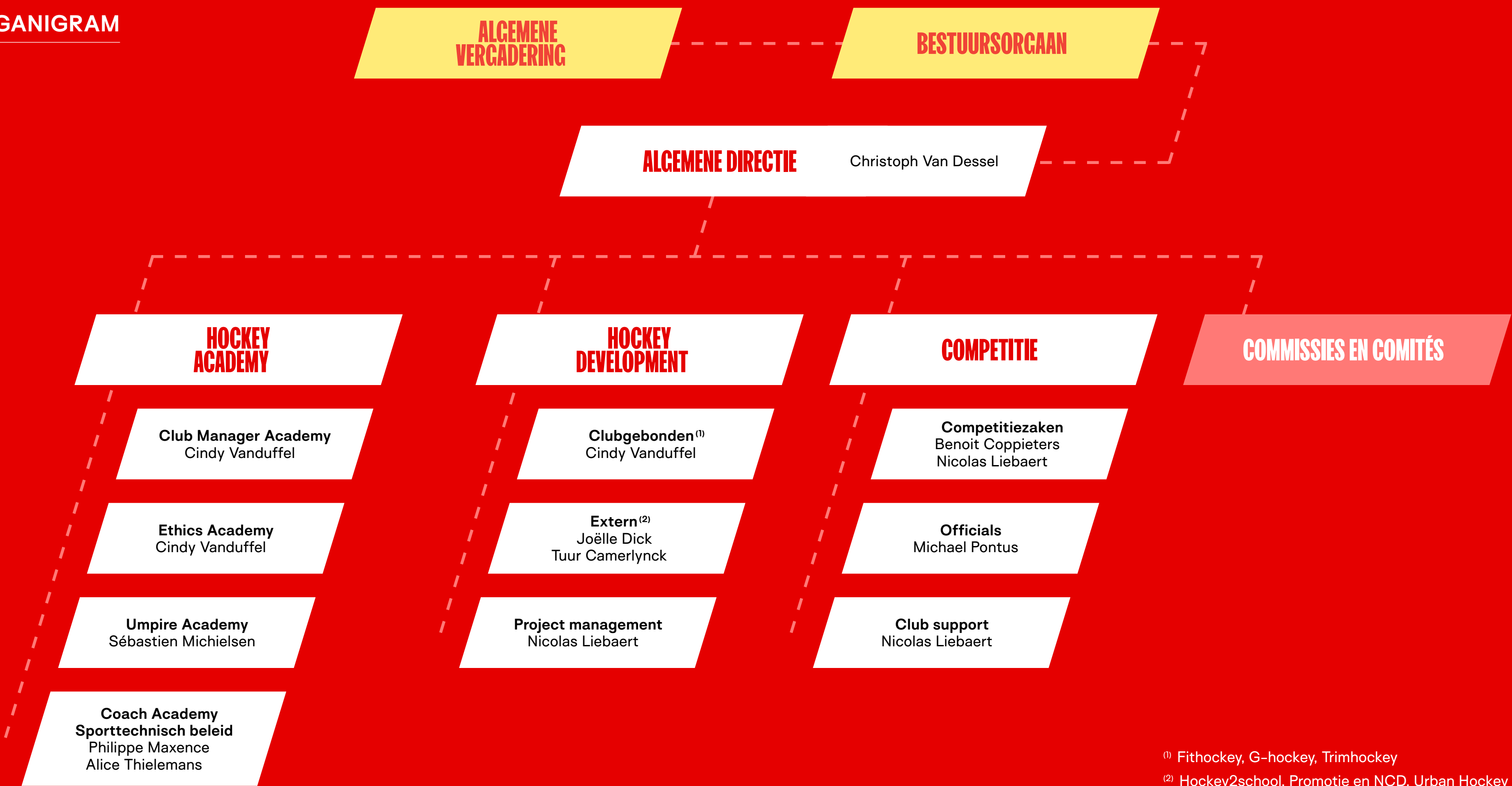
Alice THIELEMANS

- (vanaf mei 2025)
- Coördinator Trainer – en Coach Opleidingen

Tuur CAMERLYNCK

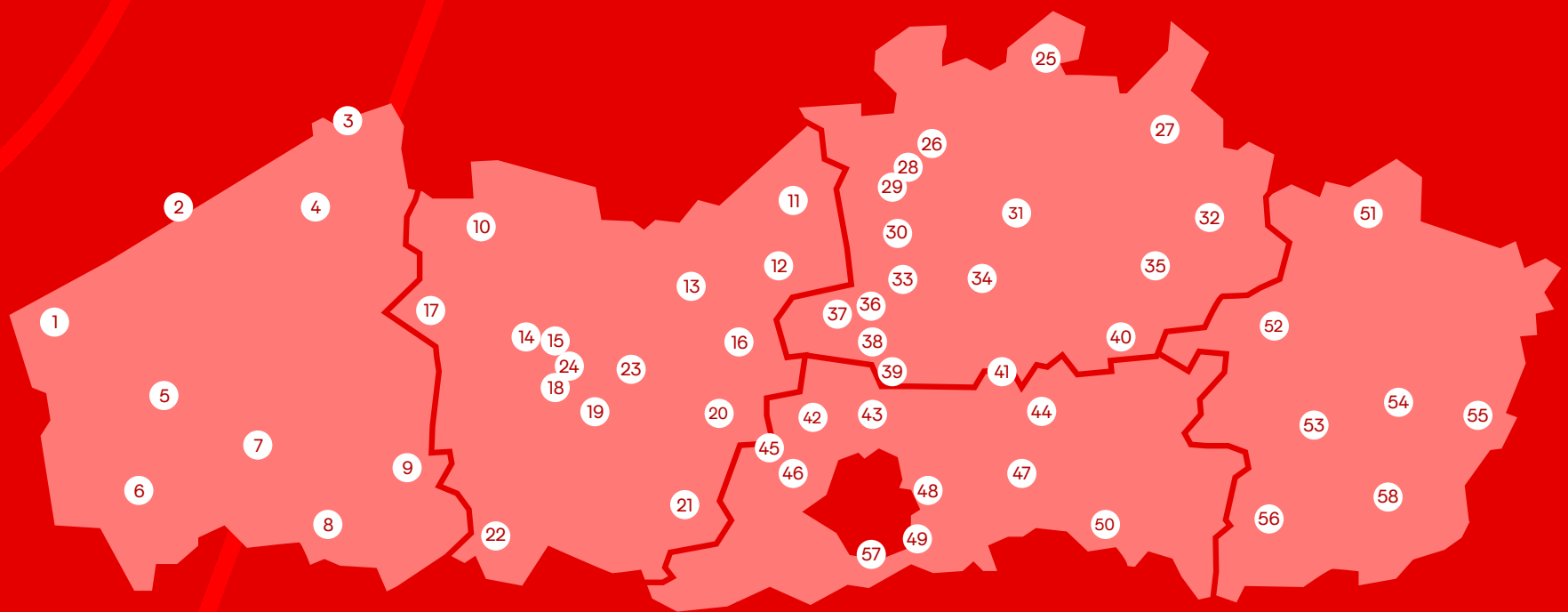
- Hockey Development Coördinator

5. ORGANIGRAM



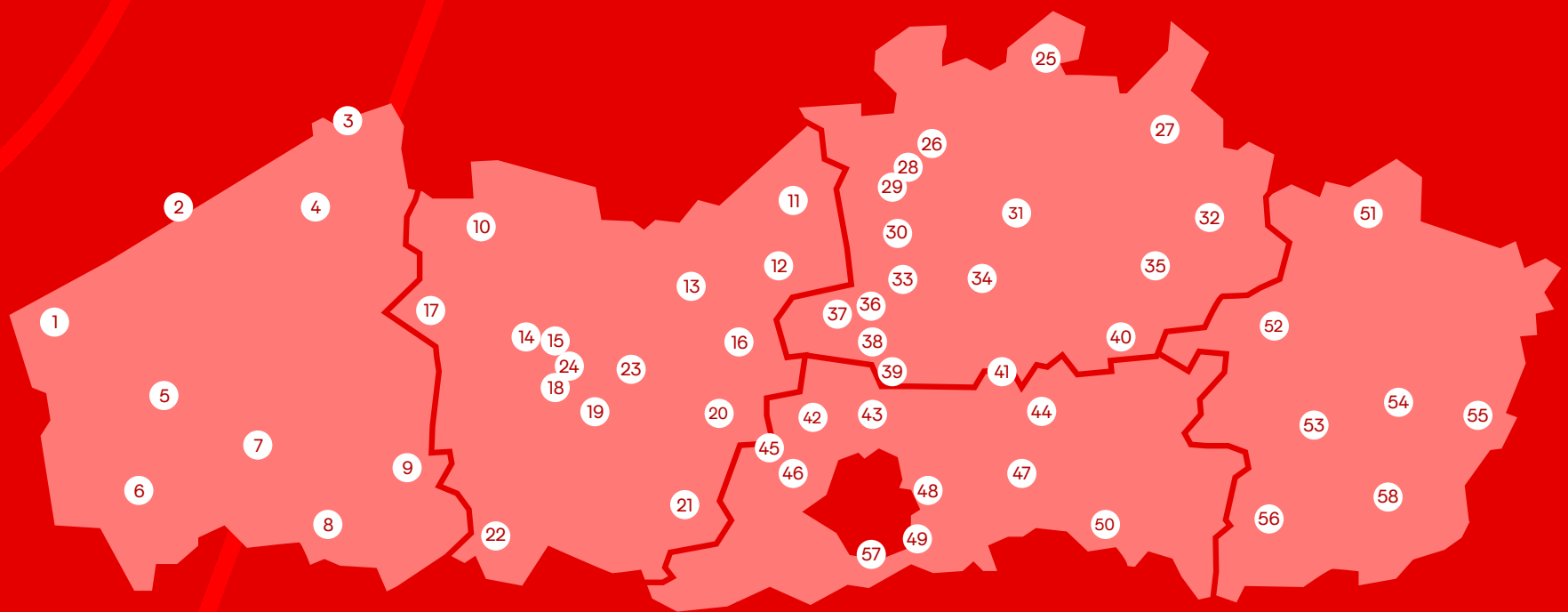
⁽¹⁾ Fithockey, G-hockey, Trimhockey
⁽²⁾ Hockey2school, Promotie en NCD, Urban Hockey

6. CLUBS IN VLAANDEREN



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

6. CLUBS IN VLAANDEREN



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

7. VERSLAGEN COMMISSIES
EN WERKGROEPEN

MEDISCHE COMMISSIE

De medische commissie adviseert over alle gezondheidsgerelateerde aspecten van hockey. Ze heeft onder andere als opdracht:

- Stijgende en dalende (medische) derogaties verlenen;
- Een beleid voor gezond sporten uitbouwen;
- De risico's die gepaard gaan met het beoefenen van hockey zo klein mogelijk houden;
- Dopingpraktijken in de sport bestrijden om gezondheidsschade te voorkomen;
- Ongevallenstatistieken analyseren en op basis hiervan advies verlenen;
- De voorwaarden van 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 2025-2026 hebben tot nu toe nog geen fysieke vergaderingen plaatsgevonden. De onderlinge communicatie is, zoals in het verleden, zeer vlot verlopen via e-mail. Hierdoor konden 'hete hangijzers' snel worden behandeld en konden adviezen tijdig worden gecommuniceerd. De dagelijkse werking van de Medische Commissie bestaat uit het adviseren bij aanvragen voor afwijkingen. Volgende afwijkingen werden aangevraagd:

- Voor de jeugd: stijgend (147) & dalend (8);
 - Voor het dragen van een gezichtsmasker (13), conform de internationale richtlijnen;
 - Voor specifieke borstbescherming (1);
 - Voor hoofdbescherming (1);
 - Mondbescherming voor een buitenlandse speler (1).
- Daarnaast werd ook advies gegeven omtrent een specifiek probleem:
- Sportbril
- Tot slot werd de letselregistratie van Hockey Vlaanderen (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 mevrouw Cindy Vanduffel, verantwoordelijk voor de toepassing 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



GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG?

MELD HET!

Slachtoffer, getuige of vermoeden?
Meld het vertrouwelijk en anoniem!



SCAN DE CODE



ETHISCHE COMMISSIE

De Ethische Commissie verleent zowel proactief als retroactief advies over het ethisch beleid, met bijzondere aandacht voor de verplichtingen inzake integriteitsbeleid zoals vastgelegd in het decreet voor de georganiseerde sport.

Ze heeft onder andere als opdracht:

- Het opstellen en aanpassen van gedragscodes;
- Het behandelen van relevante ethische thema's binnen de hockeysport;
- Het formuleren van beleidsadviezen aan het bestuursorgaan van Hockey Vlaanderen;
- Het geven van proactief advies over ethische vraagstukken;
- Het behartigen en laten naleven van de voorwaarden van het decreet inzake gezond en ethisch sporten en het decreet inzake de georganiseerde sportsector.

De Ethische Commissie bestaat uit minimaal drie leden, waarvan maximaal één afkomstig is uit het bestuursorgaan, en minimaal één aanspreekpunt integriteit (API). De commissie komt minstens twee keer per jaar samen.

Een bestuurder die lid is van deze commissie mag de vergaderingen niet bijwonen wanneer onderwerpen aan bod komen die verband houden met, of invloed kunnen hebben op, zijn persoonlijk functioneren.

Ook in 2025 hebben we onze sensibiliseringscampagnes rond 'Seksueel Grensoverschrijdend Gedrag' voortgezet en ons meldsysteem verder geoptimaliseerd. Er kan op een laagdrempelige, veilige en anonieme manier worden gemeld via een QR-code die in onze hockeyclubs hangt.

In 2025 stonden twee fysieke vergaderingen van het adviesorgaan gepland; andere dringende zaken werden via e-mail of online overlegd. Daarnaast werden twee fysieke meetings georganiseerd tussen de federatie-API's.

In het voorjaar van 2025, op dinsdag 10 juni, werden de volgende punten besproken met de leden van de Ethische Commissie:

1. Verwelkoming van

Wim D'haese als lid

van de Ethische Commissie

Wim stelde zich kort voor.

2. Overlopen van acties voorjaar

3. Update Trustan-meldingssysteem

Er zijn nieuwe functionaliteiten toegevoegd aan het Trustan-systeem. Op 27 mei werd een webinar georganiseerd voor onze clubs ter bespreking hiervan. Deze opname werd ook doorgestuurd naar alle club-API's.

4. Ethisch label

Een toelichting werd gegeven aan de leden van de Ethische Commissie die hier nog niet mee bekend waren. Dit onderwerp werd eerder ook al toegelicht op de Algemene Vergadering van maart.

5. Transgenders / congres

Op het congres stond een sessie rond 'genderdiversiteit' gepland, waarvoor een dertigtal mensen zich had ingeschreven. Prof. Dr. Piet Hoebeke

leidde de sessie, terwijl Magali De Vreese een inspirerend voorbeeld vanuit Gantoise toelichtte.

6. Planning opleidingen najaar 2025

Voor het najaar zijn de volgende opleidingen gepland: twee trajecten tot club-API, een omstaanderstraining over racisme en discriminatie, en een uitwisselingsmoment voor club-API's.

7. Voorstellen voor de toekomst

Er werden ideeën besproken over hoe top- of jonge atleten voeding kunnen combineren met naleving van regels, bijvoorbeeld religieuze voorschriften (ramadan / kosher) of dieetvoorkeuren (vegan). Daarnaast kwam het thema kledij bij moslima's aan bod.

8. Actieplan 2025 – Masterplan Fair Play

Het ontwikkelde filmpje bereikte al 324.000 views op sociale media, werd vier keer live uitgezonden op Sporza en RTL, en zal tijdens alle Pro League- en EK-wedstrijden live te zien zijn op Play Sports, VOO Sports en DAZN.

9. Gedragscodes

Om ongewenst gedrag, verbale agressie en racisme te bestrijden, werden verschillende fair play-forums georganiseerd om de noden van de clubs in kaart te brengen. Hieruit zullen concrete gedragscodes worden opgesteld.

10. Mondbescherming

Het gebruik van mondbescherming blijkt vaak incorrect. Er wordt onderzocht hoe we hierover beter kunnen sensibiliseren.

11. Klachtenprocedure

Wanneer een klacht via een ouder of speler binnenkomt, de club hiervan op de hoogte is maar niet wil meewerken, moet worden bepaald wat de federatie kan ondernemen. Sportieq wordt geraadpleegd voor voorbeelden die mogelijk in de reglementen kunnen worden opgenomen.

12. Allerlei

Gezien het late uur werden geen extra punten besproken. Na de vergadering stuurde Anouchka nog enkele onderwerpen door om in het verslag op te nemen:

— **Uittreksel strafregister:** hoe jaarlijks opvragen? Hoe controleren dat clubs dit doen? Hoe omgaan met een staflid met een eerdere vermelding van grensoverschrijdend gedrag dat zijn straf heeft uitgezeten? Mogelijkheid tot tweede kans, eventueel met beperkingen en controlemechanismen.

— **Psychologe in huis:** sommige federaties hebben een vaste psychologe voor spelers en staf; ook iets om binnen Hockey te overwegen.

Op maandag 24 november 2025 werden deze onderwerpen besproken met de leden van de Ethische Commissie.

In het najaar 2025, maandag 24 november, werden volgende zaken besproken met de leden van de Ethische Commissie:

1. Master Plan Fair Play nieuwe gedragscodes

Er werd verder gewerkt aan de ontwikkeling van nieuwe gedragscodes voor alle doelgroepen. Bij de bespreking merkte Jacques op dat het logo van de twee liga's op de documenten moet worden toegevoegd.

2. Naakt douchen

Over het advies rond 'verplicht naakt douchen' werd besloten enkel te informeren en er geen actie aan te koppelen.

3. Trustan

Er kwam een vraag over de foto's die in het Trustan-systeem terechtkomen. Het document werd doorgestuurd, dubbel gecheckt en volledig in orde bevonden wat betreft de beelden.

4. Werkjaar 2025

Tijdens het jaar werd aandacht besteed aan goed gedrag en zeden, opgevraagd bij coaches en trainers. Clubs werden gevraagd om dit te registreren en jaarlijks een lijst bij te houden voor het ethisch label.

Verder werden de volgende activiteiten gerealiseerd:

- Master Plan Fair Play – nieuwe gedragscodes uitgewerkt;
- Casebehandeling van meldingen;
- Verplichte bijscholingen gevolgd;
- API-opleidingen aangeboden aan clubs;
- Ontwikkeling van ethische labels;
- Vijf bijscholingen georganiseerd rond ethische thema's;
- WK Hockey: nevenevenementen tijdens het WK Hockey, waaronder Inclusion Day op 20 augustus 2026.

5. Werkpunten voor 2026

Voor het komende jaar staan de volgende aandachtspunten op de planning:

- Uitwerken van een code of conduct voor spelers;
- Uitbreiding van de code of conduct voor Red Giants (staf en spelers);
- Ethische aspecten integreren in de WK-campagne;
- Duidelijk afbakenen van grenzen: opzoeken wat al bestaat, vaststellen wanneer gedrag te ver gaat en wat nog toelaatbaar is;
- Kader uitwerken op basis van de gedragscodes van het Master Plan;
- Richtlijnen opstellen voor het gebruik van WhatsApp-groepjes met minderjarigen: Anouchka zal een reglement opmaken waarin staat wie wel of niet in een groep mag, welke regels gelden voor de samenstelling en hoe ouders op de hoogte worden gehouden.

6. Varia

Er werden geen bijkomende punten besproken.

SAMENSTELLING
ETHISCHE
COMMISSIE

Jacques LECHAT
– Voorzitter / lid

Elisabeth COORNAERT
– Lid / API
(ontslag genomen –
bevestiging op BO 24-11-
2025)

Edo KOHLINGER
– Lid

Wim D'HAESE
– Lid
(vanaf dinsdag 29/4 –
zie verslag BO 29/4/2025)

Anouchka VANDERSMISSEN
– Lid / API

Cindy VANDUFFEL
– Lid / API

8. MISSIE EN VISIE

MISSIE EN VISIE

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

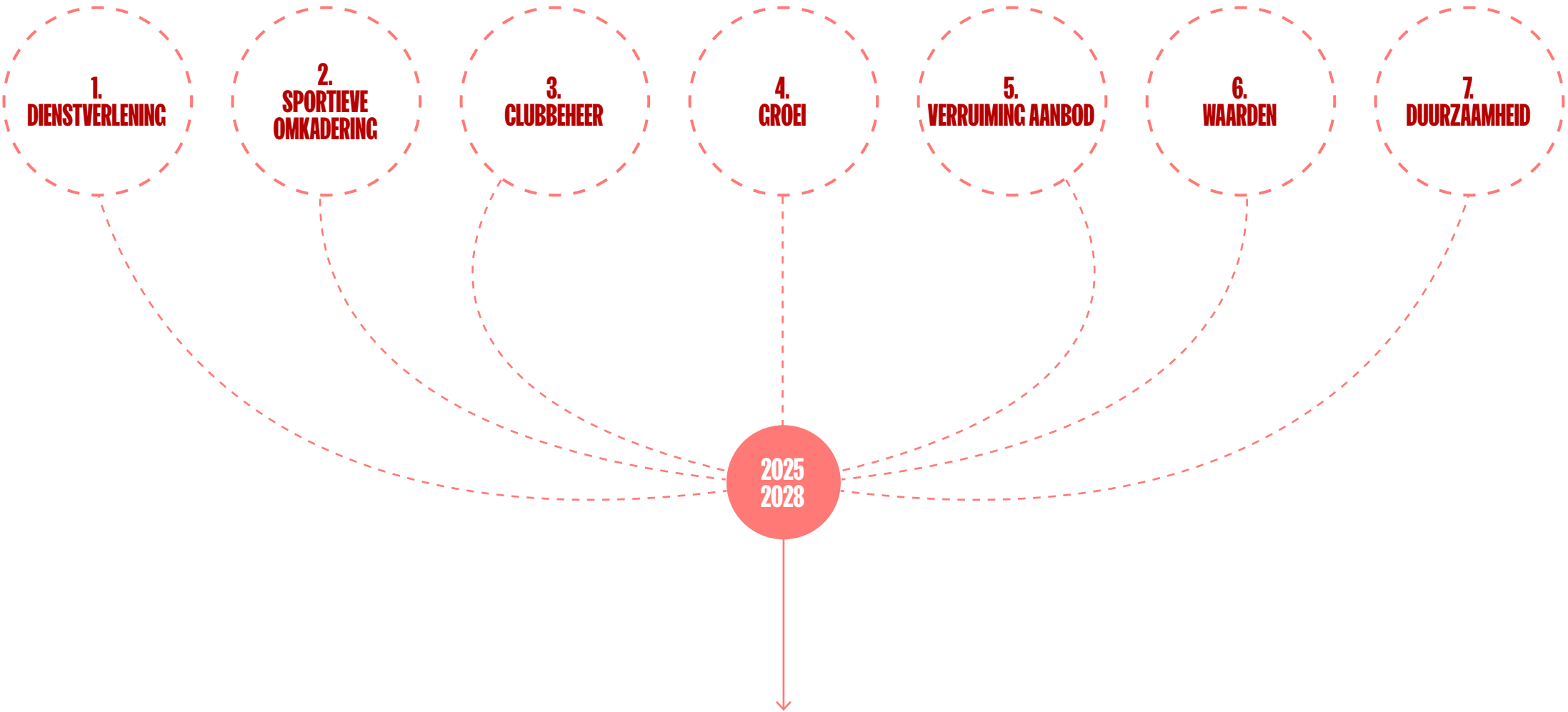
Als waardengedreven sport kiezen wij resoluut voor fair play, familie, fun, duurzaamheid en een veilig en gezond sportklimaat. Vanuit deze waarden streven wij naar brede toegankelijkheid, zowel demografisch ongeacht culturele achtergrond, leeftijd, geslacht, beperking of financiële mogelijkheden als geografisch. Wat hockey uniek maakt, is de samensmelting van fysieke uitdaging, technische vaardigheden, teamspirit, een agogische benadering, spelplezier, dynamiek en innovatie. Daardoor is hockey meer dan zomaar een sport. Engagement en betrokkenheid staan centraal en worden actief ondersteund. Familie en verbondenheid vormen daarbij de rode draad binnen onze community.

02 — **STRATEGISCH PLAN 2025**

BELEIDSUITDAGINGEN
2025

Het Bestuursorgaan heeft vier strategische oriëntaties vastgelegd als vertaling van de zeven strategische doelstellingen uit het beleidsplan 2021-2024. Daarmee waarborgt Hockey Vlaanderen de continuïteit van haar beleid over de voorbije en huidige beleidsperiodes heen, in lijn met de duidelijke wens van de clubs zoals die naar voren kwam uit de online bevragingen.

Uit de resultaten bleek duidelijk dat Hockey Vlaanderen al op de juiste thema's inzet. Vooral 'Sportieve omkadering' en 'Waarden' kwamen als prioriteiten naar voren, terwijl 'Verruiming van het aanbod' en 'Duurzaamheid' door de clubs als minder prioritair werden aangeduid. De Hockey Academy ondersteunt de clubs bij de begeleiding en ontwikkeling van coaches en trainers, scheidsrechters en clubbestuurders.



RISICO'S EN ONZEKERHEDEN 2025



Hockey blijft een stabiele en goed verankerde sport in Vlaanderen. Groei, maturiteit en maatschappelijke veranderingen brengen echter ook uitdagingen met zich mee. Zowel de federatie als de clubs worden geconfronteerd met risico's die aandacht en continue opvolging vragen.

GROEI EN ORGANISATORISCHE DRAAGKRACHT

De verdere ontwikkeling van onze sport vraagt een evenwicht tussen ledenaantallen, kwalitatieve omkadering en infrastructuur. Verschillende clubs groeien sterk — inmiddels overschrijden 26 clubs de grens van 500 leden, waarvan 9 zelfs meer dan 1.000 leden tellen. Deze schaalvergroting verhoogt de organisatorische complexiteit, maar ook voor kleinere clubs blijft het een uitdaging om hun werking duurzaam te organiseren. Het aantrekken, opleiden en behouden van voldoende vrijwilligers, trainers en scheidsrechters is vandaag voor elke club — groot én klein — een cruciale uitdaging. Ook het versterken van bestuursstructuren en het aantrekken van specifieke expertise op bestuursniveau vergt blijvende inspanningen. De mate waarin clubs hierin slagen, bepaalt

in grote mate de kwaliteit en stabiliteit van hun werking. Daarnaast blijft infrastructuur een structureel aandachtspunt. De beschikbare recreatieruimte is in verschillende regio's beperkt, waardoor uitbreiding niet altijd mogelijk is. Sommige clubs worden hierdoor genoodzaakt een ledenstop in te voeren of hun groei te vertragen. Dit vormt ook een rem op de verdere regionale spreiding van onze sport. De voorbije jaren hebben Vlaamse subsidies voor bovenlokale sportinfrastructuur een belangrijke impuls gegeven aan de aanleg en renovatie van hockeyvelden. De recente verlaging van het totale subsidievolume maakt echter dat niet alle ingediende dossiers nog in aanmerking komen voor ondersteuning. Dit vergroot de financiële druk op clubs die noodzakelijke investeringen moeten plannen.

FINANCIËLE EN OPERATIONELE DRUK

De stijging van personeels- en energiekosten, in combinatie met de hoge investerings- en onderhoudskosten voor infrastructuur, zet de financiële draagkracht van clubs onder druk. Dit vraagt een steeds professionelere aanpak van financieel beheer en langetermijnplanning. Ook de organisatie van de competitie kent specifieke uitdagingen. De verschillende schoolkalenders in het noorden en zuiden van het land zorgen ervoor dat teams tijdens bepaalde vakantieperiodes niet voltallig kunnen aantreden. Dit leidt tot uitgestelde wedstrijden, een moeilijke herplanning binnen een reeds drukke kalender en een aanzienlijke administratieve belasting voor clubs.

LEDENBINDING EN VERANDERENDE SPORTPARTICIPATIE

Hockey beschikt over een stabiel ledenbestand, met een sterke verankering in de jeugdcategorieën. Tegelijk stellen we vast dat de uitval rond de leeftijd van 18 à 19 jaar aanzienlijk toeneemt, vaak in samenhang met de start van hogere studies en de moeilijkere combinatie van studeren en hockeyen. Het beperken van deze uitstroom vraagt gerichte en creatieve oplossingen. Daarnaast zien we een bredere maatschappelijke tendens waarbij sporters minder gebonden willen zijn aan vaste wekelijkse verplichtingen. De zogenaamde 'occasionele sporter' verkiest een flexibeler aanbod boven een klassiek model van vaste trainingen en wedstrijden. Inspelen op deze veranderende verwachtingen vormt een bijkomende uitdaging voor de traditionele clubwerking.

WAARDEN EN INTEGRITEIT

Groei en schaalvergroting vragen ook blijvende aandacht voor de kernwaarden van onze sport. Respect, fair play en integriteit blijven fundamenteel. Het bewaken van een veilige en positieve sportomgeving vraagt voortdurende sensibilisering en ondersteuning rond ethische thema's, waaronder grensoverschrijdend gedrag.

Deze risico's en onzekerheden maken inherent deel uit van een groeiende en evoluerende sport. Door tijdig te anticiperen, gericht te ondersteunen en strategisch te plannen, blijft Hockey Vlaanderen inzetten op duurzame groei, kwaliteit en maatschappelijke verankering.



STRATEGISCHE EN OPERATIONELE DOELSTELLINGEN

Hockey Vlaanderen heeft de constante groei sinds haar oprichting in 2012, ook weer in de beleidsperiode 2021-2024 kunnen verderzetten. In mei 2024 werd de kaap van 30.000 leden overschreden, een groei van ruim 13% ten opzichte van het begin van de beleidsperiode.

Hockey Vlaanderen blijft een snelgroeiende federatie: een positie die ons veel mogelijkheden biedt, maar ook de nodige uitdagingen en valkuilen met zich meebrengt.

Bij de opmaak van het beleidsplan voor de Olympiade 2025-2028 is Hockey Vlaanderen op een gelijkaardige manier aan de slag gegaan als bij het huidige 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 online enquêtes. Er waren 6 verschillende enquêtes, telkens toegespitst op specifieke doelgroepen, zodoende de feedback van de meest relevante persoon binnen de club te ontvangen. De enquêtes werden gemiddeld door maar liefst 50 van de 56 clubs ingevuld. Dankzij deze hoge responsgraad konden wij ons plan baseren op representatieve resultaten op onze bevestigingen.

Het Bestuursorgaan is met deze informatie aan de slag gegaan tijdens een Day-Off om, onder de begeleiding van een professionele consultant, de strategische visie richting 2028 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, kwamen we tot vier grote pijlers die onze rol als liga weerspiegelen, van waaruit we vertrekken voor de definitie van onze strategische objectieven:



Doorheen onze vier hoofdactiviteiten willen wij in de beleidsperiode 2025-2028 ook een digitale strategie ontwikkelen als onderdeel van een transversaal project dat de professionalisering van Hockey Vlaanderen ondersteunt. De integratie van een digitale strategie zal een cruciale rol spelen bij het moderniseren en optimaliseren van onze communicatie, administratie, opleidingen en data-analyse. Het uitwerken van deze digitale strategie beschouwen we als een vijfde strategische doelstelling, al heeft deze een iets ander (meer projectmatig) karakter dan onze vier hoofdactiviteiten.

STRATEGISCHE DOELSTELLING



Alle leden beleven spelplezier door op hun niveau en in een geschikte spelvorm wedstrijden te spelen, en dit binnen een redelijke verplaatsing.

OPERATIONELE DOELSTELLING 1.1

De clubs en hun leden zijn tevreden over de manier waarop de competitie georganiseerd wordt.

Als unisportfederatie is de organisatie van de kampioenschappen één van onze allerbelangrijkste taken. Als Hockey Vlaanderen vinden we het dan ook zeer belangrijk dat wij de organisatie van de kampioenschappen zo vlot mogelijk organiseren en de clubs zoveel mogelijk ondersteunen om zich correct voor te bereiden op de competitie.

KPI 1

Via tevredenheidsenquête: score van min. 75% behalen (clubs én leden). Er wordt tweejaarlijks een enquête uitgevoerd dus deze zal terug uitgestuurd worden in 2026.

- We proberen de (kleinere) clubs ook extra **ondersteuning** en flexibiliteit te bieden bij de samenstelling van hun competitieteam, door hen bepaalde **derogaties** (lees: uitzonderingen) te geven wat leeftijd of geslacht betreft, wanneer dit nodig blijkt om een volwaardig team samen te kunnen stellen. Dit wordt geapprecieerd door de clubs.

OPERATIONELE DOELSTELLING 1.2

Dankzij de index worden alle betrokken teams op hun correcte niveau ingedeeld.

Voor het seizoen 2020-2021 werden de nationale jeugdreeksen voor het eerst ingedeeld op basis van een objectief indexsysteem, waardoor ploegen op basis van hun samenstelling van het seizoen ingedeeld werden en niet op basis van de resultaten van de generatie vóór hen. Hierdoor worden clubs op hun correcte niveau ingedeeld.

KPI 1

Het gemiddelde verschil tussen de indexpositie en die in het eindklassement blijft stabiel of daalt verder. Grote scoreverschillen blijven beperkt tot maximum 5% van de wedstrijden.

- Twee belangrijke parameters die we opvolgen met betrekking tot de index zijn het gemiddelde verschil tussen de indexpositie en de positie in het eindklassement, alsook het aantal wedstrijden met grote scoreverschillen (>7 goals verschil).
- 85% van de teams staan op maximum 5 plaatsen verschil gerangschikt in het eindklassement ten opzichte van hun positie in de index. Deze parameter verbetert voorlopig nog elk jaar;
- Ongeveer 5% van de wedstrijden heeft nog (te) grote scoreverschillen (>7 goals verschil). Deze parameter lijkt momenteel gestabiliseerd op dit niveau.



STRATEGISCHE
DOELSTELLING



Alle leden beleven spelplezier door op hun niveau en in een geschikte spelvorm wedstrijden te spelen, en dit binnen een redelijke verplaatsing.

OPERATIONELE
DOELSTELLING 1.3

Drop-out blijft stabiel of evolueert in positieve richting.

Uiteraard is het vergroten van de instroom van leden een prioritaire zaak, maar anderzijds is ook het vermijden van uitstroom enorm belangrijk om het ledenbestand te doen groeien.



KPI 1

In categorie U19 daalt de drop-out tot onder 15%.

→ Voor de drop-out cijfers baseren we ons in de eerste plaats op de kengetallen van de dashboards van Sport Vlaanderen, zodat we kunnen vergelijken met andere sporten. Dit heeft wel als nadeel dat we een kalenderjaar achter lopen (cijfers van jaarwisseling 2024-2025).

De gemiddelde **drop-out** cijfers in het hockey liggen **grotendeels in lijn** met die over **alle sporten** heen, alsook die van specifieke vergelijkbare (ploeg)sporten. Eind 2024 lagen deze cijfers iets lager dan het gemiddelde van de afgelopen jaren, met respectievelijk 17% en 15.2%. Er is dus een **dalende trend in onze drop-out cijfers**.

Als men echter wat dieper in de cijfers duikt en de drop-out op specifieke (jeugd)leeftijden bekijkt, dan ziet men echter dat hockey telkens bij de beste leerlingen van de klas zit, maar dit plots op de **leeftijd van 18 jaar** een volledige ommekeer maakt en de drop-out specifiek op deze leeftijd de lucht in schiet. De drop-out op deze leeftijd in 2024 bedroeg ongeveer 21.7%, maar er is een groot verschil tussen deze bij de jongens (17.4%) en die bij de meisjes (ongeveer 24.9%).

Dit fenomeen waarbij de drop-out op 18 jaar enorm hoog is, en vooral bij de meisjes nog heel wat hoger dan bij de jongens, vinden we ook in de afgelopen jaren steeds terug. We zien gelukkig wel dat een jammere trend bij de 18-jarige hockeymeisjes, tussen 2020 en 2023 er jaar na jaar stijgende drop-out cijfers opgetekend werden, deze in 2024 opnieuw stevig zakt, van 41.5% in 2023 naar 24.9% in 2024).

We zien echter wel dat in 2024 voor de eerste keer de drop-out op 19-jarige leeftijd (29.7%) bij de meisjes hoger is geworden dan die op 18-jarige leeftijd.

We houden dus een deel van de vroegere drop-outs een jaar langer in onze sport, maar verliezen er toch ook wel heel wat een jaar later.

Onze **huidige hypothese is dat 18-19-jarige hockeyende meisjes relatief vaak hogere studies gaan volgen**, waardoor ze hockey vaker op de achtergrond plaatsen en helaas (al dan niet tijdelijk) te vaak hun **lidmaatschap opzeggen**. We moeten dit echter verder onderzoeken om meer inzicht te krijgen in de beweegredenen van de leden die op (vooral) deze leeftijd afhaken.

STRATEGISCHE
DOELSTELLING



Alle leden beleven spelplezier door op hun niveau en in een geschikte spelvorm wedstrijden te spelen, en dit binnen een redelijke verplaatsing.

OPERATIONELE
DOELSTELLING 1.4

De activatie van outdoorleden in de wintermaanden wordt vergroot.

Als men als lid van een club enkel gedurende de periode van het outdoorkampioenschap deelneemt aan de activiteiten, dan zijn er 2 relatief lange periodes doorheen het jaar waar het clublid niet echt geactiveerd wordt (de zogenaamde zomer- en winterstop).

Voor de activatie tijdens de wintermaanden, waarvoor er al een volledig toepasselijke en uitgewerkte hockeyspelvorm voor bestaat (indoorhockey), is iets waar we nog meer op moeten inzetten.

KPI 1

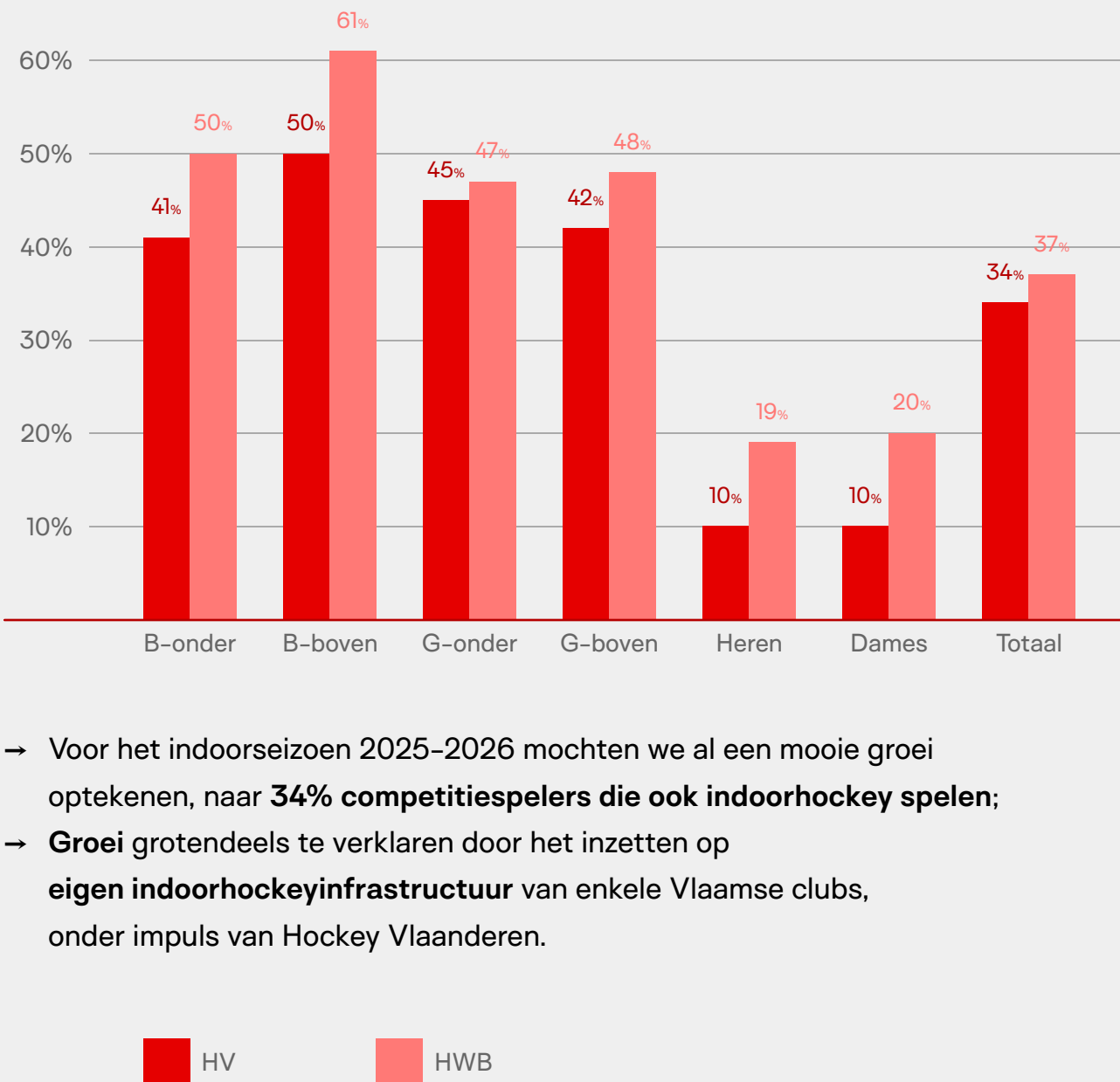
Uitwerken van een plan tegen midden 2025.

KPI 2

Evolutie naar 33% outdoorcompetitieleden die ook indoor spelen.

- Onze ambitie was om in de periode 2025-2028 meer outdoorleden te activeren in de wintermaanden en van 25% leden die indoorhockey spelen richting 33% te gaan, eventueel nog aangevuld met andere alternatieve spelvormen die in de wintermaanden kunnen doorgaan.

INDOOR COMPETITIE LEDEN /
TOTAAL COMPETITIE LEDEN



- Voor het indoorseizoen 2025-2026 mochten we al een mooie groei optekenen, naar 34% competitie spelers die ook indoorhockey spelen;
- Groei grotendeels te verklaren door het inzetten op eigen indoorhockeyinfrastructuur van enkele Vlaamse clubs, onder impuls van Hockey Vlaanderen.

STRATEGISCHE
DOELSTELLING



Alle leden kunnen sporten in een club met een kwalitatieve infrastructuur, onder de begeleiding van gediplomeerde trainers & scheidsrechters en deskundige clubmedewerkers.

OPERATIONELE
DOELSTELLING 2.1

Elke jeugdspeler wordt opgeleid door een gediplomeerde trainer.

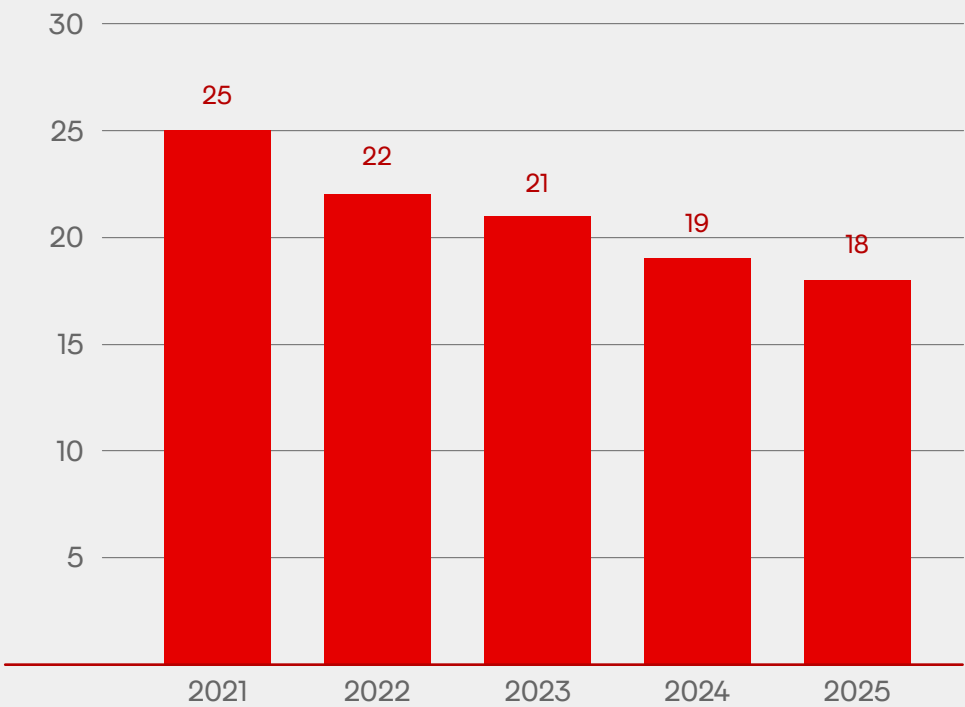
Door het opleiden van meer trainers én het bijscholen van gediplomeerde trainers en coaches willen we de kwaliteit van de jeugdwerking binnen de clubs verhogen.

KPI 1

Een actieve gediplomeerde trainer per 20 jeugdspelers.

→ Voor de beleidsperiode 2025-2028 hebben we de doelstelling gezet om gemiddeld per 20 jeugdspelers één gediplomeerde trainer te hebben.

AANTAL JEUGDLEDEN /
GEDIPLOMEERDE TRAINER



→ In 2025 hadden we gemiddeld 18 jeugdleden per gediplomeerde trainer.

STRATEGISCHE DOELSTELLING

PIJLER 2 KWALITEIT BEVORDEREN



Alle leden kunnen sporten in een club met een kwalitatieve infrastructuur, onder de begeleiding van gediplomeerde trainers & scheidsrechters en deskundige clubmedewerkers.



KPI 2

Nieuw opgeleid: 600 S2C, 280 Initiators, 100 Trainer C, 20 Trainer B, 5 Trainer A, 10 TMJ's.

→ Onze doelstelling tegen eind 2028 is het nieuw opleiden van minimum 600 Start2Coach in Hockey, 280 Initiators, 100 Trainer C, 20 Trainer B, 5 Trainer A en 10 TMJ-gediplomeerden. De resultaten voor 2025, per opleidingsniveau, worden hieronder in detail toegelicht.

Het aantal nieuwe Initiators, ligt lager dan de 325 die we in de vorige beleidsperiode hebben behaald, maar dit komt omdat ondertussen ook de opleiding Trainer C is toegevoegd (in 2023), waar personen ook rechtstreeks kunnen instromen zonder initiatordiploma. Deze Trainer C opleiding zal dus voor een deel cursisten van Initiator kannibaliseren.

Voorlopig zijn er nog **geen coaches die een Trainer A Hockey opleiding gevolgd hebben** omdat deze opleiding nog niet uitgewerkt is. We ambiëren in deze beleidsperiode deze opleiding Trainer A aan te kunnen bieden en hopen op een doorstroom van enkele (top)cursisten naar deze opleiding, zodat tegen eind 2028 een vijftal personen dit diploma gehaald zullen hebben.

De DSKO volgt momenteel een externe opleiding in Nederland waar de **opleiding TMJ** al geruime tijd bestaat en op verschillende niveaus beschikbaar is. Op basis van zijn opgedane kennis zal deze opleiding voor Hockey Vlaanderen uitgewerkt én georganiseerd worden **vanaf eind 2026**.

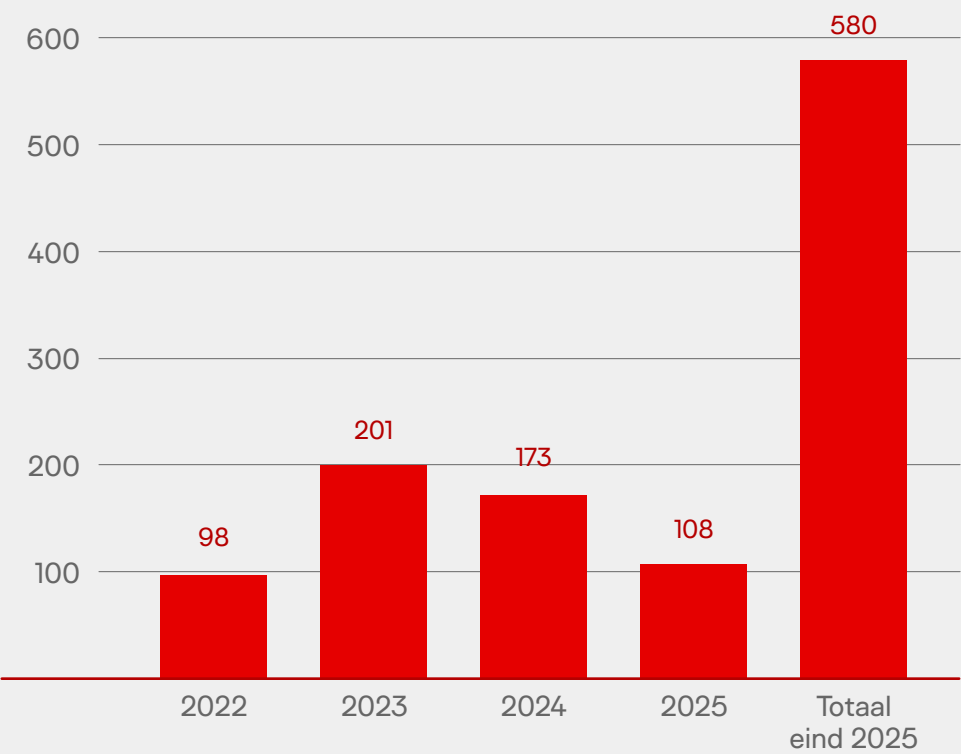
Er is ook 1 Trainer A bijgekomen. Emily Calderon heeft haar Trainer A Hockey gehaald via een EVC procedure (september 2025).

STRATEGISCHE
DOELSTELLING



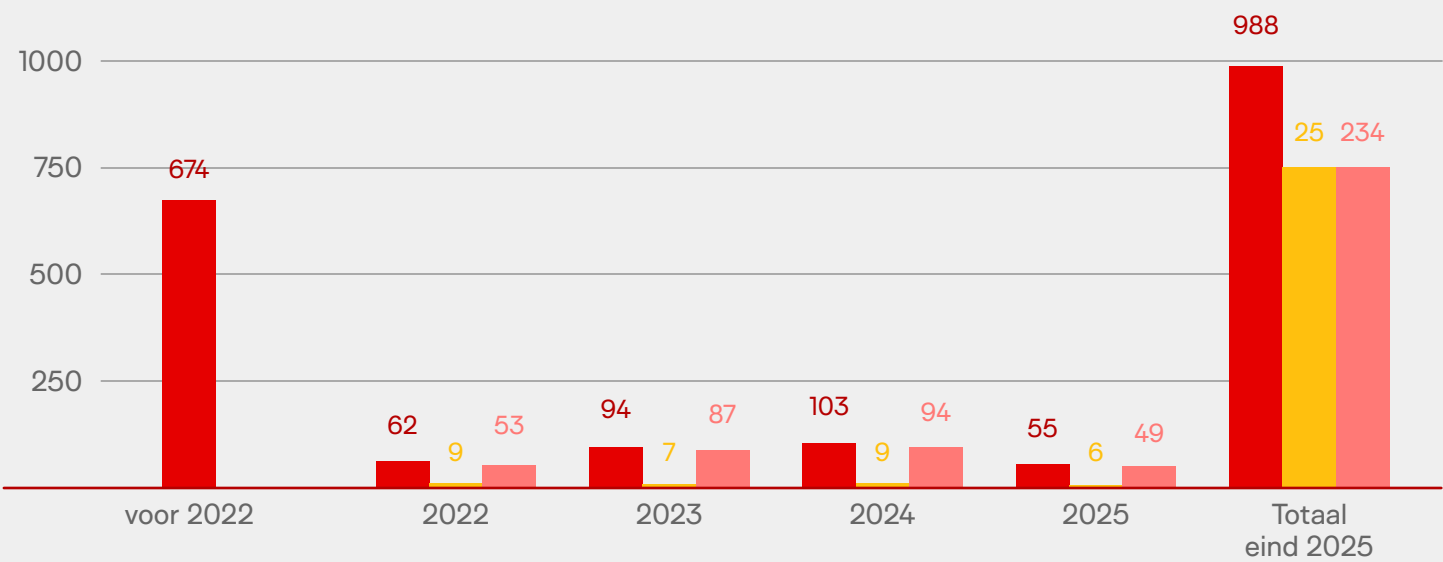
Alle leden kunnen sporten in een club met een kwalitatieve infrastructuur, onder de begeleiding van gediplomeerde trainers & scheidsrechters en deskundige clubmedewerkers.

NIEUW OPGELEIDE START2COACH
2022-2025



- In 2025 zijn er **108 Start2Coach-gediplomeerden** bijgekomen
- **1 opleiding werd geannuleerd** en er waren minder inschrijvingen die de daling verklaren.

NIEUW OPGELEIDE INITIATORS
2022-2025



- **49 personen** slaagden voor de opleidingen Initiator en **6 personen** vroegen een assimilatie aan. Dit brengt het totaal op **55 extra Initiator Hockey**.

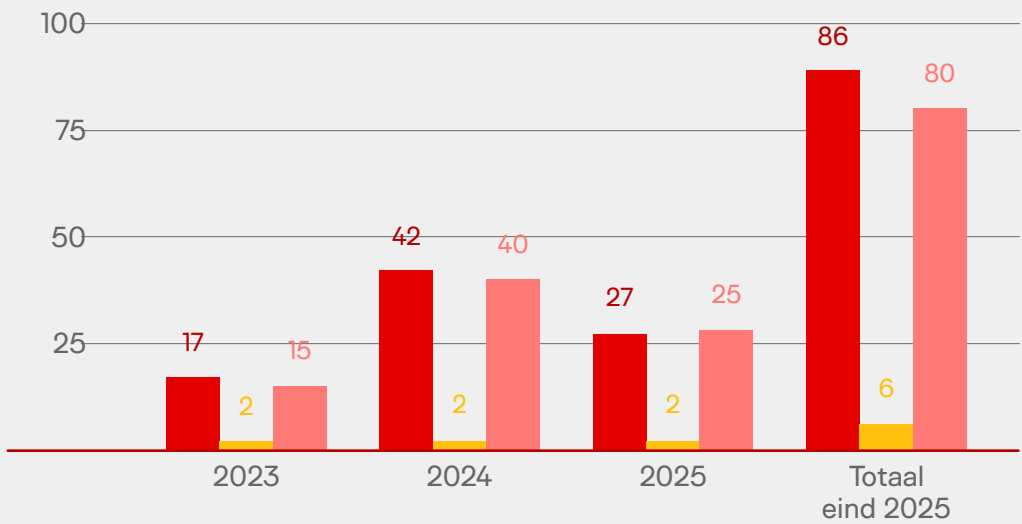
Totaal Assimilatie Cursusorganisatie

STRATEGISCHE
DOELSTELLING



Alle leden kunnen sporten in een club met een kwalitatieve infrastructuur, onder de begeleiding van gediplomeerde trainers & scheidsrechters en deskundige clubmedewerkers.

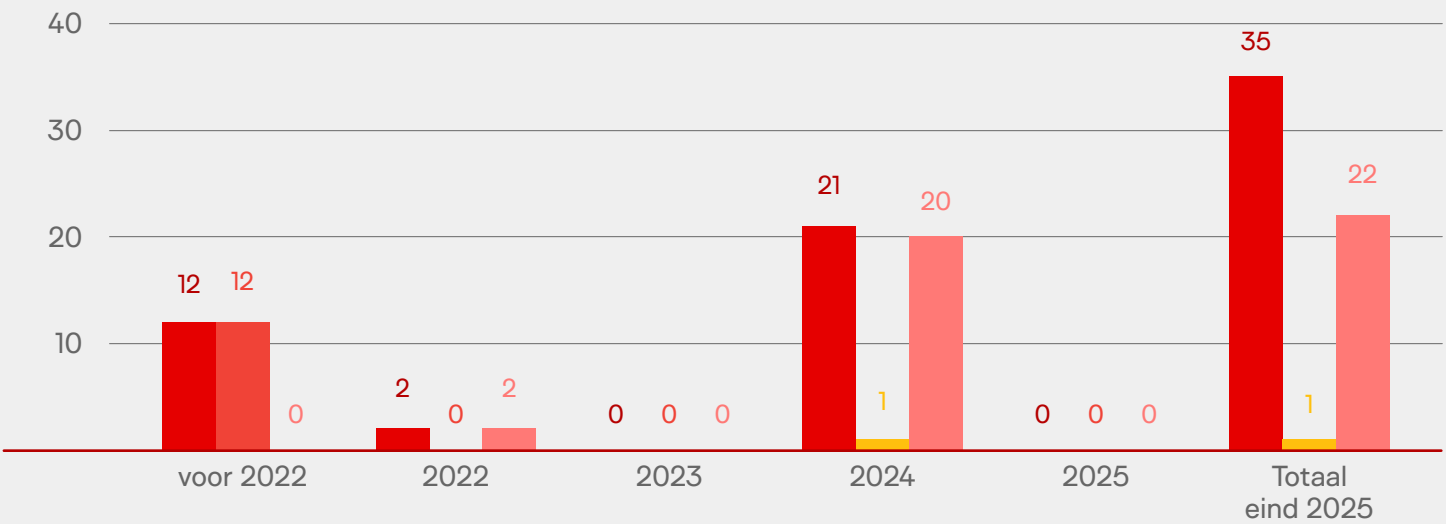
NIEUW OPGELEIDE TRAINER C
2023-2025



→ In 2025 kregen we er **27 Trainers C** bij, waarvan er 25 de cursus volgden en er 2 geassimileerd werden.

Totaal Assimilatie Cursusorganisatie

OPGELEIDE TRAINER B
2023-2025



→ Er kwamen **geen nieuwe Trainers B** bij. Er is in september 2025 een Trainer B gestart, die pas in 2026 afgerond zal worden. **11 cursisten** zitten momenteel in deze opleiding.

Totaal Assimilatie Cursusorganisatie

STRATEGISCHE
DOELSTELLING



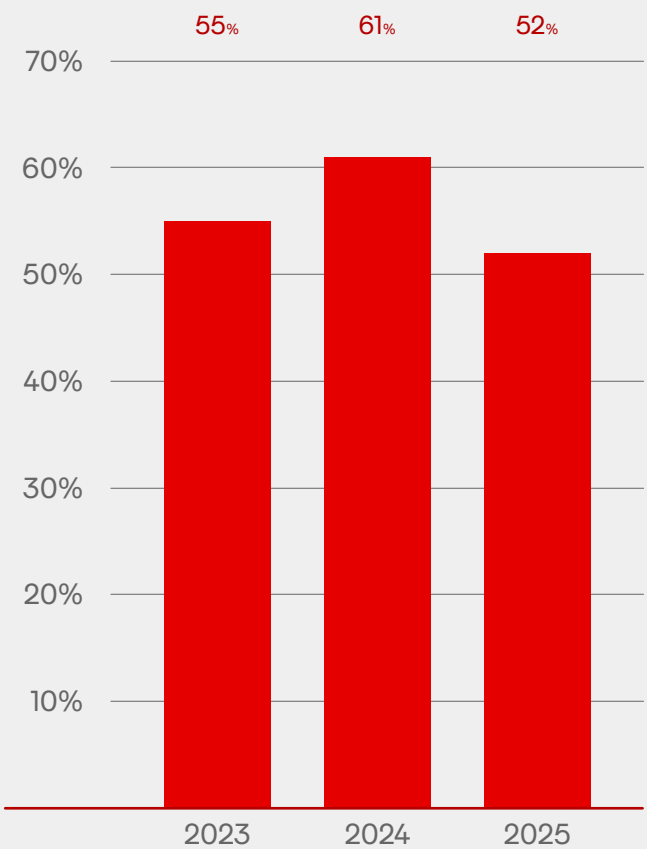
Alle leden kunnen sporten in een club met een kwalitatieve infrastructuur, onder de begeleiding van gediplomeerde trainers & scheidsrechters en deskundige clubmedewerkers.

KPI 3

Alle clubs zijn in orde met de coachlicenties.

→ Om clubs te stimuleren om in te zetten op gediplomeerde trainers, werken we enerzijds met beloningen (zoals de labels en het jeugdsportfonds), maar anderzijds ook met sancties (in de vorm van financiële boetes) voor wie zich niet houdt aan de diplomavooraarden voor hun jeugdteams in nationale competities. We zien dat beloning in combinatie met sancties het meeste effect heeft. Naar de toekomst toe hopen we dat het aantal clubs met boetes nog verder zal dalen, tot we (idealiter) uiteindelijk geen sancties meer moeten opleggen.

CLUBS NIET
IN ORDE MET HUN
COACHLICENTIE (%)



- 52% niet in orde voor 2025
- Cijfers blijven ongeveer hetzelfde omdat leden, ploegen en ploegen in nationaal blijven stijgen in aantallen.

STRATEGISCHE
DOELSTELLING



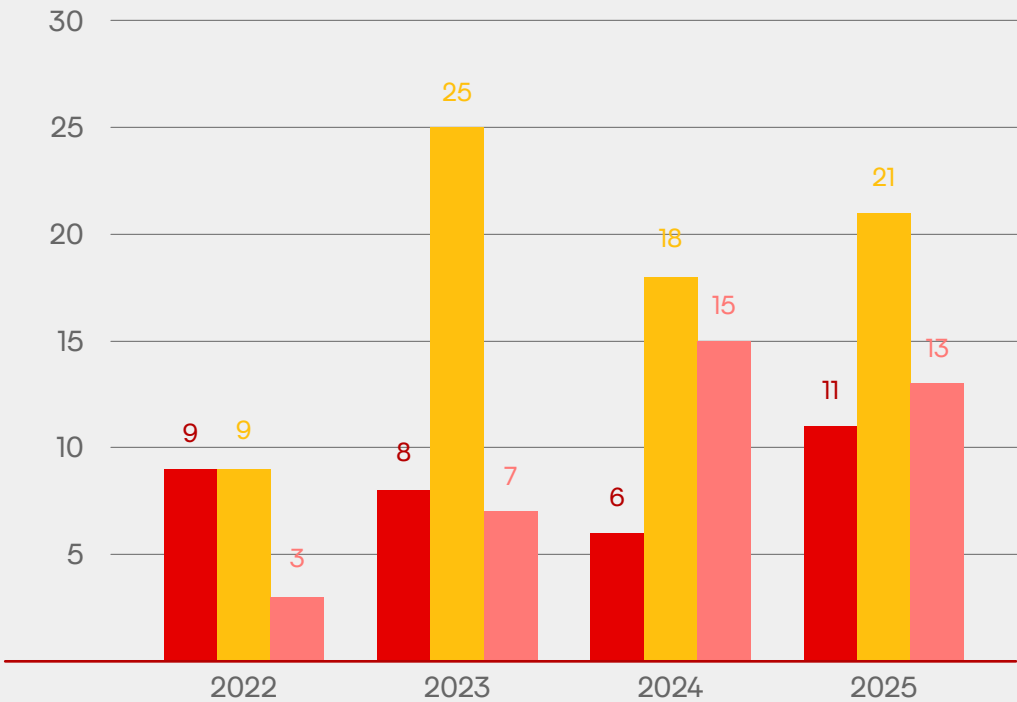
Alle leden kunnen sporten in een club met een kwalitatieve infrastructuur, onder de begeleiding van gediplomeerde trainers & scheidsrechters en deskundige clubmedewerkers.

KPI 4

70% van de clubs behaalt een Coach Academy-label.

→ De Coach Academy-labels hebben we gecreëerd om op een positieve manier de clubs te stimuleren om hun coaches op te leiden tot op het niveau dat vereist is voor de ploeg waar ze aan gekoppeld zijn. Voor beleidsperiode 2025-2028 mikken we jaarlijks nog steeds op ongeveer 70% van de clubs die een Coach Academy-label behalen.

COACH ACADEMY LABEL



→ In 2025 zitten we op 79%, 45 op de 57 clubs hebben een label behaald.

Goud Zilver Brons

STRATEGISCHE
DOELSTELLING



Alle leden kunnen sporten in een club met een kwalitatieve infrastructuur, onder de begeleiding van gediplomeerde trainers & scheidsrechters en deskundige clubmedewerkers.

KPI 5

Jaarlijkse organisatie van minstens 1 Initiator opleiding in elke provincie.

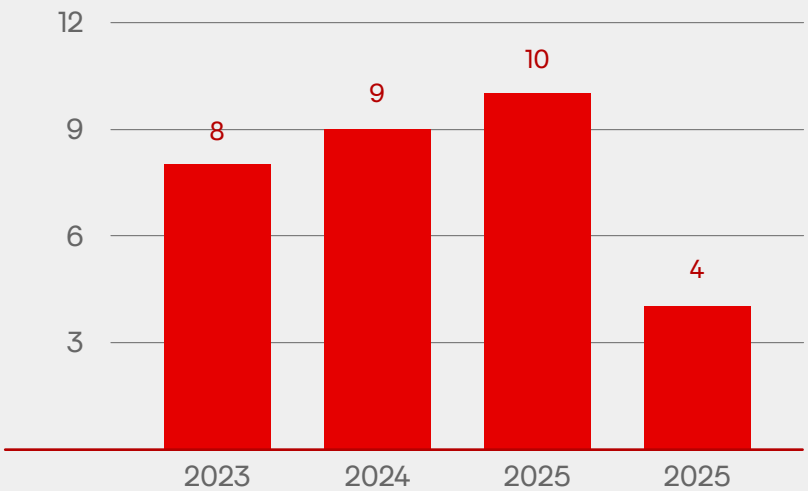
- We willen zoveel mogelijk mensen de kans geven om ' dicht bij huis' de opleiding te volgen. Daarom is het belangrijk dat er jaarlijks in iedere provincie een opleiding gepland wordt.

KPI 6

Alle theoretische VTS-opleidingen worden gedigitaliseerd.

- Binnen de Coach Academy hebben we de stap gezet naar digitaal examineren. Via AssessmentQ kunnen we examens op een flexibele manier afnemen en efficiënter verbeteren. Dit zorgt voor een aanzienlijke verbetering op het vlak van kosten en algemene efficiëntie (verplaatsingen, tijdsinvestering, enz.). We merken bovendien dat we hierdoor op kortere termijn meer examens kunnen afnemen én verbeteren. Door een flexibeler aanbod verwachten we het aantal inschrijvingen voor onlinecursussen aanzienlijk te verhogen.

AANTAL
CURUSORGANISATIES
INITIATOR HOCKEY



- Er stonden initieel 7 Initiator opleidingen gepland in heel 2025, waarvan er 3 geannuleerd werden (Indiana, Hasselt & Victory). Hierdoor komt het totaal op 4 (Geel, Grimbergen, Ninove, en Roeselare)
- Enkel in Limburg werd er geen opleiding georganiseerd.

STRATEGISCHE
DOELSTELLING



Alle leden kunnen sporten in een club met een kwalitatieve infrastructuur, onder de begeleiding van gediplomeerde trainers & scheidsrechters en deskundige clubmedewerkers.

OPERATIONELE
DOELSTELLING 2.2

Elke jeugdwedstrijd op een volledig veld (U14-U19) wordt gefloten door 2 gediplomeerde scheidsrechters (Club Umpire en / of Nationale Scheidsrechter).

Scheidsrechters zijn een essentieel deel van onze sport, het is dan ook enorm belangrijk om blijvend te investeren in deze vrijwilligers en hen te blijven opleiden. Zeker gezien de grote groei en instroom van nieuwe leden in onze sport. Tegen eind 2028 willen we daarom dat elke jeugdwedstrijd op een volledig veld (U14-U19) wordt gefloten door 2 gediplomeerde scheidsrechters (Club Umpire en / of Nationale Scheidsrechter).

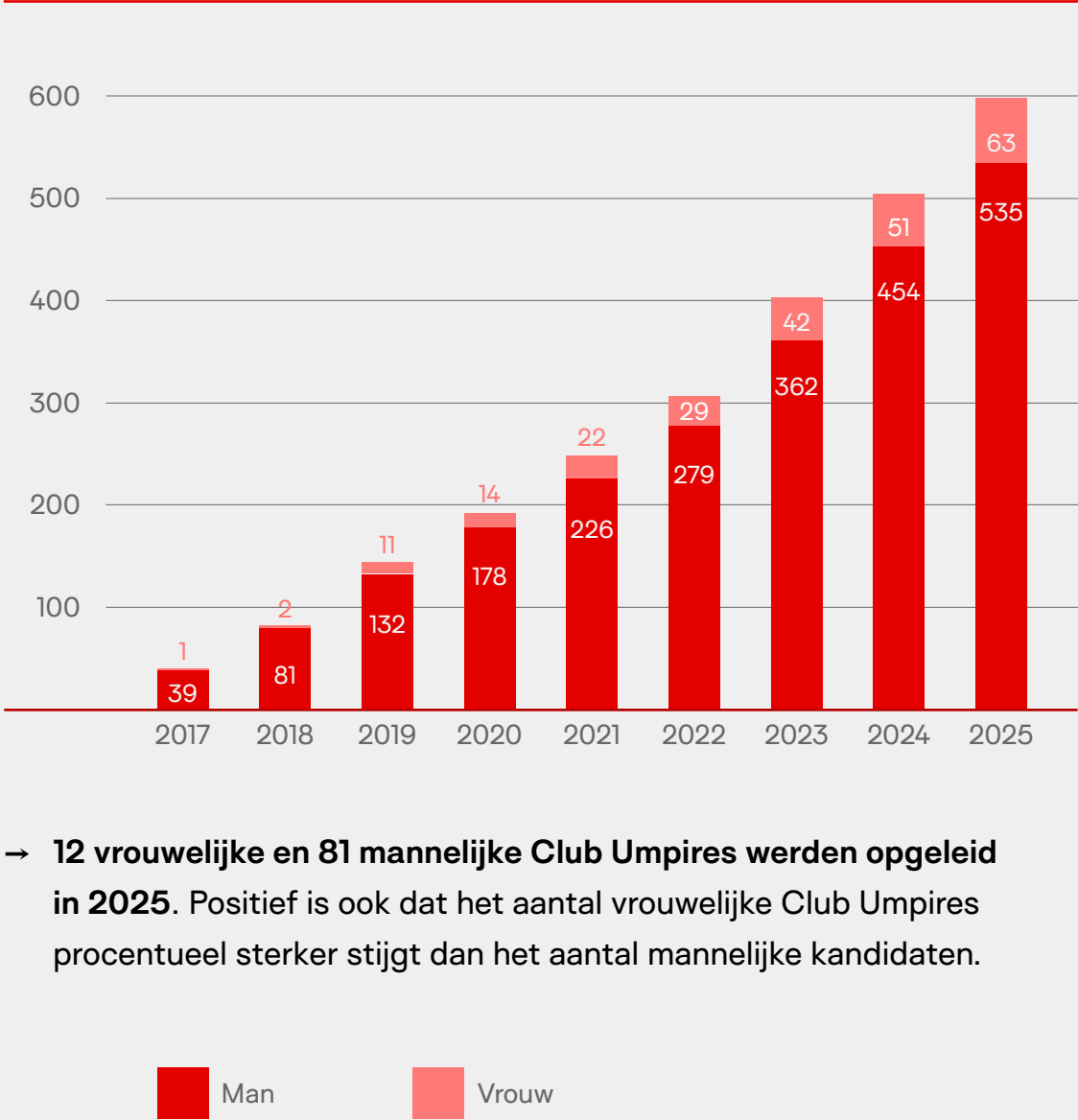
KPI 1

600 actieve Club Umpires (CU).

→ Het Club Umpire-programma heeft een dubbele focus: belonen van ervaren scheidsrechters binnen de club en het voorbereiden van kandidaten die willen doorstromen naar het nationale niveau.

Het Club Umpire-project is een groot succes, sinds de start van het project legden al bijna 600 Club Umpires succesvol het examen af, van die 600 Club Umpires zijn er op dit moment **482 actief**: meer dan 80%.

CLUB UMPIRES



→ 12 vrouwelijke en 81 mannelijke Club Umpires werden opgeleid in 2025. Positief is ook dat het aantal vrouwelijke Club Umpires procentueel sterker stijgt dan het aantal mannelijke kandidaten.

STRATEGISCHE
DOELSTELLING



Alle leden kunnen sporten in een club met een kwalitatieve infrastructuur, onder de begeleiding van gediplomeerde trainers & scheidsrechters en deskundige clubmedewerkers.

KPI 2

200 Nationale Scheidsrechters (NS).

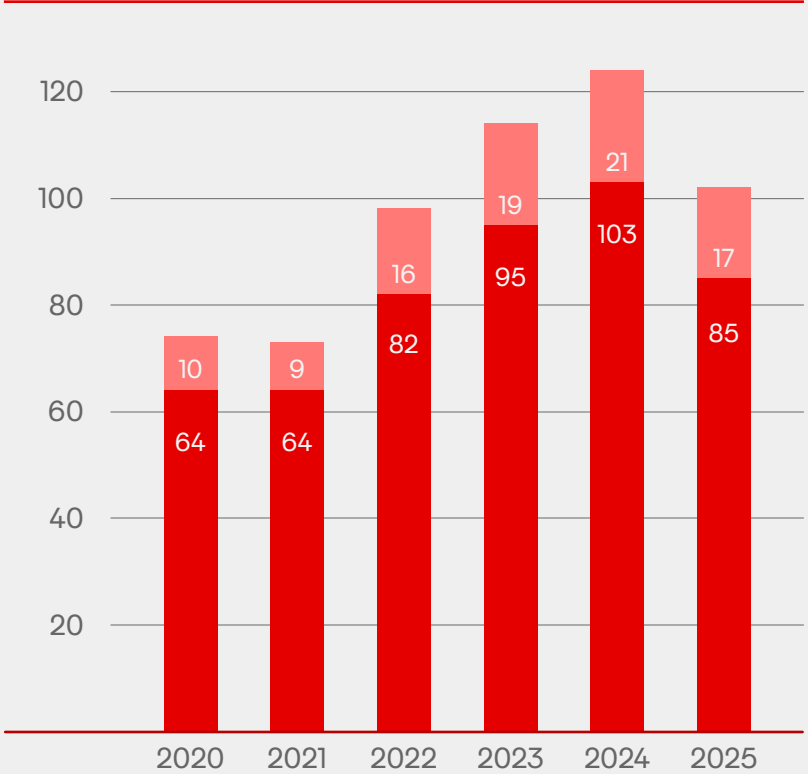
→ In juni 2025 werd het ledenbestand van de Nationale Officials grondig geëvalueerd en werden een hele hoop niet-actieve officials uit de statistieken verwijderd. Dit verklaart de daling voor 2025. We hopen dat juni 2025 als baseline kan dienen voor een grondige groei in de komende jaren.

KPI 3

Alle Hockey Vlaanderen clubs hebben minstens 1 opgeleide actieve Club Umpire Coach.

→ Van de 57 clubs met een jeugdschool hebben meer dan 80% (45 clubs) een volledig opgeleide coach. Nog eens acht clubs hebben een Club Umpire Coach in opleiding, de vier overblijvende clubs zijn net opgestarte clubs of clubs zonder wedstrijden. Zij zullen, in 2026, gecontacteerd worden voor de opstart van hun scheidsrechterwerking.

NATIONALE
SCHEIDSRECHTERS
2020-2025



→ Terugval van aantal Nationale Scheidsrechters door verwijderen niet-actieve officials uit de statistieken.

Man Vrouw

STRATEGISCHE
DOELSTELLING



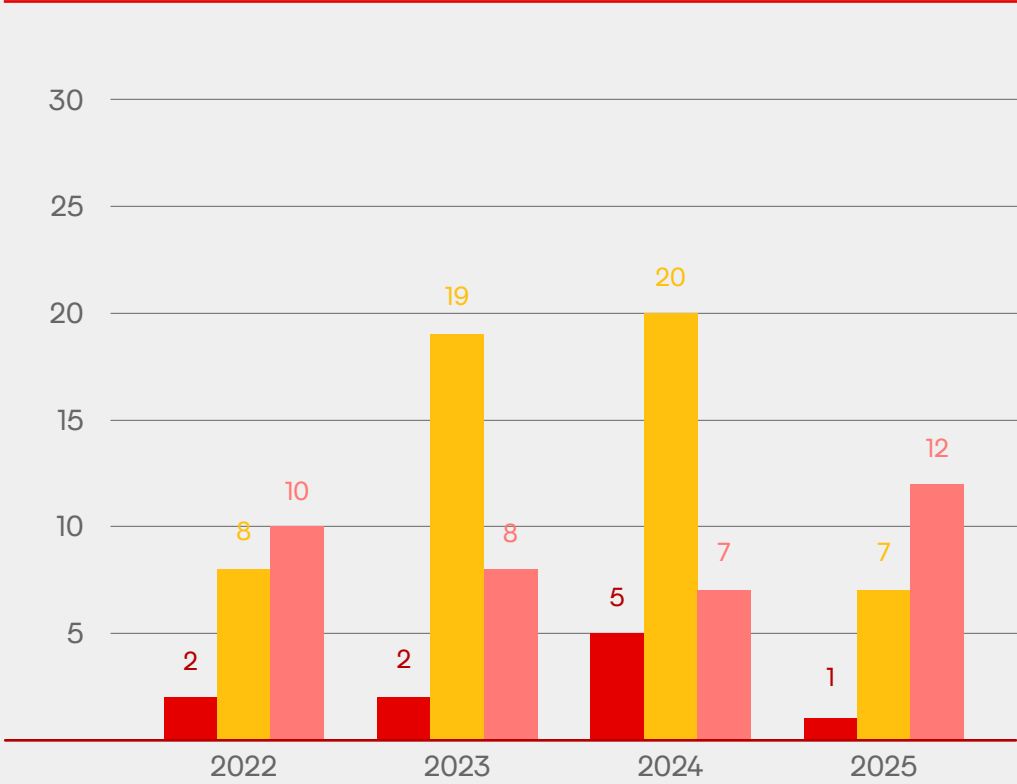
Alle leden kunnen sporten in een club met een kwalitatieve infrastructuur, onder de begeleiding van gediplomeerde trainers & scheidsrechters en deskundige clubmedewerkers.

KPI 4

75% van de clubs behaalt een Umpire Academy Label.

→ De criteria voor de Umpire Academy-labels werden in 2025 aangepast en na het uitbouwen van het Club Umpire Project binnen de clubs in eerdere jaren werd de focus nu verlegd naar de activering en begeleiding op het terrein. Dit heeft een duidelijke impact gehad op het aantal behaalde labels, maar heel wat clubs kunnen mits enkele inspanning zeker nog een label halen in de komende jaren. We hebben er dus vertrouwen in dat we de doelstelling zullen halen in 2028.

UMPIRE ACADEMY LABEL



- 20 clubs behalen een Umpire Academy Label
1 goud - 7 zilver - 12 brons;
- Daling ten opzichte van 2024, maar heel wat meer dan toen we in 2019 de eerste labels ingevoerd hebben.

Goud Zilver Brons

STRATEGISCH PLAN 2025

STRATEGISCHE DOELSTELLING

PIJLER 2 KWALITEIT BEVORDEREN



Alle leden kunnen sporten in een club met een kwalitatieve infrastructuur, onder de begeleiding van gediplomeerde trainers & scheidsrechters en deskundige clubmedewerkers.



KPI 5

Organisatie opleiding Indoor
scheidsrechter tegen eind 2025.

→ De opleiding werd **dit jaar niet georganiseerd**, maar zal voor het seizoen 2026-2027 wel klaar zijn.

KPI 6

Online opleiding uitschrijven voor begeleiding
van CU naar NS tegen eind 2025.

→ De opleiding van Club Umpire naar Nationale Scheidsrechter werd uitgewerkt in 2025, maar werd niet online gegeven. We merken dat de impact van in person begeleiding belangrijk is om de stap van Club Umpire naar Nationale Scheidsrechter te zetten. Niet alleen bij de begeleiding van de scheidsrechters op het veld tijdens wedstrijden, maar ook in de theoretische opleidingen. Vandaar de keuze om de opleiding fysiek te voorzien.

KPI 7

Arbitrage app: 2000 downloads.

→ De Arbitrage-app werd **750 maal gedownload**, maar het **actieve gebruik ervan blijft beperkt**. We zetten verder in op het gebruik hiervan, maar maken in 2026 ook een oefening om een arbitragetool te voorzien die gebruikt kan worden gedurende de hele loopbaan van de scheidsrechter. Van scheidsrechter op klein veld tot aan Nationale Scheidsrechter. Deze oefening zal bepalen in welke mate de app in de toekomst nog verder gebruikt en ontwikkeld zal worden.

STRATEGISCHE
DOELSTELLING



Alle leden kunnen sporten in een club met een kwalitatieve infrastructuur, onder de begeleiding van gediplomeerde trainers & scheidsrechters en deskundige clubmedewerkers.

OPERATIONELE
DOELSTELLING 2.3

Alle clubmedewerkers runnen hun club als een goede huisvader

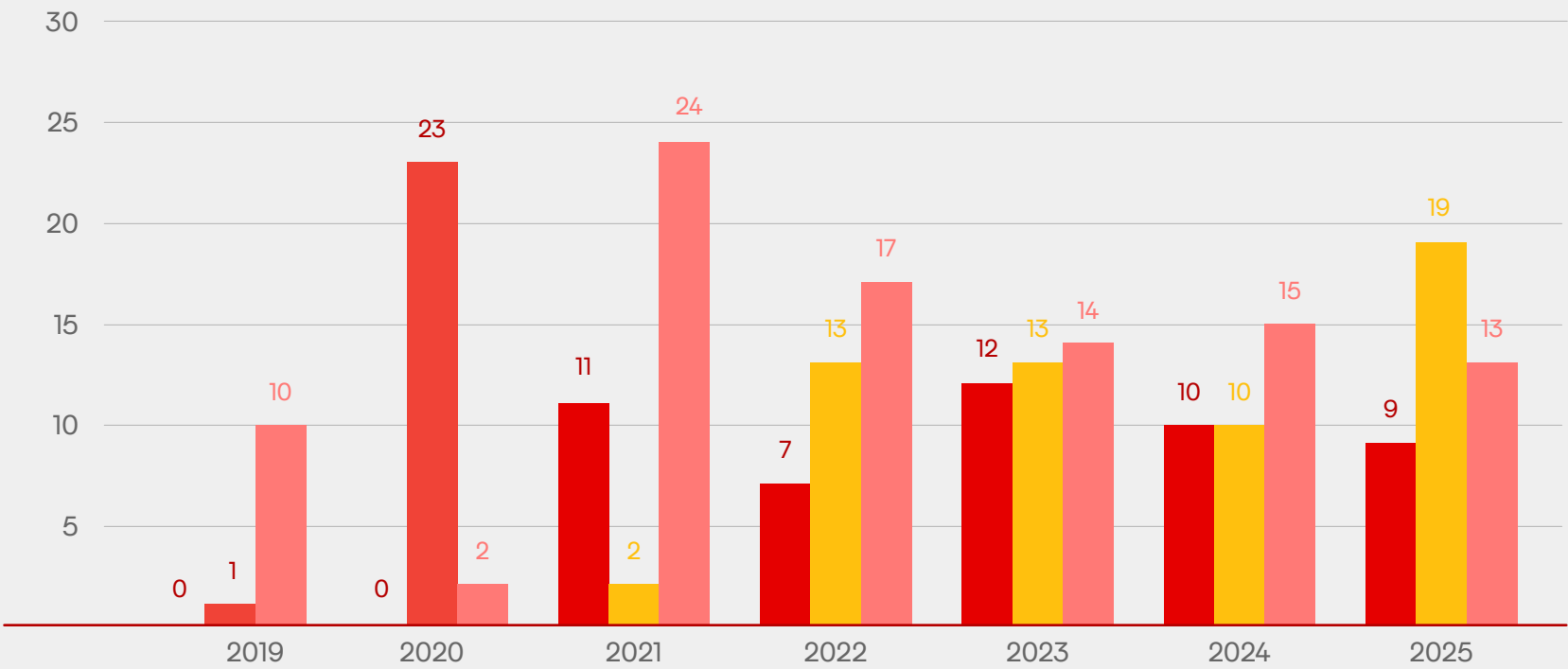
Voor de opleidingen en bijscholing voor clubbestuurders hebben we in 2019 de Club Manager Academy opgericht. Via deze Academy trachten we clubbestuurders te motiveren zich bij te scholen in topics die relevant zijn voor een hockeyclub. We merken dat taken binnen de clubs vaak waargenomen worden door vrijwilligers die beroepsmatig ook met die materie bezig zijn, bijvoorbeeld een boekhouder die de financiën beheert, maar daarnaast komen er steeds meer dingen op het pad van een hockeyclub waar rekening mee gehouden moet worden. Clubs die inspanningen leveren worden beloond met een brons, zilver of gouden Club Manager Academy Label.

KPI 1

Jaarlijks behaalt 75% van de clubs een Club Manager Academy Label.

In 2025 werden de criteria voor de Club Manager Academy aangepast waardoor we niet langer de berekening over een looptijd van vier jaar laten lopen, maar wel jaarlijks de resultaten opmeten.

CLUB MANAGER ACADEMY LABEL



- 9 clubs behalen een gouden label
- 19 clubs behalen een zilveren label
- 13 clubs behalen een bronzen label
- In totaal behaalt 72% van onze clubs een Club Manager Academy Label



STRATEGISCHE
DOELSTELLING



Alle leden kunnen sporten in een club met een kwalitatieve infrastructuur, onder de begeleiding van gediplomeerde trainers & scheidsrechters en deskundige clubmedewerkers.

KPI 2

Alle Hockey Vlaanderen clubs die een licentiedossier indienen behalen jaarlijks hun licentie.

→ Alle clubs zijn in orde met hun licentiedossier (certificaat voor veld én verlichting).

KPI 3

Organisatie van 5 bijscholing per jaar.

→ Taken binnen de clubs worden vaak waargenomen door vrijwilligers. Gezien er de laatste jaren zoveel komt kijken bij het runnen van een hockeyclub is het belangrijk om onze vrijwilligers te ondersteunen en bij te scholen. Daarom organiseren we jaarlijks bijscholing / Webinars in relevante thema's die clubbestuurders ondersteunen in hun specifieke functie die ze opnemen binnen de club.

- 15 georganiseerde bijscholing in de Club Manager Academy
- 167 clubbestuurders namen deel verspreid over de aangeboden bijscholing.

KPI 4

Jaarlijkse organisatie Congres of Hockey Academy Day.

→ In 2025 stond ons Hockeycongres 'De hockeyclub van de toekomst' op het programma. In totaal werden er zes sessies georganiseerd in diverse thema's. Om te starten stond een zeer interessant panelgesprek op de planning met als thema 'de ongebonden' sporter.

- Succesvol Hockey Congres met 44 aanwezige clubs
- In totaal 161 deelnemers verspreid over volgende zes sessies (1-3 VM – 4-6 NM):

Sessie 1 – Bindingsmodel & Hockey5
Rolf Martens & Boukje Smeets: 76 deelnemers

Sessie 2 – Infrastructuurvisie FIH
Alastair Cox: 47 deelnemers

Sessie 3 – Genderdiversiteit
Piet Hoebeke: 38 deelnemers

Sessie 4 – Artificial Intelligence
Steven Verstockt: 59 deelnemers

Sessie 5 – HockeyTV + Arbitrage
Bart van den Acker: 33 deelnemers

Sessie 6 – Authentieke ambassadeurs creëren
Aline Fobe : 69 deelnemers.

KPI 5

Alle hockeyvelden zijn in orde met hun infrastructuur (certificaat voor veld én verlichting).

→ Afhankelijk van het niveau waarop er op een veld gespeeld wordt, zijn er verschillende criteria waaraan het veld en de verlichting moet voldoen. Onze ambitie is dat alle velden, voor hun niveau, voldoen aan deze criteria. Dit is natuurlijk niet mogelijk omdat er altijd ad-hoc problemen zich zullen voordoen bij velden en verlichtingen, waarbij de herstellingen altijd wat op zich zullen laten wachten.

Eind 2024 waren er bij Hockey Vlaanderen 68 / 82 (83%) 'full size' velden in orde met het certificaat van hun veld (FIH, KBHB of derogatie). Wat de verlichting betreft werd er veel minder goed gescoord, met slechts 32 / 82 (39%) verlichtingen die voldeden aan de standaarden.

Eind 2025 scoorden we al beduidend beter en waren 80 / 87 (92%) 'full size' velden in orde. Qua verlichting werd er ook vooruitgang geboekt met 38 / 87 (44%) verlichtingen die voldeden aan de standaarden.

Hoewel de score voor de verlichting nog verre van voldoende is, moeten we wel de kanttekening maken dat slechts op een beperkt aantal velden avondwedstrijden (competitie) wordt gespeeld.

STRATEGISCHE DOELSTELLING



Alle leden kunnen sporten in een club met een kwalitatieve infrastructuur, onder de begeleiding van gediplomeerde trainers & scheidsrechters en deskundige clubmedewerkers.

KPI 6

Oprichting Hockey Vlaanderen Youth Panel in 2025.

- Eind 2025 werden concrete stappen genomen om het Hockey Vlaanderen Youth Panel op te richten. Geïnteresseerde jongeren werden gecontacteerd en geactiveerd, en op deze manier werden vier jongeren gevonden dewelke hun schouders mee onder dit project wilden zetten. **Deze vier jongeren vormen momenteel het 'kernteam' van het project Hockey Vlaanderen Youth Panel** en zijn bezig met de structuur, werking, branding etc. van deze entiteit vorm te geven. De bedoeling is om deze fase in Q1 van 2026 af te ronden en het groepje dan verder op te schalen met een paar extra jongeren, en dan kunnen we de reguliere werking van het Hockey Vlaanderen Youth Panel beginnen.

KPI 7

In 75% van de clubs is er inspraak van jeugdleden in de clubwerking.

- We willen clubs ook aanmoedigen om **jongeren en hun ouders te betrekken bij de werking van de club**. Het kennen van hun wensen en behoeften kan bijdragen tot goede ideeën, nieuwe vrijwilligers en minder drop-out.
- Uit de cijfers van de jeugdsportfondsdossiers blijkt dat slechts **zes clubs een jongerenraad** hebben wat overeenkomt met bijna 11%.

OPERATIONELE DOELSTELLING 2.4

Hockey Vlaanderen vertegenwoordigt al haar stakeholders en clubs, en biedt hen de nodige ondersteuning en tools, zodat ze op een zo kwalitatief mogelijke manier hun rol in het hockeylandschap kunnen vervullen.

In de tevredenheidsenquête welke werd afgenomen in 2024, hebben we gepolst naar hoe tevreden de clubs waren over de manier waarop Hockey Vlaanderen hun belangen (naar verschillende stakeholders toe) verdedigt. De resultaten van deze bevraging waren positief, met 76% van de clubs die aangaven dat ze (zeer) tevreden waren en de andere 24% die neutraal antwoordden. Daar deze bevraging om de twee jaar gedaan wordt, **hebben we voor 2025 geen nieuwe resultaten ter beschikking.**

KPI 1

Via tevredenheidsenquête: score van min. 75% behalen.

- We bevragen onze clubs tweejaarlijks waardoor we **voor 2025 geen resultaten** kunnen weergeven.

KPI 2

Gemiddeld 30 clubbezoeken per jaar.

- De doelstelling om 30 clubbezoeken per jaar te doen hebben we niet behaald.

In 2025 hebben we uiteindelijk 18 clubs bezocht.

We hebben ons ook gerealiseerd dat deze doelstelling onrealistisch is gezien de 'workload' dat het met zich meebrengt. We zullen de komende jaren deze doelstelling dan ook bijstellen naar 20 clubbezoeken per jaar.

OPERATIONELE DOELSTELLING 2.5

Hockey Vlaanderen ontwikkelt een online kenniscentrum waarop alle relevante informatie op een gestructureerde manier kan worden geraadpleegd.

Eind 2025 zijn we gestart met het **bepalen van de structuur** die we zullen hanteren voor het kenniscentrum en de **inventarisatie van alle informatie**. Dit is een hele klus die nog niet geklaard is. Daarenboven zijn we ook bezig met een nieuwe website waarin dit geïntegreerd moet worden. 2026 zal dus een belangrijk jaar worden voor de verdere ontwikkeling hiervan.

STRATEGISCHE DOELSTELLING

PIJLER 2 KWALITEIT BEVORDEREN



Alle leden kunnen sporten in een club met een kwalitatieve infrastructuur, onder de begeleiding van gediplomeerde trainers & scheidsrechters en deskundige clubmedewerkers.



OPERATIONELE DOELSTELLING 2.6

Hockey Vlaanderen werkt een opleiding uit voor specifieke doelgroepen in het kader van de Coach Academy.

KPI 1

Minstens (basis)opleiding TMJ + G-hockey-trainer en één van volgende: keepertrainer, indoortrainer.

Technisch Manager Jeugd (TMJ)

In de snel veranderende wereld van hockey kiezen steeds meer clubs voor een Technisch Manager Jeugd (TMJ), vaak aangeduid als technisch directeurs, die over een breed scala aan kennis en vaardigheden moeten beschikken. Tegen 2028 willen we deze opleiding uitgewerkt en geïmplementeerd hebben.

- DSKO volgt een externe opleiding in Nederland om deze in Vlaanderen uit te werken.

Keeper-, Indoor-, en / of G-Hockey-trainer

Ook voor deze drie belangrijke trainersfuncties is er nog geen concreet uitgewerkte opleiding, vandaar dat we dit ook op het programma willen zetten in de beleidsperiode 2025-2028.

Voor de opleiding G-hockeytrainer is er een project lopende onder de beleidsfocus 'kansengroepen'.

- De eerste 16 kijkwijzers (oefenstof) zijn uitgewerkt;
- Aangepast G-hockey materiaal voor de kijkwijzers werd voorzien.

Voor de andere 2 opleidingen; keeper- en indoortrainer, werden nog geen concrete stappen ondernomen.

OPERATIONELE DOELSTELLING 2.7

Hockey Vlaanderen actualiseert en digitaliseert haar opleidingsvisie 'Hockey4Life' naar een versie 2.0 (Boost).

KPI 1

Handige en praktische digitale tool, beschikbaar tegen eind 2026.

- Hockey Vlaanderen heeft in 2016 het 'Hockey 4 Life' sportmodel geïntroduceerd, een initiatief met de ambitie om een omvattend en kwalitatief sportbeleid voor alle hockeyclubs in Vlaanderen te bieden. Dit is een opleidingsplan dat op een overzichtelijke manier beschrijft welke fases een actieve hockeyspeler doormaakt, en aan welke punten technisch directeurs, trainers, coaches en ouders aandacht moeten besteden in de ontwikkeling van een beginnende hockeyspeler tot een seniorspeler op elite of recreatief niveau. Meer specifiek gaat het over een uitgebreide map vol met technische en tactische informatie, georganiseerd per leeftijdscategorie en bestaande uit honderden pagina's tekst en illustraties. In ons streven naar innovatie binnen de hockeywereld, is het ons voornaamste doel om het bestaande 'Hockey 4 Life' model te herdefiniëren naar een versie 2.0.

Voor dit project gaat Hockey Vlaanderen een samenwerking aan met LEAD Field Hockey.

- Oplevering van het onderbouw-gedeelte (tot en met Learn to Train) voorzien tegen eind mei 2026.

STRATEGISCHE
DOELSTELLING



In Vlaanderen krijgt iedereen de kans om actief kennis te maken met de hockeysport.

OPERATIONELE
DOELSTELLING 3.1

Via diverse projecten stimuleert Hockey Vlaanderen specifieke doelgroepen om actief deel te nemen aan de hockeysport.

KPI 1

G-Hockey

- Groei van 50% in aantal G-Hockey leden.
- Uitwerken van Unified Hockey.
- Oprichting van twee extra G-Hockeywerkingen per jaar.
- Uitwerking van tools ter ondersteuning van de G-Hockey werking (handleiding, clubpakket)
- Opzetten van een visibiliteitscampagne voor G-sport (testimonials, animatiefilmpje, rolmodel)

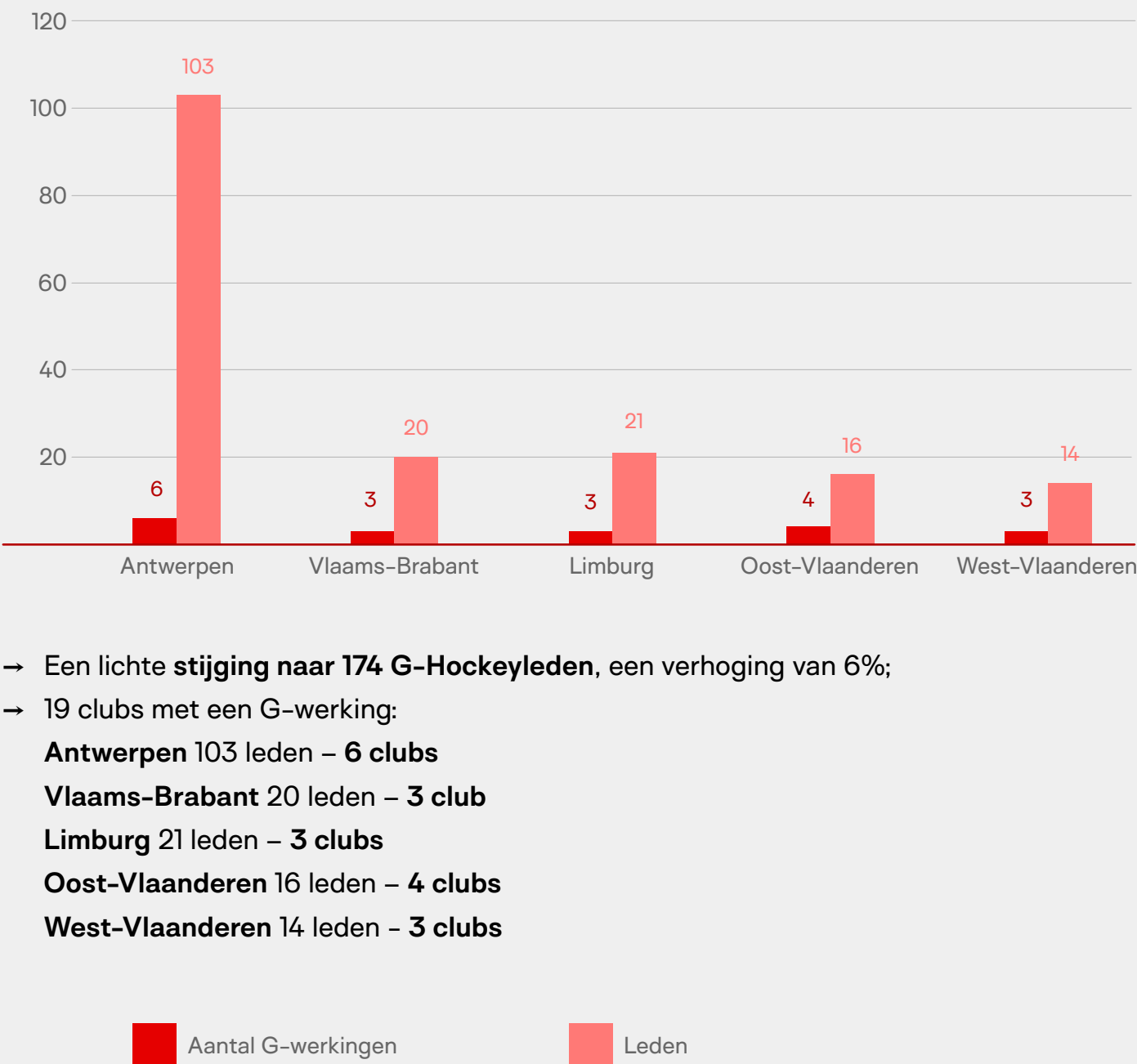
Unified hockey

- In 2025 hebben we onderzocht welke bestaande initiatieven er zijn binnen andere sporten en binnen hockey, en hoe deze vertaald kunnen worden naar nieuwe opportuniteiten voor de hockeysport. Een aantal clubs organiseren intern al wedstrijden waarbij reguliere spelers en G-spelers samenspelen, weliswaar zonder specifiek reglement.

Uitwerking van tools ter ondersteuning van de G-Hockey werking.

- Via de beleidsfocus ‘kansengroepen’ werd er een dossier ingediend, ‘stickclusief’, welk ook goedgekeurd werd. Momenteel hebben we al 16 kijkwijzers uitgewerkt voor onze doelgroep alsook een specifiek materiaalpakket samengesteld om met deze kijkwijzers aan de slag te gaan.

AANTAL G-WERKING / LEDEN PER PROVINCIE



- Een lichte stijging naar 174 G-Hockeyleden, een verhoging van 6%;
- 19 clubs met een G-werking:
Antwerpen 103 leden – 6 clubs
Vlaams-Brabant 20 leden – 3 club
Limburg 21 leden – 3 clubs
Oost-Vlaanderen 16 leden – 4 clubs
West-Vlaanderen 14 leden – 3 clubs

STRATEGISCHE
DOELSTELLING

PIJLER 3
HOCKEY
COMMUNITY
VERRUIJEN



In Vlaanderen krijgt iedereen de kans om actief kennis te maken met de hockeysport.

Opzetten van een visibiliteitscampagne voor G-sport .

→ In het kader van ons ingediende project ‘stickclusief’ hebben we **twee filmpjes ontwikkeld** om de **visibiliteit voor G-hockey te vergroten**. Ook hebben we met het project ‘Lady Fortuna’ visibiliteit gecreëerd bij het ruime publiek. We bereikten de finaleronde waar we eindigden op een verdienstelijke vijfde plaats.



STRATEGISCHE
DOELSTELLING



In Vlaanderen krijgt iedereen de kans om actief kennis te maken met de hockeysport.

KPI 2

Oprichting van 10 wijkhockeyclubs met een minimum aangroei van 500 leden.

→ Tijdens het schooljaar 2024-2025 hebben we dit naschoolse aanbod verder uitgebreid in Gent en Antwerpen, en ook nieuwe Urban Hockey-initiatieven gestart in Mechelen, Leuven en Genk.

Tegelijkertijd hebben we gewerkt aan de oprichting van wijkhockeyclubs, met als doel de doorstroom van kwetsbare kinderen van het naschoolse aanbod naar reguliere clubactiviteiten in hun vertrouwde omgeving te bevorderen.

In 2025 speelden meer dan 360 kinderen en jongeren wekelijks Urban hockey op 17 locaties verspreid over de vijf steden Gent, Antwerpen, Mechelen, Genk en Leuven.

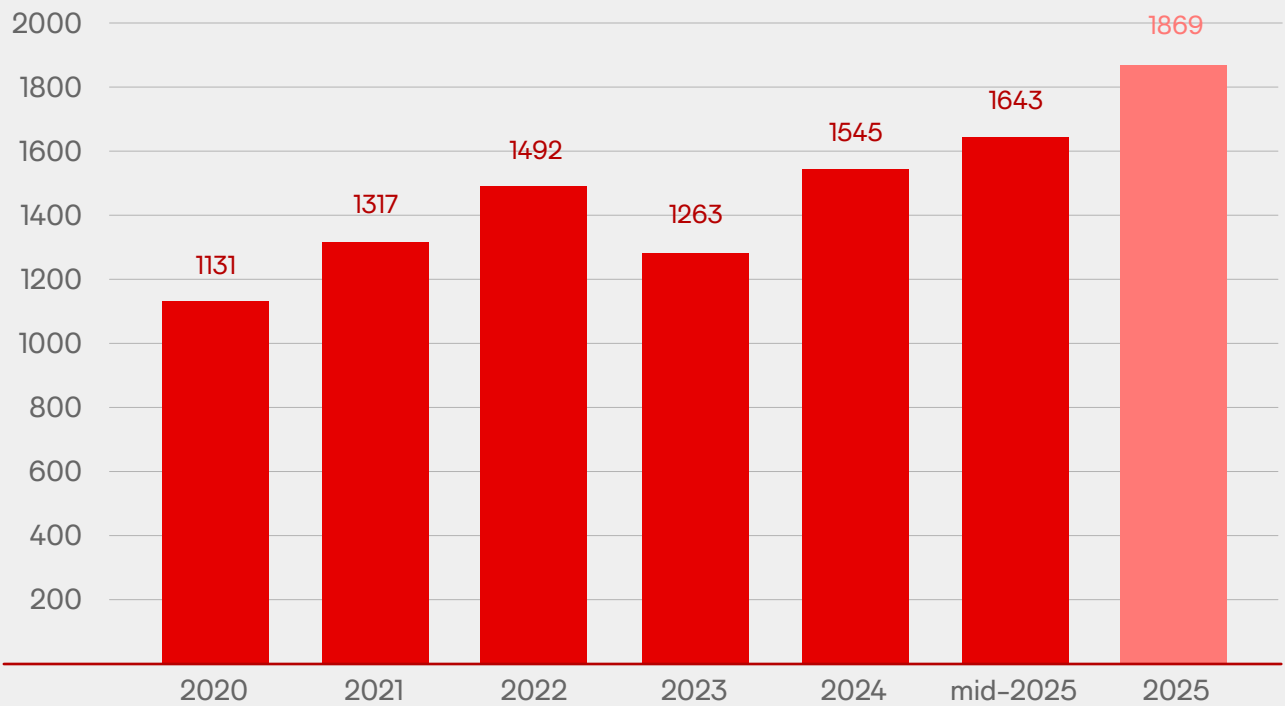
Kleuters (U6 en jonger)

Groei van 30%.

→ Multi SkillZ for Hockey is een aangepast hockeyprogramma voor 3- tot 5-jarigen dat ervoor zorgt dat de weg naar hockeyclubs op (heel) jonge leeftijd gevonden wordt. De hockeysport wordt al spelenderwijs aangeleerd, wat voor enorm veel spelplezier zorgt bij de jeugdleden.

Via dit project, maar ook via andere kanalen willen we kleuters in een vroeg stadium al kennis laten maken met de hockeysport dus onze focus ligt mede op het rekruteren van kleuters.

U6 LEDEN



→ In 2025 telden we 1869 U6-leden, zijnde een stijging van 324 leden oftewel 21% ten opzichte van 2024.

STRATEGISCHE DOELSTELLING

PIJLER 3 HOCKEY COMMUNITY VERRUIJEN



In Vlaanderen krijgt iedereen de kans om actief kennis te maken met de hockeysport.



Hockey2School

- **Bereik van minstens 100.000 kinderen.**
- **500 leerkrachten LO hebben een bijscholing hockey gevolgd.**
- Hockey2School werd door Hockey Vlaanderen in 2019 opgestart en begeleidt, in samenwerking met clubs, leerkrachten en sportpromotoren bij het organiseren van hockeyinitiaties tijdens de lessen LO, op sportdagen, tijdens naschoolse sportactiviteiten, omnisportkampen en evenementen zoals de Buitenspeeldag en sportbeurzen.
- **17.200 kinderen en jongeren** werden via initiatieven van de hockeyclubs bereikt;
- **13.800 kinderen en jongeren** werden via initiatieven van Hockey Vlaanderen bereikt;
- In 2025 werden in het kader van Hockey2School in totaal **8 bijscholing**en georganiseerd;
- **133 lesgevers** werden door Hockey Vlaanderen-docenten **opgeleid**;
- Daarnaast zijn **28 materiaalpakketten** verdeeld over scholen, sportdiensten en sportorganisaties.

Senioren

- **Uitwerken van een plan tegen eind 2026.**
- In de loop van 2026 zal er gewerkt worden aan een plan voor senioren.

STRATEGISCHE
DOELSTELLING



In Vlaanderen krijgt iedereen de kans om actief kennis te maken met de hockeysport.

OPERATIONELE
DOELSTELLING 3.2

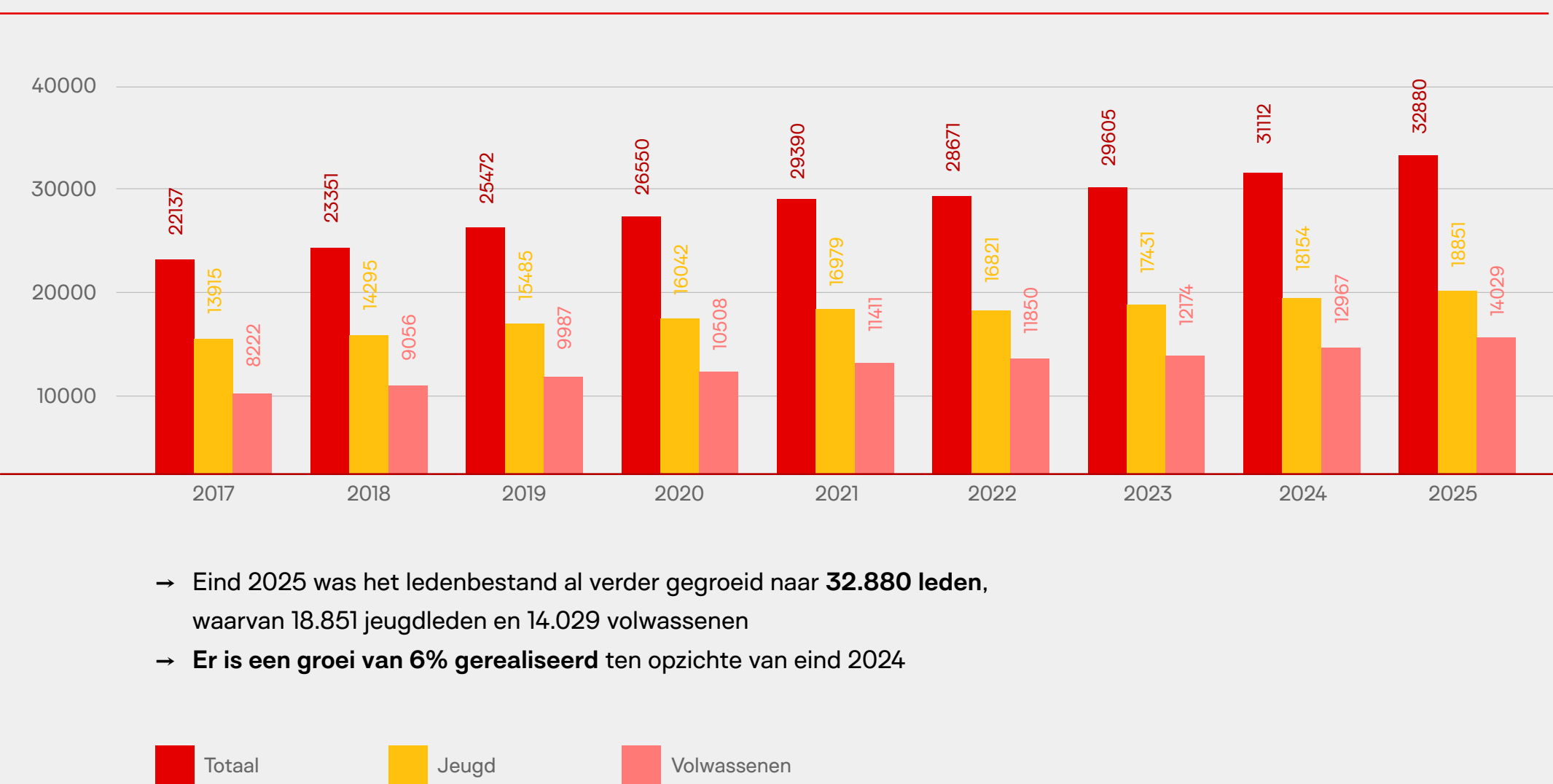
Hockey in Vlaanderen
groeit naar 35.000 leden.

KPI 1

Groeien naar 35.000 leden.

→ Voor de beleidsperiode 2025-2028 hadden we een verdere groei naar 35.000 leden vooropgesteld, wat een groei van 12% zou betekenen ten opzichte van eind 2024.

AANTAL LEDEN HV

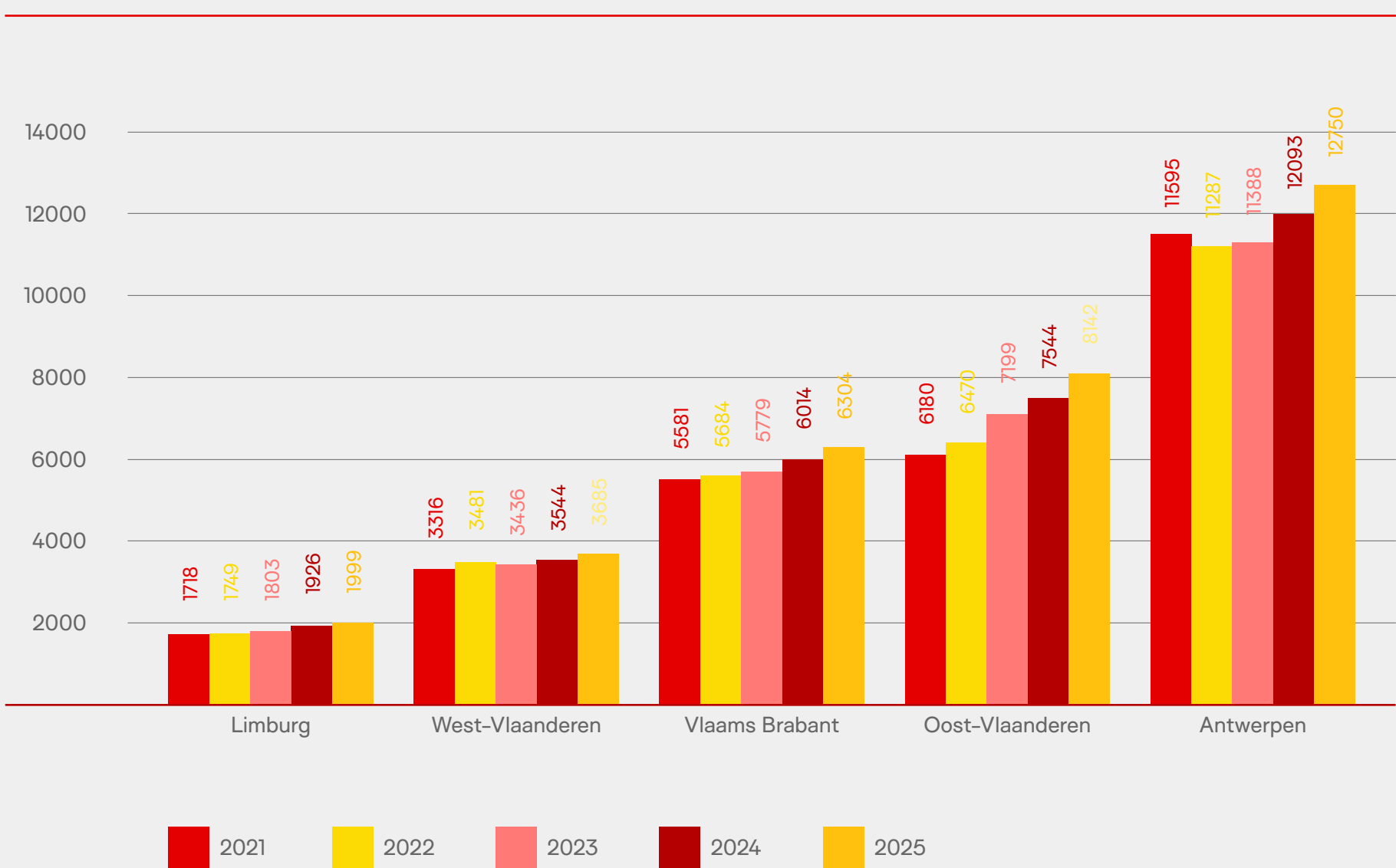


STRATEGISCHE
DOELSTELLING

PIJLER 3
HOCKEY
COMMUNITY
VERRUIMEN

In Vlaanderen krijgt iedereen de kans om actief kennis te maken met de hockeysport.

AANTAL LEDEN HV PER PROVINCIE



- In alle provincies zien we een **stijging van het aantal leden (2025 vs. 2024)**:
 - **Antwerpen** 657 leden (+5.4%)
 - **Oost-Vlaanderen** 598 leden (+7.9%)
 - **Vlaams-Brabant** 290 leden (+4.8%)
 - **West-Vlaanderen** 141 leden (+4%)
 - **Limburg** 73 leden (+3.8%)
- Relatieve groeicijfers het hoogst in regio's waar hockey al het sterkst vertegenwoordigd is;
- Deels te verklaren door de oprichting van **2 nieuwe clubs** in 2025, dewelke in Oost-Vlaanderen en Antwerpen liggen.

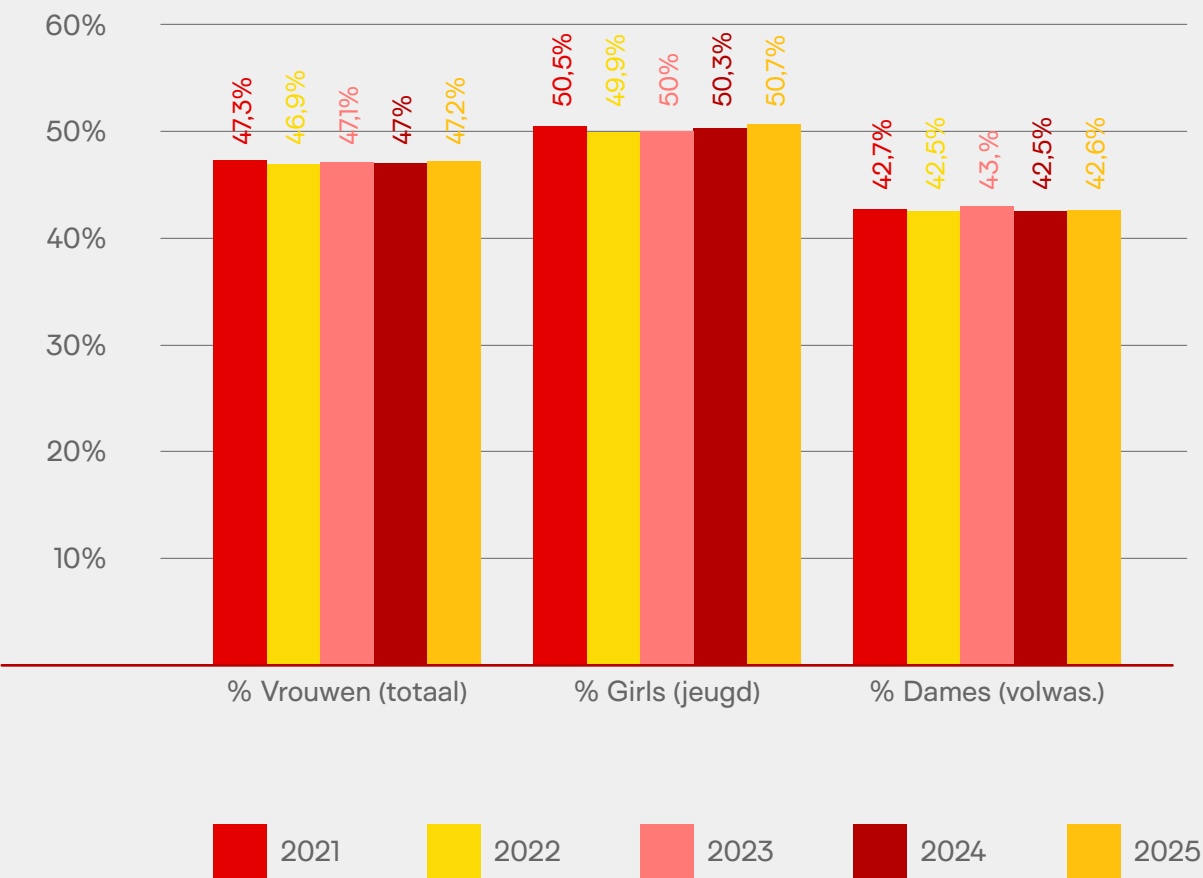
STRATEGISCHE
DOELSTELLING

PIJLER 3
HOCKEY
COMMUNITY
VERRUIMEN



In Vlaanderen krijgt iedereen de kans om actief kennis te maken met de hockeysport.

AANTAL LEDEN HV /
AANDEEL (%) VROUWELIJKE LEDEN



- Percentage **vrouwelijk aandeel** blijft elk jaar nagenoeg gelijk en **net onder de 50%** (47.2% in 2025)
- De opmars van vrouwelijke hockeyspelers in de **jeugd** in de afgelopen jaren heeft zich voorlopig nog niet vertaald in een **evenredige stijging bij de seniorenreeksen**.

STRATEGISCHE
DOELSTELLING



In Vlaanderen krijgt iedereen de kans om actief kennis te maken met de hockeysport.

KPI 2

Hockey Vlaanderen begeleidt de oprichting van 6 nieuwe hockeyclubs in Vlaanderen.

→ In 2025 hebben we twee nieuwe clubs opgericht, namelijk HC Breeven in Bornem (Antwerpen) en HC Rodeland in Merelbeke-Melle (Oost-Vlaanderen).

Bovendien staan er ook enkele zeer veelbelovende projecten in de startblokken voor 2026, namelijk; Halle (Vlaams-Brabant); Oudenaarde (Oost-Vlaanderen) en Gooreind (Antwerpen). We hopen tegen eind 2026 alvast enkele van deze nieuwkomers te kunnen verwelkomen.



OPERATIONELE
DOELSTELLING 3.3

Hockey Vlaanderen werkt concept(en) uit die een antwoord bieden op het maatschappelijk fenomeen van de ongebonden sporter.

De hockeysport is de afgelopen jaren sterk gegroeid in Vlaanderen, maar er is een steeds groter wordende groep sporters die zich niet aan de traditionele clubstructuur wilt binden. Deze ongebonden sporters zoeken flexibiliteit in hun sportbeleving, zowel qua timing, qua frequentie, als qua locatie. Om tegemoet te komen aan deze behoefte, wil Hockey Vlaanderen een aanbod ontwikkelen dat aansluit bij de noden van deze doelgroep.

Dit aanbod moet flexibel en toegankelijk zijn, zodat iedereen die op een informele en vrije manier wil hockey spelen een geschikte spelvorm en gelijkgestemden kan vinden. Met dit beleid willen we bijdragen aan een inclusievere sportomgeving waarin iedereen, ongeacht binding aan een club, de kans krijgt om op zijn of haar manier te genieten van hockey.

KPI 1

Uitwerken van een plan tegen eind 2026.

KPI 2

(Her)Activatie van 500 ongebonden hockeyspelers.

→ Wij geloven dat er in Vlaanderen zeker ook animo is om een aanbod voor occasionele sporters te creëren, op voorwaarde dat dit een netto aanwinst van leden betekent en niet de ‘klassieke’ leden kannibaliseert. Onze inschatting is dat over de beleidsperiode 2025–2028 een (her)activatie van 500 ongebonden hockeyspelers mogelijk moet zijn.

In 2025 is Hockey Vlaanderen ingestapt in een begeleidingstraject van Sport Vlaanderen, waarbij er (gratis) ondersteuning van een Sport-UP coach voorzien wordt. In 2026 wil Hockey Vlaanderen dit traject tot een goed einde brengen en een concreet actieplan hebben om mee aan de slag te gaan.

STRATEGISCHE
DOELSTELLING



Hockey Vlaanderen neemt elk jaar gerichte initiatieven die de vier basiswaarden waarmee ze de hockeysport vereenzelvigt (fair play, veilig sportklimaat, duurzaamheid en goed bestuur) helpen te bewaken en respecteren.

OPERATIONELE
DOELSTELLING 4.1

Hockey Vlaanderen ondersteunt de clubs bij het definiëren van duurzaamheidsdoelstellingen en het implementeren van concrete duurzaamheidsprojecten.

KPI 1

Incentivesysteem uitwerken tegen eind 2025.

KPI 1

Hockey Kompas implementeren bij alle clubs tegen eind 2026.

KPI 2

Digitaliseren Hockey Kompas tegen eind 2028.

- In februari 2025 ging het project **Kompas Duurzaamheid Sport** officieel van start. Sindsdien zijn er, in samenwerking met de **zes deelnemende federaties** en met ondersteuning van Route 2030, al aanzienlijke stappen gezet. Het traject is opgezet als een co-creatief proces, waarin de federaties Wind & Watersport, Sneeuwsport, Rugby, Triatlon, Golf Vlaanderen en Hockey Vlaanderen actief meewerken.



- Eén inspiratiesessie Duurzaamheid & Hockey werd georganiseerd om clubs te inspireren en bewust te maken van duurzaamheidsinitiatieven;
- **Zes Hockeyclubs** werken mee aan de testfase;
- Een **digitale tool** is in ontwikkeling; oplevering voorzien in maart 2026;
- **Ingebouwd incentivesysteem** in de digitale tool
- Het **eerste lerend netwerk** vond plaats op **4 november 2025**.

STRATEGISCHE
DOELSTELLING



Hockey Vlaanderen neemt elk jaar gerichte initiatieven die de vier basiswaarden waarmee ze de hockeysport vereenzelvigt (fair play, veilig sportklimaat, duurzaamheid en goed bestuur) helpen te bewaken en respecteren.

OPERATIONELE
DOELSTELLING 4.2

Hockey Vlaanderen creëert een veilig sportklimaat voor alle leden.

Op 15 maart 2024 werd door de Vlaamse Regering het nieuwe decreet over 'het stimuleren van een veilig sportklimaat' bekrachtigd. Het decreet over gezond en ethisch sporten werd aangepast naar dit nieuwe decreet. Elke sportorganisatie heeft een 'zorgplicht' om in een veilige sportomgeving te voorzien voor elke sporter, zodat iedereen op een fysiek, psychisch en sociaal integere manier sport kan beoefenen. Het veilig sporten beleid is naar het individu gericht, maar brengt ook verantwoordelijkheden en verplichtingen voor Hockey Vlaanderen met zich mee.

KPI 1

Hockey Vlaanderen faciliteert jaarlijks de organisatie van minstens 1 API-opleiding zodat iedere Hockey Vlaanderen-club minstens 1 opgeleide API heeft.

- In het najaar 2021 zijn we gestart met het opleiden van de club-API's. Eén van de voorwaarden voor deelname aan het jeugdsportfonds is het hebben van een 'opgeleide' club-API. Momenteel is dit het geval in 55 van de 57 clubs met een jeugdwerking. De twee nieuwe opgestarte clubs, hebben nog wat extra tijd gekregen om geschikte mensen te zoeken die de opleiding willen volgen. We merken ook dat er steeds meer clubs meer dan 1 opgeleide club-API hebben wat we alleen maar kunnen toejuichen.
- 7 extra club-API's werden opgeleid;
- 11 club-API's volgden het uitwisselingsmoment voor club-API's.

KPI 2

Jaarlijkse sensibiliseringscampagne lanceren rond minstens 1 thema.

- In 2025 werd er vooral gewerkt rond pesten. De Vlaamse Overheid lanceerden hiervoor de campagne 'kies kleur tegen pesten' welke Hockey Vlaanderen mee heeft uitgedragen.
- Iedere maand werd er, op basis van bouwstenen, gewerkt rond het thema 'pesten';
- 6 clubs namen deel aan de bijscholing 'Time out tegen pesten'.



KPI 3

Deelname aan alle Sportieq campagnes.

- In 2025 was er een nauwe samenwerking met Sportieq. Zo namen we deel aan al hun activiteiten ter bevordering van een veilig sportklimaat.
- De Community & Inclusion Manager werd aangeduid als verantwoordelijke veilig sporten;
- De federatie API's namen deel aan de uitwisselingsmomenten voor federatie-API's;
- De Community & Inclusion Manager zit mee in de klankbordgroep Warme Sportplek.

KPI 4

Alle nieuwe topsporters de infosessie rond doping laten volgen.

- De initiële bedoeling was dit te organiseren tijdens de jaarlijkse kerststages van onze topsporters. Gezien het programma hier niet op aangepast kon worden werd dit verplaatst naar 9 februari 2026.

STRATEGISCHE
DOELSTELLING



Hockey Vlaanderen neemt elk jaar gerichte initiatieven die de vier basiswaarden waarmee ze de hockeysport vereenzelvigt (fair play, veilig sportklimaat, duurzaamheid en goed bestuur) helpen te bewaken en respecteren.

OPERATIONELE
DOELSTELLING 4.3

De participatie van vrouwen in de omkadering van de hockeysport stijgt.

KPI 1

Evolutie naar minstens 40% vrouwelijke coaches, 33% vrouwelijke clubmanagers, 20% vrouwelijke scheidsrechters.

→ We hebben geen resultaten voor wat betreft de coaches aangezien dit vrij complex is. We kunnen wel de cijfers meegeven voor wat betreft vrouwelijke actieve trainers.

Als we kijken naar de cijfers van 2025 komen we tot volgend resultaat:

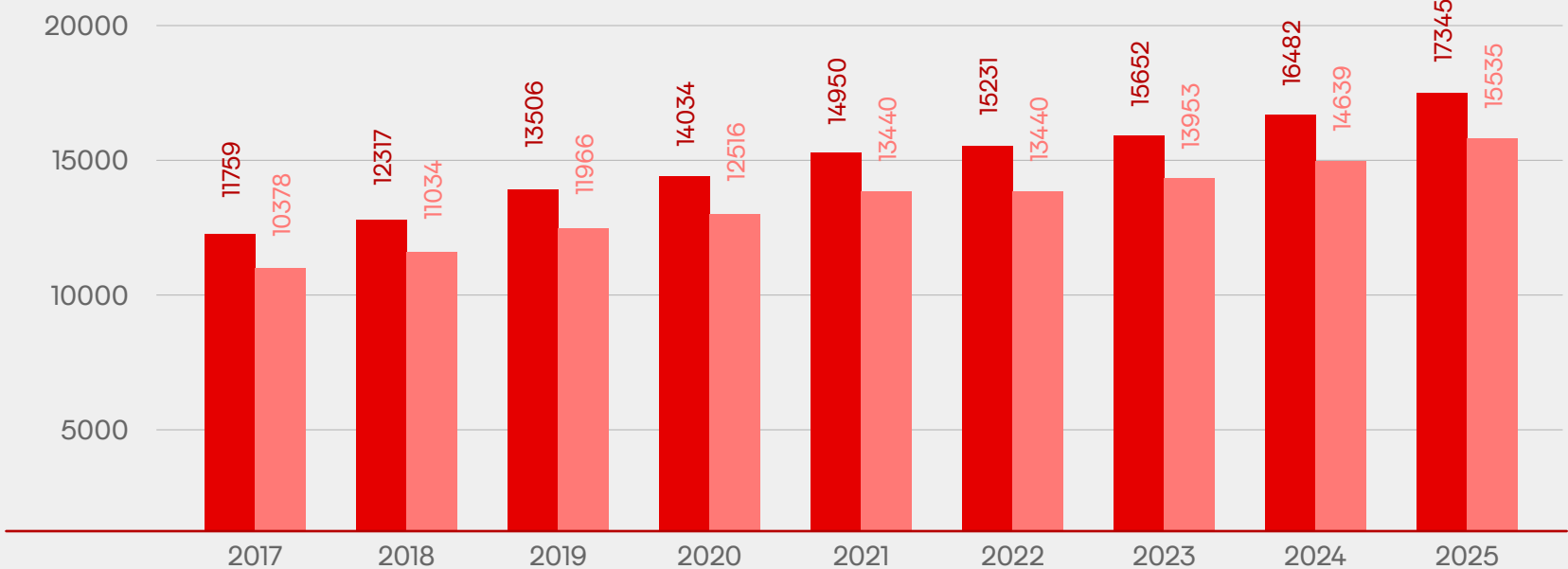
- Vrouwelijke actieve trainers 43,09%
- 39,4% vrouwelijke clubbestuurders
- 10,5% vrouwelijke Club Umpires
- 16,7% vrouwelijke Nationale Officials
- 13,2% vrouwelijke Club Umpire Coaches

KPI 2

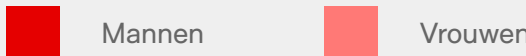
De verhouding M / V bij de spelende leden blijft binnen 45%-55%.

→ De opmars van vrouwelijke hockeyspelers in de jeugd in de afgelopen jaren heeft zich voorlopig nog niet vertaald in een evenredige stijging bij de seniorenreeksen. Hockey Vlaanderen streeft naar een liga in evenwicht tussen de geslachten. Daarom blijven we inzetten op het behoud en de **rekrutering van vrouwelijke spelers**, met bijzondere aandacht voor de doorstroming van jeugdspelers naar de seniorenreeksen.

AANTAL LEDEN HV
MANNEN / VROUWEN (TOTAAL)



→ Opgeteld hebben we een (licht) overwicht van het mannelijke geslacht ten opzichte van het vrouwelijke geslacht.

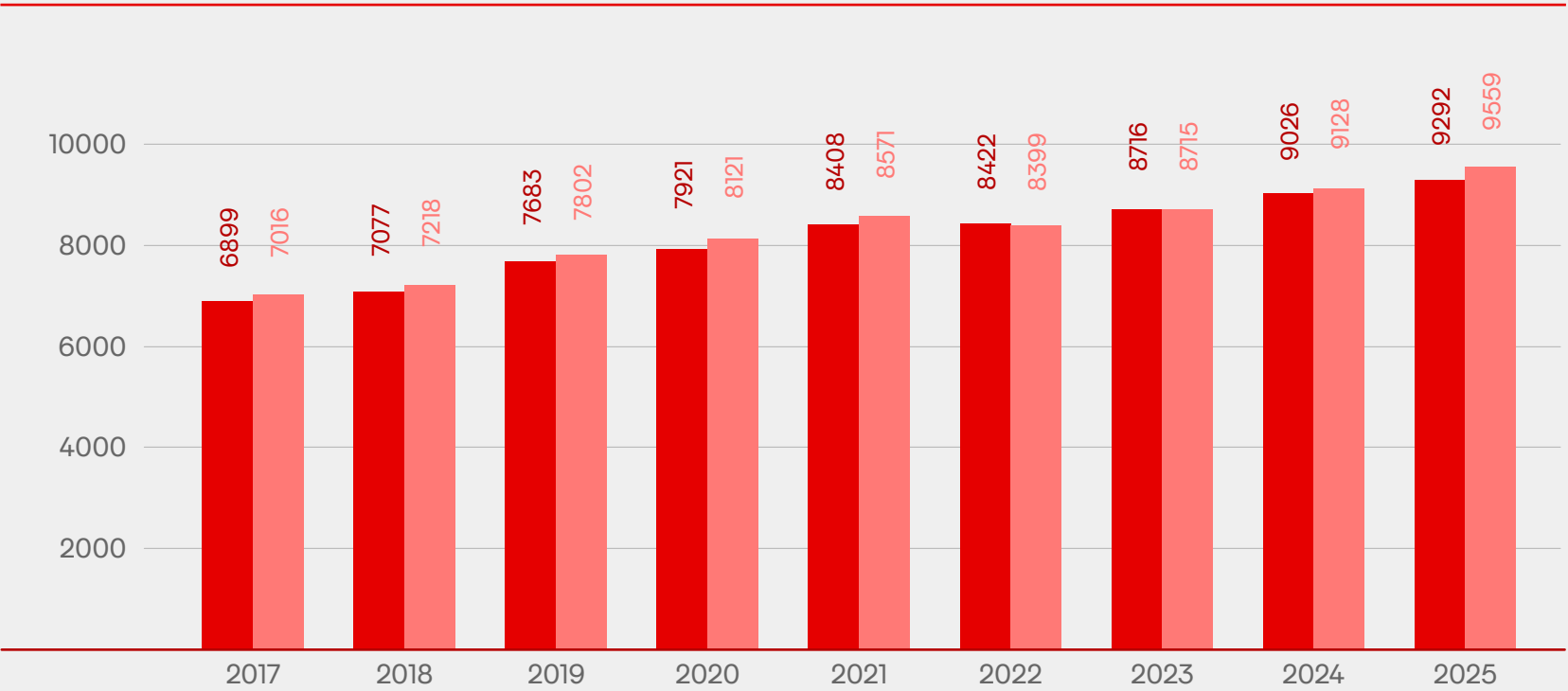


STRATEGISCHE
DOELSTELLING



Hockey Vlaanderen neemt elk jaar gerichte initiatieven die de vier basiswaarden waarmee ze de hockeysport vereenzelvigt (fair play, veilig sportklimaat, duurzaamheid en goed bestuur) helpen te bewaken en respecteren.

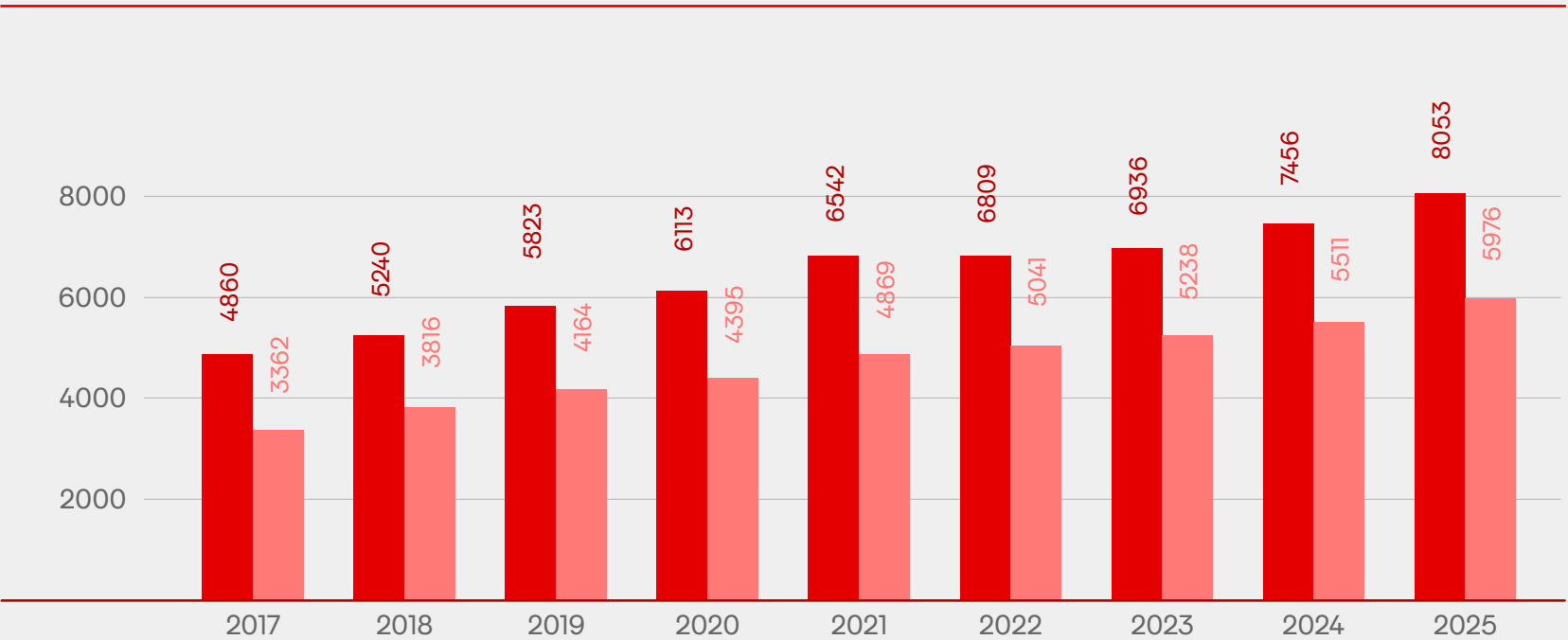
AANTAL LEDEN HV
JONGENS / MEISJES (JEUGD)



→ Verhouding bij de jeugd is ongeveer gelijk, met 50,70% bij de meisjes en 49,30% bij de jongens;

Jongens Meisjes

AANTAL LEDEN HV
HEREN / DAMES (VOLWASSENEN)



→ Verhouding bij de volwassenen is in het voordeel van de mannen met 52,75% ten opzichte van 47,25% bij de vrouwen

Heren Dames

STRATEGISCHE DOELSTELLING

PIJLER 4 WAARDEN VERSTERKEN



Hockey Vlaanderen neemt elk jaar gerichte initiatieven die de vier basiswaarden waarmee ze de hockeysport vereenzelvigt (fair play, veilig sportklimaat, duurzaamheid en goed bestuur) helpen te bewaken en respecteren.

OPERATIONELE DOELSTELLING 4.4

Elke wedstrijd wordt gekenmerkt door sportief gedrag op en naast het veld.

Respect en fair play, maar ook ethiek, solidariteit en tolerantie vormen de kern van onze sport. Deze waarden zijn essentieel en moeten te allen tijde behouden en verdedigd worden. Hockey Vlaanderen draagt dan ook mee de verantwoordelijkheid voor de promotie van deze belangrijke educatieve principes.



KPI 1

Actieplan Fair Play uitvoeren (incl. ontwikkelen gedragscodes / e-learnings / fair play spellen).

→ Respect en fair play horen nog steeds bij hockey. Maar gezien wat er gebeurt in andere sporten en in de maatschappij in het algemeen, willen we efficiënt reageren voordat het te laat is.

Als federatie moeten we een sterke impuls geven om alle belanghebbenden (federatie – clubs – leden – ouders – coaches – trainers – supporters en andere belanghebbenden) te verenigen rond een gemeenschappelijk, krachtig en ambitieus aanvalsplan om Fair Play opnieuw hoog in de prioriteiten van de spelers, clubbestuurders, coaches, trainers, scheidsrechters en andere omstaanders te brengen. Dit moet een absolute prioriteit zijn, uitgedrukt in woorden EN daden door de federatie, de clubs en alle belanghebbenden. Volgende acties werden in 2025 genomen:

- **Fair play Forum:** organisatie van drie participatieve avondsessies met telkens vier verschillende workshops
- Kick-off **persconferentie**
- Ontwikkeling van een **e-learning quiz**
- Ontwikkeling & productie van een **impactvolle communicatiecampagn**
- Ontwikkeling & productie van 'gezelschapspellen' met als **thema Fair play en Respect**, voor verschillende leeftijdscategorieën
- Red Panthers & Red Lions **verbinteniscampagne**.

KPI 2

Fair Play Ouderproject implementeren bij alle clubs tegen eind 2028.

→ Nadruk wordt gelegd op Fair Play en dit vooral bij de ouders. Via ons Fair Play Ouderproject (FPO) 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.

- **34 clubs** namen actief deel aan het **Fair Play Ouderproject**, dit is 61% van de clubs die in de jeugdcompetitie spelen
- **22 clubs** werken **passief mee** door het sensibiliseringsmateriaal op te hangen
- In totaal zijn er **631 Fair Play Ouders**
- Onze mascotte **Sporty** bracht in 2025 maar liefst tien **clubbezoeken**

STRATEGISCHE DOELSTELLING

PIJLER 4 WAARDEN VERSTERKEN



Hockey Vlaanderen neemt elk jaar gerichte initiatieven die de vier basiswaarden waarmee ze de hockeysport vereenzelvigt (fair play, veilig sportklimaat, duurzaamheid en goed bestuur) helpen te bewaken en respecteren.

OPERATIONELE DOELSTELLING 4.4

Hockey Vlaanderen creëert een nieuwe Academy die clubs aanmoedigt om in te zetten op de vijf basiswaarden van onze sport

KPI 1

Creatie van een nieuw Academy Label tegen eind Q1 / 2025.

→ We hebben, begin 2025, een nieuw Academy Label uitgewerkt zijnde het Ethics Label.

KPI 1

50% van de clubs behaalt dit nieuwe Academy Label.

→ In 2025 werden voor het eerst de Ethische labels uitgereikt.

Volgend is het resultaat:

- 1 club heeft goud behaald;
- 7 clubs hebben zilver behaald;
- 22 clubs hebben brons behaald;
- 52% van de clubs heeft in het eerste uitreikingsjaar een Ethics label behaald.



STRATEGISCHE DOELSTELLING



Hockey Vlaanderen ontwikkelt een digitale strategie met als doel opleidingen, communicatie, administratie en data-analyse te professionaliseren. Deze vijfde strategische doelstelling digitaal groeien is overkoepelend en wordt geïntegreerd binnen alle andere strategische doelstellingen van de organisatie.

5. NAAR EEN GEÏNTEGREERDE STRATEGIE VOOR DE VHL

CONTEXT EN AMBITIE

De hockeysport in België kent de laatste jaren een sterke groei, zowel in aantal leden en clubs als in maatschappelijke impact. Deze groei brengt nieuwe kansen met zich mee, maar ook uitdagingen op vlak van administratie, communicatie, opleiding en datagebruik. Digitale tools spelen daarbij een cruciale rol om de federatie efficiënter te laten werken en de verschillende doelgroepen beter te ondersteunen. Om deze uitdagingen aan te pakken ontwikkelden de Vlaamse Hockey Liga, de Ligue Francophone en de Hockey en de Royal Belgian Hockey Association een gezamenlijke digitale strategie. Het doel is om een toekomstgericht digitaal ecosysteem uit te bouwen dat spelers, ouders, coaches, scheidsrechters, clubbestuurders en fans optimaal ondersteunt.

INZICHTEN UIT HET GEBRUIKSONDERZOEK

De digitale strategie is gebaseerd op uitgebreid gebruikersonderzoek, met interviews met medewerkers, een online survey en focusgroepen met clubs, coaches en scheidsrechters. Uit dit onderzoek kwamen enkele duidelijke knelpunten naar voren. Vandaag bestaan er verschillende digitale platformen naast elkaar zoals Sportlink, de website, de app en Hockey Umpire die onvoldoende met elkaar geïntegreerd zijn. Daarnaast ervaren gebruikers dat informatie vaak te verspreid of te laat wordt gecommuniceerd, en dat

sommige tools verouderd of moeilijk doorzoekbaar zijn. Ook op vlak van data is er een belangrijke uitdaging: er is veel informatie beschikbaar, maar deze is niet altijd gemakkelijk toegankelijk voor federatie, clubs en andere stakeholders. Intern leidt het gebruik van verschillende tools en werkwijzen bovendien tot inefficiëntie en versnippering.

STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN

Op basis van deze inzichten werden vijf strategische doelstellingen geformuleerd die richting geven aan de digitale ontwikkeling van de federatie in de komende jaren. Een eerste doelstelling is het creëren van één centrale digitale hub waarin website, app en ledenbeheer geïntegreerd zijn. Op die manier kunnen alle doelgroepen hun informatie en diensten terugvinden binnen één coherent ecosysteem. Daarnaast wordt sterk ingezet op gebruiksvriendelijke en toegankelijke digitale platformen, afgestemd op de noden van spelers, ouders, clubs en officials. Transparantie en voorspelbare communicatie vormen eveneens een belangrijke pijler, zodat informatie over competities, reglementen, opleidingen en resultaten duidelijk en tijdig beschikbaar is. Verder wil de federatie haar digitale maturiteit versterken door interne processen en tools verder te professionaliseren. Tot slot wordt ook ingezet op innovatie, met aandacht voor de kansen die nieuwe technologieën en artificiële intelligentie kunnen bieden voor efficiënter werken en een betere gebruikerservaring.

VAN STRATEGIE NAAR CONCRETE PRIORITEITEN

Om de strategische doelstellingen te realiseren, werden vier prioriteiten bepaald die richting geven aan de verdere digitalisering van de federatie.

De eerste prioriteit is het verhogen van de digitale maturiteit van de interne werking. De sterke groei van de hockeysport heeft geleid tot een versnipperd landschap van tools, processen en werkwijzen. Door interne processen verder te professionaliseren, digitale tools beter te stroomlijnen en duidelijke coördinatie te voorzien voor digitale projecten, wil de federatie een stabiele basis creëren voor verdere digitalisering.

Een tweede prioriteit is de centralisatie en integratie van het digitale ecosysteem. Vandaag bestaan verschillende platformen naast elkaar, zoals ledenbeheer, website en andere digitale tools. Door deze beter met elkaar te laten samenwerken ontstaat één samenhangend digitaal geheel dat efficiënter werkt en gebruiksvriendelijker is voor alle doelgroepen.

Daarnaast wordt de informatiearchitectuur van hockey, be grondig herbekeken. De website moet evolueren naar een duidelijke, gebruiksvriendelijke structuur die vertrekt vanuit de belangrijkste noden van de verschillende doelgroepen, zoals spelers, ouders, clubs en officials.

STRATEGISCHE DOELSTELLING



Hockey Vlaanderen ontwikkelt een digitale strategie met als doel opleidingen, communicatie, administratie en data-analyse te professionaliseren. Deze vijfde strategische doelstelling digitaal groeien is overkoepelend en wordt geïntegreerd binnen alle andere strategische doelstellingen van de organisatie.

De vierde prioriteit is de vernieuwing van het Hockey Umpire-platform. Dit platform speelt een belangrijke rol voor scheidsrechters en moet evolueren naar een modern, mobielvriendelijk en toekomstgericht systeem dat beter geïntegreerd is met andere digitale tools binnen het hockeyecosysteem.

Naast deze vier prioriteiten wordt ook verder ingezet op een beter gebruik van data en op de verkenning van nieuwe technologieën, waaronder artificiële intelligentie, om de werking van de federatie en de dienstverlening naar clubs en leden verder te versterken.

GEFASEERDE IMPLEMENTATIE

De uitvoering van de digitale strategie gebeurt gefaseerd. In een eerste fase ligt de focus op het versterken van de basis: het stroomlijnen van interne tools, het opstarten van het traject voor een nieuwe website en app, en het uitwerken van de vernieuwing van het arbitrageplatform. In een volgende fase volgen onder meer de lancering van de nieuwe website en mobiele app, de introductie van dashboards voor data-analyse en de eerste toepassingen van AI binnen de organisatie. Op langere termijn moet dit leiden tot een volledig geïntegreerd digitaal ecosysteem waarin alle tools en systemen met elkaar verbonden zijn.

EEN TOEKOMSTGERICHTE DIGITALE FEDERATIE

Met deze digitale strategie wil de Vlaamse Hockey Liga de huidige versnippering omvormen tot een samenhangend en toekomstgericht digitaal landschap. Door te investeren in betere integratie van systemen, gebruiksvriendelijke digitale tools en een beter gebruik van data kan de federatie haar groei ondersteunen en de dienstverlening aan clubs en leden versterken. De strategie vormt daarmee een belangrijke stap naar een moderne, efficiënte en inclusieve hockeyfederatie die klaar is voor de uitdagingen van de toekomst.

**03 — BELEIDS-
FOCUSSEN**

BELEIDSFOCUS *KANSENGROEPEN*



URBAN HOCKEY

Vertrekkend vanuit de missie om iedereen de kans te geven de hockeysport te beleven, wil de Vlaamse Hockey met het project Urban Hockey kwetsbare kinderen, jongeren en volwassenen op een duurzame manier laten kennismaken met hockey, dicht bij hun eigen omgeving. De beleidsfocus op kansengroepen sluit volledig aan bij de doelstelling van Hockey Vlaanderen om het aanbod te verbreden en nieuwe doelgroepen aan te spreken. In de beleidsperiode 2021-2024 lanceert Hockey Vlaanderen jaarlijks één innovatief project dat het aanbod verbreedt en / of een nieuwe doelgroep bereikt. Urban Hockey werd in dat kader als beleidsfocus ingediend. In de beleidsperiode 2025-2028 wordt dit project verdergezet onder de noemer Hockey Community verruimen.

Urban Hockey valt onder de volgende strategische en operationele doelstellingen:

- **SD03:** In Vlaanderen krijgt iedereen de kans actief kennis te maken met de hockeysport.
- **OD 3.2:** Via diverse projecten stimuleert Hockey Vlaanderen specifieke doelgroepen om actief deel te nemen aan de hockeysport.
KPI: Oprichting van tien wijkhockeyclubs met een minimale aangroei van 500 leden.

In 2025 werden de volgende acties ondernomen in het kader van Urban Hockey:

- Meer dan 360 kinderen en jongeren speelden wekelijks Urban Hockey;
- Deelname was mogelijk op 17 locaties, verspreid over de steden Gent, Antwerpen, Mechelen, Genk en Leuven.

STICKCLUSIEF

Vanuit haar diversiteitsstreven heeft Hockey Vlaanderen de ambitie om hockey toegankelijker te maken voor G-sporters. Hockey, indien nodig, in een aangepaste vorm, moet overal gespeeld kunnen worden, op een zeer laagdrempelige manier en toch met de nodige uitdaging.

De beleidsfocus op kansengroepen sluit volledig aan bij de doelstelling van Hockey Vlaanderen om het aanbod te verbreden en nieuwe doelgroepen aan te spreken. Het is de taak van Hockey Vlaanderen om te kijken hoe de drempels verlaagd kunnen worden door een aanbod te creëren voor G-sporters in een vertrouwde, veilige omgeving. Het aanbod moet aansluiten bij de leefwereld van deze doelgroep en moet dus aangepast zijn aan de beperking van het individu. Stickclusief valt onder de volgende strategische en operationele doelstellingen:

- **SD03:** In Vlaanderen krijgt iedereen de kans actief kennis te maken met de hockeysport.
- **OD 3.2:** Via diverse projecten stimuleert Hockey Vlaanderen specifieke doelgroepen om actief deel te nemen aan de hockeysport.
KPI 1: Groei van 25% in aantal G-Hockey leden
KPI 2: Uitwerken van Unified Hockey
KPI 3: Oprichting van 2 extra G-Hockeywerkingen per jaar.

In 2025 werden de volgende acties ondernomen in het kader van Stickclusief:

- **16 kijkwijzers** uitgewerkt voor trainers en coaches
- Onderzoek gedaan voor uitwerken van 'Unified Hockey'
- Een **promotiefilmpje / testimonials** ontwikkeld voor meer visibiliteit

BELEIDSFOCUS RATIONALISATIE



INSPIRATIESESSIES DUURZAAMHEID & HOCKEY



HOCKEY (SPORT) KOMPAS DUURZAAMHEID

In februari 2025 ging het project Kompas Duurzaamheid Sport officieel van start. Sindsdien zijn er, in samenwerking met de zes deelnemende federaties en met ondersteuning van Route 2030, al aanzienlijke stappen gezet. Het traject is opgezet als een co-creatief proces, waarin de federaties Wind & Watersport, Sneeuwsport, Rugby, Triatlon, Golf Vlaanderen en Hockey Vlaanderen actief meewerken. Samen met Route 2030 en ontwikkelaar Naverco wordt er stap voor stap gewerkt aan een instrument dat niet alleen beleidsmatig waardevol is, maar ook praktisch inzetbaar voor clubs en hun leden.

Het Sport Kompas Duurzaamheid sluit aan bij de strategische en operationele doelstellingen van Hockey Vlaanderen:

- **SD04:** Hockey Vlaanderen neemt jaarlijks gerichte initiatieven om de vier kernwaarden van de hockeysport, fair play, een veilig sportklimaat, duurzaamheid en goed bestuur, te bewaken en te respecteren.
 - **OD4.1:** Hockey Vlaanderen ondersteunt de clubs bij het vaststellen van duurzaamheidsdoelstellingen en bij de implementatie van concrete duurzaamheidsprojecten.
- KPI:** Implementatie van het Hockey Kompas bij alle clubs tegen eind 2026.

In 2025 werden de volgende acties gepland in het kader van Sport Kompas Duurzaamheid:

- **Inspiratiesessies Duurzaamheid & Hockey:** één sessie georganiseerd om clubs te inspireren en bewust te maken van duurzaamheidsinitiatieven.
- **Ontwikkeling van de digitale tool:** de digitalisering van het Kompas en de menukaarten in een online tool vormt een belangrijke bouwsteen van het project. Deze tool stelt federaties en clubs in staat hun eigen duurzaamheidsdoelen te formuleren, op te volgen en te communiceren. De oplevering is voorzien in maart 2026.
- **Lerend Netwerk** Het eerste lerend netwerk vond plaats op 4 november 2025. Tijdens deze bijeenkomst stond onder andere een preview van de tool op het programma.

BELEIDSFOCUS *INNOVATIE*



MASTER PLAN FAIR PLAY

Respect en fair play, maar ook ethiek, solidariteit en tolerantie vormen de kern van onze sport. Deze waarden zijn essentieel en moeten te allen tijde behouden en verdedigd worden. Hockey Vlaanderen vzw draagt dan ook mee de verantwoordelijkheid voor de promotie van deze belangrijke educatieve principes. Om deze waarden te vrijwaren, zetten we in op verschillende sensibiliseringscampagnes en ons jeugdsportreglement.

Het Master Plan Fair Play sluit aan bij de strategische en operationele doelstellingen van Hockey Vlaanderen:

- **SD04:** Hockey Vlaanderen neemt jaarlijks gerichte initiatieven om de vier kernwaarden van de hockeysport, fair play, een veilig sportklimaat, duurzaamheid en goed bestuur, te bewaken en te respecteren.
- **OD4.4:** Elke wedstrijd wordt gekenmerkt door sportief gedrag op en naast het veld

KPI: Masterplan Fair Play uitvoeren

De acties die in 2025 werden uitgevoerd, omvatten onder andere:

- Gerichte communicatiecampagnes over respectvol gedrag, positief supporteren en het belang van sportiviteit op en naast het veld;
- Organisatie van workshops, waaruit gedragscodes zijn voortgekomen;
- Ontwikkeling van e-learnings en fair play-spellen om kinderen en jongeren bewust te maken van fair play;
- Aanpassingen in het wedstrijdsysteem Sportlink (in ontwikkeling) met functionaliteiten om gedrag op en rond het veld te monitoren;
- Een fair play-ouderproject om ouders te sensibiliseren over hun gedrag langs de zijlijn.

Met deze acties wil Hockey Vlaanderen niet alleen reageren wanneer er problemen ontstaan, maar vooral proactief bouwen aan een sportcultuur waarin respect, veiligheid en plezier centraal staan. Zo blijft hockey een sport waarin iedereen zich welkom voelt en waar fair play geen slogan is, maar een dagelijkse praktijk.

BELEIDSFOCUS *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 Hockey Vlaanderen de kans om trainers warm te maken om zich (verder) op te leiden.

De verschillende elementen van de Coach Academy 2.0 kennen een link met enkele specifieke doelstellingen uit ons strategisch plan en zijn gelinkt aan 'SD02 – Kwaliteit bevorderen'.

De acties die in 2025 werden uitgevoerd, omvatten onder andere:

- Organisatie **4 inspiratiedagen georganiseerd** op 4 verschillende clubs zijde Keerbergen, Aalst, Herakles en Rotselaar
- In totaal **53 trainers / coaches bereikt**
- **Opstart community** via whatsapp om kennis uit te delen via digitale meetings
- Gestart met het **afnemen van interviews en filmen** op locaties (waar opleidingen plaatsvonden)



BELEIDSFOCUS *JEUGDSPOORTFONDS*

Vanaf 2025 is de beleidsfocus jeugdsport qua inhoud veranderd. Prioriteit van de beleidsfocus jeugdsport is nu kwaliteit, eerder dan kwantiteit.

Voor de aanpassing van het reglement van Jeugdsportfonds 2025 hebben we enerzijds rekening gehouden met de nieuwe beoordelingscriteria van Sport Vlaanderen, maar ook hebben we de structuur maximaal afgestemd op de 4 pijlers van ons nieuwe beleidsplan 2025-2028.



Het jeugdsportproject zit bijgevolg volledig ingebed in het totale (jeugd)beleid van Hockey Vlaanderen.

Bijna alle clubs binnen Hockey Vlaanderen hebben een jeugdwerking, zijnde 57 van de 58 clubs eind 2025. Deze clubs vormen vanzelfsprekend de belangrijkste groep binnen onze totale federatiewerking.

Om te kunnen deelnemen aan het Jeugdsportfonds legt Hockey Vlaanderen strenge toegangsvoorwaarden op; desondanks ligt de **participatiegraad in 2025 op maar liefst 100%**!

Het jeugdsportproject kent dus een dubbel effect: veel deelnemende clubs en dus een breed draagvlak binnen de liga, én zeer goede resultaten, waardoor de kwantiteit en de kwaliteit van de jeugdwerking stijgt. Clubs worden, door het invoeren van deelnamevoorwaarden, extra gestimuleerd om in te zetten op o.a. het diplomeren van trainers en scheidsrechters.

Door te werken rond de juiste criteria kan Hockey Vlaanderen zo een clubondersteuning op maat bieden.



PIJLER 1 SPELPLEZIER CREËREN

SD1

Alle leden moeten spelplezier kunnen ervaren door op hun niveau en in een geschikte spelvorm wedstrijden te spelen, en dit binnen een redelijke verplaatsing.

Hockey Vlaanderen wil vooral het spelplezier en het ontwikkelen van de hockeyvaardigheden (veel balcontact, eigen inzicht verwerven) centraal zetten. Winnen is hieraan ondergeschikt. Daarom wordt er geen rangschikking opgemaakt bij de jongste jeugd.

In sportclubs met een goed pedagogisch sportklimaat staat de ontwikkeling van jonge sporters centraal en is alles erop gericht het sportplezier te behouden.

De plezierbeleving van jeugdleden en de mogelijkheden voor deze jeugdleden om op elke leeftijd en op elk niveau hun vaardigheden in de sport te ontwikkelen en te verbeteren is ook een van de 5 beoordelingscriteria van de beleidsfocus Jeugdsport.

MULTI SKILLZ FOR HOCKEY

Multi SkillZ for Hockey is een aangepast hockeyprogramma voor 3 tot 5-jarigen dat ervoor zorgt dat de weg naar hockeyclubs op (heel) jonge leeftijd gevonden wordt. De hockeysport wordt al spelenderwijs aangeleerd, wat voor enorm veel spelplezier zorgt bij de jeugdleden.

- 1005 codes aangevraagd waarvan er 747 actief het programma gebruiken
- 275 gebruikers zijn nieuw sinds 2025
- Voor Stick&Ball gaat dit over 108 codes waarvan 82 actief en 57 gestart in 2025
- 20 gebruikers hebben de E-learning doorlopen



PROGRAMMA	MULTI SKILLZ® HOCKEY	STICK & BALL TECHNIEKEN	STICK & BALL E-LEARNING
VTS-Connect (geen data)	actief	actief	actief
C2C-platform	1005	108	32
Actief	747	82	30
Niet actief	258	26	2
Toegang 2025	275	57	20



GROEI U6 LEDEN

In ons huidige beleidsplan hebben we, onder de strategische doelstelling: Hockey community verruimen, gedefinieerd dat we een **groei van 30% in de categorie U6 willen realiseren tegen 2028**.

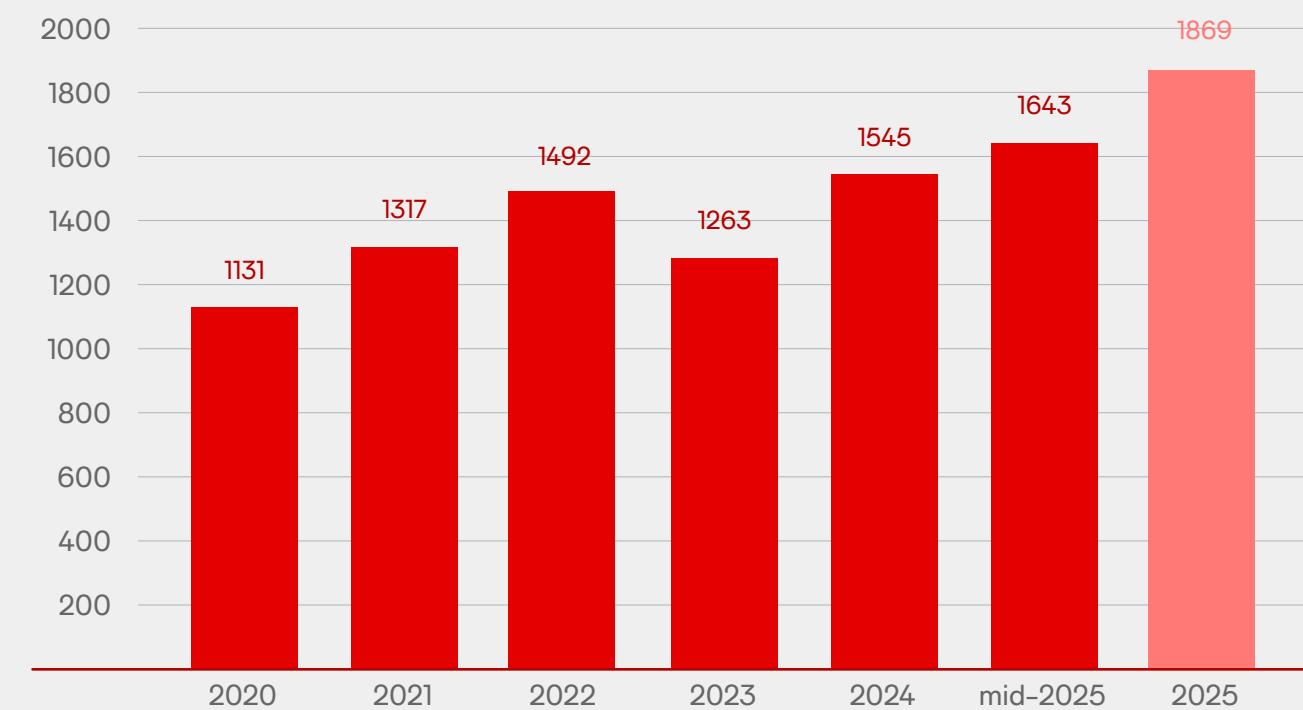
COHESIE, SFEER EN INTEGRITEIT

Kinderen willen het gevoel hebben ergens bij te horen. Onderlinge betrokkenheid en zorgen voor elkaar moeten bewust ontwikkeld worden.

Om die reden willen we clubs belonen die hier extra aandacht aan besteden. Ze kunnen dit bijvoorbeeld doen door het organiseren van niet-hockey gerelateerde activiteiten, die ervoor zorgen dat de jeugdleden elkaar beter leren kennen.

- In **43 clubs** werden er **niet-hockey gerelateerde activiteiten** georganiseerd en gerapporteerd.

U6 LEDEN



→ Eind 2025 hadden we 1.869 U6-leden, zijnde een **stijging van 324 leden oftewel 21%** ten opzichte van 2024.

PIJLER 1 SPELPLEZIER CREËREN



BETROKKENHEID EN INSPRAAK

Bijkomend willen we clubs aanmoedigen om jongeren en hun ouders te betrekken bij de werking van de club. Het kennen van hun wensen en behoeften kan bijdragen tot goede ideeën, nieuwe vrijwilligers en minder drop-out.

Clubs die een '**jongerenraad**' hebben of op poten zetten, alsook clubs die **actief zetelen in het Hockey Vlaanderen Youth Panel** en / of deelnemen aan activiteiten georganiseerd onder deze noemer, scoren hier punten.

Het organiseren van **infovergaderingen voor de ouders** rond wederzijdse verwachtingen en manier van werken zal via het Jeugdsportfonds eveneens worden beloond. Op deze manier wordt ook de stem van de ouders binnen de clubwerking gehoord, en kan het beleid maximaal afgestemd worden op alle lagen van het ledenbestand.

- Eind 2025 werden concrete stappen genomen om het Hockey **Vlaanderen Youth Panel** op te richten. **4 jongeren** zetten momenteel hun schouders onder dit project en vormen momenteel het '**kernteam**' van het project Youth Panel en zijn bezig met de structuur, werking, branding etc. om deze entiteit vorm te geven;
- Uit de cijfers van de jeugdsportfondsdossiers blijkt dat slechts **6 clubs** een **jongerenraad** hebben;
- 46 clubs zijn er zich van **bewust** dat het goed en correct **informer**en van ouders heel wat voordelen biedt.



PIJLER 2 *KWALITEIT BEVORDEREN*

SD2

Alle leden kunnen sporten in een club met een kwalitatieve infrastructuur, onder de begeleiding van gediplomeerde trainers & scheidsrechters en deskundige clubmedewerkers

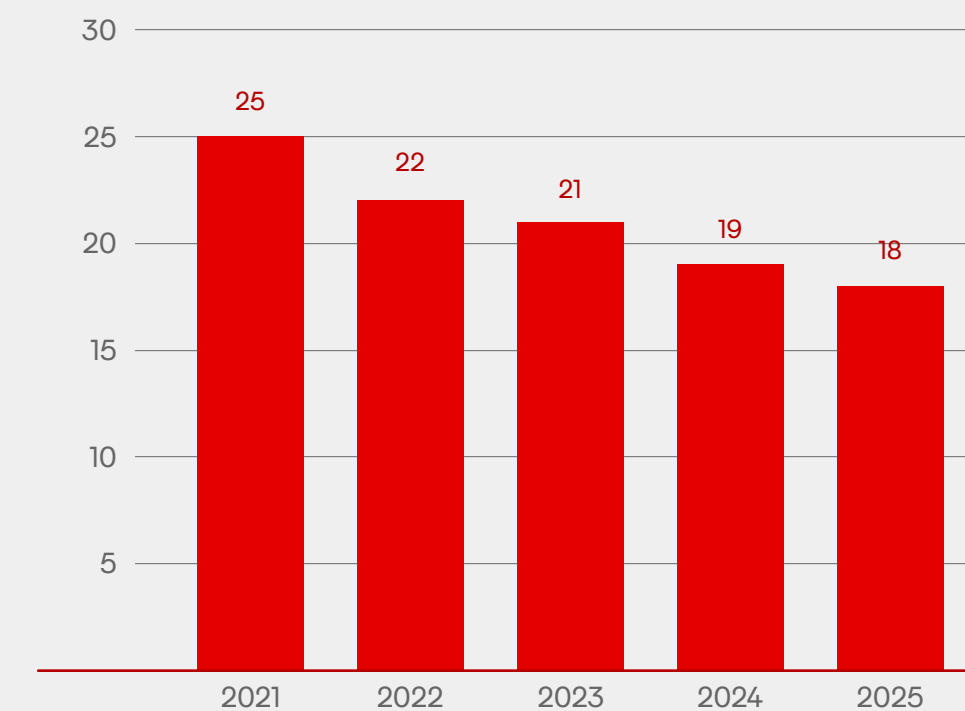
COACH ACADEMY

Door het opleiden van meer trainers én het bijscholen van 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.

GEMIDDELD AANTAL JEUGDLEDEN PER GEDIPLOMEERDE TRAINER

Voor de beleidsperiode 2025-2028 hebben we de doelstelling gezet om gemiddeld **per 20 jeugdspelers één gediplomeerde trainer** te hebben. Via het jeugdsportfonds stimuleren we het opleiden van trainers wat ook zijn effect heeft.

AANTAL JEUGDLEDEN / GEDIPLOMEERDE TRAINER



→ In 2025 hadden we gemiddeld **18 jeugdleden per gediplomeerde trainer**.



DOELSTELLING
NIEUW OPGELEIDEN

Onze doelstelling tegen eind 2028 is het nieuw opleiden van minimum **600 Start2Coach in Hockey, 280 Initiators, 100 Trainer C, 20 Trainer B, 5 Trainer A en 10 TMJ's**. De doelstelling per opleidingsniveau wordt in meer detail toegelicht in onderstaande subhoofdstukken.

A. START2COACH IN HOCKEY

In de loop van 2022 werd de opleiding Aspirant-Initiator opleiding gestopt en werd de opleiding 'Start2Coach in Hockey' toegevoegd, vandaar dat er geen data is van voor 2022. We hebben in 2025 minder Start2Coaches opgeleid omwille van een opleiding die geannuleerd werd.

B. INITIATOR HOCKEY

- Aantal gekwalificeerden: voor de beleidsperiode 2025–2028 mikken we op 280 nieuwe Initiators, wat lager is dan de 325 die we in de vorige beleidsperiode hebben behaald, omdat ondertussen ook de opleiding Trainer C is toegevoegd (in 2023), waar personen ook rechtstreeks kunnen instromen zonder Initiator diploma. Deze Trainer C opleiding zal dus voor een deel cursisten van Initiator kannibaliseren.
- Cursusorganisaties: jaarlijks willen we minimaal 1 initiator opleiding organiseren per provincie. We willen hiermee zoveel mogelijk cursisten de kans geven om ' dicht bij huis' de opleiding te volgen. Daarom is het belangrijk dat er jaarlijks in iedere provincie een opleiding gepland wordt.

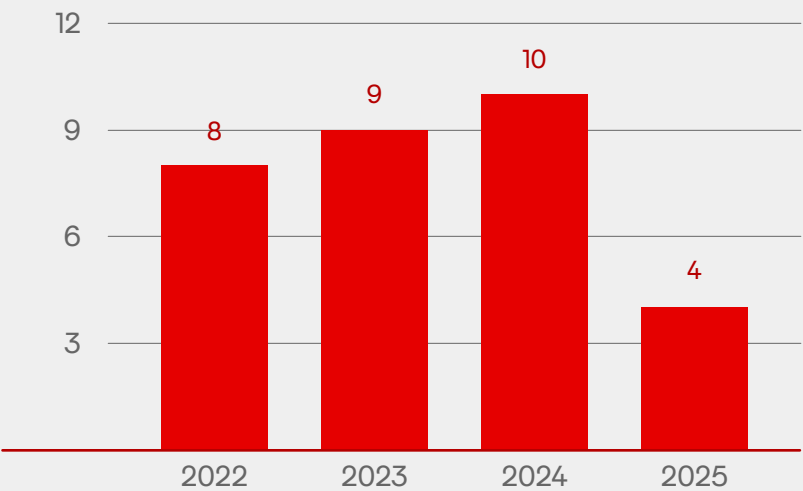
C. TRAINER C

Voor beleidsperiode 2025–2028 hebben we een doelstelling van 100 nieuw opgeleide Trainers C gezet. Gemiddeld komt dit neer op 25 per jaar.

D. TRAINER B HOCKEY

Voor de beleidsperiode 2025–2028 mikken we op **20 nieuwe Trainers B**.

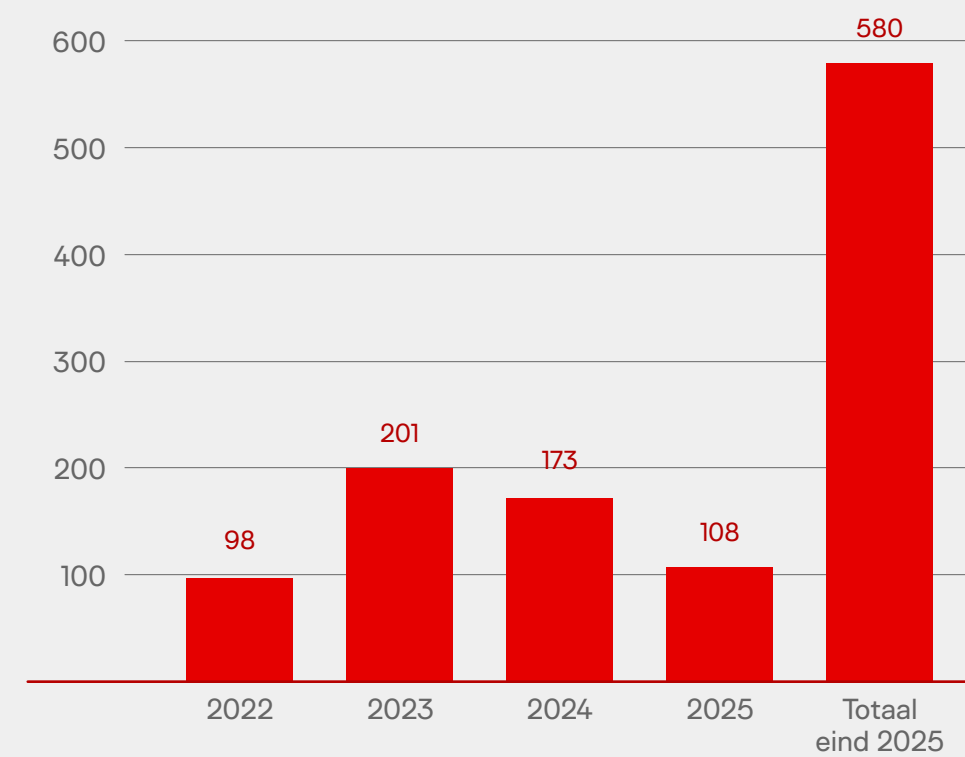
AANTAL
CURSUSORGANISATIES
INITIATOR HOCKEY



- Er stonden **initieel 7 Initiator opleidingen** gepland in heel 2025, waarvan er **3 geannuleerd** werden (Indiana, Hasselt & Victory). Hierdoor komt het totaal op 4 (Geel, Grimbergen, Ninove, en Roeselare)
- Enkel in **Limburg** werd er **geen opleiding** georganiseerd.

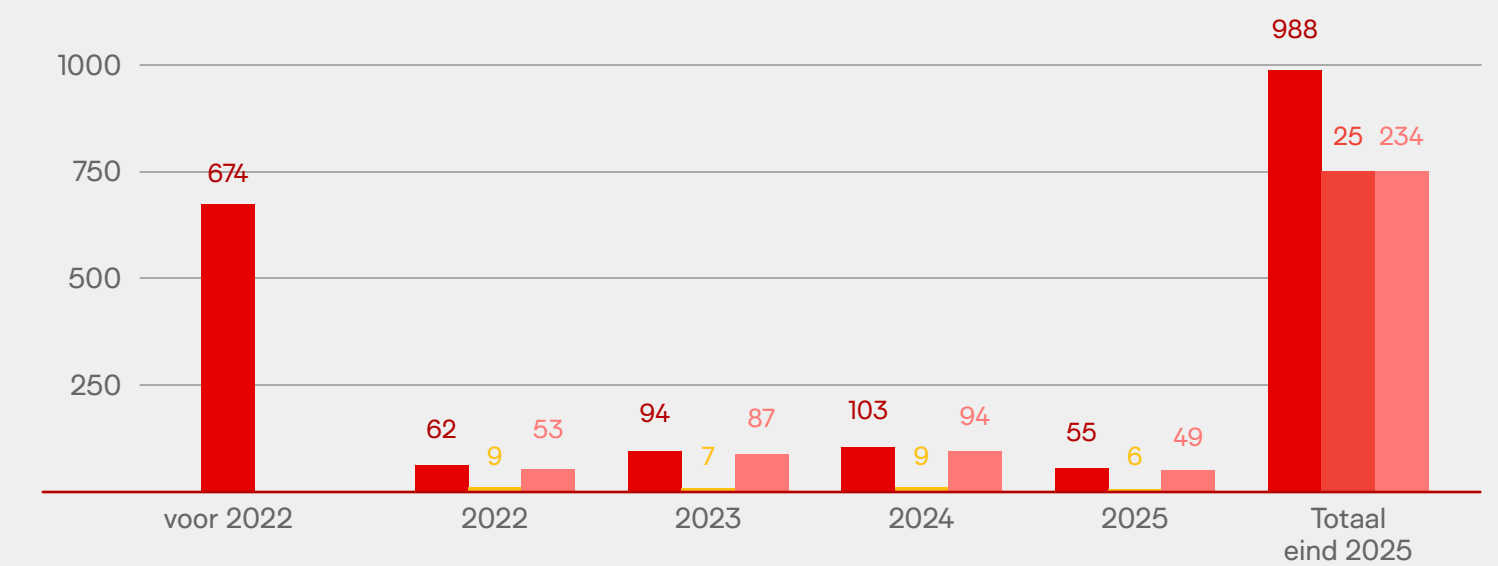


NIEUW OPGELEIDE START2COACH 2022-2025



- In 2025 zijn er **108 Start2Coach-gediplomeerden** bijgekomen
- **1 opleiding werd geannuleerd** en er waren minder inschrijvingen die de daling verklaren.

NIEUW OPGELEIDE INITIATORS 2022-2025

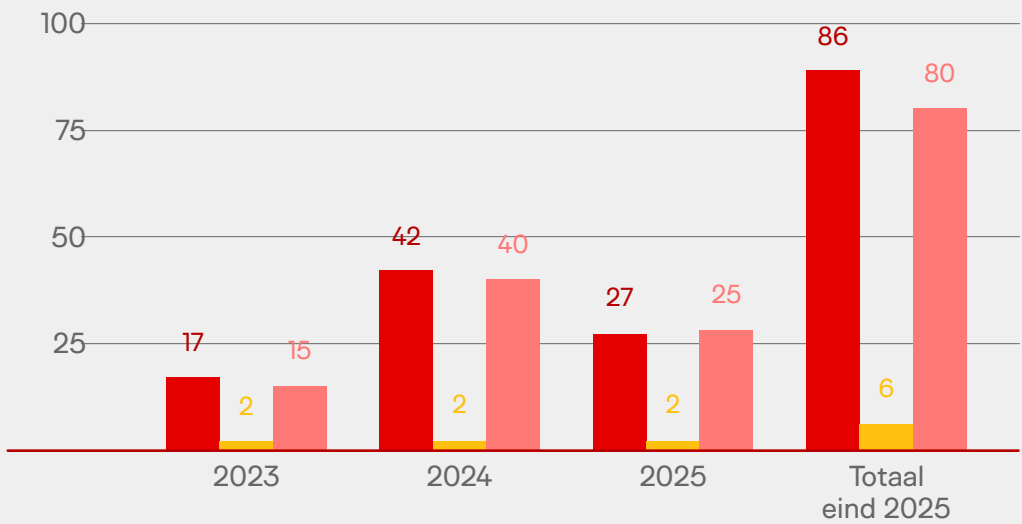


- **49 personen** slaagden voor de opleidingen Initiator en **6 personen** vroegen een assimilatie aan. Dit brengt het totaal op **55 extra Initiator Hockey**.

■ Totaal
 ■ Assimilatie
 ■ Cursusorganisatie



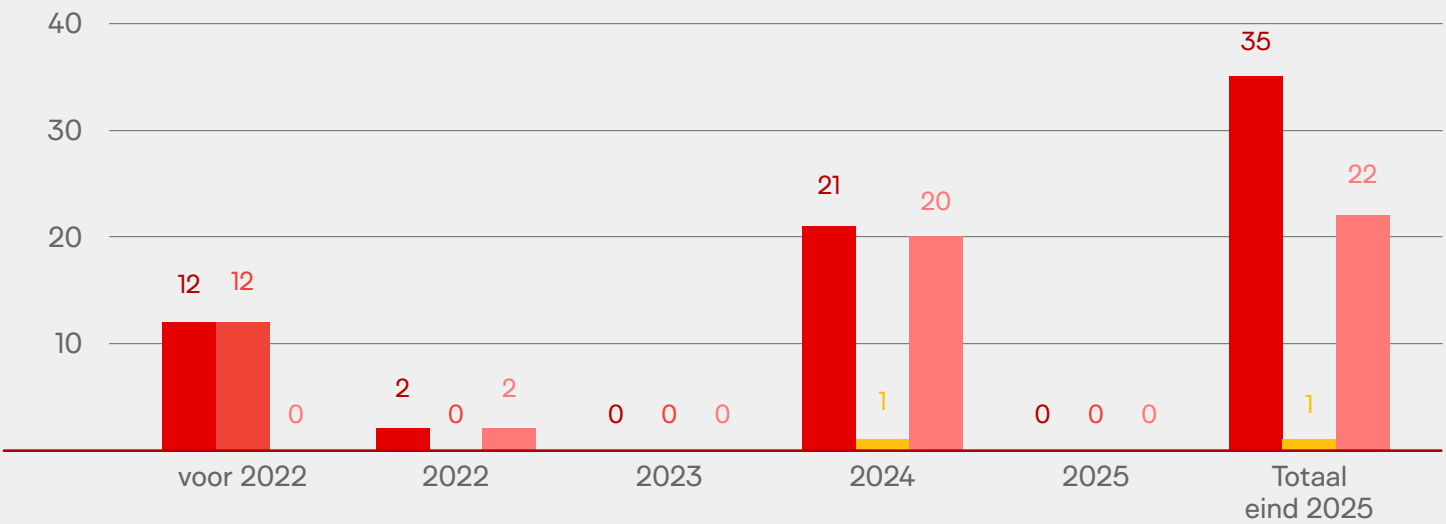
NIEUW OPGELEIDE TRAINER C
2023-2025



→ In 2025 kregen we er **27 Trainers C** bij, waarvan er 25 de cursus volgden en er 2 geassimileerd werden.

Totaal Assimilatie Cursusorganisatie

OPGELEIDE TRAINER B
2023-2025



→ Er kwamen **geen nieuwe Trainers B** bij. Er is in september 2025 een Trainer B gestart, die pas in 2026 afgerond zal worden. **11 cursisten** zitten momenteel in deze opleiding.

Totaal Assimilatie Cursusorganisatie

PIJLER 2 KWALITEIT BEVORDEREN



UMPIRE ACADEMY

Scheidsrechters zijn een essentieel deel van onze sport, het is dan ook enorm belangrijk om blijvend te investeren in deze vrijwilligers en hen te blijven opleiden. Zeker gezien de grote groei en instroom van nieuwe leden in onze sport.

Tegen eind 2028 willen we daarom dat **elke jeugdwedstrijd op een volledig veld (U14-U19) wordt gefloten door 2 gediplomeerde scheidsrechters** (Club Umpire en / of Nationale Scheidsrechter).

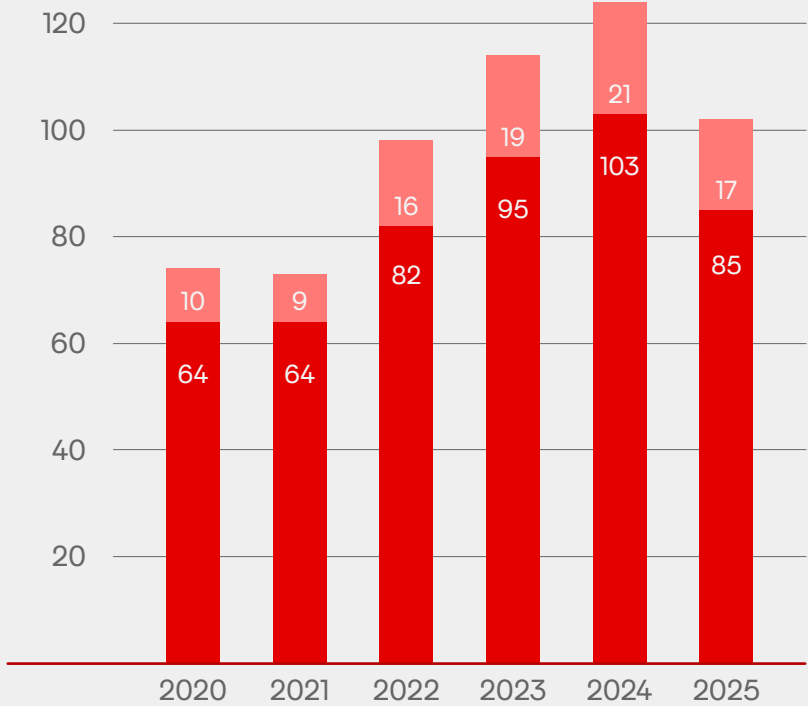
Een belangrijke vaststelling als we naar de cijfers kijken is dat er een duidelijke ondervertegenwoordiging is van meisjes en vrouwen in de arbitrage, zowel bij CU's als Nationale Scheidsrechters; respectievelijk 10% en 15%. Ook in deze beleidsperiode zullen we blijvend aandacht geven aan de vrouwen en meisjes binnen de arbitrage om zo een groter engagement te creëren bij hen om te fluiten.

- **12 vrouwelijke en 81 mannelijke Club Umpires werden opgeleid in 2025.** Positief is ook dat het aantal vrouwelijke Club Umpires procentueel sterker stijgt dan het aantal mannelijke kandidaten;
- **6 bijscholingen** georganiseerd voor **Club Umpire Coaches** (1 blok van 3 bijscholingen in maart 2025 en 1 blok van 3 bijscholing in september 2025);
- **Begeleiding van de CUC** op het veld door een groep van **11 mentors**;
- Verhoogde activatie van Club Umpires in de categorieën U14-U16-U19. Van 1303 Club Umpires op het veld in de eerste ronde van seizoen 2024-2025 gingen we naar 1586 Club Umpire prestaties in de eerste ronde van seizoen 2025-2026. **Een stijging van meer dan 20%!**
- **Terugval van aantal Nationale scheidsrechters** door verwijderen niet-actieve officials uit de statistieken.





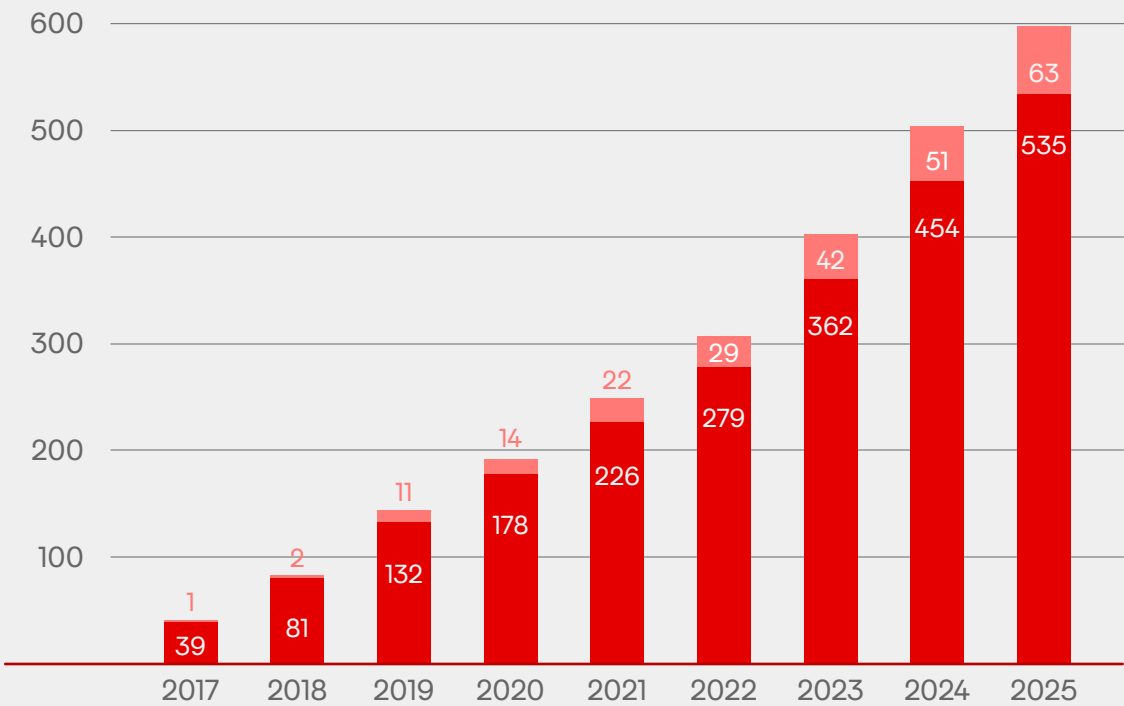
NATIONALE
SCHEIDSRECHTERS
2020-2025



→ Terugval van aantal Nationale Scheidsrechters door verwijderen niet-actieve officials uit de statistieken.

Man Vrouw

CLUB UMPIRES



→ 12 vrouwelijke en 81 mannelijke Club Umpires werden opgeleid in 2025. Positief is ook dat het aantal vrouwelijke Club Umpires procentueel sterker stijgt dan het aantal mannelijke kandidaten.

PIJLER 2 KWALITEIT BEVORDEREN



CLUB MANAGER ACADEMY

Clubbestuurders die een duidelijk aantoonbare verantwoordelijke functie in het kader van de jeugdwerking uitoefenen, en die deelnemen aan specifieke bijscholingen of (sessies van) Hockey Congres / Hockey Academy Day die qua thema duidelijk in het kader staan van de jeugdwerking, zullen worden beloond.

Volgend resultaat werd bereikt in 2025:

- Succesvol **Hockey Congres** met **44 aanwezige clubs**
- **167 clubdeelnames** aan in totaal **15 georganiseerde bijscholingen** in de Club Manager Academy

Ook aanwezigheid van dergelijke clubbestuurders op de **secretarissenmeeting, Algemene Vergadering en Buitengewone Algemene Vergadering** levert punten op. Deze vergaderingen zijn zeer belangrijke overleg- en ontmoetingsmomenten waar voornamelijk informatie met betrekking tot de jeugdleden wordt gedeeld. Om de kwaliteit van de jeugdwerking te waarborgen, is het uitermate belangrijk dat de clubs aanwezig zijn op deze vergaderingen.

De aanwezigheidsgraad op deze belangrijke vergaderingen lag ook in 2025 weer erg hoog:

- **Secretarissenmeeting** (39 / 58 clubs = **67%**)
- **Algemene Vergadering** (39 / 58 clubs = **67%**)
- **Buitengewone Algemene Vergadering** (42 / 58 clubs = **72%**)

PIJLER 3
HOCKEY
COMMUNITY
VERRUIMEN



PIJLER 3 *HOCKEY COMMUNITY VERRUIMEN*





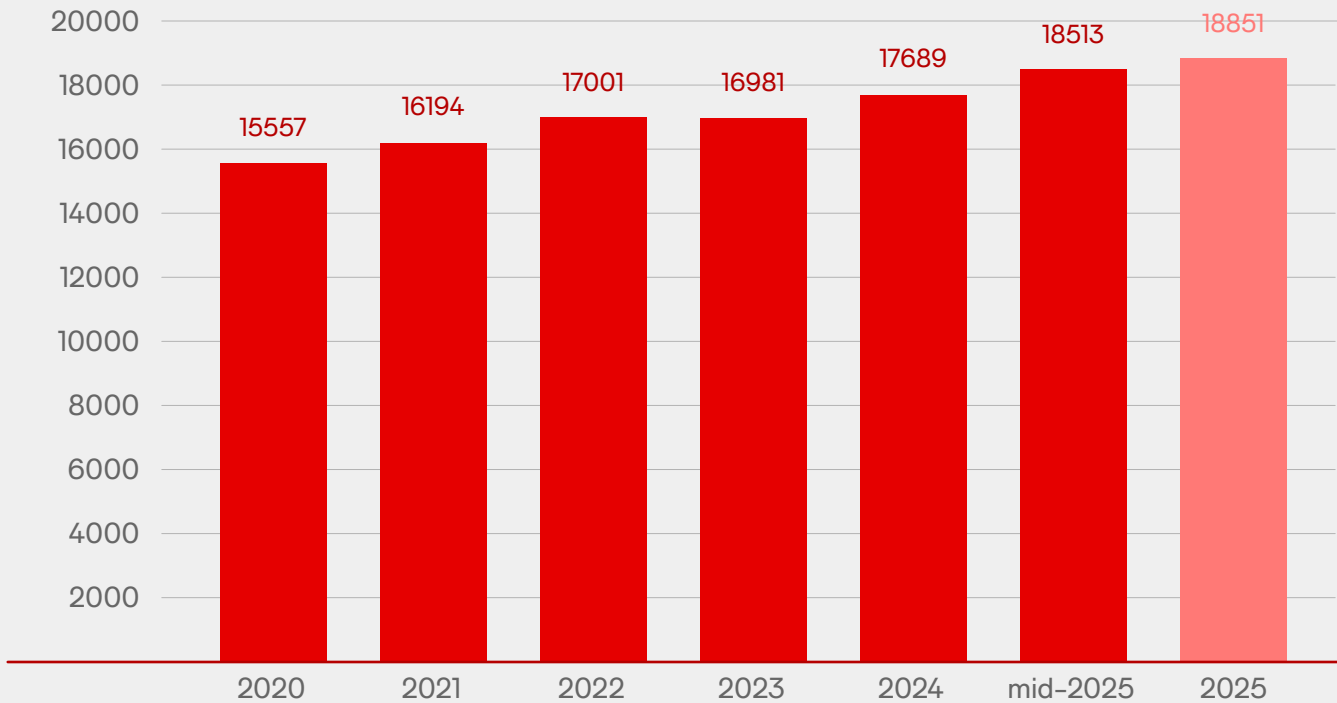
SD3

In Vlaanderen krijgt iedereen de kans om actief kennis te maken met de hockeysport

JEUGDLEDEN

Voor beleidsperiode 2025-2028 hadden we een verdere groei naar 35.000 leden vooropgesteld, wat een groei van 12% zou betekenen ten opzichte van eind 2024.

JEUGDLEDEN



- Eind 2025 was het ledenbestand al verder gegroeid naar 32.880 leden, waarvan 18.851 jeugdleden en 14.029 volwassenen
- Groei van 6% gerealiseerd ten opzichte van eind 2024

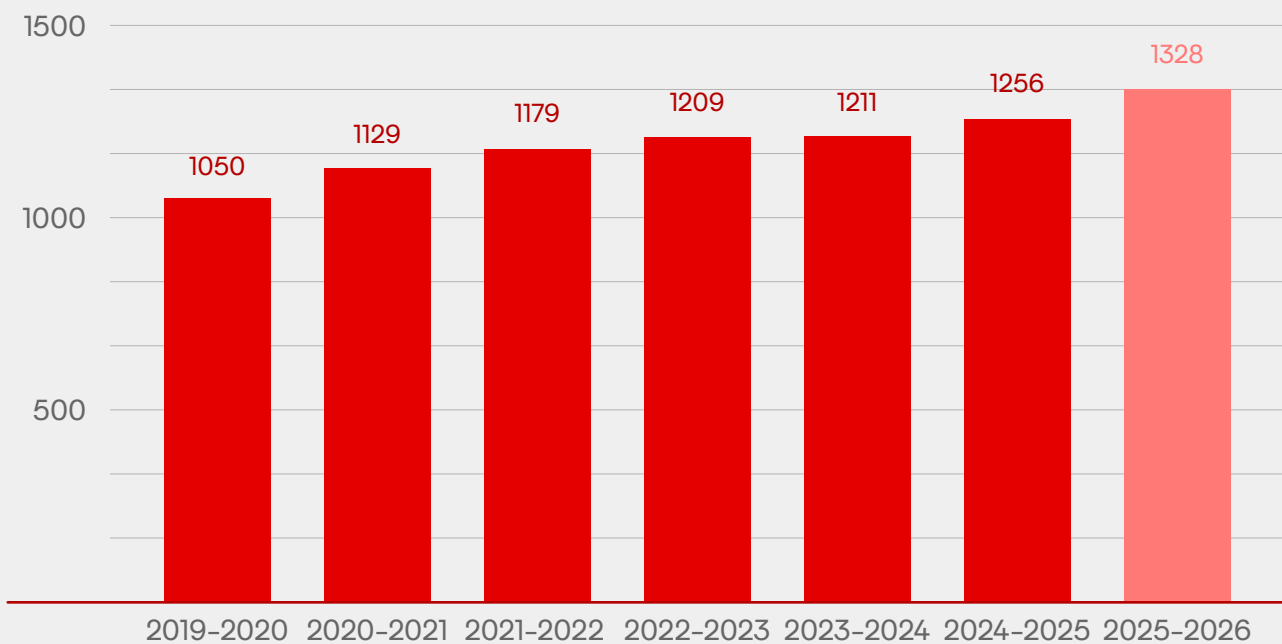


JEUGDTEAMS IN COMPETITIE

Als Hockey Vlaanderen willen we volwaardige jeugdcompetities uitbouwen waarbij elke speler voldoende speelgelegenheid kan vinden op zijn / haar niveau en

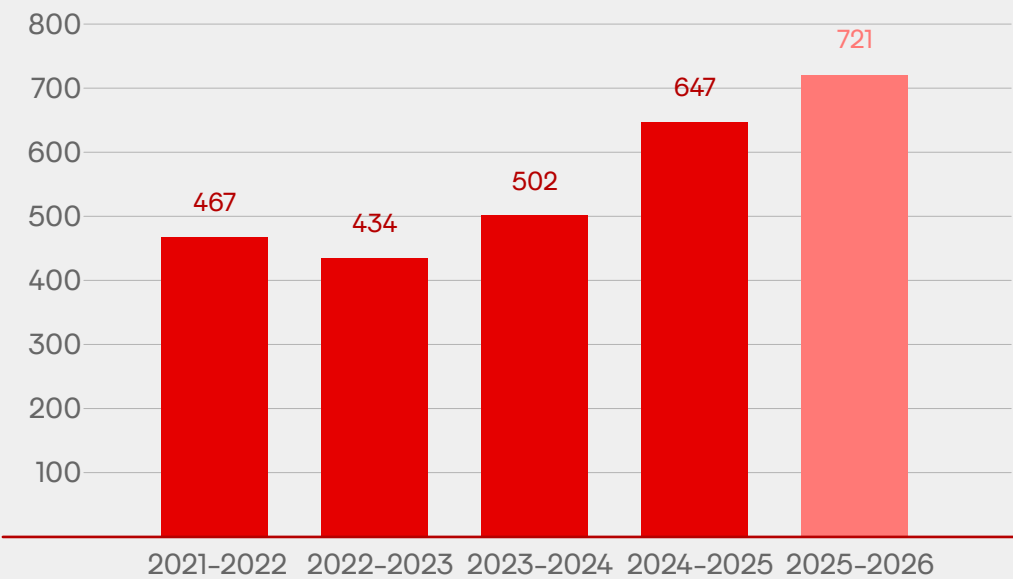
zodoende maximaal spelplezier kan beleven. Een ander belangrijk onderdeel van het nieuwe beleidsplan 2025-2028 is om zaalhockey meer te ontwikkelen, zodat we een completer aanbod hebben gedurende het ganse jaar.

JEUGDTEAMS IN OUTDOOR COMPETITIE



- Tussen seizoen 2019-2020 en 2024-2025 een **stijging** was van **206 teams**, wat overeenkwam met **20%**
- In de eerste ronde van seizoen 2025-2026 zaten we aan **1.328 jeugdteams**, wat een mooie **groei** is van **6%** ten opzichte van 2024-2025.

JEUGDTEAMS IN INDOOR COMPETITIE



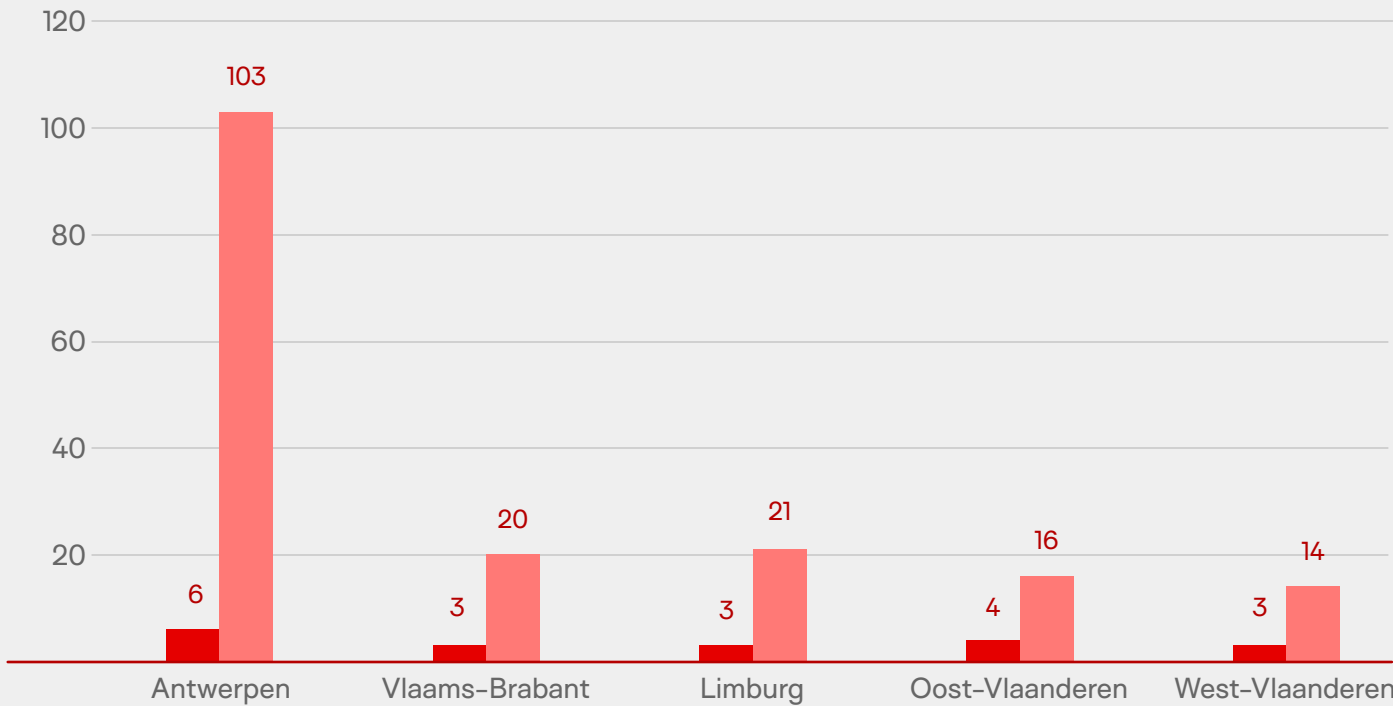
- In seizoen 2025-2026 konden we een **groei van maar liefst 11%** optekenen wat jeugdteams in de Indoor competitie betreft.



G-HOCKEY

Via het Jeugdsportfonds trachten we clubs te motiveren om samen te werken met **kansengroepen** en dan meer specifiek **G-hockey en kansarmen**. Ook hier liggen de ambities zeer hoog en streven we naar een groei van 25% in aantal G-Hockey leden en de oprichting van 2 extra G-Hockeywerkingen per jaar.

AANTAL G-WERKING / LEDEN PER PROVINCIE



- Een lichte **stijging naar 174 G-Hockeyleden**, een verhoging van 6%
- 19 clubs met een G-werking:
 - Antwerpen** 103 leden – **6 clubs**
 - Vlaams-Brabant** 20 leden – **3 club**
 - Limburg** 21 leden – **3 clubs**
 - Oost-Vlaanderen** 16 leden – **4 clubs**
 - West-Vlaanderen** 14 leden – **3 clubs**

Aantal G-werkings Leden

PIJLER 3 HOCKEY COMMUNITY VERRUIMEN



KANSARMEN

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, ...

Ook als federatie besteden we hier veel aandacht aan in de vorm van **Urban Hockey** waarvoor we een dossier hebben ingediend onder de focus kansengroepen.

Aan het einde van deze **beleidsperiode 2025-2028** streven we naar de oprichting van **10 wijkhockeyclubs** met in totaal van **500 leden** (over de 10 wijkhockeyclubs) die deelnemen aan een **toegankelijke wijkcompetitie** in hun eigen omgeving.

- Meer dan **360 kansarme** kinderen hebben in 2025 kennis kunnen maken met hockey;
- Op **17 locaties** te Gent, Antwerpen, Mechelen, Leuven, en Genk konden ze participeren.

PROMOTIONELE ACTIVITEITEN

Via het **Push4Hockey** project beoogden we om jaarlijks **minstens 12.500 jongeren te bereiken** en hierbij **75% van onze clubs actief te betrekken**. Voor dit project werken we vooral samen met scholen, universiteiten, hogescholen en MOEV.

- Ruim 17.200 kinderen en jongeren bereikt via activiteiten georganiseerd door de hockeyclubs in het kader van Push4Hockey.



PIJLER 4 WAARDEN VERSTERKEN



PIJLER 3 *WAARDEN VERSTERKEN*

SD4

Hockey Vlaanderen neemt elk jaar gerichte initiatieven die de 4 basiswaarden waarmee ze de hockeysport vereenzelvigt (fair play, veilig sportklimaat, duurzaamheid en goed bestuur) helpen te bewaken en respecteren.

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 Hockey Vlaanderen 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. Deze dragen immers bij tot een kwalitatieve jeugdwerking.

De **doelstelling** die we vooropgesteld hebben is dat Hockey Vlaanderen jaarlijks **gerichte initiatieven** neemt die **4 basiswaarden**, waarmee ze de hockeysport vereenzelvigt, (**fair play, veilig sportklimaat, duurzaamheid en goed bestuur**), helpt te bewaren.



FAIR PLAY OUDER

Nadruk wordt gelegd op Fair Play en dit vooral ook bij ouders. Via ons Fair Play Ouder (FPO) 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.

- 34 clubs actief deel aan het Fair Play Ouder project, dit is 61% van de 56 Hockey Vlaanderen clubs die jeugdcompetitie spelen
- 22 clubs werken passief mee door het sensibiliseringsmateriaal op te hangen
- In totaal zijn er 631 Fair Play Ouders
- Onze mascotte Sporty bracht in 2025 maar liefst 10 bezoeken.

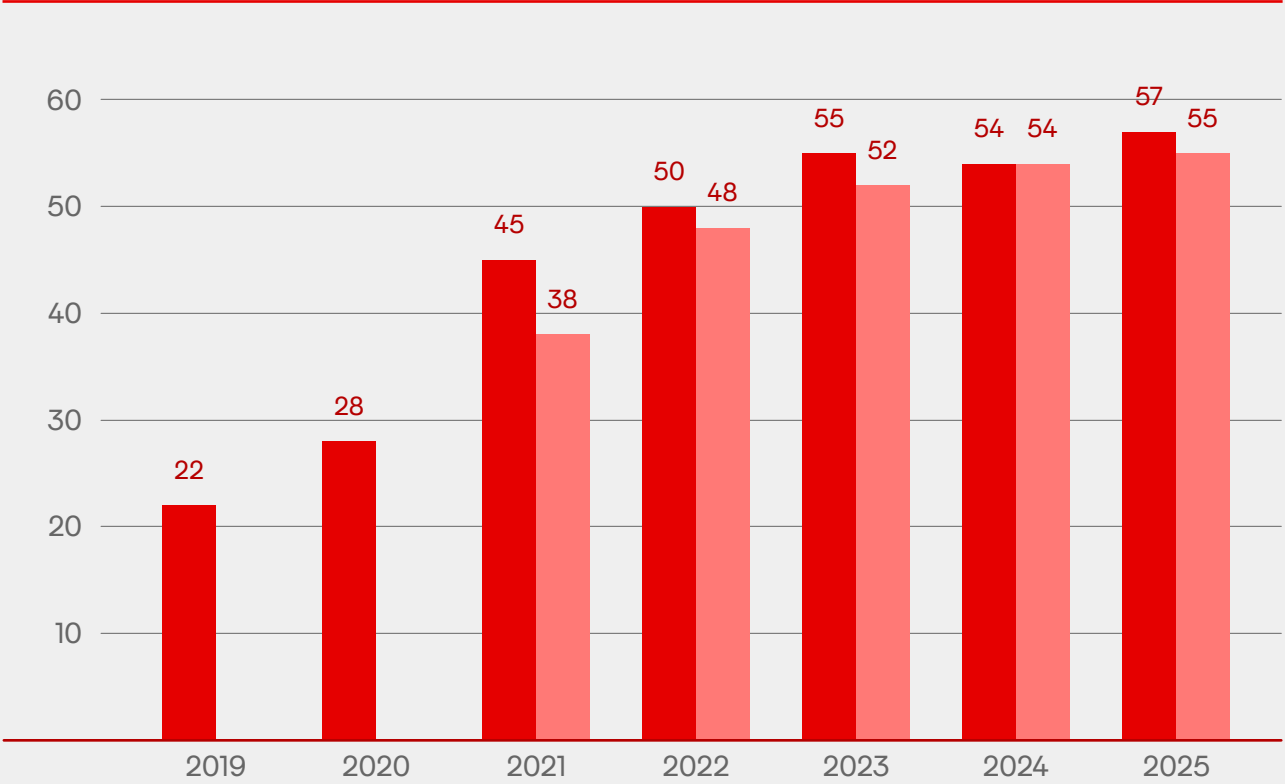
CLUB-API'S

Veiligheid en integriteit zijn zeer belangrijk binnen onze hockeysport. We zijn dan ook bijzonder fier te kunnen rapporteren dat momenteel maar liefst ruim 98% van onze clubs met een jeugdwerking een officieel opgeleide club-API heeft.

Via het Jeugdsportfonds motiveren we hockeyclubs om mee te werken aan een veilige sportomgeving door gebruik te maken van het Trustan meldingssysteem.

- 54 clubs werken met het Trustan Meldingssysteem.

(GEDIPLOMEERD) CLUB-API



- 11 clubs volgde de bijscholing uitwisseling club-API's
- 55 clubs hebben een gediplomeerde club-API
- 6 bijscholing(en) werden georganiseerd in de Ethics Academy met 58 deelnemende clubs in totaal verspreid over de verschillende sessies

PIJLER 4 WAARDEN VERSTERKEN



VEILIG EN GEZOND SPORTEN

Gezien het nieuwe ‘**veilig sporten**’ decreet willen we niet enkel aandacht besteden aan ethisch verantwoord sporten maar ook mee de nadruk leggen op **gezond sporten**. We zijn er ons van bewust dat er nogal te vaak ongezonde snacks worden aangeboden in hockeykantines, dat water niet altijd gratis is, er (soms) te veel alcohol wordt geconsumeerd en roken nog steeds toegelaten wordt. Acties die bovenstaande zaken ten goede komen zullen scoren.

- **47 clubs** geven aan **acties** te organiseren voor een **gezonde sportomgeving**.

DUURZAAMHEID

Sinds 2023 brengen we duurzaamheid onder de aandacht via ons ‘**Hockey Kompas Duurzaamheid**’. Clubs die duurzaamheidsdoelstellingen opnemen in hun beleid, ten voordele van de jeugdwerking, zullen extra punten krijgen.

- **16 clubs** zijn bewust bezig met duurzaamheid aan de hand van ons **Hockey Kompas Duurzaamheid**
- **8 clubs** volgden de **inspiratiesessie Hockey Kompas Duurzaamheid**
- **6 clubs** zijn ingestapt zijn in het **pilootproject** ‘Kompas Duurzaamheid Sport’.



PROJECT *BOOST*

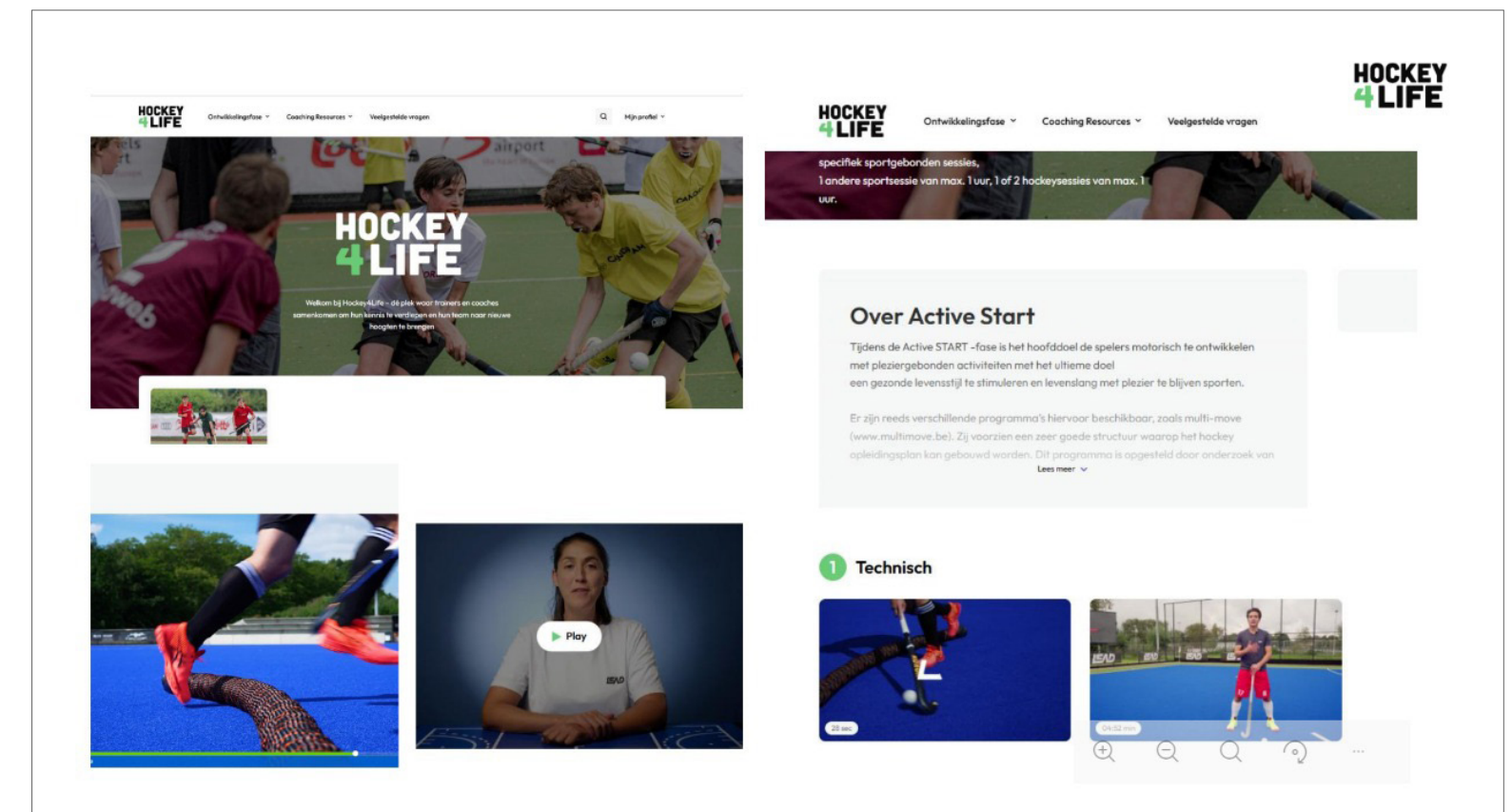
Het Boost project richt zich op de verdere digitalisering en uitbreiding van het 'Hockey4Life'-model in lijn met de visie van Hockey Vlaanderen (Hockey Vlaanderen) en de doelstellingen van het LEAD-platform. Het plan sluit aan bij het streven naar toegankelijkheid, gebruiksvriendelijkheid en verbetering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

Boost valt onder de volgende strategische en operationele doelstellingen:

- SD03: Kwaliteit bevorderen
- OD 2.7: Hockey Vlaanderen actualiseert en digitaliseert haar opleidingsvisie 'Hockey4Life' naar een versie 2.0 (Boost).
- KPI 1: Handige en praktische digitale tool, beschikbaar tegen eind 2026

In 2025 werden de volgende acties gepland in het kader van Boost:

- Verdere afwerking van de onderverdeling en de structuur van de webapp
- Doorontwikkeling van het video- en contentplatform (front- & backend)
- Inhoudelijke verdieping van de Hockey4Life-ontwikkelingslijnen
- Productie en uitbreiding van educatieve videocontent
- Digitale oefenvormen en praktijktoepassing
- Afstemming met topsport en beleidsprioriteiten
- Uniformiteit, branding en communicatie (lopende acties)
- Planning & oplevering



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 Hockey Vlaanderen

Michel KINNEN

- HP Coaching Manager U15–U16
- HP Coaching Manager U18 Boys
- Assistant Coach Manager U21 Boys
- HP Coaching Manager U15–U21 Boys (sinds 1/8/2025)

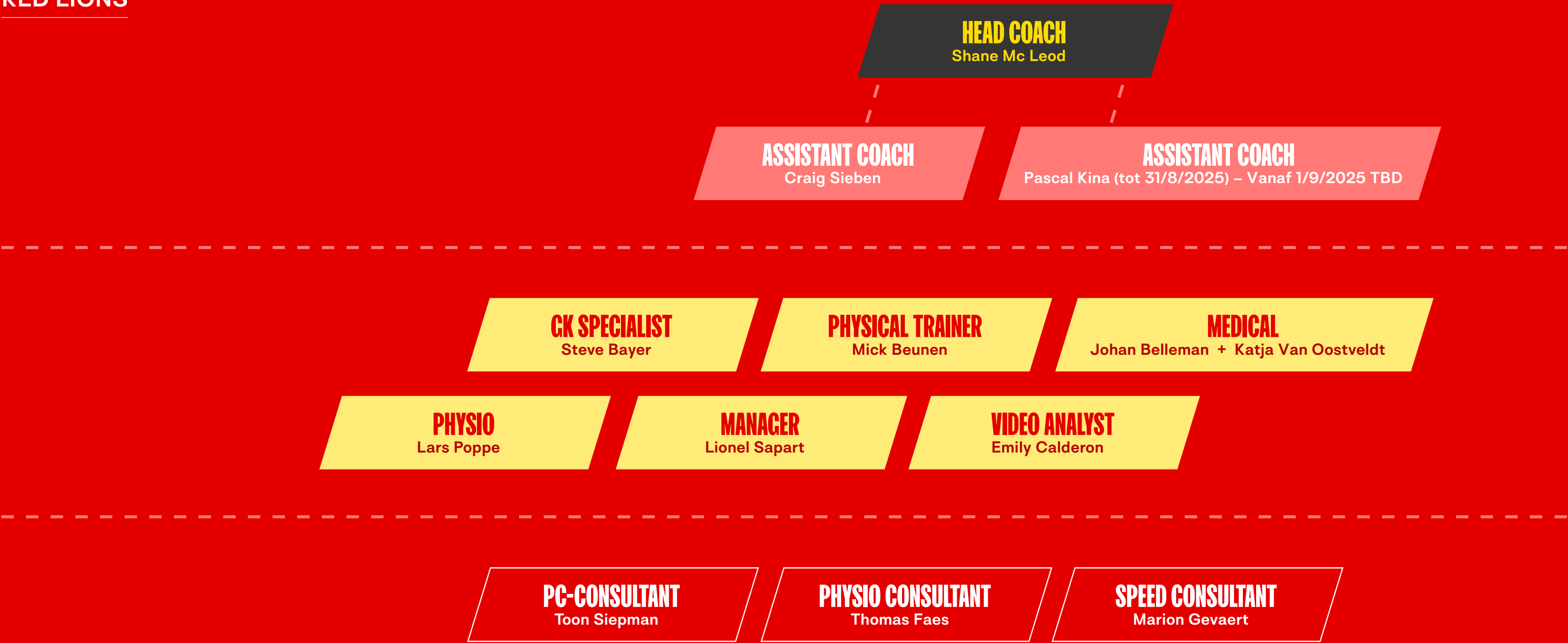
Tim White

- HP Coaching Manager Girls U18–U21
- HP Coaching Manager U15–U21 Girls (sinds 1/8/2025)

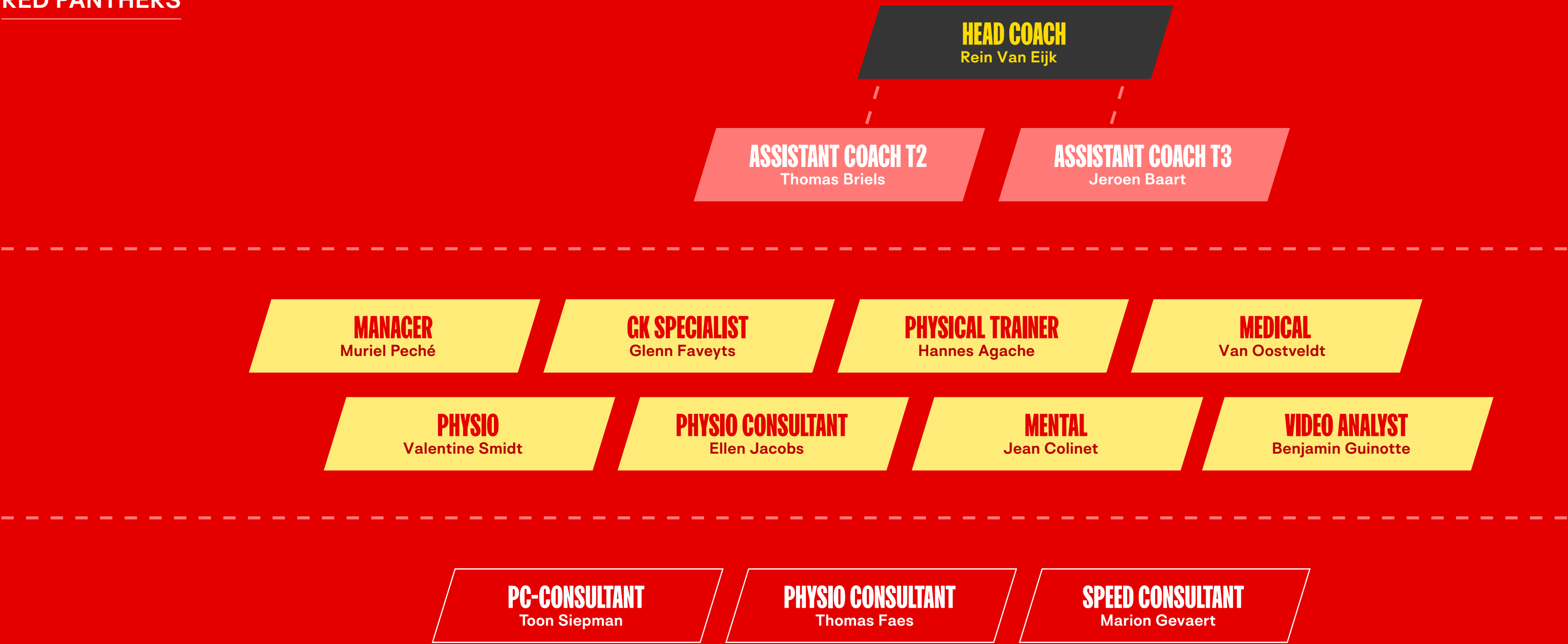
ORGANIGRAM
TOPSPORT KBHB



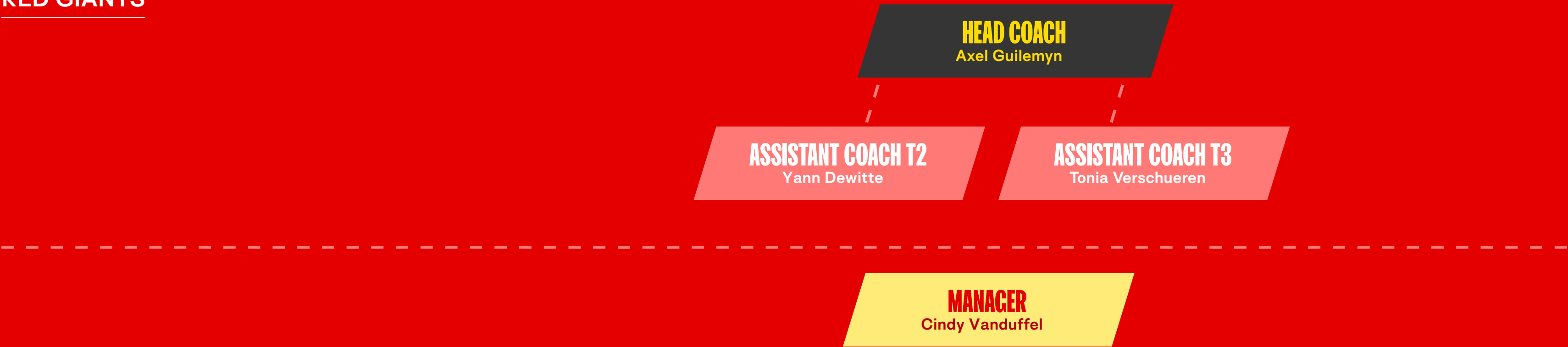
ORGANIGRAM
RED LIONS



ORGANIGRAM
RED PANTHERS



ORGANIGRAM
RED GIANTS



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;

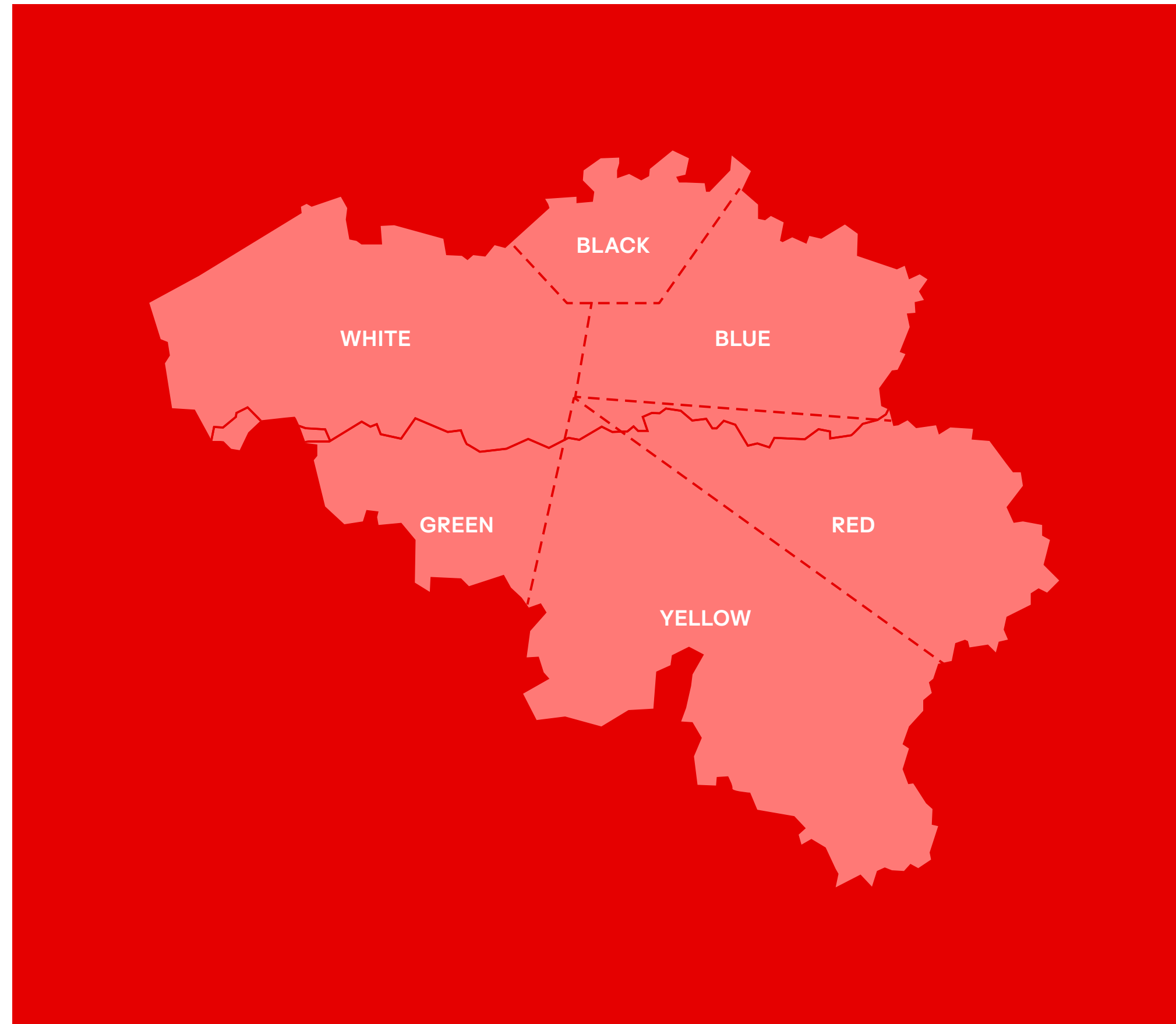
2 TEAMS

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 selectietrainingen
- 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 geëngageerde coaches die talentvolle spelers en speelsters gedurende een jaar begeleiden en hun evoluties constant evalueren.
- 6 goalkeepertrainers die keepers tijdens het District programma continu helpen ontwikkelen en hen permanent evalueren.

- 12 field mentors
Ieder District beschikt over 2 geëngageerde mentors en coaches, 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
- 1 goalkeeper mentor

EXTRA ASSISTANT FIELDCOACHES + ASSISTANT GOALKEEPERCOACHES TIJDENS DE SELECTIETRAININGEN.

2 GOALKEEPERS 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*



WERELD-
RANKING
2

Na de ontgoocheling in Parijs zijn we gestart met een gerichte wederopbouw. Die inspanningen resulteerden in een knappe zilveren medaille in de Pro League, waardoor we met vertrouwen en ambitie toeleefden naar het Europees Kampioenschap. We waren ons echter bewust van de uitdaging in een bijzonder sterke poule met Nederland (winnaar Pro League en nummer 1 van de wereldranglijst) en Spanje (derde in de Pro League en nummer 5 van de wereld). Ons doel was een plaats op het podium, maar dat hebben we uiteindelijk niet kunnen realiseren.

We boekten een overtuigende 10-1 overwinning tegen Oostenrijk, maar verloren met 2-4 van Nederland en met 1-2 van Spanje. Uit de analyse van de wedstrijden en de onderliggende statistieken blijkt dat we voldoende kansen creëren om topteams te verslaan, maar momenteel onvoldoende efficiënt zijn in de afwerking. Daarnaast incasseren we te vaak vermijdbare doelpunten in omschakelmomenten. Het toernooi werd afgesloten met een 2-1 overwinning tegen Engeland en een 7-0 zege tegen Polen.

De eindevaluatie loopt nog, maar de eerste conclusies zijn duidelijk: met gerichte bijsturingen in onze speelwijze en een jaar van consequent en intensief werk geloven we sterk in onze mogelijkheid om volgend jaar op het wereldkampioenschap opnieuw het podium te halen. We sloten het jaar af met een mooie bekroning: winst in de Sultan of Azlan Shah Cup in Maleisië. Het was bijzonder waardevol om het team opnieuw op het podium te zien staan. Die positieve lijn werd doorgetrokken met een sterke start in de Pro League, met twee overwinningen tegen Duitsland en een overwinning en gelijkspel tegen Engeland. Met die fundamenten kijken we ambitieus vooruit naar het thuis-WK in 2026.

RESULTATEN *RED PANTHERS*



WERELD-
RANKING
3

Na een fantastisch jaar in 2024 begonnen de Red Panthers 2025 met een nieuwe coach en staf. Rein Van Eijk, Jeroen Baart en Thomas Briels leidden het team naar de allereerste medaille in de Hockey Pro League: brons en een nieuwe wereldranglijstpositie van nummer 3.

Met hoge verwachtingen gingen we het Europees Kampioenschap in, met de ambitie om een stap verder te zetten en de titel te winnen. Na de poulefase, waarin we twee overwinningen en een gelijkspel tegen Spanje behaalden, eindigden we als poulewinnaar. In de halve finale verloren we echter een spannende wedstrijd van het thuisteam Duitsland na een 1-1 gelijkspel en shoot-out. Ook in de wedstrijd om het brons verloren we van Spanje na shoot-outs, wat opnieuw het cruciale belang van dit aspect van het spel benadrukte.

Tijdens de Hockey Pro League wonnen we verschillende shoot-outs, waarbij Elena Sotgiu vijf shoot-outs tegen Spanje en drie tegen Duitsland stopte. Het jaar sloten we af met vier beslissende overwinningen tegen Engeland en Ierland in de Pro League, waardoor we als eerste de volgende fase van de competitie ingaan.

Met een Olympisch ticket op het spel richten we ons nu op revanche tegen Duitsland en Spanje in Valencia, in februari 2026.

RESULTATEN *RED GIANTS*



2025 was opnieuw een druk en intens jaar voor de Red Giants. Het absolute hoogtepunt van het seizoen was het EK in Mönchengladbach. De staf voorzag trainingen om de twee weken, terwijl elke speler daarnaast een individueel fysiek programma kreeg om doordeweeks af te werken.

Het team nam deel aan twee voorbereidingstoernooien. Het eerste vond plaats in Valencia, gelijktijdig met de Pro League-wedstrijden, tegen Spanje en Nederland. We eindigden dit toernooi als laatste. Het tweede voorbereidingstoernooi was de Santorelli Cup in Sofia (Bulgarije), met Italië, Bulgarije, Engeland, Ierland en Nederland als tegenstanders. Daar sloten we het toernooi af op een mooie derde plaats, na nederlagen tegen Italië en Bulgarije. Op de laatste dag boekten we overtuigende overwinningen tegen Nederland (6-0) en Ierland (9-1).

Tijdens het EK speelden we de kleine finale tegen Spanje, die we met 2-0 wonnen dankzij twee feilloos benutte shoot-outs van onze kapitein Stijn Bervoets, die bovendien topscorer van het toernooi werd. Italië kroonde zich uiteindelijk voor de zesde keer tot Europees kampioen.

2026 belooft opnieuw een druk jaar te worden, met de Wereldbeker ID Hockey in België en Nederland.

**04 — FINANCIËEL
VERSLAG**

OPBRENGSTEN		BUDGET 2025	RESULT 2025
Basiswerking	Basissubsidies	510.300	513.155
	Subsidies Vlaamse Gemeenschap	40.000	50.363
Topsport	Subsidies voor Topsport	1.292.700	1.401.380
Projecten	Jeugdsportfonds	143.500	143.466
	Urban hockey	65.000	65.896
	Sportkaderopleidingen	85.800	77.302
	Fair Play	66.500	66.454
	G-Hockey	30.000	30.000
	Boost	74.400	35.166
	Diverse inkomsten	10.000	13.451
Competitie	Lidgeld Leden	1.339.400	1.384.601
	Lidgeld Ploegen	105.000	107.530
	Boetes	20.000	20.800
	E-learning	25.000	27.961
Wilrijkse plein	Velden en Center of excellence	135.200	137.236
Totale opbrengsten		3.942.800	4.074.760

KOSTEN		BUDGET 2024	RESULT 2023
Basiswerking	Personeelskosten	-1.106.900	-1.031.788
	Algemene kosten	-207.300	-213.568
	Convenant Art 9	-151.500	-151.494
Topsport	Contributie VHL @nationale ploegen	-230.000	-230.000
	Subsidies SV @nationale ploegen	-1.292.700	-1.401.380
Projecten	Jeugdsportfonds	-172.200	-172.159
	Urban hockey	-65.000	-64.639
	Hockey2school	0	-11.673
	Sportkaderopleidingen	-85.800	-77.302
	Fair Play	-66.500	-67.035
	Inclusie	-56.000	-67.052
	Boost	-74.400	-35.166
	Marketing & ethiek	-40.000	-15.636
	New club development & club support	-15.000	-35.359
	Coach Academy	-15.000	-7.643
	Umpire Academy	-16.000	-18.914
	Club Mgr Academy en congres	-40.000	-67.663
Competitie	Verzekeringen	-140.000	-141.482
	E-learning	-25.000	-28.196
Wilrijkse plein	Velden & Center of excellence	-121.700	-141.019
Overige kosten	Financiële kosten & belastingen	-4.500	-37.809
Totale kosten		-3.925.500	-4.016.978

Resultaat	17.300	57.782
-----------	--------	--------

05 —

OVERZICHT KAMPIOENSCHAPPEN EN EVENEMENTEN

Public Holiday VHL Holiday Common Holiday Weekday International C: Cup SF: Semi-Final F: Final B: Barrage AL: Alignment

OVERZICHT KAMPIOENSCHAPPEN EN EVENEMENTEN



		FEBRUARI			MAART					APRIL				MEI				JUNI				SEPTEMBER				OKTOBER				NOVEMBER				DECEMBER				
CATEGORY	POOLS	10	17	24	03	10	17	24	31	07	14	21	28	05	12	19	26	02	09	16	23	08	15	22	29	06	13	20	27	03	10	17	24	01	08	15	22	29
Gents	LFH			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			
Junior Ladies	Nat.		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		
Ladies	Nat.		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		

Public Holiday VHL Holiday Common Holiday

06 — **GOOD
GOVERNANCE**

1. 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

Hockey Vlaanderen 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 2025 opnieuw 100%.

INDICATOR		DEELINDICATOR	SCORE DEEL- INDICATOR 2023	SCORE INDICATOR 2023	SCORE DEEL- INDICATOR 2024	SCORE INDICATOR 2024	SCORE DEEL- INDICATOR 2025	SCORE INDICATOR 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?	1	1	1	1	1	1
		Zijn die documenten voor iedereen toegankelijk en terug te vinden via (doorklikken op) de homepagina?	1		1		1	
1.2	De organisatie publiceert haar beleidsplan en bijbehorende begroting op haar website. Dat document is gemakkelijk terug te vinden en voor iedereen toegankelijk.	Publiceert de organisatie haar beleidsplan en begroting op haar website?	1	1	1	1	1	1
		Is dat document voor iedereen toegankelijk en terug te vinden via (doorklikken op) de homepagina?	1		1		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?	1	1	1	1	1	1
		Publiceert de organisatie de jaarverslagen van de vier voorgaande jaren?	1		1		1	
		Zijn die documenten voor iedereen toegankelijk en terug te vinden via (doorklikken op) de homepagina?	1		1		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.	1	1	1	1	1	1
		Geven de notulen een samenvatting van de besprekingen en (de motivering van) de beslissingen weer?	1		1		1	
		Wordt een publieke versie van de notulen van alle vergaderingen van het bestuursorgaan van de afgelopen twaalf maanden gepubliceerd?	1		1		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?	1	1	1	1	1	1
		Geven de notulen een samenvatting van de besprekingen en de resultaten van de stemmingen weer?	1		1		1	
		Publiceert de organisatie de notulen van de algemene vergaderingen die de afgelopen vier jaar plaatsvonden?	1		1		1	
1.6	De website van de organisatie vermeldt de actuele samenstelling van het bestuursorgaan en vermeldt voor elk lid van het bestuursorgaan de startdatum en het jaar van het einde van het mandaat. Als dat van toepassing is, vermeldt de website ook het aantal en de duurtijd van de voorgaande mandaten.	Vermeldt de website van de organisatie de actuele samenstelling van het bestuursorgaan?	1	1	1	1	1	1
		Wordt voor elk lid van het bestuursorgaan de startdatum en het jaar van het einde van het mandaat vermeld?	1		1		1	
		Wordt het aantal en de duurtijd van de voorgaande mandaten vermeld (als dat van toepassing is)?	1		1		1	
1.7	De organisatie rapporteert in het jaarverslag op geanonimiseerde of geaggregeerde wijze over de vergoeding, beloning of honorering van de leden van het bestuursorgaan.	Rapporteert de organisatie in het jaarverslag op geanonimiseerde of geaggregeerde wijze over de vergoeding, beloning of honorering van de leden van het bestuursorgaan?	1	1	1	1	1	1
1.8	De organisatie rapporteert in het jaarverslag op geanonimiseerde wijze over de verklaringen van belangenconflicten en de goedgekeurde besluiten waarbij sprake is van belangenconflicten.	Rapporteert de organisatie in het jaarverslag op geanonimiseerde wijze over de verklaringen van belangenconflicten en de goedgekeurde besluiten waarbij sprake is van belangenconflicten?	1	1	1	1	1	1
1.9	De organisatie rapporteert in het jaarverslag over het omgaan met de code goed bestuur in Vlaamse sportfederaties op basis van de harde 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 wijzigingen inzake goed bestuur in de afgelopen twaalf maanden zijn doorgevoerd.	Werd in het laatst verschenen jaarverslag gerapporteerd over de wijze waarop de federatie is omgegaan met de code goed bestuur in Vlaamse sportfederaties? Daarbij wordt minstens gerapporteerd over het globale resultaat en het resultaat voor elk van de drie dimensies.	1	1	1	1	1	1
		Licht de organisatie de gevallen waar wordt gekozen om af te wijken van de code beargumenteerd toe, volgens het 'pas toe of leg uit'-principe?	1		1		1	
		Geeft de organisatie in het jaarverslag aan welke wijzigingen inzake goed bestuur, op indicatorniveau, in de afgelopen twaalf maanden zijn doorgevoerd?	1		1		1	
1.10	De website van de organisatie vermeldt basisinformatie over de aangesloten sportclubs.	De organisatie publiceert op haar website het aantal aangesloten sportclubs.	1	1	1	1	1	1
		De organisatie publiceert op haar website per aangesloten sportclub de volgende informatie: naam, website, adres en e-mail.	1		1		1	
		De organisatie publiceert per aangesloten sportclub het competitieve en / of recreatieve sportaanbod.	1		1		1	
1.11	De website van de organisatie vermeldt de integrale inhoud en een samenvatting van de verzekeringspolissen die de organisatie afgesloten heeft voor haar sporters en andere belanghebbenden.	De organisatie publiceert op haar website de integrale inhoud van de polissen die ze afgesloten heeft voor haar sporters en andere belanghebbenden.	1	1	1	1	1	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.	1		1		1	

**DIMENSIE
DEMOCRATIE**

In 2025 gingen er zeven bestuursvergaderingen door. Hockey Vlaanderen heeft een document waarin zowel voor het Bestuursorgaan als voor de Algemene Vergadering een quorum is vastgelegd. Op de website van Hockey Vlaanderen 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 Hockey Vlaanderen is vastgelegd dat binnen de grenzen van Hockey Vlaanderen 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 2026 zullen volgende zaken aangepast worden in de statuten:
2.4: Maximale aaneengesloten zittingsperiode van twaalf jaar voor bestuurders – verduidelijking.

Voor de dimensie democratie scoorden we 100%.

INDICATOR		DEELINDICATOR	SCORE DEEL- INDICATOR 2023	SCORE INDICATOR 2023	SCORE DEEL- INDICATOR 2024	SCORE INDICATOR 2024	SCORE DEEL- INDICATOR 2025	SCORE INDICATOR 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 voor elke bestuursfunctie die opgenomen is in de statuten of het intern reglement, de bestuurstaken, verantwoordelijkheden, gevraagde achtergrond en gevraagde competenties zijn beschreven?	1	1	1	1	1	1
		Worden deze profielen, afzonderlijk of in hun totaliteit, gemotiveerd op basis van de in het document beschreven rol van het bestuur en het geheel van de visie, missie en strategische doelen van de organisatie?	1		1			
		Zijn deze profielen goedgekeurd door de Algemene Vergadering?	1		1			
		Bestaat er een document dat bepaalt dat het bestuursorgaan de reële en de gewenste profielen bij het ontstaan van elke vacature evalueert? Kan de organisatie aantonen dat die evaluatie conform deze verplichting heeft plaatsgevonden?	1		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?	1	1	1	1	1	1
		Wordt de toezichthoudende rol van de voorzitter op deze procedure vastgelegd in het document?	1		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 (in het intern reglement of in de statuten) als voor de algemene vergadering (in de statuten) een aanwezigheidsquorum is vastgelegd, voor alle items waarvoor het orgaan bevoegd is?	1	1	1	1	1	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 twaalf jaar.	Wordt in de statuten van de organisatie vastgelegd dat er voor bestuursfuncties een maximale aaneengesloten zittingsperiode van twaalf jaar geldt?	0	0	1	1	1	1
2.5	De organisatie stelt een gefaseerd rooster van aftreden in voor de leden van het bestuursorgaan waardoor telkens maar 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 maar een deel van de leden vervangen wordt?	1	1	1	1	1	1
2.6	Het bestuursorgaan vergadert minstens vijf keer per jaar.	Heeft het bestuursorgaan minstens vijf keer vergaderd de voorbije twaalf maanden?	1	1	1	1	1	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?	1	1	1	1	1	1
		Voorziet deze procedure in een individueel gesprek met de voorzitter van het bestuursorgaan?	1		1			
		Bepaalt de procedure dat elk nieuw lid van het bestuursorgaan een benoemingsbrief ontvangt waarin wordt beschreven op basis van welk profiel het lid werd aangezocht?	1		1			
		Voorziet de procedure dat elk nieuw lid een exemplaar van de statuten, het intern reglement, het meerjarenbeleidsplan en informatie over de bestuurdersaansprakelijkheid ontvangt?	1		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?	1	1	1	1	1	1
2.9	Binnen de grenzen van de organisatie bestaan geen zelfstandige of autonome (regionale) entiteiten die een eigen beleid kunnen bepalen dat afwijkt van het door de algemene vergadering en 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?	1	1	1	1	1	1

DIMENSIE INTERNE VERANTWOORDING EN CONTROLE

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

Bestuursorgaan: Interne werking

ZETEL VAN HET BESTUURSORGAAN

— Artikel 1

Tenzij anders overeengekomen met de bestuurders, hebben de vergaderingen van het Bestuursorgaan van Hockey Vlaanderen plaats in de maatschappelijke zetel van de Liga, te Du Roy de Blicquy laan 15, 1933 Zaventem. In de meerderheid van de gevallen zullen de vergaderingen plaatsvinden in één van de Hockey Vlaanderen 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 kosteloos uit. 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 verwelkoming 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 nieuwbenoemde 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 voor Hockey Vlaanderen.

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

§5 – Bij elke vacature en in aanloop van de verkiezingen van het Bestuursorgaan (om de 2 jaar, door de Algemene Vergadering) worden de leden geïnformeerd over de gewenste bestuurdersprofielen; op die basis kunnen zij zich vervolgens kandidaat stellen.

BELANGENCONFLICTEN

— Artikel 3

Voorkoming van belangenconflicten

§1 – Een bestuurder mag niet deelnemen aan besprekingen en beraadslagingen over onderwerpen waarbij hij een rechtstreeks belang heeft. Onverenigbaarheden voor de kandidaten voorzitter of bestuurder van het bestuursorgaan:

- De combinatie met een vertegenwoordigende of strategische functie in een bedrijf dat een commerciële band heeft met de VZW;
- Een familiale band (eerste of tweede graad) met een personeelslid;
- De combinatie met een functie in de gerechtelijke structuur van de VZW;
- Personen veroordeeld voor zedenfeiten;
- De voorzitter mag de functie van voorzitter van een werkend lid en voorzitter van de VZW niet cumuleren.

§2 – Het Bestuursorgaan waakt over mogelijke belangenconflicten. Volgende procedure zal gevolgd worden in het geval van een belangenconflict:

- De bestuurder moet het Bestuursorgaan informeren over een mogelijk belangenconflict voorafgaand aan alle overleg. Indien hij verzuimt dit te melden, moet een bestuurder die op de hoogte is van het mogelijke belangenconflict dit onder de aandacht brengen zodat het Bestuursorgaan dit kan onderzoeken;
- Het Bestuursorgaan onderzoekt of het belangenconflict voldoende groot is om de bestuurder te verzoeken niet deel te nemen aan de discussie en de stemming;

- Indien het Bestuursorgaan oordeelt dat de bestuurder zich afzijdig moet houden, kan deze niet deelnemen aan de debatten, noch aan de stemming;
- De beslissing moet opgenomen worden in het proces-verbaal van het Bestuursorgaan.

§3 – Alle belangenconflicten worden genotuleerd in de verslagen van het Bestuursorgaan, opgenomen in het register van belangenconflicten, en in het jaarverslag

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 Hockey Vlaanderen 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 Hockey Wallonie Bruxelles (HWB), Hockey Vlaanderen (HV) en de Royal Belgium Hockey Association (RBHA).

De taak van **Comex** bestaat erin de handelingen van de HV, de HWB en de HB 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. Anderzijds worden belangrijke punten die besproken moeten worden op de vergaderingen van de Comex voorafgaand voorgelegd aan het BO van Hockey Vlaanderen.

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 driemaandelijke financiële controle via zijn aanwezigheid in de commissie voor financiën. De commissie voor financiën is samengesteld uit de penningmeesters van de KBHB, HV, HWB, en de CEO / Algemeen Directeur van de RBHA, HV en de HWB alsook de financieel verantwoordelijke van de drie vzw's.

Het voorzitterschap van de commissie berust

bij de penningmeester van de RBHA;

- 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. De agenda wordt opgemaakt door de Algemeen Directeur, in overleg met de voorzitter. 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. Project verantwoordelijken 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 Hockey Vlaanderen 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 COMITES, 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 Committee's, 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 punt 3.7 (punt 2 en 3) en 3.12 (punt 1) wijken we (voorlopig) af van de code.

Toelichting afwijking
financieel toezicht – 3.7 (punt 2 en 3)

Het Bestuursorgaan heeft ervoor gekozen geen afzonderlijk financieel comité op te richten. Het is van oordeel dat het financiële toezicht binnen de federatie reeds op een afdoende en kwalitatieve wijze is georganiseerd via de bestaande bestuursstructuur.

Binnen het Bestuursorgaan nemen de voorzitter en de penningmeester een expliciete rol op in het toezicht op het financiële beleid. Zij waken over de correcte financiële informatiestroom van het dagelijks bestuur naar het Bestuursorgaan en de Algemene Vergadering. Het financiële beleid, de begroting en de resultatenrekening worden op regelmatige basis besproken binnen het Bestuursorgaan en ter goedkeuring voorgelegd aan de Algemene Vergadering.

Daarnaast stelt het Bestuursorgaan een externe bedrijfsrevisor aan. Deze oefent een onafhankelijke controle uit op de financiële verslaggeving en het gevoerde beleid, en rapporteert hierover rechtstreeks aan de Algemene Vergadering. Op deze manier is bijkomend extern en onafhankelijk toezicht gegarandeerd.

Het Bestuursorgaan is van oordeel dat deze combinatie van interne opvolging en externe controle een voldoende waarborg biedt voor een zorgvuldig, transparant en verantwoord financieel beheer.

Toelichting afwijking
adviserend comité – 3.12 (punt 1)

Het Bestuursorgaan heeft ervoor gekozen. geen afzonderlijk adviserend comité op te richten met betrekking tot de identificatie van hiaten inzake vaardigheden, deskundigheid en gedifferentieerde samenstelling van het Bestuursorgaan.

Het Bestuursorgaan is van oordeel dat het zelf in staat is om deze analyse op een zorgvuldige en objectieve wijze uit te voeren. In dat kader wordt jaarlijks een grondige zelfevaluatie georganiseerd, waarbij het functioneren van het Bestuursorgaan in al zijn aspecten wordt beoordeeld. Deze evaluatie omvat onder meer de samenstelling, aanwezige competenties, expertise en diversiteit binnen het Bestuursorgaan.

Eventuele lacunes die tijdens deze zelfevaluatie worden vastgesteld, worden expliciet meegenomen bij de opmaak van functieprofielen en de invulling van toekomstige vacatures. Op die manier wordt gericht gewerkt aan een complementaire en evenwichtige samenstelling van het Bestuursorgaan.

Het Bestuursorgaan is ervan overtuigd dat deze werkwijze toelaat om op een doeltreffende en continue wijze de nodige competenties en diversiteit binnen het bestuur te waarborgen.

INDICATOR		DEELINDICATOR	SCORE DEEL-INDICATOR 2023	SCORE INDICATOR 2023	SCORE DEEL-INDICATOR 2024	SCORE INDICATOR 2024	SCORE DEEL-INDICATOR 2025	SCORE INDICATOR 2025
3.1	De afbakening van taken en bevoegdheden tussen de organen van de organisatie wordt vastgelegd in de statuten en het intern 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 (als die aanwezig zijn) de comités beschreven is?	1	1	1	1	1	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?	1	1	1	1	1	1
		Verbieden de statuten van de organisatie de cumulatie van de functies van voorzitter van het bestuursorgaan en die van directeur?	1		1		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? Daarin wordt minstens de volgende situaties opgenomen als onverenigbaar: 1) de combinatie met een vertegenwoordigende of strategische functie in een bedrijf dat een commerciële band heeft met de organisatie, 2) een familiale band (eerste of tweede graad) met een personeelslid en 3) de combinatie met een functie in een rechtsprekend orgaan binnen de organisatie.	0	0	1	1	1	1
3.4	Het bestuursorgaan legt de aan het personeel en in voorkomend geval de leidinggevend en directie gedelegeerde taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden vast in het intern reglement. Als verschillende personen een directiefunctie of leidinggevende functie bekleden dan maakt het reglement duidelijk hoe de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden onderling verdeeld zijn.	Beschikt de organisatie over een document waarin is vastgelegd wat de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn van het bestuursorgaan enerzijds, en van de totaliteit van alle personeelsleden samen anderzijds?	1	1	0	0,67	1	1
		'Heeft de organisatie onder de personeelsleden een of meer leidinggevend en directieleden aangewezen? En beschikt de organisatie over een document waarin is vastgelegd wat de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de leidinggevend en directieleden zijn? Als verschillende personen een directiefunctie bekleden, maakt het document dan duidelijk op welke wijze de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden tussen de directieleden onderling verdeeld zijn?'	1		1		1	
		Wordt inzake het afsluiten van contracten met externe partijen een duidelijke (financiële) grens gedefinieerd die bepaalt of het personeel of de leidinggevende / directieleden dan wel het bestuursorgaan bevoegd is?	1		1		1	
3.5	Het bestuursorgaan houdt jaarlijks een functioneringsgesprek met de directeur.	Vond de voorbije twaalf 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?	1	1	1	1	1	1
		Is het verslag van het functioneringsgesprek goedgekeurd door het bestuursorgaan?	1		1		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 financiële planning op de lange termijn.	Heeft de organisatie een meerjarenbeleidsplan waarin de visie, de missie en de strategie van de organisatie zijn beschreven dat is toegelicht en goedgekeurd door de algemene vergadering?	1	1	1	1	1	1
		Heeft de organisatie voor het komende (boek)jaar een jaarlijks actieplan dat is afgeleid van het meerjarenplan dat is toegelicht en goedgekeurd op de algemene vergadering?	1		1		1	
		Heeft de organisatie voor het komende (boek)jaar een jaarbegroting die is afgeleid van de meerjarenbegroting die is toegelicht en goedgekeurd op de algemene vergadering?	1		1		1	
3.7	De organisatie heeft een procedure voor toezicht op het financiële beleid en de financiële informatieverstrekking van de organisatie.	Heeft de algemene vergadering minstens één onafhankelijk en deskundige persoon aangesteld die het nazicht van de rekeningen van de organisatie doet?	1	0,33	1	1	1	0,33
		Beschikt de organisatie over een document waarin de werking, taken en samenstelling van het financieel comité (minstens drie personen waarvan de meerderheid onafhankelijk is) zijn vastgelegd? Behoort tot de taken van het financieel comité minstens het toezicht op het financiële beleid en de financiële informatiestrekking, om de doelstellingen van de organisatie te kunnen realiseren, en dit minstens gekoppeld aan de begroting en aan de resultatenrekening?	0		0		0	
		Heeft het financieel comité over zijn taken verslag uitgebracht aan de algemene vergadering?	0		0		0	
3.8	Het bestuursorgaan evalueert op jaarlijkse basis haar eigen werking.	Beschikt de organisatie over een verslag van een zelfevaluatie door het bestuursorgaan die de voorbije twaalf maanden is uitgevoerd?	1	1	1	1	1	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?	1	1	1	1	1	1
		Bevat deze code minstens de volgende elementen: de verplichting om integer te handelen, een onkostenregeling, een geschenkenregeling en regels inzake belangenvermenging?	1		1		1	
		Is de code ondertekend door alle leden van het bestuursorgaan, de directieleden en de personeelsleden?						
		Heeft het bestuursorgaan stappen ondernomen om te waarborgen dat alle relevante actoren op de hoogte zijn van de inhoud van de code en ze begrijpen? Is de algemene vergadering bij opmaak op de hoogte gebracht van de code , en is de algemene vergadering bij wijzigingen op de hoogte gebracht van de wijzigingen?	1		1		1	

INDICATOR	DEELINDICATOR	SCORE DEEL-INDICATOR 2023	SCORE INDICATOR 2023	SCORE DEEL-INDICATOR 2024	SCORE INDICATOR 2024	SCORE DEEL-INDICATOR 2025	SCORE INDICATOR 2025
3.10	Beschikt de organisatie over een document waarin procedures inzake belangenconflicten zijn vastgelegd?	1	1	1	1	1	1
	Waarborgen deze procedures dat gepercipieerde en daadwerkelijke belangenconflicten worden 1) bijgehouden in een register en 2) gemeld in de notulen van het bestuursorgaan? Waarborgen deze procedures dat volgende combinaties met een mandaat in het bestuursorgaan worden voorgelegd aan de algemene vergadering of aan een door de algemene vergadering gemandateerd orgaan, als ze niet als onverenigbaar uitgesloten zijn: 1) een vertegenwoordigende of strategische functie in een bedrijf dat een commerciële band heeft met de organisatie, 2) een familiale band (eerste of tweede graad) met een personeelslid en 3) een functie in een rechtsprekend orgaan binnen de organisatie? '	1		1		1	
	Waarborgen deze procedures dat leden van het bestuursorgaan bij agendapunten waarin er sprake is van een belangenconflict, niet mogen deelnemen aan (de bespreking en de stemming van) dit agendapunt?	1		1		1	
3.11	Beschikt de organisatie over een geldend document waarin het werkplan voor een periode van twaalf maanden is vastgelegd?	1	1	1	1	1	1
	Voorziet dit werkplan 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?	1		1		1	
3.12	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.	0	0.67	0	0.67	0	0.67
	De statuten of het intern reglement van de organisatie bepalen dat externen kandidaat bestuurder kunnen zijn.	1		1		1	
	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.	1		1		1	
3.13	De organisatie heeft een verzekering voor bestuurdersaansprakelijkheid.	1	0,33	1	1	1	1
	De organisatie heeft een of meer formele strategieën om financiële risico's te beperken of te elimineren.	0		1		1	
	De strategieën worden jaarlijks besproken en uitgevoerd, en als dat nodig is bijgestuurd.	0		1		1	
3.14	De organisatie heeft procedures vastgelegd die sporters en sportclubs toelaten om in beroep te gaan tegen een sportieve sanctie.	1	1	1	1	1	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.	1		1		1	
	De klachtenprocedures bepalen een beroepsprocedure.	1		1		1	
3.15	De organisatie heeft een beleid inzake de bestrijding van fraude.	1	1	1	1	1	1
3.16	De Vlaamse sportfederatie heeft een of meer vertegenwoordigers in het bestuursorgaan van de Belgische koepelfederatie.	1	1	1	1	1	0.67
	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.	1		1		0	
	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.	1		1		1	



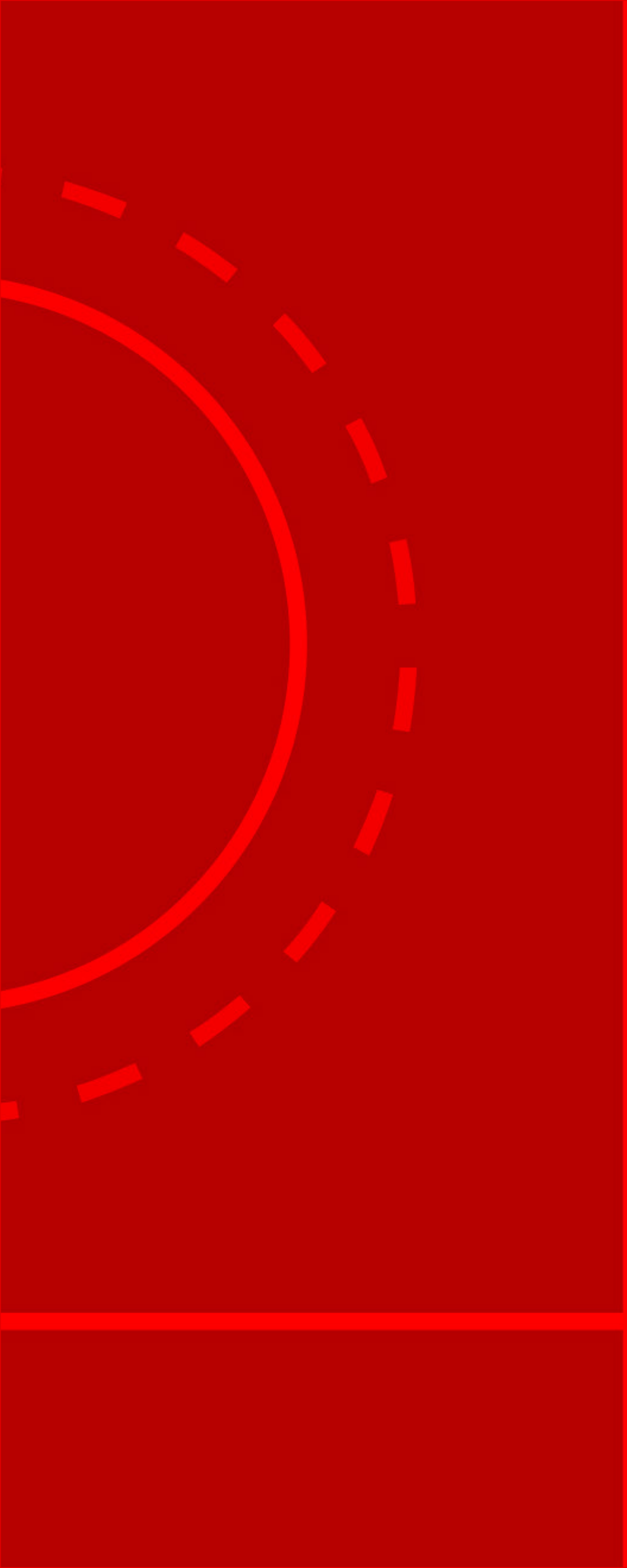
2. GOOD GOVERNANCE: FINANCIEEL

Op elke meeting van het Bestuursorgaan geeft de Penningmeester en Algemeen Directeur een financiële stand van zaken. Op het **BO van 24 november 2025** werden de **financiële risico's besproken** aan de hand van het opgemaakte intern document. De bespreking van het financieel risicobeheer werd vastgelegd in het vergaderschema 2025, goedgekeurd op het BO van 26 november 2024. Hockey Vlaanderen 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.



COLOFON

Verantwoordelijke uitgever

Vlaamse Hockey Liga vzw
Du Roy de Blicquy laan 15
1933 Zaventem

www.hockey.be

contact@hockeyvlaanderen.be

Fotografie

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

Inhoud

Cindy Vanduffel

Ontwerp & Layout

BBC Mechelen