

mulier instituut

Diversiteit in kaderfuncties

Printversie websheet '*Diversiteit in kaderfuncties*'

Resie Hoeijmakers

Agnes Elling

1. Diversiteit in kaderfuncties

Vanuit het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS), de Vereniging Sport en Gemeenten (VSG) en de sportwereld zelf (NOC*NSF) is de aandacht voor het thema sociale diversiteit of 'inclusiviteit' in de sport in de afgelopen jaren gegroeid, na een periode dat voor specifieke doelgroepen nauwelijks aandacht is geweest.¹ Deze beleidsaandacht gaat niet alleen uit naar het vergroten van de mogelijkheden tot sportdeelname voor iedereen, maar ook naar een meer evenredige vertegenwoordiging van verschillende groepen in de samenleving in de organisatie van sport. Doel is, met andere woorden, om de sociale diversiteit onder bestuurders, trainers/coaches en scheidsrechters te vergroten. Concreet betekent dit veelal een sterkere vertegenwoordiging van vrouwen, mensen met een beperking, jongeren en mensen met een niet-Nederlandse achtergrond.

In het eind juni 2018 ondertekende nationale sportakkoord *Sport Verenigt Nederland* zet VWS zich in samenwerking met de sport, het bedrijfsleven, de gemeenten en maatschappelijke organisaties in voor 'inclusief sporten en bewegen' en voor 'vitale sport- en beweegaanbieders'.² Onder meer via het ontwikkelen van een Code goed sportbestuur voor sportaanbieders, worden partijen gestimuleerd om ook in de organisatie van sport aan diversiteit te werken. VWS benoemt hierbij het belang en de meerwaarde van het betrekken van iedereen, in alle geledingen en niveaus van de sport.

In samenwerking met NOC*NSF en Kenniscentrum Sport en met steun van het ministerie van VWS, voerde het Mulier Instituut in 2018 onderzoek uit naar de samenstelling van kaderfuncties op club- en bondsniveau. Hiervoor zijn deels nieuwe data verzameld door middel van de Verenigingsmonitor van het Mulier Instituut en de Bondenmonitor van NOC*NSF. Dit websheet geeft een overzicht van de beschikbare cijfers die onderbouwing bieden voor de roep om meer diversiteit in (hogere) sportkaderfuncties en aandacht voor het belang daarvan.

1.1 Beleidsaandacht voor sociale diversiteit bij bonden en clubs

Helpt bonden diversiteitsbeleid kader; beperkt beleidsthema bij clubs

De helft van de bonden antwoordde bevestigend op de vraag of ze beleid hebben, gericht op het vergroten en/of behouden van sociale diversiteit bij bestuurders en/of andere functies (zie figuur 1.1).

Vervolgens is doorgevraagd naar op welke functies en op welke sociale statusposities dit diversiteitsbeleid is gericht. Het diversiteitsbeleid van bonden blijkt overwegend gericht op de samenstelling van besturen (90% van de bonden met diversiteitsbeleid), gevolgd door commissies (42%), management (37%), trainers/coaches en arbitrage (beide 32%); niet in figuur. Inhoudelijk is sociale diversiteitsbeleid bij bonden met name gericht op de kenmerken geslacht (89%) en leeftijd (61%).

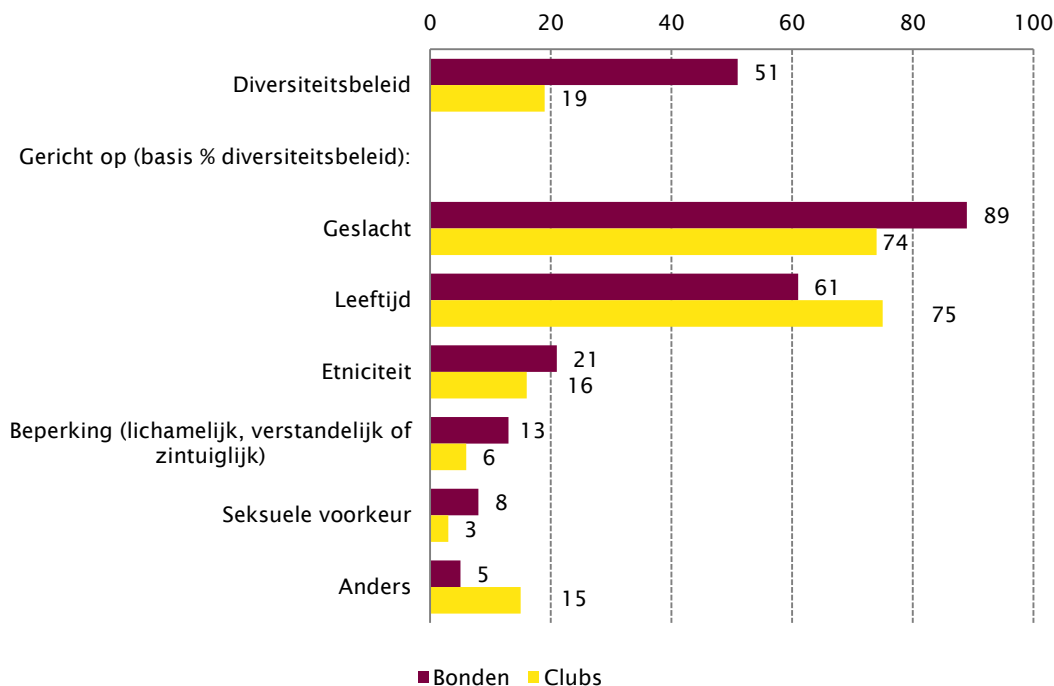
Onder verenigingen gaven vier op de vijf clubs (81%) aan geen rekening te houden met diversiteit bij de werving en keuze van bestuurders en/of trainers/coaches. Van de sportverenigingen die wel rekening houden met diversiteit, gold dit bij drie kwart van de clubs zowel voor het bestuur als voor de groep

¹ In de jaren tachtig en negentig van vorige eeuw was er relatief veel aandacht voor anti-discriminatie en sociale inclusie naar onder meer etniciteit en geslacht, ook in relatie tot kaderfuncties, zie oa NSF (1989) en NOC*NSF (1994).

² Ministerie van VWS, VSG/VNG & NOC*NSF (2018). In 2016 onderstreepte NOC*NSF in haar Sportagenda 2017+ reeds het belang van een diverse samenstelling van het sportbestuur voor een betere en meer democratische besluitvorming en stelde zich onder meer een verjonging van sportbesturen ten doel.

trainers/coaches en bij de overige groep alleen voor het bestuur. Ook clubs richten zich vooral op diversiteit naar leeftijd (75%) en geslacht (74%).

Figuur 1.1 Beleid gericht op diversiteit kaderfuncties bij sportbonden (n=74) en sportverenigingen (n=485; in procenten)

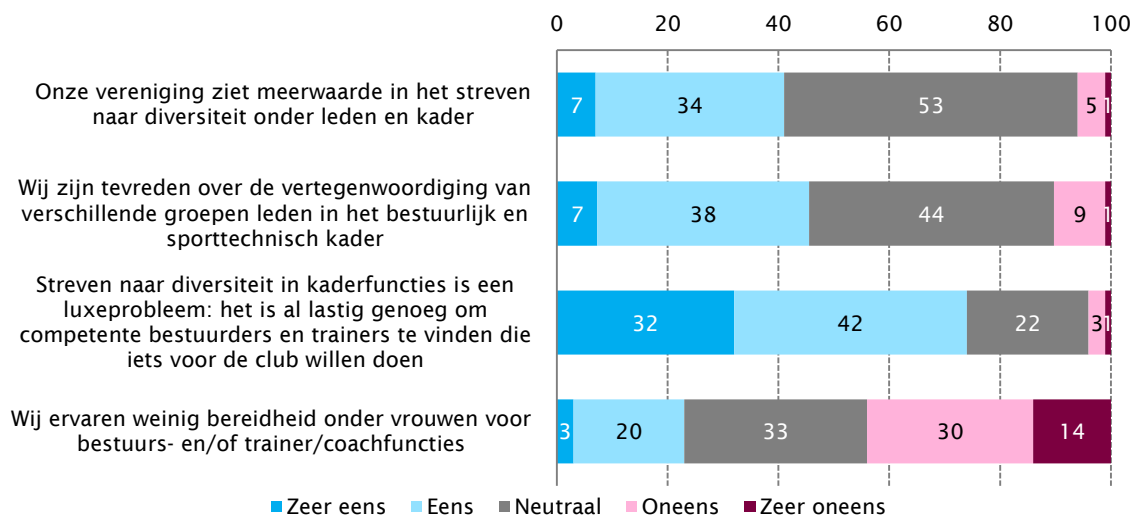


Bron: Bondenmonitor, 2017 (NOC*NSF); Verenigingsmonitor, 2018 (Mulier Instituut).

Belang diversiteit bij clubs

Bestuurders van sportverenigingen zijn via stellingen ook gevraagd naar hun mening over de meerwaarde van sociale diversiteit in hun vereniging. Vier op de tien verenigingen zeggen meerwaarde te zien in een diverse samenstelling van het ledenbestand en kader. Onder verenigingen met diversiteitsbeleid gericht op bestuur en trainer/coaches (n=60) ligt dit fors hoger (80%). Meer dan de helft van de verenigingen staat neutraal tegenover de meerwaarde van diversiteit. Het streven naar diversiteit wordt met name als een luxeprobleem ervaren. Drie kwart van de verenigingen vindt het al lastig genoeg om competente bestuurders en trainers te vinden die iets voor de vereniging willen doen. Een kwart van de verenigingen zegt weinig bereidheid onder vrouwen voor bestuurs- en of trainer/coachfuncties te ervaren; een grotere groep (44%) is het hier mee oneens. Het is beleidsmatig dan ook van belang om aandacht te genereren voor de meerwaarde van de deelname van diverse groepen aan kaderfuncties in de vereniging en om clubs te ondersteunen en tips te bieden in het bereiken van meer diversiteit in kaderfuncties.

Figuur 1.2 Meningen diversiteit verenigingsbestuurders in 2018 (in procenten, n=485)



Bron: Mulier Instituut, Verenigingsmonitor 2018.

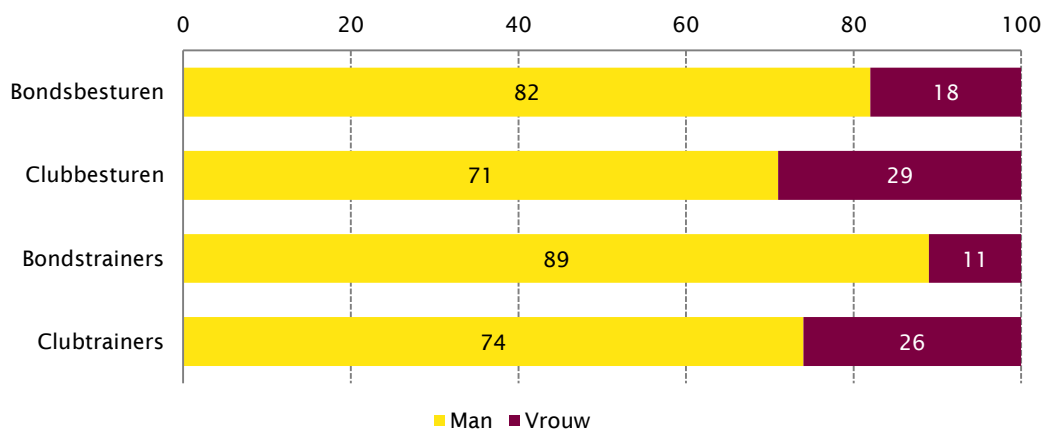
1.2 Vertegenwoordiging mannen en vrouwen in kaderfuncties

Vrouwen sporten ongeveer even vaak als mannen, maar zijn minder vaak lid van een sportvereniging. Ongeveer een op de drie leden van alle bij NOC*NSF aangesloten sportbonden is vrouw. Het aandeel vrouwen in kaderfuncties is geringer, vooral op de hoogste niveaus.

Op bondsniveau vrouwen minder sterk vertegenwoordigd

De vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende posities op het hoogste niveau (bondsbestuur en topcoaches) ligt beduidend lager dan op clubniveau. Uit metingen van de Verenigingsmonitor in 2017 en 2018 bleek dat bijna één op de drie verenigingsbestuurders (29%) en (gediplomeerde en ongediplomeerde) clubtrainers/coaches (26%) vrouw is. Op het hoogste niveau is het aandeel vrouwen in bondbesturen 18 procent en onder topcoaches is 11 procent vrouw.

Figuur 1.3 Verenigings- en bondsbestuurders en gediplomeerde clubtrainers en topcoaches (bonden) naar geslacht in 2017/2018 (in procenten)



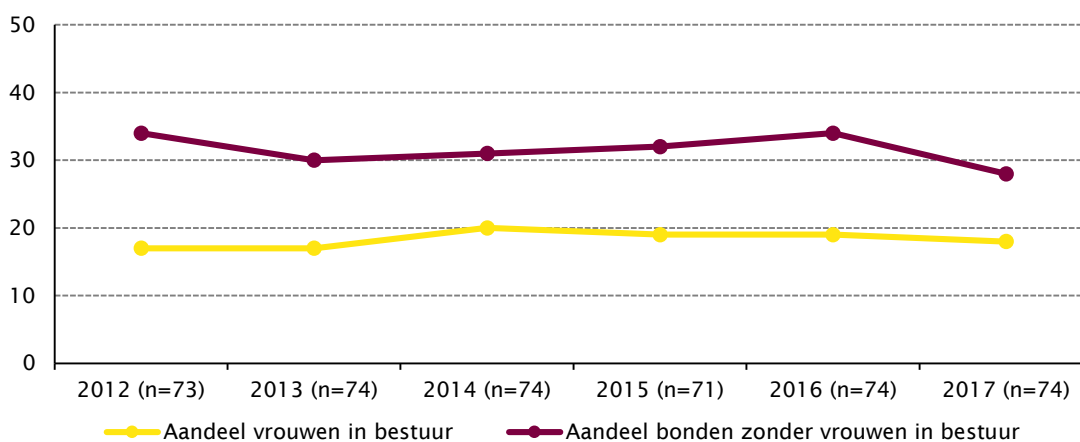
Bron: Bondenmonitor, 2017 (NOC*NSF); registratiegegevens topcoaches; Verenigingsmonitor, 2017 en 2018 (Mulier Instituut).

Bijna een op de drie verenigingsbesturen (30%) bestaat volledig uit mannen; onder bondsbesturen is dat meer dan een kwart (28%). 2 procent van de verenigingsbesturen bestaat alleen uit vrouwen; er zijn geen bondsbesturen zonder mannen. De bondsvoorzitter is bijna altijd een man; in 2017 hadden 4 van 74 bonden een vrouwelijke voorzitter (5%).

Ontwikkelingen door de tijd

Het aandeel vrouwen in bondsbesturen (zowel olympisch als niet-olympisch) is sinds 2012 redelijk stabiel en het aandeel bonden zonder vrouwen in het bondsbestuur is in 2017 voor het eerst kleiner dan 30 procent, zie figuur 1.4.

Figuur 1.4 Ontwikkeling aandeel vrouwen in bestuur bij Nederlandse sportbonden in de periode 2012-2017 (in procenten)



Bron: Bondenmonitor, 2012-2017 (NOC*NSF).

Het aandeel vrouwen in sportbonden met olympische sportdisciplines wordt al over een iets langere periode gemonitord; het percentage vrouwelijke bestuurders ligt daar gemiddeld hoger dan onder niet-olympische sportbonden. Vanaf 2002 tot 2012 steeg het aandeel vrouwen in olympische bondsbesturen van 10 naar 20 procent. Het aandeel besturen zonder vrouwen daalde in dezelfde periode van 52 procent naar 21 procent (zie [factsheet 2018/5](#)).

Het totaal aandeel vrouwen in verenigingsbesturen is in 2018 (29%) iets gegroeid ten opzichte van eerdere metingen onder het Verenigingspanel van het Mulier Instituut in 2007 (27%) en 2012 (26%). Het aandeel clubs zonder vrouwelijke bestuurders is ongeveer gelijk gebleven. Internationaal neemt Nederland een middenpositie in als het gaat om het aandeel vrouwelijke bondsbestuurders (Elling, Hovden & Knoppers, 2018).

Besturen van 'mannensporten' vaker zonder vrouwen

Iets meer dan een kwart van de bondsbesturen (27%) en bijna een op de drie verenigingsbesturen (30%) heeft geen enkele vrouw in haar bestuur. Dat is bij bondsbesturen (32%), maar vooral bij verenigingsbesturen (66%) vaker het geval bij sportbonden met een relatief gering aandeel vrouwelijke leden (< 20%). Voorbeelden bij sportbonden met minimaal 40 procent vrouwelijke leden en alleen mannelijke bondsbestuurders zijn: badminton, danssport, krachtsport & fitness, schaatsen en volleybal. Ook kleine bonden en bonden zonder diversiteitsbeleid bestaan relatief vaak alleen uit mannen, zie tabel 1. Eveneens bijna een op de drie bonden heeft minimaal twee vrouwen in haar bestuur. Dat geldt opvallend vaak voor teamsporten, waar de helft van de bonden minimaal twee vrouwelijke

bestuursleden telt. Voorbeelden hier zijn sportbonden met minder dan 20 procent vrouwelijke leden en twee vrouwen in bestuur: boksen, luchtvaart, schaken, squash en wielrennen. De gymnastiekunie, hockeybond en kegelbond zijn de enige bonden met drie vrouwen in hun bondsbestuur.

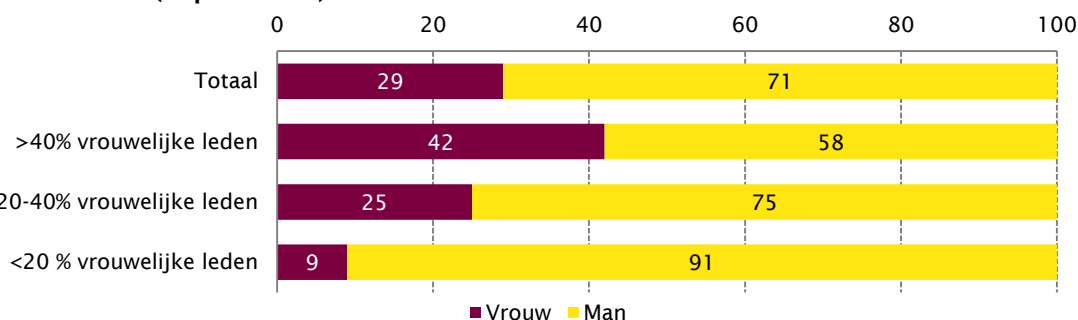
Tabel 1.1 Aantal vrouwelijke bondsbestuurders 2017, naar diverse kenmerken sportbonden (in procenten)

		Aantal vrouwen in bestuur		
		0	1	2 of meer
Totaal	Totaal (n=74)	27	43	30
Ledental	< 5.000 leden(n=25)	33	42	25
	5.000 - 50.000 leden (n=30)	26	42	32
	50.000 leden of meer (n=19)	21	47	32
Olympisch/paralympisch	Olympisch/paralympisch (n=36)	29	37	34
	Overige (n=38)	26	49	26
Type sport	Individueel (n=38)	34	45	21
	Semi-individueel (n=15)	33	40	27
	Team (n=21)	10	43	48
% vrouwelijke leden	< 20% vrouwelijke leden (n=25)	32	48	20
	20 - 40 % vrouwelijke leden (n=27)	26	41	33
	> 40% vrouwelijke leden (n=22)	23	41	36
Diversiteitsbeleid	Diversiteitsbeleid (n=38)	18	55	26
	Geen beleid (n=36)	36	31	33

Bron: Bondenmonitor, 2017 (NOC*NSF).

Bij verenigingen in takken van sport die volgens landelijke cijfers van NOC*NSF relatief veel vrouwelijke leden hebben (> 40%), hebben clubbesturen gemiddeld ook een groter aandeel vrouwen (42%) dan bij verenigingen van sporten die voornamelijk door mannen worden beoefend (< 20% vrouwelijke leden; 9% vrouwelijke bestuurders), zie figuur 1.5.

Figuur 1.5 Verenigingsbestuurders naar geslacht uitgesplitst naar aandeel vrouwelijke leden in 2017 (in procenten)



Bron: Mulier Instituut, Verenigingsmonitor 2017.

Vooral onder deze traditionele ‘mannensporten’ (66%), waaronder voetbal (52%), bestaan relatief veel clubbesturen alleen uit mannen. Ook besturen met minder dan vier bestuursleden hebben vaker geen vrouw in hun bestuur (57%). Het beperkte aantal relatief jonge besturen met een gemiddelde leeftijd jonger dan 36 jaar (n=12), heeft daarentegen nauwelijks besturen met enkel mannen.

Hoofdtrainer bij verenigingen bijna altijd man

Waar het aandeel vrouwen onder alle gediplomeerde clubtrainers nog meer dan een kwart was (27%), zijn zij op het hoogste niveau van clubtrainers - de hoofdtrainer van de vereniging - nog sterker ondervertegenwoordigd (14%). Ook bij acht van de tien verenigingen van sporten met meer dan 40 procent vrouwelijke bondsleden is de hoofdtrainer een man.

Arbitrage

Ten aanzien van de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in arbitragefuncties als scheidsrechter en jury, zijn geen algemene gegevens bekend op verenigings- of bondsniveau. Een studie van Pannen (2018) onder een zevental teamsportbonden liet zien dat ook de vertegenwoordiging van vrouwelijke scheidsrechters op bondsniveau (2-32 procent) beduidend geringer is dan op clubniveau (2-63 procent).

Tabel 1.2 Aandeel vrouwen in leden, arbitrage op club en bondsniveau van zeven teamsporten (in procenten)

Sport (naar grootte bond)	% vrouwelijke leden	% vrouwelijke club- scheidsrechter	% vrouwelijke bonds- scheidsrechter
Voetbal	12	2	2
Hockey	62	48	8
Volleybal	66	59	15
Korfbal	59	47	21
Handbal	71	63	32
Basketbal	27	28	23
Waterpolo	49 ¹	21	13

¹is percentage zwembond

Bron: Pannen, 2018.

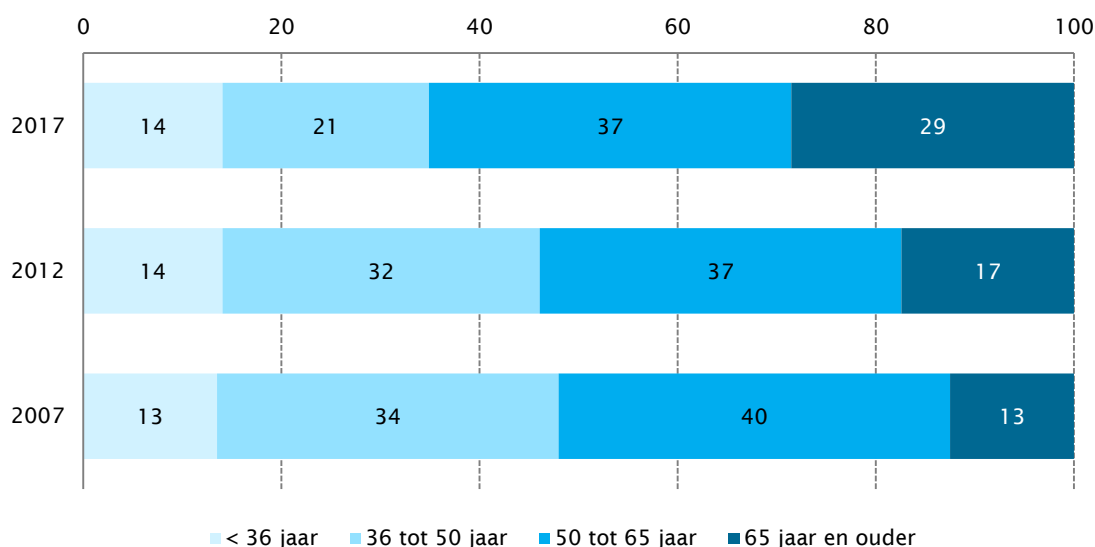
1.3 Vertegenwoordiging jongeren en ouderen in kaderfuncties

Ouderen blijven in toenemende mate langer actief lid van sportverenigingen en hun vertegenwoordiging in clubbesturen neemt ook toe, ondanks beleidsinzet op verjonging.

Vergrijzing van clubbesturen zet door

Ouderen zijn in toenemende mate oververtegenwoordigd in sportbesturen. De gemiddelde leeftijd van verenigingsbestuurders is 54 jaar; in 2007 was dit nog 50 jaar. Twee op de drie clubbestuurders is 50-plus, bijna een op de drie is 65-plus. Het aandeel jonge bestuurders (tot 35 jaar) bedraagt 14 procent en is in de afgelopen tien jaar gelijk gebleven. Vooral de groep 36-49-jarigen is kleiner geworden (van 34 naar 21 procent) en het aandeel 65-plussers is sinds 2007 meer dan verdubbeld (zie figuur 1.6).

Figuur 1.6 Leeftijdverdeling bestuurders sportverenigingen in 2007, 2012 en 2017 (in procenten)

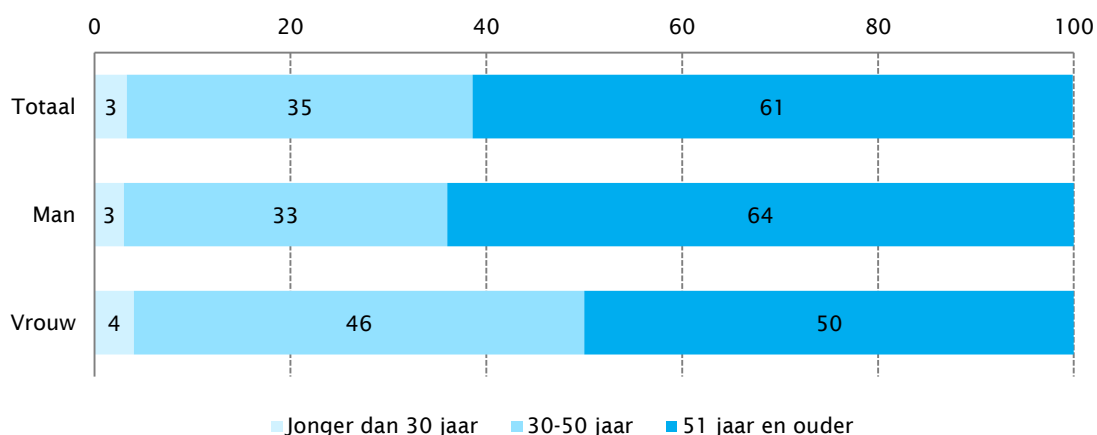


Bron: Mulier Instituut, Verenigingsmonitor 2018.

Bijna de helft van alle verenigingen (47%) heeft een clubbestuur met een gemiddelde leeftijd van 55-plus; in 2007 gold dat voor een kwart van de verenigingen. Opvallend is dat de gemiddelde leeftijd van clubbesturen van voetbalverenigingen aanzienlijk lager ligt; een op de vijf voetbalbesturen heeft een gemiddelde leeftijd van 55-plus.

Uit cijfers van de bondenmonitor van NOC*NSF blijkt dat in 2017 zes op de tien bondsbestuurders ouder dan 50 jaar zijn; dat aandeel is iets kleiner dan in 2015 toen de leeftijd van bondsbestuurders voor het eerst werd gemeten. Opvallend is dat vrouwelijke bestuurders gemiddeld jonger zijn; de helft is ouder dan 50 jaar, tegenover bijna twee derde van de mannelijke bondsbestuurders.

Figuur 1.7 Leeftijdverdeling bestuurders sportbonden naar geslacht in 2017 (in procenten)



Bron: Bondenmonitor, 2017 (NOC*NSF).

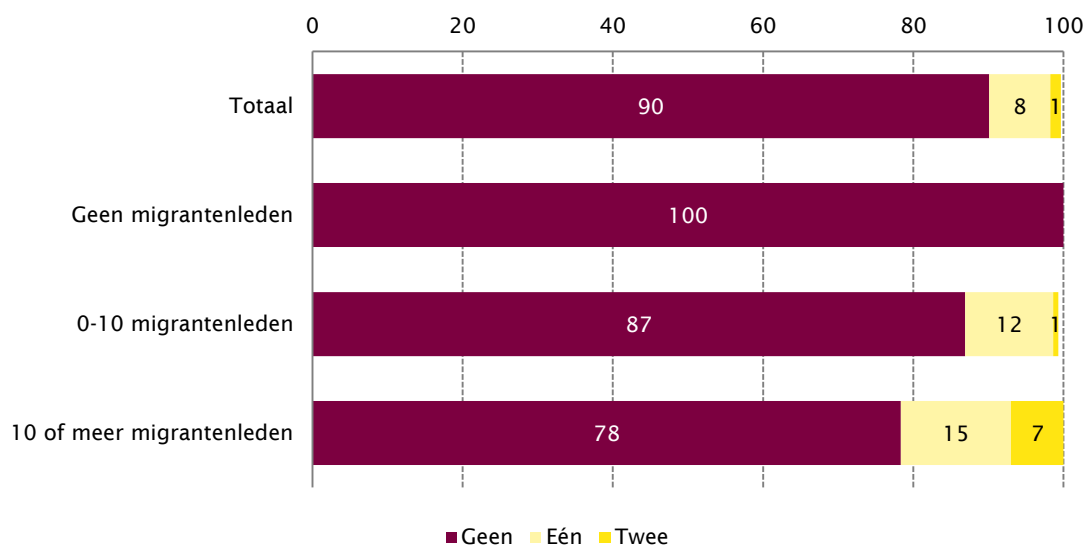
1.4 Vertegenwoordiging etnische minderheden in kaderfuncties

Beperkte etnische diversiteit bestuurlijk en technisch kader

Twee op de drie sportverenigingen geven aan een of meerdere leden met een migratie-achtergrond te hebben; 15 procent heeft minimaal tien leden met een niet-Nederlandse achtergrond. Onder voetbalclubs is de etnische diversiteit beduidend hoger: vrijwel alle clubs (98%) hebben minimaal een lid met een migratieachtergrond, iets minder dan de helft (43%) heeft meer dan tien leden van niet-Nederlandse herkomst.

Negen op de tien verenigingsbesturen bestaan volledig uit mensen met een Nederlandse achtergrond; dat geldt ook voor besturen van voetbalverenigingen. Verenigingen met minimaal tien migrantenleden hebben wel vaker een of twee bestuurders met een migratieachtergrond, maar ook onder deze groep clubs bestaan acht op de tien besturen alleen uit mensen van Nederlandse herkomst (zie figuur 1.8). Bovendien heeft de meerderheid van de bestuurders met een migratie-achtergrond een westerse achtergrond; 3 procent van alle verenigingen geeft aan dat in hun clubbestuur bestuurders met een niet-westerse achtergrond actief zijn.

Figuur 1.8 Aantal verenigingsbestuurders met migratieachtergrond naar etnische diversiteit ledenbestand (in procenten)



Bron: Mulier Instituut, Verenigingsmonitor 2018.

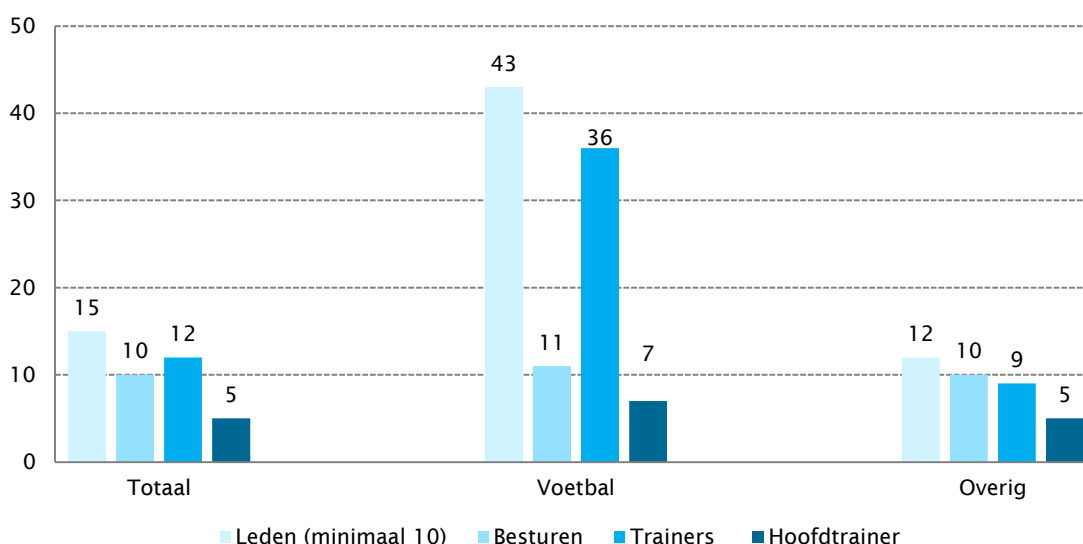
Ook het aandeel trainers met migratieachtergrond is beperkt. In totaal heeft 95 procent van alle clubtrainers (zowel gediplomeerd als ongediplomeerd) en 90 procent van de voetbaltrainers een Nederlandse achtergrond. Opvallend is dat het aandeel voetbaltrainers met migratieachtergrond onder gediplomeerde trainers iets hoger ligt (12%) dan onder ongediplomeerde trainers (9%). Het aandeel migranten onder de groep hoofdtrainers (n=311) ligt eveneens op 5 procent. Dit suggereert enerzijds dat migrantentrainers evenveel kansen lijken te krijgen om door te stromen tot hoofdtrainer; anderzijds is de etnische diversiteit onder clubs mét hoofdtrainer reeds groter dan gemiddeld (88% vs 78% hebben leden met migratieachtergrond).

Voetbalclubs relatief grote etnische diversiteit

Volgens verwachting hebben verenigingen met meer etnische diversiteit in hun ledenbestand (waaronder voetbalverenigingen), ook vaker een (hoofd)trainer met een migratieachtergrond. Zo heeft 2 procent van de clubs zonder migrantenleden een trainer van niet-Nederlandse herkomst en hebben al deze clubs een hoofdtrainer van Nederlandse afkomst. Onder clubs met minimaal tien migrantenleden heeft meer dan een op de drie clubs (36%) minimaal een trainer met een migratieachtergrond en 14 procent een hoofdtrainer van niet-Nederlandse afkomst.

Figuur 1.9 laat zien dat vooral voetbalclubs relatief vaak een aandeel leden van niet-Nederlandse herkomst hebben én minimaal een trainer met een migratieachtergrond. Het aandeel voetbalclubs met een bestuurder of hoofdtrainer met een migratieachtergrond blijft echter beperkt.

Figuur 1.9 Etnische diversiteit in verenigingen naar aanwezigheid leden (minimaal 10), bestuurders en (hoofd)trainers van niet-Nederlandse herkomst (n=485; in procenten)



Bron: Mulier Instituut, Verenigingsmonitor 2018.

Verder onderzoek van de Erasmus Universiteit Rotterdam (Peeters & Sterkenburg, 2017) liet ook zien dat de etnische diversiteit op de hoogste bestuurs- en trainersniveaus van het betaald voetbal nog geringer is, met 2 procent bestuurders en 5 procent trainers met een migratie-achtergrond (zie [rapport](#)).

1.5 Conclusies en vervolg

Voor een doelgericht diversiteitsbeleid is het vaststellen van de verschillende aspecten van de sociale diversiteit binnen de sport en ontwikkelingen hierin belangrijk. De resultaten van deze eerste brede inventarisatie van de sociale diversiteit binnen kaderfuncties als bestuurder en trainer/coach laten zien dat de vertegenwoordiging van onder meer vrouwen en mensen met een migratie-achtergrond gering is, vooral in hogere leidinggevende posities als clubvoorzitter, hoofdclubtrainer, bondsbestuurder en bondscoaches. We weten nog weinig van de vertegenwoordiging van mensen met een beperking in kaderfuncties, wat opvallend is gezien de brede aandacht vanuit de overheid en de sportwereld in de afgelopen jaren voor aangepast sporten en de paralympische sport in Nederland.

Een positieve bevinding is dat vooral veel sportbonden aangeven dat sociale diversiteit in kaderfuncties beleidsaandacht krijgt, vooral naar leeftijd en geslacht in bondsbesturen en commissies. Wat dat beleid concreet betekent en in hoeverre hierbij specifieke doelen worden nagestreefd, verdient nader onderzoek. Tevens is nader inzicht van belang in het beter begrijpen van welke beleidsmaatregelen en strategieën effectief verandering teweeg brengen in de Nederlandse sportpraktijk, waar weerstand bestaat en hoe die kan worden weggenomen. Dergelijke procesinzichten in al dan niet effectieve veranderingsprocessen zijn zeker zo belangrijk als het achterhalen en benoemen van concrete cijfers. Niettemin zijn ook cijfermatige inzichten van belang om beleidsaandacht voor en discussie over de waarde van sociale diversiteit te creëren en gevoelde urgenties te versterken. Voortgaande monitoring is dan ook van belang om te bezien waar specifieke beleidsaandacht gevraagd wordt en om ontwikkelingen te volgen. In het verleden bleek beleidsaandacht vanuit de overheid en de sport zeker positief van invloed op bewustzijn en maatregelen in de sportpraktijk voor sociale inclusie, anti-discriminatie en sociale diversiteit, maar bleek ook dat positieve ontwikkelingen kunnen stagneren of zelfs weer ombuigen. In het kader van het Nationaal Sportakkoord zal het Mulier Instituut de sociale diversiteit naar verschillende sociale statusposities in kaderfuncties op diverse niveaus binnen de sport de komende jaren blijven monitoren. Dit websheet zal naar gelang het onderzoek vordert worden aangevuld met nieuwe data en conclusies.

Referenties

Elling, A. (2018). *Seksediversiteit bondsbesturen* (factsheet 2018/5). Utrecht: Mulier Instituut

Ministerie van VWS, VSG/VNG & NOC*NSF (2018). *Nationaal Sportakkoord. Sport verenigt Nederland*. Den Haag/Arnhem: Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, Vereniging Sport en Gemeenten/Vereniging van Nederlandse Gemeenten & Nederlands Olympisch Comité * Nederlandse Sport Federatie.

NSF (1989). *'Bij ons is de voorzitter een vrouw'. Vrouwen in kaderfuncties in bij sportverenigingen*. Arnhem: Nederlandse Sport Federatie.

NOC*NSF (1994). *Discriminatie buitenspel. Gedragscode ter voorkoming en bestrijding van discriminatie in de sport*. Arnhem: Nederlands Olympisch Comité * Nederlandse Sport Federatie.

NOC*NSF (2017). *Sportagenda 2017+*. Arnhem: Nederlands Olympisch Comité *Nederlandse Sport Federatie.

Pannen, A. (2018). Afstudeerscriptie. Tilburg: SPECO, Fontys Hogeschool Tilburg.

Peeters, R. & Sterkenburg, J. (2017). *Etnische en genderdiversiteit in topbesturen en coaching posities in het Nederlandse profvoetbal*. Rotterdam/Ede: Erasmus Universiteit/Kenniscentrum Sport.

