



Rapport

Niet altijd serieus genomen

Sportkaderleden met een beperking
over inclusie en diversiteit

Niet altijd serieus genomen

Sportkaderleden met een beperking over inclusie en diversiteit

Met steun van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS)

Mulier Instituut

Chris Sparreboom
Güliz Nilay Aydoğın
Agnes Elling

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met het Mulier Instituut.

© Mulier Instituut

Utrecht, 29 september 2025
www.mulierinstituut.nl
info@mulierinstituut.nl

Disclaimer

U mag delen uit deze publicatie overnemen op voorwaarde van bronvermelding: auteur(s), de titel van de publicatie en het jaar van uitgave.

Er gelden gebruiksvoorwaarden voor de foto's in deze publicatie. Neem foto's daarom niet over zonder toestemming van het Mulier Instituut.

Over ons

Het Mulier Instituut doet sportonderzoek voor beleid en samenleving. Voor overheden, maatschappelijke organisaties, onderwijsinstellingen, sportorganisaties en bedrijven onderzoeken we allerlei thema's op het gebied van sport en sportief bewegen: van de sportdeelname van (groepen) Nederlanders tot de motorische vaardigheden van kinderen, en van diversiteit en inclusie in de sport tot de economische impact van sportevenementen.

Het Mulier Instituut is een onafhankelijke stichting zonder winstoogmerk.

Ons doel is bijdragen aan goed onderbouwd beleid, gericht op de bevordering van sport, sportief bewegen en versterking van de sportsector. Dit doen we op verschillende manieren:

We verzamelen data en monitoren de Nederlandse sportsector en beleidsprogramma's.

We ontwikkelen kennis en onderzoeksmethoden via verkennende en verdiepende studies.

We duiden onderzoeksuitkomsten en vertalen deze naar de beleidspraktijk.

We onderbouwen beleidsbeslissingen met expertise en advies.

We bieden gevraagd en ongevraagd duiding en reflectie in de rol van 'kritische vriend' van de sportsector.

We zetten ons in voor de bevordering van de sportwetenschap.

Inhoudsopgave

Sportkaderleden met een beperking over inclusie en diversiteit

Samenvatting	5
1 Inleiding	7
1.1 Achtergrond	7
1.2 Doelstelling	9
1.3 Vraagstelling	9
2 Methode	10
2.1 Dataverzameling en respondenten	10
2.2 Analyse	11
3 Resultaten	12
3.1 De weg ernaartoe	12
3.2 Kijk op en ervaring met inclusie en diversiteit	15
3.3 Uitdagingen en benodigdheden bij vervullen kaderfuncties	21
4 Conclusie & aanbevelingen	33
4.1 Conclusie	33
4.2 Aanbevelingen	35
Bronnen	38
Bijlage 1 - Leidraad interviews	40

Niet altijd serieus genomen

Inleiding

Met een nationale strategie wil het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport samen met maatschappelijke partners sport en bewegen voor mensen met een beperking vanzelfsprekend maken. Daarbij is ook aandacht nodig voor de ondervertegenwoordiging van mensen met een beperking in sportkaderfuncties. Want in het denken over kaderfuncties en leiderschap worden mensen met een beperking nog te vaak uitgesloten.

Probleemstelling

Het doel van dit onderzoek is om inzicht te bieden in mechanismen van in- en uitsluiting in sportkaderfuncties in relatie tot beperking. Voor dit onderzoek zijn we in gesprek gegaan met twaalf mensen met een beperking die een of meerdere sportkaderfuncties vervullen, zoals trainers, coaches en bestuursleden.

Conclusies en aanbevelingen

Uitsluiting komt veel voor

Respondenten ervaren in hun functie nog regelmatig – veelal onbedoelde en onbewuste – mechanismen van uitsluiting en validisme. Dit is een vorm van discriminatie op basis van beperking en ziekte.

Sterk netwerk met open houding nodig

Hiermee omgaan bij het oppakken en uitvoeren van hun functie vraagt volgens hen een sterke en positieve mindset. Maar ook (het opbouwen van) een veilig netwerk en een veilige sportomgeving zijn volgens hen belangrijk. Dit netwerk moet bestaan uit mensen met een open houding. Vooral bij mensen zonder beperking. Maar ook mensen mét een beperking moeten zichtbaarder zijn in sportkaderfuncties en daarvoor initiatief nemen.

Kaderleden met een beperking bieden waardevol perspectief

Mensen met een beperking bieden hun sportorganisatie waardevolle ervaringen en een belangrijk perspectief op diversiteit en inclusie. (H)erkenning van validisme is de eerste stap in het bevorderen daarvan.

Een open houding en welwillendheid scheppen ruimte voor ontwikkeling en verbetering. Mensen met een beperking kunnen zo meer op de voorgrond treden en een centralere rol aannemen. Dat is van meerwaarde voor het ontwikkelen van inclusief diversiteitsbeleid én voor andere mensen met een beperking die willen sporten of een kaderfunctie willen vervullen.



Inleiding

Dit verkennende interviewonderzoek gaat over hoe coaches, trainers en bestuursleden met een beperking sociale diversiteit, inclusie en discriminatie in sportkaderfuncties ervaren. In dit eerste hoofdstuk lichten we de achtergrond en de doel- en vraagstelling van dit onderzoek toe.

1.1 Achtergrond

Groeiende aandacht voor mensen met een beperking

In de afgelopen jaren is de aandacht voor mensen met een beperking in de maatschappij gegroeid. In 2016 ondertekende Nederland het VN-verdrag Handicap: een internationale afspraak tussen landen voor de gelijke rechten van mensen met een beperking.¹

Het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) stelde vervolgens een nationale strategie op om met dit verdrag aan het werk te gaan (Ministerie van VWS, 2023). Sporten en bewegen is daar onderdeel van. Mensen met een beperking moeten net zo mee kunnen doen als anderen: **'zowel om het zelf te doen als om het zelf te ervaren'** (p. 27). Maar dit is nog niet vanzelfsprekend. De strategie heeft dan ook als doel dat mensen met een beperking in 2040 daarin **'zichtbaar vertegenwoordigd'** zijn (p. 28).

Ook in het in 2018 gestarte Nationaal Sportakkoord is inclusie en diversiteit een belangrijk thema. Doel is om de deelname aan sport en bewegen voor iedereen toegankelijk en veilig te maken, met specifieke beleidsaandacht voor mensen met een beperking (Van Lindert et al., 2024).²

Naast het vergroten van inclusie en diversiteit in de deelname aan sport is het van belang dat ondervertegenwoordigde groepen meer worden betrokken bij de organisatie van sport (Ministerie van VWS et al., 2018, 2022). In dit rapport staat het thema inclusie en diversiteit naar beperking in kaderfuncties centraal.

Ondervertegenwoordiging mensen met beperking in sportkaderfuncties

Uit eerder onderzoek blijkt dat twee op de drie sportbonden gericht beleid hebben om de sociale diversiteit in sportkaderfuncties te vergroten of behouden (Elling & Cremers, 2022). Dit beleid is voornamelijk gericht op sportbesturen en op de kenmerken geslacht (89%) en leeftijd (69%), en veel minder op beperking (17%).

De meeste sportverenigingen houden geen rekening met sociale diversiteit bij de werving en selectie van bestuurders en trainers/coaches (84%); zij zien dat eerder

¹ Zie <https://wetten.overheid.nl/BWBV0004045/2016-07-14>

² Sociale inclusie en diversiteit in de sport verwijst naar de mate waarin mensen met verschillende sociale statusposities (o.a. naar gender, leeftijd, etniciteit, beperking) vertegenwoordigd zijn, meedoen en meebeslissen, en zich welkom en geaccepteerd voelen.

als een luxeprobleem (72%; idem). De clubs die dat wel doen, richten zich net als sportbonden eerder op leeftijd en geslacht dan op beperking.

Meer dan de helft van de verenigingen heeft leden met een beperking. Toch heeft net geen een op de vier ook kaderleden met een beperking of chronische ziekte (24%; idem). Zijn die er wel, dan is dat vooral als trainer. Ongeveer één op de tien bonden heeft daarnaast minimaal één persoon met een beperking in het bestuur of technisch topkader (12%; idem).

Sociale netwerken en normatieve aannames over wat een goede bestuurder of trainer is (o.a. over leiderschap) zijn vormen van in- en uitsluiting. Die zijn van invloed op de beperkte sociale diversiteit in kaderfuncties, zeker op de hogere niveaus. Mensen die (deels) afwijken van de (lichamelijke) norm – vaak witte mannen zonder beperking – worden minder makkelijk benaderd, of zelfs overgeslagen. Ze hebben daarnaast vaker te maken met microagressies en uitsluiting (Aydoğan & Elling, 2025; De Kwaastenet et al., 2023).

Validisme in de samenleving en sport

● Validisme in de samenleving

Validisme, ook wel 'ableism' genoemd, is één van de termen waarmee de discriminatie van mensen met een beperking wordt aangeduid. Validisme is gebaseerd op een stigmatiserend gedachtegoed waarbij het 'normale' lichaam zonder beperking als ideaal uitgangspunt wordt gezien, en het menszijn mét een beperking daarmee als afwijkend, minder of zelfs ongewenst (Campbell, 2001).

Vanuit het medische model wordt ook gedacht dat deze 'afwijkingen' moeten worden opgelost of genezen. Zo past de persoon binnen het normatieve idee van een 'perfect lichaam' en de 'perfecte geest' (Bogart & Dunn, 2019), en daarmee binnen de maatschappij in het algemeen.

Het sociale model benadert validisme juist vanuit de omgeving. Mensen met een beperking ervaren geen validisme omdat zij een beperking hebben, maar omdat de omgeving en maatschappij niet (goed) op hen zijn aangesloten. Het op te lossen probleem ligt in dat geval bij de omgeving (idem).

Validisme wordt daarom ook beschreven als **'stereotypering, vooroordeel, discriminatie en sociale onderdrukking van mensen met een beperking'** (idem, p. 651). Dat uit zich ook in microagressies: een vorm van discriminatie waarbij mensen vanwege hun beperking (non-)verbaal en (on)bedoeld op een minderwaardige manier worden behandeld (Deroche et al., 2024; Sue & Spanierman, 2022).

Verschillende onderzoeken laten zien dat de mate waarin en de manier waarop validisme wordt ervaren, onder meer afhangt van de sociale omgeving, het type beperking en de mate en zichtbaarheid daarvan, en het moment waarop iemand deze beperking heeft gekregen (Bogart et al., 2019; Bogart & Dunn, 2019; Deroche et al., 2024; Dirth & Bransombe, 2019). Het erkennen en herkennen van validisme is

nodig om dit tegen te gaan. Dat kan alleen als mensen met en zonder beperking dit samen doen (Schippers, 2021).

● **Validisme in de sport**

Volgens Hodge en Runswick-Cole (2013) wordt validisme institutioneel als normatieve verwachtingen onderdeel worden van systemen en alledaagse (vrijtijds)praktijken, zoals sport. De 'afwijkende' groep wordt dan systematisch benadeeld.

Institutioneel validisme in de sport verwijst naar het systematisch uitsluiten van sporters met een beperking in het geheel van beleidsstructuren, taal en organisatie. Ze worden bijvoorbeeld niet gezien als 'echte' sporters, vanwege de valide prestatienormen die gebaseerd zijn op het eerder genoemde idee van een 'perfect lichaam en perfecte geest'. Of ze worden over het hoofd gezien of ongeschikt geacht voor kaderfuncties, zoals trainer of bestuurder.

1.2 Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is inzicht krijgen in mechanismen van in- en uitsluiting in sportkaderfuncties in relatie tot beperking. Dat doen we door in gesprek te gaan met mensen met een beperking die een sportkaderfunctie vervullen, zoals trainers, coaches en bestuursleden van sportverenigingen.

Hun ervaringen met in- en uitsluiting willen we zichtbaar maken. Zo hopen we bewustwording te creëren en de vertegenwoordiging van mensen met een beperking in kaderfuncties binnen de sport te vergroten.

1.3 Vraagstelling

De hoofdvraag van dit onderzoek luidt:

Welke ervaringen met in- en uitsluiting hebben mensen met een beperking in sportkaderfuncties, en hoe kijken zij aan tegen diversiteit en inclusie in de sport en in het sportkader?



Leeswijzer

In hoofdstuk 2 beschrijven we de gebruikte onderzoeksmethode. In hoofdstuk 3 gaan we in op de resultaten van de interviews. In hoofdstuk 4 lichten we de belangrijkste conclusies toe en doen we aanbevelingen.

Methode

In dit hoofdstuk beschrijven we hoe we het onderzoek hebben uitgevoerd. We gaan in op de dataverzameling en de respondenten en beschrijven hoe we de data hebben geanalyseerd.

2.1 Dataverzameling en respondenten

Twaalf interviews

Voor dit onderzoek hebben we semigestructureerde interviews afgenomen bij twaalf respondenten, waarvan twee in een duo-interview. We deden de interviews aan de hand van een leidraad (zie bijlage 1). Het doel was om mensen met uiteenlopende beperkingen te spreken die een kaderfunctie in de sport vervullen. We hanteerden daarbij als criterium dat ze de functie in ieder geval één jaar hadden.

Werving

We hebben de respondenten geworven via het persoonlijke en individuele professionele netwerk van de onderzoekers, via de professionele netwerken van sportorganisaties, en door (sport)websites af te gaan en mensen zelf rechtstreeks te benaderen.

Respondenten

De twaalf respondenten voor dit onderzoek variëren in het type beperking(en) dat ze hebben. Bij elf van hen is sprake van een lichamelijke beperking, in één geval in combinatie met een mentale beperking. De twaalfde respondent heeft alleen een mentale beperking. Van de twaalf respondenten hebben er tien een Nederlandse achtergrond en twee een migratieachtergrond. De leeftijd van de respondenten varieert van 29 tot en met 63 jaar. Twee zijn vrouw, de rest is man.

Tien respondenten vervullen een kaderfunctie binnen een specifiek type sport, vooral als trainer of coach. Eén doet dat bij zowel teamsport als individuele sport, zeven anderen alleen bij een teamsport, en de rest bij een individuele tak van sport. De respondenten werken met sporters en kaderleden met eenzelfde type beperking, met variërende beperkingen of zonder beperking.

In [tabel 2.1](#) staat een overzicht van de respondenten en hun functies.

Tabel 2.1
Respondentenprofiel

Respondent*	Man/vrouw	Functie(s)
Giulia	V	Bestuurslid
Lea	V	Trainer & coach
Bastiaan	M	Sportcoach & -adviseur
Diego	M	Bestuurslid & teammanager
Dries	M	Bestuurslid, trainer & coach, oprichter
Henry	M	Bestuurslid & trainer
Jort	M	Trainer
Mathias	M	Oprichter, trainer & coach
Pjotr	M	Trainer & coach
Tijmen	M	Bestuurslid, eigenaar & trainer
Tygo	M	Bestuurslid
Xavier	M	Bestuurslid, trainer & coach

*Alle namen zijn pseudoniemen.

2.2 Analyse

Bij alle interviews hebben we het geluid opgenomen. De opnames hebben we volledig getranscribeerd en thematisch geanalyseerd. Relevante tekstdelen hebben we gecodeerd met de onderwerpen uit de leidraad en met thema's en termen die herhaaldelijk terugkwamen in de interviews, zoals sportparticipatie, mindset en ervaringskennis. Na onderlinge vergelijking kwamen we tot drie hoofdthema's:

- 'de weg ernaartoe';
- 'visies op inclusie en diversiteit'; en
- 'ervaren in- en uitsluiting'.

Waar nodig hebben we (gebaren)tolken ingezet. Omdat bij vertaling mogelijk bewoording of context anders wordt overgenomen, hebben we deze respondenten uitgenodigd betrokken te blijven bij de uitwerking van hun interviews. Daarnaast hebben we alle respondenten uitgenodigd om mee te lezen met het resultatenhoofdstuk ter goedkeuring van de opgenomen citaten uit hun interviews.

Om de anonimiteit van de respondenten te waarborgen maken we gebruik van pseudoniemen. Sommige citaten hebben we licht aangepast om de leesbaarheid te bevorderen en herleidbaarheid te voorkomen. Specifieke ervaringen en achtergronden beschrijven we dan meer algemeen.

Resultaten

In dit hoofdstuk delen we de belangrijkste resultaten van de interviews. We verkennen eerst de weg die respondenten hebben afgelegd totdat zij aan hun functie begonnen. Vervolgens bespreken we hun kijk op inclusie en diversiteit binnen sportkaderfuncties. Ten slotte gaan we in op hun ervaringen met het uitvoeren van hun functie, en met inclusie en diversiteit. We zoomen daarbij in op de uitdagingen en de kansen die daarmee gepaard gaan.

3.1 De weg ernaartoe

Meestal via eigen netwerk

Bijna alle respondenten kwamen bij hun sportkaderfunctie(s) terecht via het eigen netwerk, vaak omdat zij al de sport deden waar de kaderfunctie aan gebonden is. Sporten met een beperking zorgde daarbij voor drempels. Zowel van buiten, bijvoorbeeld qua toegankelijkheid, als van binnen, zoals de betekenis die de respondenten zelf aan hun beperking geven.

Die betekenissen wisselen en zijn onder andere afhankelijk van of zij hun beperking vanaf hun geboorte hebben of later in hun leven hebben gekregen. Dit is ook van invloed geweest op hun weg naar hun kaderfunctie. Daarom verkennen we deze betekenissen eerst.

Verschillende soorten beperkingen

● Gebruikte termen

In de gesprekken vroegen we naar de termen die de respondenten voor zichzelf gebruiken. Dit varieert van '**(zicht)beperking**' tot '**handicap**' of '**minder valide**'. Daarnaast gebruiken ze soms het hulpmiddel voor de beperking als aanduiding, zoals '**ik zit in een rolstoel**.' In dit rapport hanteren we de term 'beperking'.

● Beperking vanaf de geboorte

Drie respondenten hebben hun lichamelijke beperkingen gekregen door complicaties rondom hun geboorte. Zes respondenten zijn met een beperking geboren, waarvan bij twee sprake is van een erfelijke beperking. Bij één daarvan, Mathias, is dat net zoals bij Lea progressief van aard. Dat betekent dat kenmerken door de tijd heen verslechteren, met andere lichamelijke beperkingen tot gevolg. De impact hiervan ervaren zij verschillend. Mathias zegt hierover:

'Minder zien is niet per se een probleem, denk ik. Ik probeer dan wel veel visueel te doen, maar dat kost me wel moeite. Het gaat vooral dus om een stukje energiebalans.'

Mathias heeft zich kunnen voorbereiden op toenemende belemmeringen, omdat zijn familieleden dezelfde erfelijke ziekte en kenmerken hebben en drempels niet

onverwacht opspeelden. Maar dat maakt het niet voor iedereen per se makkelijker. Lea heeft geen erfelijke beperking, maar ervaart wel progressieve lichamelijke klachten die haar belemmeren. Daardoor blijft ze soms zoekende in hoe ze met haar belemmeringen omgaat. Zo heeft ze medisch gezien geen beperking, maar kan ze tegelijkertijd niet lichamelijk functioneren zoals iemand zonder beperking: **'En daardoor val ik tussen wal en schip.'**

● Beperking op latere leeftijd

Twee andere respondenten liepen hun beperkingen later in het leven en plotseling op, wat een grote impact had op hun leven:

'[...] al je energie in je leven gaat eigenlijk naar de revalidatie, dus daarnaast kon je eigenlijk niks doen. Geen vrienden, geen familie, wat sowieso allemaal heel erg verandert. Zelf wil je graag weer meedoen en onder de mensen zijn, waar mogelijk, en ontdekken wat je wel [nog] kan.' (Bastiaan)

Naast lichamelijk herstel speelt het verwerken van de plotselinge verandering in hun leven daar ook een rol bij: **'het is een heel lastig proces waar je doorheen gaat, en je moet [dat] ergens accepteren.'** Dat is een verschil met de andere respondenten, die altijd al leefden met hun beperking of met een progressieve beperking al op verandering konden anticiperen. Deze twee respondenten gingen vanwege die plotselinge impact pas later weer werken en sporten: **'nadat ik mijn handicap had, dus in [een] rolstoel zat, heb ik 7 jaar, 8 jaar bijna niet gesport.'**

Zelf sporten als basis

● Type sport

Vrijwel alle respondenten deden vóór hun kaderfunctie al iets met sporten of bewegen. De meesten al sinds hun jeugd. Sommigen daarvan doen een sport gebonden aan hun type beperking. Een aantal doet reguliere sporten met aangepaste sporthulpmiddelen.

Er zijn ook respondenten die een reguliere sport beoefenen zonder fysiek sporthulpmiddel, omdat dat met hun type beperking of bij hun sport niet nodig is. Daarbij geldt wel dat sociale aanpassing in communicatie en omgang met elkaar belangrijk is.

● Netwerken en samenwerkingen

De netwerken van de respondenten groeiden gestaag door jarenlang (actief) lid te zijn van een sportvereniging. Daarnaast zijn de netwerken bijvoorbeeld uitgebreid via eigen familieleden of sportgerelateerde opleidingen, trainingen of taken. Een paar respondenten hebben zelf gericht hun netwerk opgestart en uitgebreid.

Veel van de respondenten werken voor andere mensen met een (zelfde) beperking of aandoening. Ze werken minder vaak samen mét hen, of met iemand zonder beperking die 'familie is van', waardoor zij wel een soortgelijke affiniteit en soms

ervaringskennis hebben. Sommige respondenten werken samen met familieleden. Maar de meesten werken in hun kaderfunctie vooral samen met mensen zonder beperking die geen of weinig ervaring of affiniteit hebben met deze groep. Dat kan voor uitdagingen zorgen.

In de functie 'gerold'

De meeste respondenten kwamen via hun eigen netwerk bij een kaderfunctie terecht. Ze werden bijvoorbeeld als lid van de sportvereniging vervolgens (ook) bestuurslid of coach. Twee respondenten die paratopsporter zijn of waren, merken op dat de zichtbaarheid leidde tot aanbod van sportkaderfuncties en -taken:

'En, nou ja, dat daar begon ik mee op te vallen. Ik begon te winnen en als je gaat winnen dan krijgt dat aandacht... ik viel op en uiteindelijk werd ik gevraagd [...] om iets te doen met aangepast sporten.' (Bastiaan)

Sommige respondenten rolden bijna vanzelf in de functie, doordat zij steeds meer taken op zich namen. Anderen hebben wel een sollicitatieproces doorlopen, maar zij werden bijna altijd eerst persoonlijk benaderd. Vooral voor bestuursfuncties:

'[...] want anders dan zou de vereniging óf moeten stoppen, óf van buitenaf wat moeten regelen. Hadden ze zoiets van, we gaan het nieuwe jaar in en er is inderdaad nog steeds niemand, dus [zou] je het dan willen doen.' (Henry)

Sommige respondenten kwamen via familieleden in hun functie terecht:

'Mijn vader, mijn opa, allemaal zaten ze in het bestuur vroeger. Dus het is eigenlijk heel rationeel overgegeven aan mij.' (Xavier)

Ongeveer de helft van de respondenten werd gevraagd of solliciteerde voor een kaderfunctie waar geen andere kandidaat voor was. Soms vervulden ze al een gerelateerde functie. Daarnaast werden meerdere respondenten benaderd omdat **'eigenlijk vrijwel iedereen mij al kent.'** Een netwerk hebben speelt dus een grote rol. Maar bepaalde ervaring of kennis wordt ook gewaardeerd: **'ze weten ook wel wie ik ben en dat ik dat kan.'**

Redenen om te worden gevraagd

● Kennis

Kennis die respondenten hebben opgedaan via bijvoorbeeld opleidingen, is ook vaak een reden dat ze voor een kaderfunctie werden gevraagd. Hun ervaring met het hebben van een beperking was dan van aanvullende waarde, vooral bij clubs, organisaties en teams voor mensen met een beperking. Maar die ervaring legde in sommige gevallen ook de basis voor hun netwerk, en daarmee hun functie.

Opleidingen die respondenten eerder hadden gedaan, waren gerelateerd aan sport, coaching of financiën. Bijvoorbeeld voor een functie als penningmeester, of om anderen te begeleiden:

'En die coachingsachtergrond helpt mij nu enorm intern in het bedrijf om, ja, inclusiever en diverser te worden, maar ook om dingen zichtbaarder te maken voor mensen met een beperking.' (Bastiaan)

Sommige respondenten deden tijdens hun kaderfunctie een opleiding, of zijn daarmee bezig, in onder meer sportmanagement, trainerschap en bewegingskunde. De meeste respondenten zeggen vooral te leren door het simpelweg te doen. Zelf of met anderen: **'ik heb van de oude bondscoach wel het een en ander geleerd.'**

● **Netwerk en ervaring**

Een eigen netwerk helpt niet alleen om zichtbaar en bekend te zijn, maar ook om met de kwaliteit ervan interesse bij anderen op te wekken. Giulia werd voor haar functie gevraagd vanwege de kansen die haar netwerk zou bieden, maar ook vanwege de ervaring en kennis die ze bij het opbouwen ervan had opgedaan: **'met het organiseren van evenementen, met netwerken, zelf je weg zien te vinden.'** Zij beschrijft de waarde van zowel opgedane kennis en een netwerk als haar eigen ervaringen.

● **In het team passen**

Jort merkt op dat hij in zijn functie terecht kon omdat de coach niet per se iemand wilde met bepaalde kennis of ervaring, maar juist iemand die goed **'positief en gemotiveerd'** in het team paste. Het hebben van een soortgelijke (lichamelijke) beperking als de sporters was hierbij van grote meerwaarde, voor zowel Jort als de coach.

3.2 Kijk op en ervaring met inclusie en diversiteit

In deze paragraaf bespreken we de kijk van de respondenten op inclusie en diversiteit(sbeleid) binnen hun sport. Daarnaast kijken we met de respondenten naar de rol die dat heeft of kan hebben bij (het uitvoeren van) hun kaderfunctie.

Kijk op inclusie

● **Wat inclusie betekent**

Hoewel niet alle respondenten bekend of bezig zijn met inclusie of een soortgelijk begrip, betekent het voor de meesten **'dat je zonder na te hoeven denken gewoon met alles mee kan doen'**. Maar ook de mate waarin in een team ieder als individu kan functioneren en de eigen sterke punten kan benutten.

Het is voor hen belangrijk dat iedereen zich thuis voelt en zichzelf kan zijn: **'inclusie is meer dan alleen maar een plek om te sporten.'** Ook binnen de vereniging van Mathias is het bestuur daarmee bezig:

'We hebben er twee weken terug nog even bij stilgestaan, dat het ook gaat over jezelf durven uiten, jezelf kunnen zijn in de sport [...] je grenzen kunnen aangeven, maar ook binnen je grenzen kunnen sporten.'

- **Veranderd door beperking**

Voor de respondenten die niet zijn geboren met hun beperking, is hun definitie van inclusie **'100% veranderd'** sinds zij hun beperking hebben. Dat komt vooral doordat zij zich daar eerder nooit mee bezighielden. Zij beschouwen inclusie bijvoorbeeld als **'een containerbegrip van toegankelijkheid.'**

- **Associatie met (vormen van) diversiteit**

Respondenten associëren inclusie ook met het begrip diversiteit. Daarbij gaat het vooral om samen kunnen sporten en werken, ongeacht elkaars verschillen: **'geen beperking, wel beperking, maar die wel met elkaar spelen.'** Ook wanneer zij bijvoorbeeld niet bewust bezig zijn met inclusie en dat wel belangrijk vinden, komt diversiteit daarin terug:

'Dat er nu zoveel nadruk op het woord inclusie ligt, dat laat ook wel zien dat we het echt wel nodig hebben in de samenleving. Maar voor mij, ja, het maakt echt niet uit of je uit Nederland komt, of uit België. Of [dat je] één arm of één been [hebt].' (Pjotr)

Ook andere respondenten verwijzen naar etniciteit als zij aan de hand van inclusie diversiteit beschrijven. Qua taalgebruik lijken zij daar minder kennis over en ervaring mee te hebben. Bij het benadrukken van de meerwaarde van diversiteit maakt een aantal respondenten (zonder migratieachtergrond) bijvoorbeeld onderscheid tussen 'Nederlanders' en 'buitenlanders':

'[...] bij ons, alleen Nederlanders, de enige diversiteit die je hebt is man-vrouw, dan leeftijd, of een combinatie met wel of geen beperking, die je dan ziet. Maar als je dan wel eens bijvoorbeeld met wedstrijden ziet [...] dat je dan echt wel van een ander kan leren die buitenlands is.' (Henry)

Maar weinig respondenten associëren inclusie of diversiteit met seksuele voorkeur of LHBTI in het algemeen, al zijn sommige respondenten zich wel bewust van inclusief woordgebruik rondom die groep. Bijvoorbeeld als het gaat over heteroseksualiteit: **"normaal" mag je niet zeggen.'**

De meeste respondenten relateren inclusie en diversiteit vooral aan (de verdeling in) geslacht, zoals Henry hierboven, en daarna pas aan seksuele voorkeur, etniciteit, beperking en zelfs leeftijd. Geslacht is ook vaak het eerste wat respondenten benoemen wanneer zij de verdeling in hun vereniging of organisatie beschrijven.

Los daarvan zien de meesten diversiteit wel als een meerwaarde, en diversiteitsbeleid als een tool om meer mensen te betrekken, zowel voor het ledenbestand als voor kaderfuncties.

Meerwaarde van diversiteit en diversiteitsbeleid

● Vaak nog geen diversiteitsbeleid

Op één respondent na geven alle respondenten aan dat hun sportorganisatie geen diversiteitsbeleid heeft: **'Er is [daar] geen beleid op. Dus er is nog veel werk te doen, om daar beleid van te maken.'** Eén andere respondent vindt het niet belangrijk dat een organisatie divers is: **'Ik denk niet dat het per se een doel op zich zou moeten zijn.'** Voor hem gaat het vooral om wat iemand meebrengt **'qua ervaring, of persoonlijkheid en kwaliteiten.'**

● Diversiteit binnen het bestuur

In een van de besturen waar Dries in zit, zit één ander iemand met een beperking en is één lid lesbisch. Alle zes à zeven bestuursleden zijn witte mensen met een Nederlandse achtergrond. Twee ervan zijn vrouw: **'dat is mooi verdeeld.'** De man-vrouw verhouding in het kader, voornamelijk het bestuur, beschouwen de meeste respondenten als relatief gelijk. Waar dat niet het geval is, merken respondenten dat vrouwen soms zelf de kans niet grijpen:

'Bestuur bestaat uit drie mannen, er zijn vrouwen welkom, dat is meerdere keren ook gezegd. [...] Er [is] aangemoedigd om een vrouw als voorzitter te hebben, maar niemand van de dames wilde dat, dus uiteindelijk [is] dat dan toch weer bij drie mannen gebleven.' (Henry)

Giulia is in haar eigen witte en Nederlandse bestuur (nog) de enige vrouw. De verhouding in zowel geslacht als etniciteit zien zij en haar mede-bestuursleden graag anders:

'Hoe meer diversiteit, hoe meer verschillende perspectieven en hoe meer verschillende ervaringen, en dat vult elkaar alleen maar aan. Het is nu nog heel erg wit allemaal. Ik zie dat er ook in de sport vooral witte mensen zijn, misschien heeft dat wel te maken met cultuur. Je moet mensen voldoende kans bieden om echt mee te kunnen doen, beslissen en mee te kunnen praten.'

Bij sommige respondenten zijn er periodes geweest waarbij er meer vrouwen dan mannen in het bestuur zaten, maar dat was **'niet bewust gekozen.'** Drie respondenten verwijzen naar de in 2024 ingevoerde kwaliteitseis voor genderdiversiteit in sportbesturen: dat het aandeel van een geslacht binnen een bestuur maximaal 70 procent is (NOC*NSF, 2021).³ Een soortgelijk doel was en is er

³ Deze kwaliteitseis voor genderdiversiteit in bondsbesturen is voor 2026 alweer aangepast en vervangen door 'afdoende diversiteit' naar diverse competenties en persoonskenmerken, zie: <https://nocnsf.nl/sportbonden/vereniging-en-organisatie/minimale-kwaliteitseisen/eis-diversiteit-inclusie>

(nog) niet opgesteld voor verdeling in seksuele voorkeur en etniciteit, en ook nog niet voor beperking: **'worden we toch weer benadeeld.'**

● Belang van diversiteit

Voor respondenten is met een vereniging of team zelf **'ook altijd goed dat je mensen van verschillende achtergronden hebt.'** Ook Xavier en Diego zien **'allemaal andere culturen'** een team sterker maken, ongeacht de verschillen: **'samen zijn we allemaal één. Iedereen telt evenveel mee.'**

Meerwaarde van mensen met een beperking in kaderfuncties

● Nog weinig bestuursleden met een beperking

De meeste respondenten vinden het **'niet raar'** dat er in besturen (van reguliere sportverenigingen en -organisaties) weinig mensen met een beperking zitten. In verhouding zijn er minder mensen met een beperking onder de leden, en er is maar een aantal bestuursfuncties beschikbaar, denken zij:

'Hoeveel procent van de leden bij een gemiddelde vereniging heeft een handicap? Nou, dramatisch weinig, kan ik je vertellen. En hoeveel zijn er dan bestuurslid, dat zal ongetwijfeld wel [een] redelijke weerspiegeling zijn ervan.'
(Tygo)

● Benaderbaarheid en inlevingsvermogen

Voor meerdere respondenten is het vooral belangrijk dat bestuursleden de juiste kennis en ervaring hebben voor hun taken, ongeacht of zij een beperking hebben of niet. Maar zij zien tegelijkertijd dat mensen met een beperking in kaderfuncties ook een andere, waardevolle rol kunnen hebben. Niet zozeer voor de uitvoering van de functie, maar voor wat het anderen kan laten zien: **'het idee van oh, ik kan wel doorgroeien'** en **'omdat [sporters] daarmee kunnen spiegelen.'**

Respondenten ervaren dan ook dat mensen, vaak met een beperking, liever en makkelijker naar hen toekomen dan naar mensen zonder beperking in een soortgelijke functie:

'[...] dat mensen die minder valide zijn, dat die makkelijker omgaan met een trainer die zelf ook minder valide is, omdat ze zich [met hen] beter voelen. [Beter in] die positie verplaatsen, omdat hij dus ook met een handicap om moet gaan, met een beperking. [...] dat denk ik wel, dat iemand die dus een handicap heeft, die gaat makkelijker met jou in gesprek dan dat ze in gesprek gaan met een valide iemand.' (Dries)

Mathias ziet in zijn omgeving ook de meerwaarde van het bijna vanzelfsprekende inlevingsvermogen dat mensen vanwege hun eigen beperking hebben:

'Ik heb bijvoorbeeld ook wel van mensen gehoord dat juist omdat zij degene zijn met een beperking en zij begeleiden, coachen, bijvoorbeeld pupillen ook met een beperking, dat dat veel makkelijker gaat dan een coach die geen beperking heeft, omdat ze zich beter kunnen inleven. [Want] ze zijn al een paar drempels overgestapt.' (Mathias)

Volgens Bastiaan komt dat uit een gedeelde affiniteit: **'die hebben daardoor een match met elkaar.'** Daarnaast krijgt Lea ook vragen die meer gericht zijn op haar ervaringskennis die ze met haar beperking heeft:

“Hoe zit dat met de gehandicaptensport?” Waarvoor welke sporten bestaan, bijvoorbeeld. En de vraag van: “hoe heb jij het gedaan met jouw [beperking]?” En “kan je het nog of kan je het niet [meer]?” Zulke dingen, allemaal over de mogelijkheden van gehandicaptensport.'

Bastiaan herkent dat mensen met een beperking specifiek aan hem vragen stellen:

'[...] mensen met een beperking, die komen automatisch naar mij toe, om de herkenbaarheid en om wie ik ben. Ook door de sport hoor, maar gewoon... dat vinden ze fijn om dan [met mij] te praten om dan, ja, om daar dan vragen bij te stellen. [...] merk je dan ineens dat die rolstoel echt een kracht is, mijn beperking echt een kracht is.' (Bastiaan)

- **Ervaringskennis zorgt voor meer aandacht**

Respondenten merken ook dat hun ervaringskennis met het hebben van een beperking helpt en van meerwaarde kan zijn bij hun kaderfunctie, juist omdat aandacht voor deze groep er niet altijd is:

'Toen merkte ik gewoon dat er gewoon heel weinig expertise was over aangepast sporten, en ook heel weinig empathie en inlevingsvermogen voor iemand met een beperking, in ieder geval met een lichamelijke beperking.' (Bastiaan)

Maar ook wanneer deze aandacht er wel is, is die niet altijd positief, of worden ervaringen met de beperking niet goed begrepen. Juist vanuit een gedeelde ervaring met hun beperking vinden Xavier en Diego in hun functies de verbinding met andere sporters met een beperking belangrijk:

'Wij zijn opgegroeid met overal tegen moeten vechten en wij weten hoe het voelt om er niet bij te horen. [...] En wij willen dat voorkomen en daardoor die persoon erbij betrekken. Dingen leren, samen doen, dus dan voelt die persoon

zich thuis [...] horende mensen, die weten gewoon niet beter. Hoe kunnen ze ons helpen? Ze weten niet hoe het is om doof te zijn. Ze weten niet [hoe het] is om achter te lopen in de maatschappij ten opzichte van andere mensen. Ze hebben geen idee.'

- **Ook meerwaarde voor mensen zonder beperking**

Er zijn ook respondenten die in hun functie te maken hebben met mensen zonder beperking, waarbij hun beperking nog steeds meerwaarde heeft. Sporters zonder beperking sporten bijvoorbeeld liever bij hen: **'die [...] het wel fijn vonden om bij mij te komen en niet bij iemand anders [zonder beperking].'** Juist bijvoorbeeld omdat mensen zonder beperking er anders uitzien en (deels) anders functioneren dan Tijmen:

'Bij [een sporter] is het eigenlijk van, ik kan niet met jou [vergelijken] qua lichamelijke, waardoor ik mij op mijn gemak voel en mezelf kan zijn.'

- **Een voorbeeldrol**

Ten slotte zien respondenten meerwaarde in dat ze met hun functie een voorbeeld voor anderen kunnen zijn. Bijvoorbeeld om überhaupt te gaan sporten: **'ik besef het niet altijd, maar [ik] ben ook trots dat ik als voorbeeld word gebruikt.'** Respondenten vinden het zelf ook **'mooi om dat over te kunnen brengen bij anderen,'** aan **'hen vooral mijn ervaringen en mijn drive over [te] brengen,'** hen te inspireren en kennis te laten maken met de sport. Hun beperking helpt daarbij om mensen te stimuleren. De vergelijking die mensen vanwege een soortgelijke beperking kunnen maken, helpt ook ouders van mensen en kinderen met een beperking, ervaart Diego. Ook Pjotr noemt dat: **'als [ouders] dat weer aan hun eigen kind vertellen, dan zeggen ze bijvoorbeeld van: "[Pjotr] heeft dat ook gehad, maar dat is allemaal goed gekomen".'**

Maar respondenten zien hun voorbeeldrol ook in het inspireren van anderen met een beperking om, los van het sporten, een soortgelijke functie te beoefenen:

'Ik denk wel dat de mensen die [ook] [mijn beperking] hebben toch vrij snel zo iets hebben van: "ik durf het niet want..." En nu dat ik het ben gaan doen, ze toch wel zo iets hebben van: "oké, het kan gelukkig wel".' (Henry)

Giulia benadrukt de meerwaarde van het actieve contact met andere sporters en leden van de organisatie: **'dat ze denken, dat bestuur zijn ook gewoon mensen.'** En ook Pjotr ziet dat spelers met een beperking geïnspireerd raken door hem:

'Ook wel een leuk voorbeeld, een jongen met Down. Hij zit al vanaf het begin bij ons. [...] die is zo'n lieverd ook, en die heeft nu in zijn hoofd dat hij ook

trainer is, terwijl hij gewoon lid is, hij moet eigenlijk gewoon trainen. Nu zetten we hem ook een beetje neer als trainer en dat hij de kleine kindjes helpt en dat vindt hij helemaal te gek. Maar niet officieel vrijwilliger, maar we laten hem gewoon lekker meedraaien.'

3.3 Uitdagingen en benodigheden bij vervullen kaderfuncties

In deze paragraaf beschrijven we de ervaringen van de respondenten met het hebben van een beperking, en wat dit betekent voor het uitvoeren van een sportkaderfunctie.

Ook bespreken we wat volgens de respondenten nodig is om een sportkaderfunctie te (blijven) vervullen met een beperking. Want, zo vertellen respondenten, ook als mensen eenmaal succesvol een kaderfunctie vervullen, betekent dit niet dat dit altijd goed gaat. Ze komen nieuwe uitdagingen tegen of ervaren dezelfde belemmeringen als bij het sporten.

Ook omdat de meeste respondenten juist via het sporten bij hun functie terecht zijn gekomen, kunnen de ervaren belemmeringen als sporter en in hun kaderfunctie vaak niet los van elkaar worden gezien.

Kijk van de omgeving: een (te drukke) bezigheid?

Bij het besluit om met hun functie te starten is bij de meesten de reactie van hun omgeving overwegend positief geweest. Bijvoorbeeld omdat familieleden zelf al bekend waren met een soortgelijke sportorganisatie of functie. Bij sommige respondenten vonden familieleden het een fijn idee dat zij iets omhanden hadden: **'ja, moedig en ook wel fijn, want dan ben ik tenminste ook gewoon bezig.'**

Tegelijkertijd vonden ze het spannend. Er waren zorgen over of de functie wel goed zou passen en mede vanwege hun beperking niet een te grote uitdaging voor de respondenten zou zijn.

De zorgen uit de omgeving gingen vooral om (de aard van) de beperking en de gezondheid van de respondent. Soms deelde een respondent die zorgen: **'best wel spannend met mijn gezondheid: [...] kan ik het allemaal wel?'** Andere respondenten waren juist meer bezig met de aard van de functie, de locatie of de organisatie zelf.

Uitdaging: invloed van beperking en gezondheid

● **Vervoer**

Voor de respondenten met een lichamelijke beperking, bijvoorbeeld degenen die in een rolstoel zitten, is vervoer een belangrijke factor voor hun kaderfunctie. Vooral als zij op verschillende locaties moeten zijn.

Respondenten ervaren het taxivervoer waar zij gebruik van kunnen maken als niet consistent en niet flexibel. Zo heeft Henry een sporter na een training drie uur zien

wachten. Tijmen merkt ook op dat afhankelijk zijn van taxivervoer betekent dat je niet flexibel kunt sporten én je niet flexibel voor een functie in kunt zetten:

'Als je zelf kan rijden, of fiets, of trein, of alles hebt... kijk, dan kan het wel. Maar je kan niet verwachten dat een taxi een half uur langer wacht omdat jij nog niet klaar bent.'

Een eigen aangepaste auto biedt dan zelfstandigheid, maar **'heel veel mensen lukt dat niet, of het is gewoon onmogelijk [dat te regelen] vanwege wat voor situatie dan ook.'**

● Gezondheidsklachten

Voor sommige respondenten geldt ten slotte dat zij met hun type beperking te maken hebben met gezondheidsklachten, waardoor zij niet altijd kunnen sporten of een kaderfunctie kunnen uitvoeren:

'Dat is het nadeel, mensen met een beperking kunnen natuurlijk langer uit de running zijn, dat het even wat minder gaat.' (Bastiaan)

Dit vraagt van mensen met een beperking dat ze hun eigen grenzen bewaken. En opletten hoeveel taken zij op zich nemen en hoeveel tijd en energie hen dat kost. Bijvoorbeeld omdat gezondheidsklachten daardoor kunnen verergeren: **'als je te veel hooi op je vork [neemt], dan is het risico dat het door elkaar gaat lopen.'** Dit is soms een uitdaging voor respondenten, wanneer zij in hun functie graag zo veel mogelijk (goed) willen doen.

Uitdaging: invloed van functie, locatie en organisatie

● Functie

Voor respondenten die een coach- of trainersrol vervullen, speelt bij de uitvoering daarvan hun type beperking ook een belangrijke rol. Vaak in combinatie met het type sport waar ze bij betrokken zijn.

Tygo is bijvoorbeeld coach, maar geen trainer: **'op het [gras]veld is best lastig met een rolstoel. [...] Je kan niks voordoen. Je kan niet helpen.'** Aan de andere kant vindt Tijmen dat het ook afhangt van wat men nodig vindt voor een trainersfunctie: zo **'kwam ik [er]achter dat het helemaal niet hoeft, als je het gewoon verbaal kan, dan is het ook prima.'**

Maar verbale instructies en communicatie werken niet voor iedereen. Respondenten met een beperking aan het gehoor die in hun functie veel samenwerken met anderen, ervaren vooral communicatie-gerelateerde uitdagingen. Een tolk kan dan helpen voor verbinding (**'Oh, je hebt wel wat te vertellen'**), maar tegelijkertijd zorgen voor afstand. Het contact wordt dan namelijk

niet direct gelegd, terwijl **'directe communicatie en direct contact zorgt dat [...] je echt een gevoel van "samen" hebt.'**

● Locatie

Daarnaast moeten respondenten zich, bijvoorbeeld door de eerder genoemde problemen met vervoer, vaak bezighouden met sportlocaties waar ze vanuit hun functie moeten of willen komen: **'die op loopafstand is van een station, om dat allemaal bereikbaar te maken, zodat ik zo zelfstandig mogelijk kan zijn en niet tegen dingen aanloop om er te komen.'**

Tijmen ziet ook het belang van toegankelijke sportlocaties, vooral wanneer dat niet zo is: **'te veel troep op de grond [...] qua spulletjes, accessoires van fitnessmaterialen.'** Met een rolstoel of andere hulpmiddelen door een ruimte navigeren wordt daardoor moeilijker. Net zoals wanneer ruimtes al aan de smalle kant zijn.

Daarnaast ervaren meerdere respondenten sportlocaties vaak als ontoegankelijk door een afwezigheid van toegankelijke toiletten. Dat maakt het lastig om zowel te sporten als om hun functie uit te voeren:

'Alles georganiseerd: hapje, drankje erbij, tent opgezet. Maar ja, geen wc voor mij. Dan moet je al eerder naar huis.' (Bastiaan)

Ook Dries ziet het gebrek aan toegankelijke toiletten terugkomen in zijn functie: **'het is wel beter aan het worden, maar het gebeurt nog wel.'** Dergelijke drempels ervaren respondenten vaak zowel bij hun functie als bij het sporten. Zo is er voor Tygo één jaarlijks toernooi waar hij nooit aan kan deelnemen, puur omdat op die locatie geen aangepaste toiletten zijn.

● Organisatie

De sportorganisaties of -verenigingen waar de respondenten hun kaderfuncties vervullen, variëren sterk in aard (leeftijd, leden met/zonder beperking) en grootte (aantal leden). Dat is van invloed op hoe zij hun kaderfunctie ervaren.

Zo heeft Henry geen specifieke ondersteuning nodig bij zijn functie, omdat zijn vereniging vrij klein is. Een grotere vereniging zou bijvoorbeeld meer activiteiten hebben om te organiseren, wat ook meer van hem zou vragen.

Discriminatie vaak onbewust

De meeste respondenten zien discriminatie in het algemeen onbewust plaatsvinden: **'dit zijn gewoon aannames of vooroordelen, of een invulling van het feit dat je iets ziet en dan aanneemt.'** Deze aannames zijn volgens Giulia geïnstitutionaliseerd: **'het is het systeem van de maatschappij'**, waarin je steeds moet vechten voor de eigen plek.

Mathias omschrijft discriminatie als **'een beladen topic'** waarbij mensen in **'een bepaalde bubbel'** zitten. Ze krijgen niet alles in de huidige omgeving mee, maar onderschatten tegelijkertijd ook anderen en andersdenkenden.

Binnen de sport, los van hun kaderfunctie, geven de meeste respondenten in eerste instantie aan **'niet echt discriminatie of helemaal geen discriminatie'** te ervaren. Pas wanneer we bredere ervaringen met ongelijke behandeling en uitsluiting op basis van beperking verkennen, realiseren enkelen zich dat dit toch meer speelt in de sport dan zij vooraf hadden gedacht: **'[...] als je het zo beschrijft en als ik mezelf zo hoor praten, dan inderdaad eigenlijk wel.'**

Respondenten beschrijven dan ook ervaringen met discriminatie die voornamelijk subtiel en onbewust of onbedoeld plaatsvinden, en daardoor lastiger waar te nemen zijn.

Uitdaging: openlijke discriminatie

Respondenten ervaren binnen de sport maar weinig momenten waarop ze directe, openlijke discriminatie ervaren: een vorm waarbij bewust onderscheid wordt gemaakt op basis van de beperking of andere persoonskenmerken.

Tijmen heeft dat wel ervaren bij zijn eerdere kaderfunctie op een sportlocatie. Toen er een conflict ontstond rondom leden zonder een beperking die het **'irritant en storend'** vonden om in het bijzijn van leden met een beperking te sporten, werd geen actie tegen hen ondernomen. Integendeel, de sportlocatie beëindigde de samenwerking met Tijmen, met het verzoek dat hij en zijn sporters met een beperking zouden vertrekken.

Deze directe vorm van discriminatie deed Tijmen beseffen dat er, als puntje bij paaltje komt, **'nog steeds een andere kijk naar iemand met een handicap of beperking'** is. Mensen (in dit geval sporters) met een beperking worden tot op bepaalde hoogte getolereerd.

Ook ervaren Xavier en Diego dat zij, wanneer ze mensen informeren over hun beperking, nog steeds negatief bejegend kunnen worden. Mensen doen niets met die kennis of maken er zelfs misbruik van:

'Ik heb vaak problemen gehad met de scheidsrechters, omdat ik schreeuw of stamp op de vloer. Dat is mijn manier. En die scheidsrechter denkt "Allemachtig! Je lijkt wel een aap of zo." Ik zeg: "nee, dat is gewoon onze cultuur. Zo werkt dat." Tegen de scheidsrechter moet je eigenlijk altijd vooraf zeggen van: "luister, ik ben doof. Ik doe dit, ik doe niet raar. Ik ben aan het gebaren. Het is geen toneel, maar ik gebruik gebaren. Ik gebruik mijn handen." Of [er] wordt ook vaak misbruik [van gemaakt], doordat ze fluiten en dat ik dat dan niet hoor. En dat ik denk dat de bal voor ons is en dan zeggen ze: "nee". Dan moet ik die bal geven aan de tegenstander en dan [blijkt] het helemaal niet waar [te zijn].'

Uitdaging: subtiele discriminatie

● Vaak onbewust

Subtielere vormen van discriminatie vinden voornamelijk onbewust plaats. Ze zijn niet specifiek gericht op een bepaalde persoon of groep om hen bewust uit te sluiten, maar zijn wel gebaseerd op vooroordelen en stereotyperingen. De ervaringen die respondenten beschrijven, laten zien dat onwetendheid over en een gebrek aan affiniteit met mensen met een beperking daar een belangrijke rol bij spelen.

● Niet alleen vanwege beperking

Respondenten ervaren de aannames die daardoor worden gemaakt niet alleen bij hun beperking. Zo heeft Giulia in het verleden ervaren **'dat ik niet serieus werd genomen, dat ze me terzijde schoven.'** Niet zozeer omdat ze een beperking had, maar vooral omdat ze vrouw was: **'want [een] jonge vrouw is [zogenaamd] niet geloofwaardig.'**

Dat zij later alsnog voor een kaderfunctie werd benaderd, deed haar dan ook aarzelen. Ze wist ook dat men bewust op zoek was naar vrouwen en wilde niet op basis daarvan gekozen worden. Zoals eerder beschreven was de interesse ontstaan door het netwerk, de kennis en de ervaring die zij in de tussentijd had opgebouwd. Ze besloot de functie aan te nemen, maar wist dat zij zich als vrouw eerst moest laten zien, wat niet gold voor een man met dezelfde beperking. En dat ervaart zij in haar functie soms nog steeds:

'Als er iets met sport is of zo, dan nog gaat de omgeving zeggen: "o ja, die man kan dat wel." Er wordt altijd naar een man gewezen, dat die het kan doen. Terwijl, ik sta voor je neus, waarom niet ik? Dat maakt mij wel boos. Moet ik nu nog steeds mijn plek bevechten en concurreren met een man die zich nog nooit [of minder] heeft [moeten] bewijzen [...]?'

● Niet serieus genomen vanwege beperking

Tijmen heeft eenzelfde gedachtegoed, maar dan over mensen met een beperking. Voor hem is het ook belangrijk dat dat niet de eerste reden is voor de samenwerking: **'als het over het zieligheidseffect of medelijdeneffect gaat, dan wordt je ook niet serieus genomen natuurlijk'**. Tijmen ervaart bij zulke samenwerkingen dan ook frictie als vervolgens wordt aangenomen dat hij vanwege zijn beperking geen eigen ideeën kan hebben of alleen maar mee zou moeten werken:

'[...] als ik dan laat zien wie ik ben en ik daar niet vanuit ga, dat zo iemand [...] medelijdeneffect zoekt, dus dat ik er niet op inga, wat [zij] willen. Dan merk je ineens dat [zij] gepikeerd zijn, boos worden en [mij] ook echt bedreigen.'

Ook Xavier en Diego ervaren dat andere mensen (zonder beperking) hen in eerste instantie niet serieus nemen en hen onderschatten, ook wanneer de samenwerking

al is opgezet: **'zij deden een beetje mwah. Wij dachten doe, zoek het uit, we laten hun wel zien wat we kunnen.'**

Deze situaties zijn voorbeelden waarbij de kwaliteiten van mensen met een beperking pas serieus worden genomen als ze zich hebben bewezen: **'toen zeiden ze: "oké, dit is echt wel serieus". Toen zei ik: "ja, dat zeg ik toch ook al de hele tijd".'** Het benadrukt het gevoel dat mensen met een beperking kunnen hebben: **'dat ik [mezelf] moet verantwoorden.'**

● **Vaak door gebrek aan kennis/ervaring over beperking**

Het onderschatten van mensen met een beperking komt ook door een gebrek aan kennis of ervaring met hen, ervaren respondenten. Bastiaan beschreef eerder al een gebrek aan expertise. Daarnaast ziet Lea dat mensen in de sport vaak een stereotyperend beeld hebben:

'Als ze [het] over handicap hebben, mensen hebben [dan] altijd een beeld [van] mensen die echt heel zielig in [een] rolstoel zitten, [die] helemaal niets anders kan, of zo.'

Tygo heeft daarnaast geen directe discriminatie ervaren, maar ervaart wel als bestuurslid én sporter een gebrek aan kennis en daarmee onbegrip van anderen. Je wordt **'gelijk opzij gezet'** als je niet in het 'gewone' plaatje past, en er wordt ook niet meegedacht, in eerste instantie. Door dit gebrek aan kennis, aandacht én sportmogelijkheden is het voor hem niet makkelijk om bij een sportvereniging aan te sluiten:

'Dat [doorverwijzen] gebeurt echt helemaal niet. Ik ben fanatiek wielrenner, was ik vroeger ook al. Dus ik was bij een oude wielervereniging, had ik gevraagd: "joh, wat zijn de mogelijkheden?" Ja, die zijn er gewoon niet, klaar.'

Maar ook wanneer mensen zonder kennis over en ervaring met een beperking daar wel meer van willen, vinden sommige respondenten dat lastig. Vragen die mensen aan hen stellen over hun beperking, kunnen wel goed bedoeld zijn, maar ook (mogelijk) onbedoeld discriminerend van aard. Zowel in de vraag zelf, die vaak erg plotseling wordt gesteld, als in de aanname die daar vaak aan voorafgaat.

Uitdaging: verbale discriminatie

● **Aannames en vragen over beperking**

Bastiaan organiseert sportevenementen voor mensen met een beperking en is hiervoor veel op pad. Maar ook met zijn functie en in professionele kleding wordt dat door zijn zichtbare beperking toch anders ingevuld: **'mensen denken [dan] automatisch dat het mij gaat om daar te komen sporten.'** Ze kijken niet verder dan zijn beperking en nemen aan dat zijn beperking de enige reden is voor zijn komst,

omdat een bijeenkomst daarom draait: **'heel raar dat een setting dan ineens bepaalt dat je ineens, je bent meteen dan ook beperkt, omdat dat het thema is.'**

Maar ook bij evenementen waarbij men hem wel in zijn functie erkent, krijgt hij voornamelijk vragen over zijn beperking. Zelfs bij een evenement dat gericht is op een bepaalde mentale beperking, nemen mensen aan dat Bastiaan die ook heeft. Mogelijk goedbedoelde vragen zoals **'hoe ga jij dan om met je [mentale] beperking?'** of **'wat heb jij nodig?'** komen bij hem daarom hard aan:

'Ik ben er voor werk en er is niks mis met mijn verstand. [...] Ik ben eerder weggegaan en ben ik echt in tranen uitgebarsten. [Om]dat het me echt zo enorm diep raakte.'

● Discriminerende vragen/opmerkingen over migratieachtergrond

Voor Bastiaan is het vanzelfsprekend om bezig te zijn met wat hij kan en doet, en niet met zijn beperking. Net zoals Lea, die bijna nooit bewust bezig is met haar migratieachtergrond. Maar ook zij is eerder al eens geconfronteerd met subtiel discriminerende vragen:

'Toen ik de [...] cursus deed, hadden [we] een begeleider. Hij had vragen gesteld en we moesten iets opschrijven. Er was achteraf niemand die wist wat hij bedoelde. Dus we zaten op een rijtje van ja, wat moeten we dan schrijven? Hij kijkt mij aan. Hij loopt heen en weer, hij loopt [langs] mij, komt bij mij staan en roept: "dus je gaat Chinees schrijven?" Ik was van, oké, hè?'

Onverwachte opmerkingen of vragen zoals deze of krijgt Lea al zolang ze zich kan herinneren, ook buiten de sport: **'ik ben het nu wel gewend, [maar] in de eerste twintig jaar [in Nederland] heb ik daar heel veel last van gehad.'**

● Onbegrip voor beperking in het gehoor

Eerder beschreven we al hoe verbale communicatie voor respondenten met een beperking in het gehoor een drempel kan zijn. Dat wordt versterkt wanneer horende mensen daar geen begrip voor hebben, wat regelmatig gebeurt: **'dan krijg je makkelijk wrijving en schuring.'** Bijvoorbeeld omdat de horende cultuur anders is dan de dove cultuur, en de Nederlandse Gebarentaal anders dan gesproken Nederlands. Xavier en Diego ervaren daardoor een manier van **'taaldiscriminatie'** binnen hun sportfunctie:

'Onbewust wordt daar geen rekening [mee] gehouden, dus via de app dure woorden, lange grammaticale zinnen [gebruiken] en dove mensen denken: "huh wat wordt ermee bedoeld?" [...] Dus dan zeggen [horende mensen] van: "nou jullie begrijpen het toch niet", en dan denk ik: "hallo, doe eens je best! Zorg ervoor dat we jullie begrijpen".'

Mensen, in dit geval zonder beperking, blijven op de manier communiceren die voor hen werkt, maar sluiten daardoor automatisch dove en slechthorende mensen uit die anders communiceren.

Wat er nodig is: positieve mindset en doorzettingsvermogen

● **Nodig vanwege onzekerheid en belemmeringen**

Met de ervaringen van respondenten met (in)directe (goedbedoelde) discriminatie is het niet onterecht dat sommigen van hen een bepaalde mate van onzekerheid, voorzichtigheid en misschien wel schaamte ervaren. Om als 'anders' te worden gezien en ook zo te worden benaderd. Maar dan **'zit [je] jezelf in de weg.'**



Geïnternaliseerd validisme

Wanneer validisme wordt geïnternaliseerd, betekent dit dat iemand met een beperking zich (aspecten van) validisme eigen heeft gemaakt. Zij zien bijvoorbeeld zichzelf en hun beperking (ook) als minderwaardig of minder functionerend. Wanneer ze anders worden behandeld op basis van hun beperking, herkennen ze dat niet; ze verwachten het of aanvaarden het zelfs (Bogart & Dunn, 2019).

De eerdergenoemde drempels, zoals een ontoegankelijke sportlocatie, ontoegankelijke communicatie en niet-passend vervoer, kunnen dit gevoel versterken. Een positieve en sterke mindset is volgens respondenten (dan) ook een belangrijke factor bij het toewerken naar en uitvoeren van een kaderfunctie. En om daarbij met deze uitdagingen om te gaan. Daarom is doorzettingsvermogen net zo belangrijk.

● **Positieve mindset helpt**

Een positieve mindset waarderen anderen vaak ook, merken respondenten. Bij de uitvoering van de functie is positiviteit dus van waarde:

***'Er zijn natuurlijk ook altijd dingen die beter kunnen en dan wil je daar iets mee doen. Maar dat is denk ik vooral ook juist positief. Het gaat er vooral om hoe je ermee omgaat en het oplost.'* (Mathias)**

Ook Giulia ziet het belang van **'mensen positief bekrachtigen, en dat je dan verbetering gaat zien.'**

Maar dat, en andersom ook zo worden benaderd, is niet vanzelfsprekend. Tygo ziet bijvoorbeeld bij reguliere clubs, zowel bij het uitvoeren van de functie als bij het sporten, dat zij niet altijd willen meedenken: **'ik kan me wel voorstellen dat heel veel mensen [met een beperking] daardoor iets hebben van: laat maar.'**

● Ook doorzettingsvermogen nodig

Dat vraagt van mensen met een beperking naast een positieve mindset dus ook veel doorzettingsvermogen, ervaart hij: **'gewoon zeuren, zeuren, zeuren. Van, waarom zouden we niet mogen komen?'** Dit had in deze situatie wel pas na twee jaar effect. Dat is niet onbekend voor sommige respondenten: ze zien vaker dat verandering teweegbrengen lang duurt.

Bastiaan beschrijft ook een situatie van een bekende die in een rolstoel zit. In een soortgelijke situatie zoals Tygo beschrijft, wilden reguliere clubs niet meedenken. Terwijl Tygo het bleef proberen, koos deze bekende ervoor om zelf sportaanbod op te zetten voor zichzelf en andere mensen met een beperking. Mathias merkt dan ook op: **'het gaat er vooral om hoe je ermee omgaat en het oplost.'** En voor Henry en Bastiaan is het vooral belangrijk zich in ieder geval te hebben ingezet:

'Ik wil het dan wel eerst proberen en als het dan niet bevalt, of het lukt niet, dan [...] heb ik het in ieder geval geprobeerd.'

'Ik zeg ook altijd, het is ook wel een mindset waarvoor je kan kiezen, hoe je het graag zou willen doen [...] en gewoon te gaan ontdekken. Iedereen zegt wel dat ik maar niks kan, maar ik wil het allemaal ervaren en zien, we gaan het gewoon proberen. Iedere dag er het maximale uithalen.'

● Niet iedereen voelt zich beperkt

Sommige respondenten geven dan ook aan zich **'nergens [in] geremd'** te voelen om een kaderfunctie uit te voeren: **'ik zie eigenlijk geen beperkingen. En sowieso, het gewoon proberen.'** Juist wanneer mensen met én zonder een beperking nog niet alle juiste kennis of ervaringen hebben, is een open houding en mindset belangrijk: **'openhartigheid', 'veiligheid'** en **'ruimte voor uitingen, voor meningen.'**

Diego ervaart dan ook hoe onwetendheid met de juiste open houding van een ander (zonder beperking) ook positief uit kan pakken, wanneer men ook van een ander wil leren:

'Dat raakt mij. [Iemand zonder een beperking] doet zijn best voor mij. [...] Hij wil dat wij goed communiceren. Dat is ontzettend belangrijk, zo'n houding.'

Wat er nodig is: netwerk opbouwen, veilige omgeving en passende kennis

● Netwerk opbouwen

Op de vraag naar advies voor andere mensen met een beperking die mogelijk een kaderfunctie willen vervullen, benadrukken de respondenten naast het belang van de eigen mindset vooral het contact met mensen leggen.

Zoals eerder beschreven hebben bijna alle respondenten hun functie via het eigen netwerk gekregen. Zij benadrukken dan ook het belang daarvan, zowel om mensen te vinden als om zelf gevonden te worden. Het gaat dan wel om mensen die zelf ervaring hebben met taken als bestuurslid, trainer of coach.

Maar ook mensen met een beperking, eenzelfde positieve mindset of die openstaan voor mensen met een beperking kunnen een waardevolle rol hebben: **'het gaat vooral om de mensen met wie je omgaat die dat wel of niet waarderen.'**

● **Veilige omgeving**

Met de juiste waardering ontstaat voor mensen met een beperking een veilige omgeving waarin zij welkom zijn, kunnen sporten en een kaderfunctie kunnen vervullen. Contacten leggen met mensen die er eigenlijk minder tot niet voor openstaan, kan juist negatief uitpakken:

'Dan zou je snel kunnen verzuipen als die club geen aanpassingsvermogen heeft. Dus kijk bij de club waar sterke inclusie is.' (Diego)

Voor Xavier is het **'ook gewoon een simpel iets van, iemand welkom heten,'** en **'de tijd nemen voor elkaar.'** Het wordt dus een uitdaging als het aanpassingsvermogen er in de omgeving en het netwerk niet is, van mensen zonder én met een beperking. Juist dan is het volgens Xavier bij samenwerken belangrijk:

'[...] Een grens zoeken bij bepaalde dingen. Je hoeft niet altijd je gelijk te krijgen en [je] hoeft niet altijd te zeggen: "mag niet". [...] Een brug bouwen, net als in de samenleving, eigenlijk.'

● **Steun van anderen**

Respondenten met mensen in hun omgeving in een soortgelijke functie of organisatie, zoals familieleden, ervaren dat dit ondersteunend werkt: zij kunnen van hun expertise leren, goed samenwerken of simpelweg met hen sparren over de dagelijkse taken: **'mijn familie is wel erg betrokken, dus dat is ook wel heel erg leuk.'**

● **Samenwerking zoeken**

Om een brug te bouwen tussen mensen met en zonder een beperking, hebben mensen zonder een beperking volgens respondenten ook een rol: **'praat niet over de mensen, maar met de mensen. En ga niet invullen of oordelen.'** Tygo beaamt dat: **'dat ze mee willen denken van joh, nou, laten we het eens proberen. Wat hebben jullie nodig om mee te doen?'** De insteek is vooral dat men het **'samen'** doet.

Respondenten zien voor het samenwerken dus ook het belang in van de aard van de sportorganisatie en functie, en dat deze moeten passen bij wat iemand kan. Giulia vult aan: **'eigenlijk zou je ervoor moeten kunnen zorgen dat het wat lichtere,'**

behapbare taken zijn waardoor iemand denkt, op die manier kan ik het wel aan, of doen.' Dit benadrukt het belang van een 'toegankelijke' kaderfunctie.

● **Passende kennis**

Respondenten merken het belang van passende kennis voor een kaderfunctie en het sporten zelf: **'hoe meer mensen weten hoe de wegen bewandeld moeten worden, hoe makkelijker het wordt om mee te kunnen doen.'** Het gaat dan over kennis en ervaringen met bepaalde beperkingen, de uitdagingen die daarmee gepaard gaan en wat sporters met een beperking nodig hebben. Zo zegt Tijmen over sporten:

'[...] met iemand zonder autisme kun je zeggen: "hier heb je het schema en dit moet je aan werken" [...], maar iemand met autisme wil graag weten qua oefeningen: welke beweging moet je dan doen en hoe moet je dat dan doen? [...] Hoe lang ben ik ermee bezig? Hoe lang moet mijn pauze zijn?'

Respondenten vinden het dan ook belangrijk om trainingen te volgen in leiderschap, trainerschap en omgang met mensen. Daar horen **'ook vaardigheden om je in te leven'** bij, volgens Giulia. Dat is voor Lea vooral belangrijk voor de mensen zonder beperking, als zij met en voor mensen met een beperking willen werken:

'Een keertje gewoon meedoen [...] dan weet je hoe het voelt. [...] Dan kan je pas een goede opdracht geven en kunnen spelers het pas goed uitvoeren. Anders creëren ze heel veel irritaties met elkaar.'

Ook Bastiaan benadrukt verschillen in relevante en passende kennis voor sporters met en zonder beperking: **'het vraagt wel [om] hele andere vaardigheden om rolstoelers te trainen dan [bij] validetraining.'**

Dries ziet dat bij sportverenigingen voor leden zonder beperking dergelijke vaardigheden en kennis vaak niet genoeg aanwezig zijn om mensen met een beperking aan te trekken. Meerdere respondenten missen daarnaast soortgelijke kennis over mensen met een beperking in sportopleidingen en -trainingen. Terwijl dat, samen met ervaring, juist kan bijdragen aan het een open mindset en een toegankelijke sportkaderfunctie:

'Ik weet nog dat toen ik in de kleedkamer, de eerste keer dat ik binnenkwam... daar hangt een been en daar staat een prothese, hangen armen en één schoen. Ik wist niet waar ik moest kijken. Mag ik kijken? Kan ik kijken? Mensen met amputatie, in de douche. Moet ik helpen? Of moet ik iets doen? Of doorvragen: heb je pijn? Of wat dan ook. Dus de eerste paar weken moest ik echt schakelen. Ben ik wel gehandicapt? Hoor ik wel bij zo'n team?' (Lea)

Uiteindelijk gaat het vooral om **'elkaar begrijpen, in elkaar inleven'** en **'toenadering zoeken, [...] van beide kanten. Dat is belangrijk.'**

Conclusie & aanbevelingen

In dit slothoofdstuk beschrijven we de belangrijkste conclusies van dit onderzoek. Vervolgens doen we aanbevelingen voor (toekomstige) kaderleden met een beperking (sporters en niet-sporters) en voor sportaanbieders.

4.1 Conclusie

Voor dit onderzoek hebben we in twaalf interviews met coaches, trainers en bestuursleden met een beperking mechanismen van sociale in- en uitsluiting verkend. We gingen in op de ervaringen die zij daar in hun kaderfuncties mee hebben en hoe zij hiermee omgaan. Daarbij kwamen ook de bredere thema's van diversiteit en inclusie in de sport aan bod.

In deze paragraaf geven we antwoord op de centrale hoofdvraag: 'Welke ervaringen met in- en uitsluiting hebben mensen met een beperking in sportkaderfuncties, en hoe kijken zij aan tegen diversiteit en inclusie in de sport en in het sportkader?'

Vooroordelen en uitsluiting komen nog veel voor

Respondenten hebben, zowel in de sport als daarbuiten, te maken (gehad) met vormen van uitsluiting op basis van hun beperking, ook wel validisme genoemd. Door aannames en vooroordelen zien anderen ze bijvoorbeeld als onbekwaam voor het organiseren of leiden van sport. Of nemen ze de respondenten bij het samenwerken minder serieus. Dat maakt het uitvoeren van een kaderfunctie nog regelmatig uitdagend.

Mede daarom erkennen de respondenten het belang van diversiteit en inclusie in zowel sportdeelname als de organisatie van sport: mogen en kunnen sporten als persoon met een beperking en een kaderfunctie kunnen uitvoeren.

Weinig kennis en beleid over diversiteit en inclusie

De ervaringen van de respondenten met en hun begrip van inclusie en diversiteit hebben het meest te maken met beperking. Ze reiken vaak niet verder dan deze (ervarings)kennis. De meeste respondenten hebben minder algemene kennis over inclusie en diversiteit en zijn minder reflectief over andere sociale ongelijkheden, zoals seksuele voorkeur en etniciteit.

De geringe kennis van en aandacht voor inclusie en diversiteit komt terug in de organisaties waar ze werken. Inclusie- en diversiteitsbeleid voor kaderfuncties is er meestal niet. De respondenten zien hierin wel meerwaarde, ook voor bijvoorbeeld gender of etniciteit.

Deze resultaten weerspiegelen eerdere bevindingen dat beleid (en onderzoek) gericht op inclusie van mensen met een beperking in de sport nog te eenzijdig gericht is op sportdeelname. Er gaat nog te weinig aandacht uit naar een grotere

betrokkenheid van mensen met een beperking in de organisatie van en besluitvorming in sport (De Kwaasteniet et al., 2023; Elling & Cremers, 2022; Van Lindert et al., 2024).

Je weg vinden in een validistische samenleving vereist een bepaalde mindset

De respondenten vinden dat de sportwereld (nog) niet toegankelijk genoeg is voor mensen met een beperking. Om te sporten én om een kaderfunctie te vervullen. De meeste respondenten zijn via de eigen sport bij hun functie terechtgekomen. Als sporten ontoegankelijk is, zit dat het vervullen van een kaderfunctie dus in de weg. Mensen met een beperking in kaderfuncties zijn er daar daardoor nog vrijwel niet.

Dat de respondenten wel een kaderfunctie vervullen, danken zij veelal aan het netwerk dat zij vanuit hun sport opbouwden en de initiatieven die zij namen. Dat vergrootte hun zichtbaarheid. Ze onderstrepen het belang van een sterke en positieve mindset. Zowel in het opbouwen van het netwerk als het omgaan met de aannames, vooroordelen en handelingen van anderen. Dat begint al bij het (willen) sporten en geldt ook voor het vervullen van een kaderfunctie.

Ze benadrukken de meerwaarde van nieuwe dingen gaan doen, ook al is het niet makkelijk om een validistische omgeving te veranderen. Daarmee bevestigen ze de ervaringen van andere ondervertegenwoordigde groepen in (hogere) sportkaderfuncties, zoals vrouwen en etnische minderheden: dat je sterk in je schoenen moet staan en moet kunnen omgaan met weerstand en discriminatie (Aydoğlan & Elling, 2025; De Kwaasteniet et al., 2023).

Passende, veilige omgeving nodig voor zichtbaarheid en groei

Volgens de respondenten vraagt het tijd om vooroordelen over mensen met een beperking tegen te gaan. Hoe meer en hoe langer mensen zonder beperking in aanraking komen met mensen met een beperking, hoe meer kennis en (daarmee) begrip kan ontstaan. Bijvoorbeeld kennis over het hebben van een beperking, de uitdagingen die daarmee gepaard kunnen gaan, en bovenal wat iemand wel en niet nodig heeft. Dat kan vooroordelen en aannames wegnemen en samenwerkingen verbeteren.

Dit proces van (h)erkennen en doorbreken van validisme kan alleen door samenwerking tussen mensen zonder en met een beperking (Schippers, 2021). Het netwerk, de (ervarings)kennis en de mindset van mensen met een beperking zijn belangrijke factoren voor het vinden en succesvol uitvoeren van een kaderfunctie. Maar vooral ook een open en veilige sportomgeving gericht op inclusie en diversiteit.

Mensen met een beperking kunnen hierin meer ondersteund worden. Maar vooral sportorganisaties zullen stappen moeten zetten om kaderfuncties toegankelijker te maken. Mensen met een beperking zijn dan zichtbaarder voor anderen, worden beter gevonden en weten zelf ook beter bij wie ze terecht kunnen. Zowel voor de uitvoering van als de ontwikkeling in hun functie. Samen met (kader)leden zonder beperking kunnen ze sportclubs toegankelijker, diverser en inclusiever maken.

4.2 Aanbevelingen

Aan de hand van de conclusies van dit onderzoek formuleren wij vier aanbevelingen voor zowel mensen met als zonder beperking en voor sportaanbieders. De in 2024 in het Sportakkoord II ondertekende strategie 'Sporten met een handicap is vanzelfsprekend in 2030' (Ministerie van VWS et al., 2024) en de werkagenda van het VN-Verdrag Handicap (Ministerie van VWS, 2024) zijn uitgelezen kansen om dit bij onder te brengen en het samen met de uitvoerende partners verder te brengen.

Het begint met (h)erkenning van validisme

Uit dit onderzoek blijkt dat validisme een rode draad is bij het uitvoeren van een kaderfunctie en de ervaringen die daarmee gepaard gaan. Validisme is niet alleen een individueel probleem met de mindset van de persoon zelf. Het is vooral een collectieve uitdaging om de mindset van anderen te verbeteren.

Dat vraagt om maatschappelijke verandering en bewustwording. Het (h)erkennen van die verschillende vormen van validisme is een belangrijke stap in het bevorderen van inclusie en het tegengaan van (onbewuste) uitsluiting van mensen met een beperking. Dat geldt voor de deelname aan én de organisatie van sport. Bewustwording en erkenning onder zowel mensen zonder als mét een beperking, als sporter en in een kaderfunctie, kan hieraan bijdragen.

Bewust een open houding

Het is van belang dat mensen zonder beperking, maar ook mensen mét een beperking, zich bewuster worden van hun eigen gedachtenstromen en mogelijke onwetendheid over mensen met een (andere) beperking. Dat vraagt van hen dat zij dingen niet zelf invullen, maar openstaan voor (een gesprek met) de ander.

De persoon met een beperking moet zelf degene kunnen zijn die aangeeft waar wel of geen belemmeringen liggen. Dat geldt voor sporten en voor het vervullen van een kaderfunctie. Van anderen vraagt dat een open, actieve houding en welwillendheid om dat waar nodig samen aan te passen.

Meer zichtbaarheid (door een netwerk op te zetten)

Om de bewustwording en (h)erkenning te vergroten moeten de sporten én organisaties voor mensen met een beperking zichtbaarder worden gemaakt. Voor zowel (toekomstige) sporters als kaderleden met én zonder beperking.

Daarin hebben sportaanbieders en bonden van reguliere en aangepaste sporten een belangrijke rol. Vooral bonden kunnen een voorbeeld zijn voor sportaanbieders. En een belangrijke schakel in het netwerk om sport te verbinden met de mensen met een beperking.

In diezelfde lijn van zichtbaarheid kunnen (toekomstige) kaderleden met een beperking ook zelf actief een netwerk opzetten. Zo kunnen ze ervaringen en kennis delen. En zichzelf zichtbaarder en bekender maken voor anderen, die op hun beurt weer waardevol kunnen zijn voor de weg naar de kaderfunctie.

Een inclusiever diversiteitsbeleid

Van belang is ook dat die bewustwording, erkenning en open houding terugkomen in de uitvoering van beleid over kaderfuncties. Dat ook mensen met een beperking deze kunnen uitvoeren en horen uit te voeren. Zodat dit vervolgens wordt genormaliseerd.

Bestaand diversiteitsbeleid voor kaderfuncties is vooral gericht op gender, leeftijd en soms etniciteit. Beperking hoort daarin ook thuis, zowel gericht op aangepaste sport als op de reguliere sport. Naast aandacht voor de inclusie van sporters met een beperking moeten sportorganisaties zich inzetten voor een betere representatie van mensen met een beperking in uitvoerende en leidinggevende kaderfuncties.



Bronnen

Aydođan, G. N., & Elling, A. (2025). *Familyvibes in de dojo: Ervaringen van vechtsportschoolhouders en -trainers met een migratieachtergrond*. Mulier Instituut.

Bogart, K. R., & Dunn, D. S. (2019). Ableism Special Issue Introduction. *Journal of Social Issues*, 75(3), 650-664.

Bogart, K. R., Rosa, N. M., & Slepian, M. L. (2019). Born that way or became that way: Stigma toward congenital versus acquired disability. *Group Processes & Intergroup Relations*, 22, 594-612.

Campbell, F. (2001). Inciting legal fictions: 'Disability's' date with ontology and the ableist body of the law. *Griffith Law Review*, 10(1), 42-62.

De Kwaasteniet, R., Cremers, R., & Elling, A. (2023) *Ons-kent-ons-mentaliteit viert hoogtij*. Mulier Instituut.

Deroche, M. D., Ong, L. Z., & Cook, J. M. (2024) Ableist Microaggressions, Disability Characteristics, and Nondominant identities. *The Professional Counselor*, 13(4), 404-417.

Dirth, T. P., & Branscombe, N. R. (2019). Recognizing Ableism: A Social Identity Analysis of Disabled People Perceiving Discrimination as Illegitimate. *Journal of Social Issues*, 75(3), 786-813. <https://doi.org/10.1111/josi.12345>

Elling, A., & Cremers, R. (2022). *Diversiteit in kaderfuncties sportbonden en clubs*. Mulier Instituut.

Hodge, N., & Runswick-Cole, K. (2013). 'They never pass me the ball': exposing ableism through the leisure experiences of disabled children, young people and their families. *Children's Geographies*, 11(3), 311-325. <https://doi.org/10.1080/14733285.2013.812275>

Ministerie van VWS (2024). *Nationale strategie voor de implementatie van het VN-verdrag Handicap*.

Ministerie van VWS, VSG, VNG, & NOC*NSF (2018). *Nationaal Sportakkoord. Sport verenigt Nederland*.

Ministerie van VWS, VSG, VNG, NOC*NSF, & POS (2022). *Hoofdlijnen Sportakkoord II. Sport versterkt*.

Ministerie van VWS, VSG, VNG, NOC*NSF, & POS (2024). *Sporten met een handicap is vanzelfsprekend in 2030*.

NOC*NSF (2021) Bijlage bij AV 15 november 2021, agendapunt 4.a. Vaststellen Minimale Kwaliteitseisen. <https://nocnsf.nl/media/4938/04a2-mke-2022-en-eisen-2024.pdf>

Schippers, A. (2021). *Gouden verbindingen. Kennis ervaren, herkennen en erkennen* [Oratie]. Universiteit voor Humanistiek.

Sue, D. W., & Spanierman, L. B. (2022). *Microaggressions in everyday life* (2nd ed.). Wiley.

Van Lindert, C., Greeven, A., Hoogendijk, R., Rauws, R., Heerschop, M., Gómez Berns, A., & Sparreboom, C. (2024). *Monitor 'sporten voor mensen met een handicap is vanzelfsprekend in 2030': voortgangsrapportage 2024*. Mulier Instituut.

Bijlage 1 – Leidraad interviews

Introductie

- Zou je jezelf kunnen introduceren?
- Kun je wat meer vertellen over je beperking/aandoening?
- Kun je wat meer vertellen over jouw functie en de organisatie waar je dit doet?
 - Is dit je baan of doe je dit naast een andere baan/functie?
 - Hoe ben je terechtgekomen in deze functie?
 - Welke rol had jouw beperking hierbij?
 - Welke kennis en ervaring had je?
 - Hoe ervoer jouw omgeving jouw besluit om [functie] te worden?

Diversiteit & Inclusie

- Wat is de samenstelling van je bestuur/team/vereniging/organisatie?
- Wat betekent inclusie voor jou?
- Hoe zie jij diversiteit en/of inclusie terug in jouw sport en/of organisatie?
- In hoeverre speelt jouw beperking een rol bij het uitvoeren van jouw functie?
- In hoeverre is er ondersteuning (nodig) zodat jij je taken kan blijven doen?
- Wat zijn jouw ervaringen met discriminatie en validisme als [functie]?
 - Binnen en buiten sport?
- Hoe ervaar je het samenwerken met anderen in soortgelijke functies, of die je traint/begeleidt/bestuurt?
- Hoe komt het dat de mensen met wie je samenwerkt [ook/geen] beperking hebben, denk je?
 - Zou je dat graag anders zien?
- In hoeverre zie jij meerwaarde in diversiteit binnen het kader van jouw sport en/of organisatie?

Toekomstperspectief

- Wat is nodig om de inclusie van mensen met een beperking in kaderfuncties in de sport te vergroten?
- Wat zou je mensen met een beperking adviseren die coach/trainer/bestuurslid/andere kaderfunctie willen worden?



Chris Sparreboom
c.sparreboom@mulierinstituut.nl

Güliz Nilay Aydoğan
gn.aydogan@mulierinstuut.nl

Agnes Elling
a.elling@mulierinstituut.nl