



Rapport

Seksueel grensoverschrijdend gedrag in de studentensport

Beleid, ervaringen en behoeften

Seksueel grensoverschrijdend gedrag in de studentensport

Beleid, ervaringen en behoeften

Met ondersteuning van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport

Mulier Instituut

Agnes van Suijlekom

Güliz Aydoğan

Robin Rauws

Tessa Visser

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

© Mulier Instituut

Utrecht, 5 februari 2026

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

Seksueel grensoverschrijdend gedrag in de studentensport

1	Inleiding	6
1.1	Achtergrond	6
1.2	Doelstelling	9
1.3	Vraagstelling	9
2	Onderzoeksmethode	10
2.1	Dataverzameling	10
2.2	Kenmerken van de deelnemers en verenigingen	11
2.3	Data-analyse	11
2.4	Kwaliteitswaarborging	11
3	Preventie van seksueel grensoverschrijdend gedrag	14
3.1	De vier basiseisen voor sociale veiligheid (vier v's)	14
3.2	Werkgroepen en commissies	16
3.3	Aanleiding, inhoud en vorm van beleid verschilt	17
3.4	Huidige kennis en ondersteuning	18
3.5	Risicofactoren binnen studentensportverenigingen	20
3.6	Bekendheid beleid onder leden	21
4	Omgaan met incidenten binnen de vereniging	23
4.1	Visie bestuursleden op hun eigen taak	23
4.2	Afhandeling van meldingen	24
4.3	Behoeften aan kennis en ondersteuning	26
5	Conclusie & aanbevelingen	28
5.1	Conclusie	28
5.2	Aanbevelingen	30
	Bronnen	32
	Bijlage 1 - Gespreksleidraad	35



Inleiding

Dit rapport gaat over hoe studentensportverenigingen omgaan met het thema seksueel grensoverschrijdend gedrag. In dit eerste hoofdstuk schetsen we de aanleiding en de doel- en vraagstelling van het onderzoek.

1.1 Achtergrond

Maatschappelijke aandacht door incidenten in de (top)sport

De aandacht voor (seksueel) grensoverschrijdend gedrag in de Nederlandse (top)sport is de afgelopen jaren toegenomen. Het Centrum Veilige Sport Nederland (CVSN) definieert seksueel grensoverschrijdend gedrag als volgt:

'Enige vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie (duiding), dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast. Dit in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.' (CVSN, 2025)

Sinds de publicatie van het rapport van de Onderzoekscommissie de Vries (Commissie De Vries, 2017) is het thema seksueel grensoverschrijdend gedrag (SGG) binnen de sport meer dan ooit op de beleidsagenda komen te staan.

De maatschappelijke aandacht groeide in de afgelopen jaren aanzienlijk toen diverse voormalige topsporters via de media naar buiten traden over hun ervaringen met en de gevolgen van seksuele intimidatie en geweld.

Ook was er media-aandacht voor verschillende incidenten in de breedtesport, zoals incidenten waarbij sporters ongevraagd werden gefilmd in de kleedkamer. Uit onderzoek blijkt dat topsporters uit allerlei sporten te maken hebben met SGG (Dopheide et al., 2022; Van Suijlekom et al., 2025; Olfers & Van Wijk, 2021, 2025).

Seksueel grensoverschrijdend gedrag in de breedtesport

Ook in de breedtesport hebben veel sporters te maken met seksuele intimidatie (Rademaker et al., 2017). De grote meerderheid van de meldingen die bij sportbonden en het CVSN binnenkomen, komt uit de breedtesport. In 2024 vielen er in totaal 424 schendingen onder seksuele intimidatie (CVSN, 2025).

Volgens cijfers uit 2022 over het meemaken van wangedrag in de sport, had 5 procent van de Nederlanders (16+) in het voorgaande jaar seksuele intimidatie ervaren (Cremers, et al., 2023). Vrouwen zijn hiervan vaker slachtoffer dan mannen. In 2023 kreeg de helft van de vrouwen tussen de 16 en 34 jaar te maken met ongewenste seksuele intimidatie in hun sportomgeving. Aan- of nastaren en nafluiten of -roepen zijn de meest voorkomende vormen (Rauws & Elling, 2024).

Beleidsmaatregelen tegen (seksueel) grensoverschrijdend gedrag

● Basiseisen sociale veiligheid

Sportaanbieders spelen een belangrijke rol in het creëren van een sociaal veilige sportomgeving en daarmee het tegengaan van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Dat blijkt ook uit een van de speerpunten van het Nationaal Sportakkoord II: 'werken aan een sociaal veilige sport, met name door sportaanbieders te stimuleren de vier basiseisen te implementeren.' Alle sportaanbieders moeten minimaal aan deze basiseisen voldoen om 'sociaal veilig' te zijn (NOC*NSF, 2023; zie kader).



Basiseisen sociale veiligheid (4 v's)

- Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) voor vrijwilligers: sportaanbieders moeten een VOG aanvragen voor hun vrijwilligers via de regeling Gratis VOG.
- Vastgestelde gedragscode: sportaanbieders moeten een gedragscode opstellen.
- Vertrouwenscontactpersoon (VCP) op de club: sportaanbieders moeten ten minste één VCP hebben.
- Vakkundig geschoolde trainer-coaches: ongediplomeerde trainers/coaches moeten een cursus of e-learning over sociale veiligheid in de sport volgen.

Een groot deel van de sportverenigingen in Nederland is nog altijd niet toegerust om SGG tegen te gaan. Ongeveer één op de zes sportverenigingen (16%) heeft de vier basiseisen ingevoerd. Ruim een derde (36%) voldoet aan de eerste drie (Van der Meer, Cremers & Elling, 2026).

Van gemeenten wordt verwacht dat zij implementatie van de vier v's bij sportaanbieders actief stimuleren en sportaanbieders ondersteunen bij verbetering van de sociale veiligheid (Ministerie van VWS et al., 2023). In veel lokale sportakkoorden is de aandacht voor sociale veiligheid de afgelopen jaren sterk toegenomen (Hoogendam et al., 2023).

● Integriteitsmanagers bij sportbonden

Sportbonden en brancheorganisaties hebben de taak om actief het belang van aandacht voor sociale veiligheid uit te dragen naar de aangesloten clubs en sporters. Ze moeten clubs stimuleren om te voldoen aan de vier v's en samen te werken met gemeenten en uitvoeringsorganisaties (Ministerie van VWS et al., 2023).

Vanuit Sportakkoordgeld zijn sinds 2023 tien integriteitsmanagers bij sportbonden aangesteld, die in totaal 35 sportbonden bedienen. Een aantal grotere sportbonden en het POS hebben een 'eigen' integriteitsmanager in dienst.

De integriteitsmanagers vormen binnen de sportbonden het interne meldpunt 'integriteit en grensoverschrijdend gedrag'. Daarnaast houden ze zich bezig met de ontwikkeling, coördinatie en uitvoering van integriteitsbeleid bij de sportbonden, waar ook de implementatie van de vier v's onderdeel van uitmaakt.

De integriteitsmanagers zien bij de bonden een groeiend bewustzijn van het belang van sociale veiligheid, maar ze geven aan dat er nog onvoldoende capaciteit bij sportbonden is om clubs te ondersteunen (Hoogendam et al., 2024).

Seksueel grensoverschrijdend gedrag bij studentensportverenigingen

Studentensportverenigingen kennen een andersoortige verenigingsstructuur en -cultuur dan reguliere sportverenigingen. Zo wisselt het bestuur meestal jaarlijks, zijn leden én bestuursleden relatief jong en komt vrijwel het hele ledenbestand uit dezelfde leeftijdsgroep.

Hoewel de leden vaak ongeveer even oud zijn, zijn bij sommige studentensportverenigingen (club-gerelateerde) hiërarchieën, traditionele genderpatronen en statusverschillen voelbaar. Daardoor kunnen duidelijke machtsverschillen ontstaan tussen leden van de vereniging. Bijvoorbeeld tussen eerstejaars en ouderejaars, of tussen mannen en vrouwen.

Daarnaast zijn er vaak veel tradities, specifieke regels en activiteiten binnen de vereniging waarbij alcohol een grote rol speelt. Ook bevinden (jonge) studenten zich in een levensfase waarin zij hun identiteit, sociale positie en seksualiteit nog ontwikkelen. Dat maakt het mogelijk moeilijker om grenzen te herkennen en aan te geven.

Dat geldt niet alleen voor studentensportverenigingen, maar ook voor reguliere studentenverenigingen. In de afgelopen jaren hebben zich bij verschillende grote corporale studentenverenigingen in het land ernstige SGG-incidenten voorgedaan.¹

Deze specifieke kenmerken van studenten(sport)verenigingen vergroten het risico op SGG. Het is daarom opvallend dat er weinig onderzoek is gedaan naar SGG bij studentensportverenigingen in Nederland, terwijl het in de sport als geheel veel (beleids)aandacht krijgt. Ook staat in de jaarverslagen van het CVSN vrijwel niets over studentensport en is niet bekend hoeveel studentensportverenigingen voldoen aan de vier basiseisen.

Wel organiseert Stichting GELIJKSPEL landelijk workshops en bestuursbijeenkomsten over SGG voor studenten(sport)verenigingen (zie kader).

¹ Zie onder andere [Amsterdamse corps weer de fout in: 'Vrouwen niks meer dan hoeren' | Het Parool](#) en [Studente volgens OM verkracht na feestje in Utrechts corpshuis - RTV Utrecht](#).



Stichting GELIJKSPEL

Stichting GELIJKSPEL is opgericht door studenten voor studenten. Studentenambassadeurs geven bij studenten(sport)verenigingen voorlichting aan eerstejaars, commissieleden en bestuursleden. Verder biedt GELIJKSPEL ondersteuning bij het opstellen of verbeteren van beleid over het voorkomen en afhandelen van SGG binnen studenten(sport)verenigingen (GELIJKSPEL, z.d.).

Voor de jaren 2024 en 2025 heeft GELIJKSPEL subsidie ontvangen, waardoor de stichting haar diensten gratis kan aanbieden (Dienst Uitvoering Subsidies aan Instellingen, 2025).

Het is ondanks verschillende risicokenmerken dus nog onduidelijk in hoeverre studentensportverenigingen beleid hebben over SGG en welke uitdagingen en behoeften zij daarbij ervaren. Om hier meer zicht op te krijgen, hebben we een verkennend kwalitatief onderzoek uitgevoerd onder studentenhockey-, -roei- en -wielerverenigingen. We beschrijven in [hoofdstuk 2.1](#) waarom we ons op die sporten richten.

1.2 Doelstelling

Doel van dit onderzoek is om zicht te krijgen op het beleid van studentensportverenigingen over SGG. Daarnaast onderzoeken we welke uitdagingen zij ervaren en welke behoeften zij hebben om SGG tegen te gaan.

1.3 Vraagstelling

De hoofdvraag van ons onderzoek luidt:

Hoe ziet het beleid over seksueel grensoverschrijdend gedrag eruit bij studentensportverenigingen en welke uitdagingen en behoeften ervaren zij daarbinnen?



Leeswijzer

In hoofdstuk 2 lichten we toe hoe we dit onderzoek hebben aangepakt. We beschrijven de werving van deelnemers, de opzet van de interviews en de aanpak van de analyse. In hoofdstuk 3 en 4 bespreken we de resultaten van het onderzoek. Daarbij gaan we in op wat de verenigingen doen om SGG te voorkomen en hoe ze omgaan met incidenten. We sluiten dit rapport af met de conclusie en aanbevelingen in hoofdstuk 4.

Onderzoeksmethode

In dit hoofdstuk lichten we toe hoe we de data voor dit onderzoek hebben verzameld en geanalyseerd.

2.1 Dataverzameling

Interviews met bestuursleden van studentensportverenigingen

Voor dit onderzoek interviewden we vijftien bestuursleden van twaalf verschillende studentensportverenigingen. In vier gevallen ging het om een duo-interview met bestuursleden. De overige acht interviews vonden plaats met één bestuurslid.

Om een breed beeld te krijgen van de verschillende aanpakken van seksueel grensoverschrijdend gedrag bij studentensportverenigingen, kozen we ervoor om meerdere sporten mee te nemen: hockey, wielrennen en roeien. Er bestaan namelijk duidelijke verschillen tussen deze (studenten)sporten. Onder andere qua type sport, karakter, verenigingsgrootte, en cultuur en omgangsnormen. We interviewden bestuurders van vier verenigingen van elke sport.

Inhoud en opzet interviews

De interviews duurden ongeveer een uur en vonden online plaats, via Microsoft Teams. Voorafgaand aan de gesprekken gaven alle deelnemers schriftelijk toestemming voor deelname aan het onderzoek.

Voor de semigestructureerde interviews gebruikten we een gespreksleidraad met vooraf bepaalde thema's. Deze thema's sluiten aan bij de onderzoeksvraag en het doel van dit onderzoek. Tijdens de interviews bespraken we:

- de rol van de bestuurder binnen en de kenmerken van de vereniging;
- de aandacht voor en aanpak van het thema grensoverschrijdend gedrag binnen de vereniging;
- de ervaringen van de bestuurders met seksueel grensoverschrijdend gedrag binnen de vereniging in hun tijd als bestuurder;
- de eventuele behoefte aan meer kennis en ondersteuning op het thema.

Respondenten kregen tijdens de interviews ruimte om andere thema's of onderwerpen aan te snijden. De complete leidraad is te vinden in bijlage 1.

Werving deelnemers

We begonnen in april 2025 met het werven van studentensportverenigingen, in eerste instantie alleen voor de sporten hockey en wielrennen. We benaderden alle Nederlandse studentensportverenigingen die hockey of wielrennen aanboden per e-mail. Dit leverde acht deelnemende verenigingen op.

Om meer bestuurders van studentensportverenigingen te kunnen spreken, namen we roeien er als derde sport bij. We hebben met vier bestuurders van

studentenroeiverenigingen gesproken in september en oktober 2025. Hiermee hebben we bestuurders van in totaal twaalf verenigingen gesproken.

2.2 Kenmerken van de deelnemers en verenigingen

De kenmerken van de geïnterviewde bestuursleden en hun verenigingen verschillen.

Bestuurders

De man-vrouwverdeling onder de deelnemers is ongeveer gelijk. Hun bestuursfuncties zijn verschillend: onder meer voorzitter, penningmeester en secretaris. Hun leeftijden lopen uiteen van 19 tot en met 24 jaar. Daarmee verschilt ook het aantal jaren lidmaatschap. De meerderheid van de bestuurders volgt een wo-opleiding; twee volgen een hbo-opleiding. Geen van de bestuurders heeft een migratieachtergrond.

Verenigingen

De wielerverenigingen zijn het kleinst (tussen de 60 en 180 leden). De hockeyverenigingen zijn middelgrote tot grote verenigingen (tussen 280 en 600 leden). De roeiverenigingen zijn grote verenigingen, met ledenaantallen tussen de 800 en 1.300. Het aantal leden heeft gevolgen voor de interne organisatie van de verenigingen en voor de dagelijkse werkzaamheden van de bestuursleden.

2.3 Data-analyse

De thema's uit de leidraad vormden samen de basis van de codeboom die we gebruikten om de transcripten van de interviews te coderen. We codeerden de transcripten zowel gesloten (op basis van de codeboom) als open (op basis van de inhoud en interpretatie daarvan).

Hoewel tijdens het coderen enkele extra subthema's naar voren kwamen, zijn de codeboom en daarmee de hoofdthema's weinig veranderd. We gebruikten voor de data-analyse het softwareprogramma MaxQDA.

De twee geïdentificeerde thema's vormen samen de basis voor dit rapport:

- preventie van seksueel grensoverschrijdend gedrag;
- omgaan met incidenten van seksueel grensoverschrijdend gedrag.

2.4 Kwaliteitswaarborging

Om de kwaliteit van het onderzoek te waarborgen, bestond het projectteam uit ervaren sportonderzoekers. Alle onderzoekers deden eerder onderzoek naar SGG in de sport. Ook zijn zij allen (in verschillende mate) ervaren in het doen van interviews en kwalitatief onderzoek.

Daarnaast deden we binnen het onderzoek op verschillende manieren een kwaliteitscheck. Zo waren bij de eerste vier interviews binnen het project telkens

twee onderzoekers aanwezig. Eén onderzoeker voerde het interview uit, de ander luisterde en vulde waar nodig aan. Na afloop evalueerden ze het interview samen. De overige interviews verdeelden we over drie onderzoekers. Zij richtten zich elk op een eigen sport.

Tijdens de analysefase codeerden twee onderzoekers de interviews. Hierbij codeerden ze elkaars transcripten.



Preventie van seksueel grensoverschrijdend gedrag

We presenteren in dit resultatenhoofdstuk wat de studentensportverenigingen doen om seksueel grensoverschrijdend gedrag te voorkomen.

Vrijwel alle geïnterviewde verenigingen hebben preventief SGG-beleid. Eén vereniging vormt daarop een uitzondering. Die studentenwielervereniging heeft geen 'specifiek beleid op grensoverschrijdend gedrag', maar heeft wel 'semi-beleid op het gebied van de sfeer in zijn algemeenheid'. Het bestuurslid ziet geen aanleiding om het thema op te pakken, mede omdat er geen incidenten bekend zijn en leden het thema nauwelijks bespreken.

3.1 De vier basiseisen voor sociale veiligheid (vier v's)

Veel verenigingen voldoen aan één of meerdere basiseisen voor sociale veiligheid (de vier v's) als onderdeel van preventief beleid over SGG.

Vertrouwenscontactpersoon (VCP)

Bijna alle geïnterviewde studentensportverenigingen beschikken over twee interne VCP's, maar ze vullen deze functie verschillend in. Bij de meeste verenigingen staan de VCP's buiten het bestuur. Het zijn meestal oudere, niet-actieve leden die de vereniging kennen, maar op afstand staan. Eén vereniging raadpleegt zelf een externe VCP. Meerdere bestuurders vertellen dat hun leden soms gebruik van maken van externe VCP's die de studentensportcentra beschikbaar stellen.

Meldingen gaan nooit rechtstreeks naar het bestuur, en VCP's handelen alleen verder als de melder dat wil. Een bestuurder van een wielervereniging benadrukt de vertrouwelijkheid en scheiding tussen bestuur en VCP's: 'daar staan wij als bestuur compleet los van.' Bij twee roeiverenigingen zijn er bestuursleden met een dubbele functie: zij zijn ook een VCP. Maar als bestuur leggen zij geen sancties op: dat doet een aparte commissie of extern orgaan.

Over het algemeen kiezen de hockeyverenigingen voor een combinatie van actieve leden en minder actieve (oud-)leden, zodat er altijd een passende aanspreekpersoon is. Drie van de hockeyverenigingen geven aan om die reden ook bewust mannelijke en vrouwelijke VCP's te hebben. De VCP's hebben een cursus gevolgd, zodat ze weten hoe te handelen. Hun zichtbaarheid organiseren de verenigingen actief via introducties en sociale media.

Een van de roeiverenigingen heeft vanuit de gemeente een professionele 'counselor' beschikbaar voor leden:

'Wat zij [de counselor] eigenlijk zegt, is: "je kan voor elk probleem, groot of klein, terecht." En zij kan dan ook meer afspraken met je maken, maar op een gegeven moment verwijst ze je door als het nodig is naar bijvoorbeeld een psycholoog of zo. Maar het is gewoon iemand bij wie je even je ei kwijt kan.'

Bestuurslid roeivereniging, vrouw

Deze counselor geeft laagdrempelige ondersteuning op allerlei thema's (dus niet alleen SGG).

Vastgestelde gedragscode

Alle studentensportverenigingen hebben gedragsregels, maar de inhoud en toepassing variëren. De regels gaan vaak over grensoverschrijdend gedrag in het algemeen (bijv. pesten en discriminatie), maar soms ook over hoe om te gaan met materialen van de vereniging. Het merendeel van de verenigingen heeft SGG expliciet in hun gedragscodes opgenomen.

Sommige bestuursleden wijzen hun leden regelmatig op de gedragsregels en gebruiken deze dan ook om te sanctioneren als iemand zich niet aan de regels houdt. Er zijn verschillende sancties mogelijk, zoals waarschuwingen, boetes, corvée, schorsing en ordemaatregelen.

Een hockeybestuurder gebruikt hun gedragscode actief in de praktijk als 'een soort handvat waar wij als bestuur of trainers naartoe kunnen grijpen'. De code benoemt SGG expliciet en benadrukt het aanspreken van elkaar:

'We komen niet ongewenst te dicht bij een ander... we geven geen ongewenste seksueel getinte aandacht... we stellen geen ongepaste vragen. (...) We helpen elkaar om aan deze afspraken te houden en spreken degene erop aan.'

Bestuurslid hockeyvereniging, vrouw

Toch ervaren sommigen de regels als te algemeen. En enkele bestuurders geven toe dat er weinig met de regels wordt gedaan. Zij zouden de regels zelf ook niet kunnen opnoemen.

Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG)

Ongeveer de helft van de geïnterviewde verenigingen geeft aan een VOG te hebben aangevraagd voor bestuursleden of trainer-coaches. Niet alle bestuurders zijn bekend met de VOG. Bij alle ondervraagde roeiverenigingen is de VOG verplicht voor (betaalde) coaches van selectieboten. Soms ook voor het bestuur en de wedstrijdbegeleiding.

Bij een hockeyvereniging hebben bestuursleden en alle trainers van selectieteams een VOG. Hun voornemen is om voor coaches en trainers van alle teams een VOG aan te vragen.

Eén wielervereniging heeft bewust gekozen de VOG niet standaard in te voeren. De vereniging vertrouwt vooral op interne bekendheid:

'Je moet dan voor een heleboel mensen een VOG aanvragen en dat kost allemaal wel wat [moeite, tijd en geld]. Je kent de mensen wel... je stelt niet zomaar trainers aan.'

Bestuurslid wielervereniging, vrouw

Deze bestuurder is dus niet bekend met de mogelijkheid om gratis VOG's aan te vragen. Alleen externe trainers moeten bij deze vereniging verplicht een VOG aanleveren.

Vakkundige trainer-coaches

Bij de roeiverenigingen worden trainers en coaches vooral opgeleid via praktijkervaring. Formele opleidingen bestaan, maar bestuurders geven aan dat de waarde of toevoeging daarvan niet altijd voldoende is. Cursussen en online modules sluiten volgens een bestuurder van een roeivereniging niet altijd goed aan op de studentensport. Betaalde coaches hebben vaak wel een cursus gevolgd.

Bij de wielerverenigingen zijn er niet altijd trainer-coaches actief. Een enkele wielervereniging heeft een aantal trainer-coaches, maar zij hebben vaak geen opleiding gevolgd. Deze trainer-coaches krijgen vaak tips van ervaren leden, waarbij aandacht is voor didactische vaardigheden, zoals feedback geven en motiveren.

Een van de hockeyverenigingen geeft aan dat trainer-coaches trainingen en workshops volgen waarin aandacht is voor sociale en seksuele veiligheid. Maar die e-learnings zijn vaak 'heel erg gefocust op minderjarigen'.

Studentensportverenigingen hebben geen (of nauwelijks) minderjarige leden. Zij hebben dus minder baat bij informatie over (omgang met) deze doelgroep. De bestuurder geeft aan dat ze daarom goed kijken welke e-learnings 'nuttig' zijn.

3.2 Werkgroepen en commissies

Commissie voor sociale veiligheid

Naast de vier v's hebben meerdere studentensportverenigingen een commissie of werkgroep binnen de vereniging die aandacht besteedt aan (seksueel) grensoverschrijdend gedrag. Bijvoorbeeld de 'Sociale-veiligheidscommissie', de 'Inclusiviteitscommissie' en de 'Commissie Veiligheid en cultuur'.

Deze commissies organiseren activiteiten om sociale veiligheid onder de aandacht te brengen. Bijvoorbeeld met presentaties, checklists, polls en themaweken. Hierin besteden ze aandacht aan wat sociaal veilig gedrag is (en wat niet). Dergelijke commissies denken vaak ook mee over het beleid van de vereniging rondom SGG.

Een van de voordelen van zo'n werkgroep of commissie is dat leden – anders dan in bestuursfuncties – daar vaak langer dan een jaar (sportseizoen) deel van uitmaken. Dat zorgt voor een betere inbedding van aandacht voor SGG op de vereniging.

Adviescommissie

Daarnaast hebben meerdere verenigingen een interne (beleids)adviescommissie die het bestuur onder andere adviseert over SGG-beleid en -incidenten. Sommige verenigingen hebben enkel een adviescommissie, bij andere bestaat die commissie naast een commissie of werkgroep die zich richt op SGG. In een adviescommissie zitten (oud-)leden die zelf bestuurslid van de vereniging zijn geweest.

Een roeivereniging heeft daarnaast een commissie die het bestuur opleidt en ondersteunt als er een melding wordt gemaakt of als er sancties worden uitgedeeld.



Voorbeeld extra maatregel: nuchter tijdens activiteiten

Een vrouwelijk bestuurslid van een van de roeiverenigingen benoemt dat haar vereniging in het beleid heeft opgenomen dat er tijdens activiteiten, zoals een diner of feest, minstens één bestuurslid nuchter moet zijn. En bij grootschalige activiteiten meerdere. Volgens het bestuurslid is dat 'fijn', omdat je dan samen een 'oogje in het zeil' kunt houden.

3.3 Aanleiding, inhoud en vorm van beleid verschilt

Aanleiding voor SGG-beleid

Niet alle bestuurders weten wat de aanleiding is voor aandacht voor SGG op hun vereniging. Soms had de vereniging al aandacht voor het thema vóór de bestuurder die we spraken lid werd.

Dat geldt vooral voor roeiverenigingen. Zij zijn namelijk al minstens enkele jaren bezig met het thema. Onder meer door de betrokkenheid van externe organisaties als NOC*NSF of de Koninklijke Nederlandse Roeibond (KNRB), zo verklaart een van de bestuurders. Deze organisaties bieden trainingen en activiteiten aan of delen informatie over hoe verenigingen met (seksueel) grensoverschrijdend gedrag kunnen omgaan. Dit zorgt voor meer bewustwording over het thema onder roeiverenigingsbestuurders.

Enkele bestuurders uit het hockey en wielrennen weten ook wat de aanleiding voor hun beleid was. Zij, of bestuurders voor hen, maakten een incident mee en constateerden dat er nog geen protocol was voor de aanpak van dat incident.

Inhoud en vorm van het beleid

Naast de aanleiding verschilt ook de inhoud en uitwerking van het beleid per vereniging en sport. Roeiverenigingen hebben, vergeleken met hockey- en wielerverenigingen, vaker een volledig protocol. Zo'n protocol beschrijft onder meer de te volgen stappen bij incidenten en de rolverdeling tussen bestuur en VCP's.

Anders dan bij roeiverenigingen bestaat het beleid bij wielerverenigingen vaker uit een combinatie van verschillende documenten, zoals gedragscodes en rolbeschrijvingen van de VCP's. Sommige verenigingen hebben een beslisboom die richting geeft aan hoe te handelen bij incidenten:

'[De beslisboom] is: (...) er gebeurt iets en dat kan alles zijn. Hoe handel je daarop? En met name dus gericht op: wat doe je dan en wie doet dan ook wat? Want dat was wel onduidelijk: wat is nou aan het bestuur, wat is nou aan het individu zelf en wat is er voor de VCP?'

Bestuurslid wielervereniging, vrouw

Het uitgangspunt van de beslisboom is dat er ongewenst gedrag wordt ervaren. Aan de hand van de ernst van het incident staan vervolgstappen beschreven.

Bijvoorbeeld onderling bespreken, extern advies vragen of de politie inschakelen.

Als gedragsregels niet worden nageleefd, zijn verschillende sancties mogelijk.

Bijvoorbeeld waarschuwingen, boetes, corvée, schorsing en ordemaatregelen.

Hockeybestuurders werken doorgaans met gedragscodes en huishoudelijk reglementen, waarin soms 'tuchtbeleid' en samenwerkingsafspraken met andere sportverenigingen zijn opgenomen.

3.4 Huidige kennis en ondersteuning

Of de studentensportverenigingen veel aandacht besteden aan het thema SGG of niet: ze beschikken bijna allemaal over kennis en hulplijnen. Ze kunnen daarvoor terecht bij verschillende organisaties in de sport en hun onderwijsinstelling. We beschrijven hoe de verenigingen die wij spraken aan hun kennis komen, en door wie zij ondersteund worden.

Sportbonden, NOC*NSF en Centrum Veilige Sport Nederland

De helft van de verenigingen geeft aan dat ze gebruikmaken van de ondersteuning van hun sportbond, NOC*NSF of het CVSN. Sommige sportbonden stellen bijvoorbeeld een opzet voor een gedragscode beschikbaar.

Bestuurders wenden zich ook tot de sportorganisaties voor advies of een cursus.

Een van de wielrenbestuurders heeft bijvoorbeeld feedback gekregen van NOC*NSF op hun gedragscode, en een roeibestuurder werd door NOC*NSF benaderd met tips.

Een andere roeibestuurder heeft intensief contact met de 'speciale casemanager of coördinator studentensport' van het CVSN om casussen mee te bespreken: 'Ik heb echt heel vaak met haar gebeld vorig jaar. Heel veel gesproken en gevraagd, wat moet ik doen?'. Deze bestuurder is tevreden over de adviezen en spreekt van 'heel goed contact' met het CVSN.

Een wielrenbestuurder geeft aan dat zijn vereniging gebruik heeft gemaakt van een combinatie van bronnen, om zo tot een passende gedragscode te komen:

'[We hebben] gebruik gemaakt van een soort blauwdruk sociale gedragscode van de [...] Studentensportraad. Die heeft algemene gedragsregels voor verenigingen die zijn aangesloten bij die koepel. De koepelvereniging voor de studentenwielersportverenigingen, het Studenten Wielersport Nederland, die heeft er ook één. Dus die hebben we ook gepakt. En de KNWU, gewoon de wielerbond, die heeft ook een soort blauwdruk sociale gedragscode voor wielerverenigingen. Dus dat hebben we allemaal bij elkaar samengevoegd en een soort in de blender gegoid en van toepassing gemaakt op [onze vereniging].'

Bestuurslid wielervereniging, man

Naast informatie van sportorganisaties maakte deze vereniging dus ook gebruik van beschikbare informatie en middelen van de stedelijke studentensportraad.

Onderwijsinstelling of studentensportorgaan

De helft van de bestuurders geeft aan dat ze terecht kunnen bij hun onderwijsinstelling of een aanverwante organisatie, zoals de stedelijke studentensportraad.

Zo heeft een van de hockeybestuurders toegang tot alle reglementen die de universiteit en het studentensportcentrum beschikbaar stellen. Dat kan als basis dienen voor een eigen reglement. En in de stad van een van de hockeyverenigingen biedt de universiteit sinds kort de mogelijkheid voor besturen van studenten(sport)verenigingen om een opleiding over sociale veiligheid te volgen.

Een van de bestuurders geeft aan dat een medebestuurslid een periode heeft deelgenomen aan een initiatief van het studentensportcentrum:

'Onze sociale-veiligheidsverantwoordelijke heeft een half jaar in [de sociale veiligheids]groep gezeten [van het studentensportcentrum], maar ze merkte daar eigenlijk dat zij meer het aanspreekpunt werd van "o, hoe moet dit?" dan dat wij daar als vereniging echt iets uithaalden.'

Bestuurslid hockeyvereniging, vrouw

Helaas had het initiatief voor de bestuurder dus niet het gewenste resultaat.

Stichting GELIJKSPEL

Een andere bron van kennis is Stichting GELIJKSPEL (zie hoofdstuk 1.1). Vijf verenigingen kregen ondersteuning van GELIJKSPEL. Een van de studentenwielerverenigingen heeft de 'workshop voor leden met een voorbeeldfunctie' afgenomen. Daaraan konden alleen commissieleden deelnemen. De bestuurder vond het een 'hele leerzame avond' die heeft geleid tot 'meer bewustwording'.

Een training van GELIJKSPEL is voor alle nieuwe leden bij een van de roeiverenigingen verplicht sinds dit jaar. De vereniging hoopt zo haar leden

bewuster te maken van SGG en hun eigen rol in het voorkomen ervan. Bij een andere roeivereniging volgen enkel de eerstejaars een training van GELIJKSPEL.

Bij beide verenigingen volgde het bestuur ook een training. Een roeibestuurder vertelt dat ze werden geholpen met 'handvatten of bepaalde dingen organiseren binnen de vereniging om de sociale en seksuele veiligheid te garanderen'. De bestuurders doorliepen een traject van een half jaar, waarin ze bij de stichting terecht konden met vragen en op hun beurt vragenlijsten van de stichting invulden. Op basis van hun respons gaf de stichting feedback en suggereerde deze mogelijke verbeteringen. Bijvoorbeeld hoe ze een anonieme meldstructuur kunnen opzetten.

Kennis of ondersteuning vinden enkele verenigingen ook bij andere studentensportverenigingen in hun stad, of via het Centrum Seksueel Geweld. Twee verenigingen geven aan geen externe hulpbronnen in te schakelen, onder andere omdat ze zien dat SGG niet binnen hun vereniging speelt. Een van deze bestuurders vertelt dat hij vaart op 'gewoon algemene kennis'.

3.5 Risicofactoren binnen studentensportverenigingen

De studentensportverenigingen die beleid over SGG hebben, zijn zich over het algemeen bewust van de risicofactoren. Volgens de bestuurders hangt het risico op SGG binnen studentensportverenigingen samen met leeftijd, verenigingscultuur en sportspecifieke kenmerken.

Leeftijd

Een belangrijke factor is de kwetsbaarheid van nieuwe leden, met name eerstejaarsstudenten. Zij zijn vaak nog zoekende in het studentenleven. Een hockeybestuurder benadrukt dat deze groep kwetsbaar is en minder snel naar iemand durft toe te stappen.

Volgens een wielrenbestuurder vinden incidenten vaak plaats tussen een ouder lid tegenover een jonger lid. Enkele bestuurders geven aan dat het een drempel kan zijn om iemand aan te spreken op hun gedrag als de 'dader' ouderejaars is en de vereniging een hiërarchische structuur kent.

Een van de hockeybestuurders benadrukt dat alle leden op haar vereniging weliswaar 18 jaar of ouder zijn, maar nog altijd 'jong' en 'niet echt volwassen'. Mensen gaan er volgens haar vanwege de volwassen leeftijd vanuit dat iedereen weet wat 'normaal' gedrag is, maar 'dat valt af en toe nog tegen'.

Alcohol

De bestuurders (h)erkennen ook dat alcoholgebruik een risicofactor vormt. Alcoholgebruik en sociale activiteiten vergroten de kans op grensoverschrijdend gedrag, ziet een roeibestuurder:

'Mensen zijn gewoon anders als ze alcohol op hebben of als ze dronken zijn. Dat is gewoon op feesten of op borrels of op diners ofzo, je weet gewoon dat er dan mensen dronken gaan zijn. En dat er ook wel eens mensen dronken irritant gaan zijn.'

Bestuurslid roeivereniging, vrouw

Hiërarchie

Daarnaast zien enkele bestuurders dat hiërarchie binnen verenigingen een rol kan spelen bij SGG. Bij meerdere roeiverenigingen hebben coaches een machtspositie ten opzichte van leden, maar ook goed presterende roeiers tegenover minder goed presterende roeiers.

Sportspecifieke kenmerken

Tot slot kunnen sportspecifieke kenmerken een rol spelen. Volgens een wielrenbestuurder kan kleding bijvoorbeeld een risicofactor zijn, want 'wielerkleding is niet per se verhullend'.

3.6 Bekendheid beleid onder leden

Bekendheid van beleid en zichtbaarheid van VCP's verschilt

Vrijwel alle studentensportverenigingen hebben beleid over sociale veiligheid, maar de bekendheid hiervan onder leden blijft beperkt. Bestuurders zijn zoekende in de manier waarop ze sociale veiligheid kunnen 'promoten'.

De verenigingen gebruiken daarvoor verschillende communicatiekanalen en visuele hulpmiddelen. Zo delen verenigingen hun beleid in welkomstmails, bij ALV's en via ledenomgevingen. Bij sommige verenigingen hangen infographics en flowcharts op wc's om leden actief te herinneren aan waar zij terecht kunnen bij (vermoedens van) grensoverschrijdend gedrag. Ook sociale media, WhatsApp en nieuwsbrieven zetten ze in om het beleid onder de aandacht te brengen.

Verenigingen van alle drie de sporten delen vooral herhaaldelijk wie de VCP's zijn. Een bestuurder van een wielervereniging vertelt hoe zijn vereniging dat doet:

'Het staat in de welkomstmail, in de WhatsApp-community en in de nieuwsbrief, [maar] de website wordt door actieve leden niet gebruikt. (...) We willen het in samenspraak met de leden doen... niet iets opleggen.'

Bestuurslid wielervereniging, man

Ondanks alle inspanningen zijn VCP's niet altijd zichtbaar in de praktijk, vertelt een bestuurder van een wielervereniging. Volgens de bestuurder komt dat mede doordat de VCP's oud-leden zijn die niet meer binnen de vereniging actief zijn.

Binnen het bestuur hebben ze 'een beetje een discussie over of [die afstand tot de vereniging] nou iets goeds of iets slechts is', omdat nieuwe leden de VCP's nooit als lid hebben gekend. De bestuurder denkt dat het de bekendheid van de VCP's

beperkt, maar geeft wel aan dat hun contactgegevens voor alle leden goed vindbaar zijn.

Seksueel grensoverschrijdend gedrag vaker gespreksonderwerp onder leden

Hoewel leden beperkt bekend zijn met het SGG-beleid, zien bestuursleden dat leden wel over SGG praten. Zo vertelt een hockeybestuurslid dat leden met elkaar over het thema praten en elkaar aanspreken op grensoverschrijdend gedrag. Een van de roeibestuurders is opgevallen dat leden elkaar meer aanspreken op ongewenst gedrag dan enkele jaren geleden.

Ook een bestuurder van een grote roeivereniging merkt dat leden van zijn vereniging zich meer met het thema bezighouden:

'Je merkt dat er gewoon meer aandacht voor is en dat mensen ook meer letten op hun woorden, of sneller denken van "o, dit kan niet".'

Bestuurslid roeivereniging, man

Maar over het thema praten gaat niet overal vanzelf. Bij één hockeyvereniging krijgen leden daarom een kaartspel over sociale veiligheid, dat leden geregeld spelen. Het spel helpt de leden om in gesprek te gaan over sociale (on)veiligheid, waaronder SGG. Volgens de bestuurders helpt het kaartspel taboes over SGG te doorbreken.

Bij twee studentenwielervedereningen leeft het thema nauwelijks onder de leden, volgens de bestuurders.

Omgaan met incidenten binnen de vereniging

In dit hoofdstuk beschrijven we hoe de studentensportverenigingen omgaan met incidenten van seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Bestuurders van vier studentensportverenigingen geven aan dat zij tijdens hun bestuursperiode geen incidenten van SGG hebben meegemaakt. Tegelijk erkennen bestuurders dat leden gedrag soms niet signaleren, niet als grensoverschrijdend ervaren of geen melding doen vanwege de mogelijke gevolgen voor ouders. Het is niet duidelijk in hoeverre bestuurders zelf bezig zijn met het signaleren van SGG en hoe zij dit doen.

De bestuursleden van de zeven andere studentensportverenigingen hebben wel incidenten meegemaakt. Die vonden meestal plaats tijdens borrels en feesten. Over het algemeen gaat het om 'milde' incidenten. Maar onder de geïnterviewden zijn ook bestuursleden die meerdere keren te maken hebben gehad met meldingen van zwaardere SGG-incidenten.

4.1 Visie bestuursleden op hun eigen taak

Groot verantwoordelijkheidsgevoel

Bestuurders zien het als hun taak om een veilige cultuur te creëren en bewaken. De meeste bestuursleden voelen zich vooral verantwoordelijk voor incidenten van SGG die plaatsvinden tijdens verenigingsactiviteiten. Bestuurders ervaren een expliciete verantwoordelijkheid wanneer leden sporten, trainingen volgen of aanwezig zijn op door de vereniging georganiseerde borrels en weekenden:

'Je bent bestuurder, dus je bent verantwoordelijk. Je bent veel op de vereniging, dus je hebt veel door wat er gebeurt, maar daardoor zie je ook veel niet natuurlijk, want je bent dan op verschillende plekken of zo. Maar je krijgt wel alles mee, vanuit verschillende mensen. (...) Je bent een soort van eindverantwoordelijk dat het goed loopt. Ik moet gewoon zorgen dat het goed gaat.'

Bestuurslid roeivereniging, vrouw

Bestuurders erkennen dat hun verantwoordelijkheidsgevoel minder groot is wanneer SGG buiten verenigingsactiviteiten plaatsvindt, maar velen voelen wel een morele verplichting richting de leden. Zo noemt een roeibestuurder het 'een probleem' als een 'akkefietje' buiten de vereniging 'ervoor heeft gezorgd dat een lid zich niet meer veilig of welkom voelt bij ons'.

De grenzen van verantwoordelijkheid ervaren meerdere bestuurders als complex en soms onduidelijk, vooral bij situaties net buiten activiteiten of bij privé-afspraken tussen leden:

'Ik denk als het gebeurt tijdens training of weekenden, dan zijn we daar zeker wel verantwoordelijk voor. (...) Ik denk dat je gewoon verantwoordelijk bent voor een goede sfeer en daar hoort uiteraard bij dat mensen zich niet onveilig voelen. Maar we kunnen niet controleren wat er gebeurt als leden met elkaar afspreken. We hebben daar geen zicht op. En als ze niet melden, dan kunnen wij daar ook niks mee.'

Bestuurslid wielervereniging, man

Bij incidenten tussen eigen leden voelt een van de hockeybestuurders juist een sterke plicht om te handelen, ongeacht of het incident plaatsvindt op de club of op een andere locatie.

Een roeibestuurder benadrukt dat sancties buiten de vereniging niet mogelijk zijn, maar dat gesprekken, steun en het voorkomen van een onveilige sfeer wél tot hun taak behoren:

'Het is ook denk ik onrealistisch om verantwoordelijkheid te voelen over mensen die elkaar kennen via ons, maar buiten ons om iets doen, dat vind ik dan echt wel te ver gaan. (...) Zodra zo'n opstootje meer wordt dan een opstootje en een ruzie wordt, dan kan het wel weer effect hebben bij ons op de vereniging en dan wordt het wel weer onze verantwoordelijkheid.'

Bestuurslid roeivereniging, man

Ook een wielrenbestuurder vindt dat je als bestuur wel moet handelen 'als het direct uit onze activiteit voortkomt' of het 'wrijving binnen de vereniging' geeft.

Onderscheid tussen incident en afhandeling

Bestuurders maken tegelijkertijd onderscheid tussen verantwoordelijkheid voor het incident zelf en verantwoordelijkheid voor de afhandeling ervan. Meerdere bestuurders geven aan zich wél verantwoordelijk te voelen voor een goede afhandeling, maar niet voor het feit dat een incident gebeurt.

4.2 Afhandeling van meldingen

Studentensportverenigingen handelen verschillend als zij een melding van een (SGG-)incident binnenkrijgen. Dit hangt af van het beleid binnen de vereniging, maar ook van de ernst van incidenten.

Luisteren naar het slachtoffer

Een eerste stap is vaak dat ze luisteren naar het verhaal en de wensen van het slachtoffer, zoals bij een van de roeiverenigingen:

'Ik pas me eigenlijk altijd aan de slachtoffers. Wat zij het liefst willen. En op basis daarvan ga ik acteren. (...) Als zij zegt: "ik wil eigenlijk niet dat jullie er iets mee doen", dan ondernemen wij geen actie.'

Bestuurslid studentenroeivereniging, vrouw

Wanneer iemand alleen zijn verhaal kwijt wil, zetten de bestuurders bewust geen vervolgstap. In andere gevallen verlangt een melder juist dat bestuurders kijken naar sancties of alert zijn om herhaling te voorkomen. Bij een incident op een roeivereniging sprak het bestuur met getuigen en betrokkenen om een duidelijk beeld te krijgen. En werd het hele bestuur geïnformeerd, zodat 'iedereen er eventueel op kan handelen', aldus de bestuurder.

Dader aanspreken

De verenigingen lossen milde incidenten vaak op door de dader erop aan te spreken, als het slachtoffer dat wil. Bij een wielervereniging loste een incident zich op na een directe aanspreekactie:

'Er [is] een meisje op de borrel naar mij toegekomen met: "hé luister, hij doet dit, dat vind ik niet chill". Ik vroeg aan haar van: "wat wil je dat ik hiermee doe? Wil je het gewoon alleen laten weten dat het gebeurt? Wil je dat ik actie onderneem? Of wil je zelf actie ondernemen? Of wat wil je?" En ze zei: "nee, als jij hem daarop aanspreekt, dan denk ik dat het goed is". Dus dat heb ik toen gedaan.'

Bestuurslid studentenwielervereniging, man

Het gedrag stopte na de confrontatie. Soms gaat het bestuur in gesprek met de dader en het slachtoffer samen. Regelmatig vragen ze hierbij de VCP om advies.

Juridische structuur

Bij twee roeiverenigingen verloopt de afhandeling juridisch gestructureerd. Een van deze verenigingen werkt met een intern College van Rechtspraak (CvR); een eigen tuchtrechtafdeling bestaande uit oud-leden met een juridische achtergrond. Als het CvR wordt ingeschakeld, treedt het bestuur op als 'openbaar ministerie' en bepaalt het CvR de uiteindelijke straf.

Ook dan handelen ze alleen als de melder dat wil: 'wij mogen niks doen totdat de melder zegt dat we iets moeten doen.' Bij ernstige meldingen schakelen ze het Instituut Sportrechtspraak (ISR) in.

Effect op bestuurders zelf: 'Alles is goed, maar ook weer fout'

We spraken enkele bestuursleden die tijdens hun bestuursjaar meerdere incidenten meemaakten. Een van de bestuurders vertelt openhartig over de impact die dit had op zijn persoonlijke leven. Hij ervaarde de afhandelingen vaak als 'heel zwaar' en vertelt dat het zwaar woog op zijn mentale gezondheid. Door tegenstrijdige adviezen van hulpinstanties ontstond onduidelijkheid over handelen: 'alles is goed, maar alles is ook weer fout'.

Ook andere bestuursleden ervaren deze processen als zwaar door langdurige trajecten en soms tegenstrijdige adviezen van hulpinstanties. Een hockeybestuurder benadrukt dat de korte duur van een bestuursjaar en de leeftijd van de bestuursleden daarbij ook meespeelt:

'We zijn allemaal jonge mensen en (...) dat maakt het ook nog wel moeilijk natuurlijk. Want het bestuur is redelijk jong, mensen die VCP zijn, zijn allemaal redelijk jong. En je hebt wel wat handvatten, maar je bent ook nog aan het leren terwijl je alles aan het doen bent. (...) Je blijft jong en je blijft maar gewoon [begin twintig], en dat zijn wel moeilijke kwesties, vind ik.'

Bestuurslid studenten hockeyvereniging,
VROUW

Volgens haar is de situatie op een reguliere sportvereniging, waar bestuurders ouder zijn en meer (bestuurs)ervaring hebben, heel anders.

4.3 Behoeften aan kennis en ondersteuning

Zoals we eerder beschreven, hebben de meeste verenigingen bronnen voor kennis en ondersteuning. Drie verenigingen geven aan geen aanvullende ondersteuning nodig te hebben. Bijvoorbeeld omdat ze hun huidige bronnen voldoende vinden of er simpelweg geen behoefte aan hebben. Volgens een hockeybestuurder hoeven bestuurders niet alle kennis zelf te hebben, maar moeten ze vooral weten met wie ze contact kunnen opnemen voor ondersteuning.

Professionele steun en sparren met andere besturen

Vijf verenigingen geven aan wel behoefte te hebben aan meer professionele ondersteuning. Ook is er behoefte om met bestuurders van andere verenigingen te sparren.

Kennis over sociale veiligheid voor coaches

De bestuurdersleden van een van de roeiverenigingen zouden het daarnaast nuttig vinden als de profcoaches meer zouden leren over sociale veiligheid, bijvoorbeeld met een cursus.

Maar omdat er weinig profcoaches beschikbaar zijn in Nederland, vrezen ze dat het hen niet lukt om een coach te verplichten een dergelijke cursus te volgen: misschien raken ze de profcoaches dan wel kwijt aan een andere vereniging. 'Wij zijn twintig jaar jonger, als niet dertig, en we wisselen ieder jaar door, dus zij kunnen zichzelf soms ook wel een beetje boven ons plaatsen', vertelt een bestuurder over de machtsverhouding tussen de profcoaches en de bestuursleden.

Eén overzichtelijke bron

Een deel van de bestuurders geeft bovendien aan zich overweldigd te voelen door alle informatie en ondersteuning die beschikbaar is. Zij zouden het handig vinden als er één bron is waar beschikbare kennis en ondersteuning is gebundeld.

Een van de bestuurders benadrukt dat het belangrijk is dat informatie 'behapbaar' blijft, omdat je als bestuurslid 'vanuit alle kanten' informatie toegestuurd krijgt en je tegelijk – soms naast je studie – 'de hele vereniging op je schouders' krijgt.

Wat hierbij volgens een andere bestuurder al zou kunnen helpen, is een goede overdracht tijdens de bestuurswissel. Zodat nieuwe bestuurders meer inzicht hebben in de beschikbare bronnen voor kennis en ondersteuning.

Conclusie & aanbevelingen

In dit hoofdstuk vatten we de resultaten van het onderzoek samen en interpreteren we deze. Op basis hiervan doen we aanbevelingen voor studentensportverenigingen, studentensportcentra, onderwijsinstellingen en sportbonden.

5.1 Conclusie

Het doel van dit onderzoek was om zicht te krijgen op het beleid van studentensportverenigingen op seksueel grensoverschrijdend gedrag (SGG). Hiervoor hebben we interviews gevoerd met twaalf studentensportverenigingen uit het hockey, wielrennen en roeien. In deze paragraaf bespreken we de belangrijkste conclusies.

Veel aandacht voor SGG, maar beleid en uitvoering daarvan verschillen

Bijna alle studentensportverenigingen die we spraken, besteden aandacht aan het thema SGG. De bestuursleden zijn zich bewust van de risico's op SGG binnen hun vereniging. Die hebben volgens hen vooral te maken met de (jonge) leeftijd van studenten en alcoholgebruik bij activiteiten.

Een deel van de verenigingen is met het thema aan de slag gegaan toen zich een incident voordeed en bleek dat het bestuur niet wist hoe ze daarmee om moesten gaan. Voor met name roeiverenigingen was SGG al langer een thema waar het bestuur aandacht voor had. Onder meer vanwege de betrokkenheid van de roeibond (KNRB) en NOC*NSF.

Studentensportverenigingen hebben in de meeste gevallen beleid over SGG, maar de vorm, volledigheid en professionaliteit daarvan verschillen sterk per sport en per vereniging. Hierdoor varieert hoe duidelijk rollen, verantwoordelijkheden en handelingsperspectieven zijn vastgelegd.

En dat heeft weer gevolgen voor de praktische aanpak van incidenten. De ene vereniging heeft duidelijke procedures (bv. gedragsregels en beslisboom) en maakt gebruik van externe en interne expertise (bv. adviesorgaan, stichting GELIJKSPEL en CVSNI). De andere handelt vooral intuïtief. Dat heeft deels te maken met of er incidenten zijn geweest en de (ervaren) risico's hierop.

Vrijwel alle verenigingen geven invulling aan de vier v's voor sociale veiligheid:

- VCP's zijn overal aanwezig, maar de zichtbaarheid en rolverdeling verschillen. Roeiverenigingen hebben dit het meest uitgewerkt.
- Gedragscodes zijn breed aanwezig, maar verenigingen gebruiken deze niet altijd actief. Daardoor komt de formele structuur niet altijd terug in de dagelijkse praktijk.

- Het VOG-beleid loopt uiteen van volledige verplichting bij roeien tot selectieve inzet bij wielrennen. Veel hockeyverenigingen zijn nog bezig met verdere ontwikkeling.
- De vakkundigheid van trainers bouwen verenigingen vooral informeel op.

Toenemende normbewustheid onder leden

Binnen verenigingen groeit de normbewustheid rondom SGG: leden spreken elkaar er vaker op aan en het onderwerp komt steeds vaker ter sprake. Bestuurders zien dat leden alerter zijn op hun gedrag en woorden, al is niet bekend in hoeverre dit toe te schrijven is aan het beleid van de vereniging. Wel verschilt per vereniging in hoeverre het thema leeft.

Verenigingen gebruiken externe organisaties voor kennis en ondersteuning

Bijna alle verenigingen raadplegen één of meerdere organisaties om meer kennis op te doen over het thema SGG, of om ondersteuning te krijgen. Bijvoorbeeld het lokale studentensportcentrum, sportbonden, NOC*NSF, het CVSN en Stichting GELIJKSPEL.

Deze organisaties geven voorlichting aan eerstejaarsleden of het bestuur, geven advies bij incidenten binnen de vereniging of denken mee over beleid of een gedragscode.

De studentensportverenigingen geven aan de ondersteuning goed te kunnen gebruiken. Een aantal van hen geeft aan geen behoefte te hebben aan extra ondersteuning.

Frequentie en afhandeling SGG-incidenten varieert

Studentensportverenigingen ervaren SGG zowel binnen als buiten sociale activiteiten, maar de frequentie en ernst verschillen sterk per vereniging en per sport. Bij sommige roei- en wielerverenigingen hebben bestuurders geen meldingen meegemaakt. Dat kan ermee te maken hebben dat bestuursleden slechts een jaar hun rol als bestuurslid bekleden.

De afhandeling van incidenten varieert van gestructureerde juridische processen, zoals interne colleges bij roeiverenigingen of samenwerking met het Instituut Sportrechtspraak, tot informele of directe aanspreekacties bij wielrennen en hockey. Overal staat het slachtoffer centraal en spelen VCP's een belangrijke rol.

Bestuursleden ervaren groot verantwoordelijkheidsgevoel en mentale lasten

Bestuurders voelen zich verantwoordelijk voor incidenten tijdens verenigingsactiviteiten. Ze maken onderscheid tussen verantwoordelijkheid voor het incident zelf en voor de afhandeling ervan.

Buiten de vereniging is de formele verantwoordelijkheid van het bestuur beperkter, maar veel bestuurders nemen een morele of ondersteunende rol op zich. Vooral wanneer gedrag de veiligheid of sfeer binnen de vereniging beïnvloedt.

Hun verantwoordelijkheidsgevoel is daarmee contextafhankelijk en omvat zowel preventie als ondersteuning van leden.

Sommige bestuursleden ervaren mentale lasten door de soms complexe processen die ze doorlopen als ze een SGG-melding binnenkrijgen.

5.2 Aanbevelingen

Op basis van deze conclusies formuleren we zes aanbevelingen. De eerste drie zijn gericht op studentensportverenigingen, de vierde op de Rijksoverheid en de laatste twee op externe organisaties die de verenigingen ondersteunen (bv. CVSN, Stichting GELIJKSPEL, sportbonden en NOC*NSF).

Studentensportverenigingen

● Maak beleid zichtbaar(der)

Zorg dat gedragscodes, VCP's en VOG-beleid niet alleen formeel aanwezig zijn, maar dat je deze ook actief communiceert en toepast in de dagelijkse praktijk.

Gebruik daarbij meerdere kanalen en visuele hulpmiddelen om beleid en vertrouwenspersonen onder de aandacht te brengen van alle leden.

Installeer eventueel een interne commissie die zich bezighoudt met (seksueel) grensoverschrijdend gedrag, om meer draagvlak en zichtbaarheid onder leden te creëren. Richt speciale aandacht op de risicogroep eerstejaars. En op contexten waarin de kans op grensoverschrijdend gedrag groter is, zoals borrels en feesten.

● Versterk samenwerking en kennisdeling voor afhandeling incidenten

Maak structureel gebruik van ondersteuning van externe organisaties zoals het ISR, het CVSN, sportbonden en NOC*NSF. Deel goede voorbeelden en beleidsdocumenten tussen verenigingen, zodat kleinere of minder ervaren clubs kunnen leren van grotere of professioneler georganiseerde verenigingen.

● Zorg voor goede kennisoverdracht en documentatie

Zorg als bestuur voor duidelijke documentatie op het gebied van SGG. Bijvoorbeeld van beleid, incidenten en meldingen. Zorg daarnaast voor goede kennisoverdracht. Op die manier zijn toekomstige besturen goed op de hoogte en kunnen zij inspanningen op en aandacht voor het thema voortzetten.

Omdat studentensportverenigingen bijna altijd een eenjarig bestuur hebben, kan het hierbij helpen om een commissie aan te stellen die zich meerjarig voor het thema inzet.

De Rijksoverheid

● Blijf Stichting GELIJKSPEL subsidiëren, of bied een alternatief

Stichting GELIJKSPEL blijkt een belangrijke bron van kennis en ondersteuning voor de verenigingen die wij spraken. Gezien de risicofactoren binnen studenten(sport)verenigingen en de ernstige incidenten die zich in de afgelopen jaren bij grote corporale studentenverenigingen hebben voorgedaan, is het

belangrijk om laagdrempelige ondersteuning te blijven bieden aan studenten. En onder hen het bewustzijn te vergroten over seksuele omgangsnormen.

Ondersteunende organisaties

● Houd rekening met de specifieke (risico)kenmerken van studentensport

(H)erken als externe ondersteunende organisatie de studentensport als risicocontext en houd rekening met de kenmerken die specifiek zijn voor de studentensport. Bijvoorbeeld de grote rol van alcohol en sociale activiteiten, zoals feesten en borrels. En de duidelijke hiërarchie bij sommige studentensportverenigingen.

Sta er ook bij stil dat zaken die bij veel reguliere verenigingen van groot belang zijn, niet altijd relevant zijn voor studentensportverenigingen. Zo hebben studentenverenigingen bijvoorbeeld geen jeugdleden.

● Zorg voor eenduidige en afgestemde ondersteuning voor bestuurders

Zorg als externe ondersteunende organisatie voor duidelijke, afgestemde richtlijnen en begeleiding bij advies over SGG en SGG-meldingen, zodat bestuurders niet worden geconfronteerd met tegenstrijdige adviezen. Eén vast aanspreekpunt of gecoördineerd traject kan helpen om helderheid te bieden over verantwoordelijkheden, handelingsperspectief en vervolgstappen.

Besteed daarbij expliciet aandacht aan de mentale belasting van bestuurders door ruimte te bieden voor reflectie, nazorg en emotionele ondersteuning, naast de inhoudelijke afhandeling van incidenten.

Bronnen

Centrum Veilige Sport Nederland (CVSN) (2025).

Jaarverslag 2024.

Commissie De Vries (2017).

Rapport seksuele intimidatie en misbruik in de sport.

Dienst Uitvoering Subsidies aan Instellingen (2025, 21 maart).

Waarom we moeten praten over seksuele omgang.

Dopheide, M., Gudde, R., Elling, A., & Balk, L. (2022).

'Ik dacht destijds dat het normaal was': ervaringen van Nederlandse topsporters met een (on)veilige topsportomgeving. Mulier Instituut.

Hoogendam, A., Kusters, A., De Kwaasteniet, R., Van Vugt, H., & Geurink, N. (2023).

Monitor Sportakkoord II: Voortgangsrapportage december 2023. Mulier Instituut.

Hoogendam, A., Rappange, D., Baggen, W., Pulles, I., & Kools, M. (2024).

Fundament versterkt. Monitor Sportakkoord II: perspectief vanuit sportbonden, POS en adviseurs lokale sport. Mulier Instituut.

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, Vereniging Sport en Gemeenten, Vereniging van Nederlandse Gemeenten, NOC*NSF & Platform Ondernemende Sportaanbieders (2023).

Hoofdpijnen Sportakkoord II: Sport versterkt.

Olfers, M., & Van Wijk, A. (2021).

Ongelijke leggers. Een onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag in de gymnsport. Verinorm.

Olfers, M., & Van Wijk, A. (2025)

Vlammende ambitie. Een onderzoek naar de topsportcultuur in Nederland. Verinorm.

Rademaker, G., Klapwijk, P., & Lubbe, R. (2017).

Honderden amateursporters ervaren seksuele intimidatie. EenVandaag.

Rauws, R., & Elling, A. (2024).

Seksueel grensoverschrijdend gedrag in de sportomgeving. Ervaringen van vrouwelijke sporters. Mulier Instituut.

Stichting GELIJKSPEL (z.d.).

Over ons. Geraadpleegd op 16 november 2025.

Van der Meer, S., Cremers, R., & Elling, A. (2026, nog te verschijnen).

Basiseisen voor sociaal veilige sport. Mulier Instituut.

Van Suijlekom, A., Heerschop, M., Van Stam., W., & Balk, L. (2025).

Sociale veiligheid in de Nederlandse topsport. Mulier Instituut.



Bijlage 1 – Gespreksleidraad

Introductie

- Zou jij jezelf willen introduceren?
- Zou je de vereniging willen introduceren en jouw functie hierin? (hoeveel/wat voor leden, hoe lang lid, hoe lang bestuurslid, welke (sport)activiteiten, wie zijn de trainers)
- Wat kenmerkt/typeert jouw vereniging? (activiteiten, hiërarchie, wisseling bestuur etc.)
- Wat maakt jullie vereniging uniek? (Welke activiteiten zijn er binnen jullie vereniging die er bij andere verenigingen niet zijn?)
- Hoe verhouden jullie je tot andere studentensportverenigingen in of buiten jullie stad? (indien contact: zijn er normen, waarden of tradities die jullie hebben overgenomen?)
- Hoe verhouden jullie je tot studentenverenigingen in jullie stad? (indien contact: zijn er normen, waarden of tradities die jullie hebben overgenomen?)

Maatschappelijke aandacht

- De laatste jaren is er veel aandacht geweest voor seksueel grensoverschrijdend gedrag, zowel binnen als buiten de sport.
- In hoeverre hebben jullie daar als vereniging op gereageerd?
- In hoeverre heeft de maatschappelijke aandacht invloed (gehad) op jullie leden?
- Waar merken jullie dit aan?
- Op wie is dit vooral van invloed? (bijv. trainers/coaches, bestuur, man/vrouw)

Huidig beleid

- In hoeverre heeft jouw vereniging (preventief) beleid op SGG?

Wel beleid:

Sinds wanneer bestaat dit beleid? Wie heeft dit beleid opgesteld? (aanleiding)

Hoe ziet dit beleid eruit? Waarom deze basiseisen wel/niet?

1. Een vertrouwenscontactpersoon (zijn zij zichtbaar/vindbaar onder leden?)
2. Gedragsregels (wat gebeurt er als deze niet worden nageleefd?)
3. Een VOG-aanvraag voor alle trainers en coaches
4. Cursus of e-learning voor trainer-coaches

Wie binnen de vereniging is verantwoordelijk voor de uitvoering van dit beleid? (bijv. een commissie?)

In hoeverre 'leeft' dit beleid binnen de vereniging?

Geen beleid:

Waarom heeft jouw vereniging geen beleid op SGG?

Is er behoefte aan beleid? Waarom wel/niet?

Wel of geen beleid: In hoeverre is SGG een onderwerp van gesprek binnen de vereniging?

Ervaringen met SGG

- Welke ervaringen heeft jullie vereniging met seksueel grensoverschrijdend gedrag?

Wel iets meegemaakt: Wil je daar iets meer over vertellen?

(voorbeeld incident, hoe gesignaleerd, welke vervolgstappen ondernomen, hoe is er gehandeld of melding gemaakt, geleid tot welke veranderingen, uitdagingen, wie heeft welke rol, nazorg slachtoffers)

Niet iets meegemaakt:

Waardoor komt het denk je dat jullie dit als vereniging niet hebben gemaakt?

(invloed beleid?)

- Je omschreef in het begin de vereniging (met kenmerken) als... (andere structuur, wisseling van bestuur, meer informele activiteiten, de jonge leeftijden en overige grijze gebieden, anders dan andere verenigingen...)
- Op welke manier denk jij dat de vereniging, gekeken naar de kenmerken van deze (type) sport, risico loopt op SGG?
- In hoeverre voelt de vereniging zich verantwoordelijk ten opzichte van SGG-incidenten die zich voordoen/deden?
- Waar houdt deze/je verantwoordelijkheid op? (grenzen: ook buiten de club?)

Kennis en ondersteuning

- Waar haal jij op dit moment de kennis en ondersteuning vandaan om hiermee aan de slag te gaan?
- In hoeverre heb jij behoefte aan (meer) kennis en ondersteuning om SGG te voorkomen (en van wie/welke (externe) partij(en))?

Indien nog niet bekend, achtergrondvragen:

- Wat is jouw leeftijd?
- Wat is jouw genderidentiteit?
- Heb jij een migratieachtergrond? Zo ja, wat is jouw migratieachtergrond?
- Wat is jouw opleidingsniveau?

Afsluiting

Bedankt voor dit gesprek. Zijn er nog dingen die ik over het hoofd heb gezien die van belang zijn voor dit onderzoek? Eventuele aanvullingen?

A large, thick, orange abstract line graphic that starts at the top left, loops around, and then curves downwards towards the bottom right, dominating the left and center of the page.

Agnes van Suijlekom
a.vansuijlekom@mulierinstituut.nl

Güliz Aydoğan
g.aydoğan@mulierinstituut.nl

Robin Rauws
r.rauws@mulierinstituut.nl

Tessa Visser
t.visser@mulierinstituut.nl