

Juni 2020, Utrecht

Wie zet de 'lijnen' uit?

Een kwalitatieve studie naar de betekenis van culturele
verscheidenheid op Utrechtse voetbalverenigingen



Kasper van de Klundert
Studentnummer: 6451047

Afstudeerscriptie ter afronding van de master
Sportbeleid en Sportmanagement
Utrechtse School voor Bestuurs- en
Organisatiewetenschappen (USBO)
Universiteit Utrecht

Scriptiebegeleider: dr. Michel van Slobbe
Tweede lezer: dr. Marianne Dortants

Voorwoord

Geachte lezer,

Voor u ligt een onderzoek naar de betekenis, die mensen geven aan culturele verscheidenheid op de voetbalvereniging. Een beladen onderwerp, dat in de huidige tijd gelukkig steeds meer aandacht krijgt. Het inleveren van deze thesis betekent voor mij het einde van de master Sportbeleid & Sportmanagement. Een master, die ik de afgelopen twee jaar met veel plezier doorlopen heb. Voor het schrijven van dit onderzoek ben ik in contact gekomen met interessante mensen, die gepassioneerd konden vertellen over hun voetbalvereniging. Ik wil deze respondenten graag bedanken voor hun tijd en inzichten. Het heeft mijn onderzoek sterker gemaakt, dat zij zo eerlijk waren tegenover mij in hun uitingen over een onderwerp, dat gevoelig ligt.

Ik wil tevens graag mijn collega's van SportUtrecht bedanken dat zij hun kennis en connecties met mij wilden delen. De ruimte die ik bij SportUtrecht kreeg om aan te sluiten bij gesprekken over discriminatie op voetbalverenigingen of het praten over de antidiscriminatie agenda hebben mijn inzicht in dit onderwerp flink vergroot. Ik heb twee jaar met veel plezier gewerkt binnen de afdeling Sportclubadvies, waar ik ontdekte dat de maatschappelijke thema's binnen de sport mijn interesse hebben.

Ik wil een aantal mensen in het speciaal bedanken voor hun ondersteuning en kennis tijdens mijn scriptieperiode. Ik wil allereerst mijn scriptiebegeleider Michel van Slobbe bedanken voor zijn feedback en kennis over dit onderwerp. Het was fijn om met u te sparren over een onderwerp, waar wij allebei mee begaan zijn. Ik wil daarnaast alle docenten en gastsprekers bedanken, die inspirerende lessen gaven over onderwerpen, die ik in de praktijk meteen kon toepassen. Ik wil ook graag dit moment gebruiken om de community of practice groep te bedanken, waar ik in deze vreemde coronatijden veel aan gehad heb. Onze onlinebijeenkomsten waren voor mij erg waardevol op scriptiegebied, maar ook op persoonlijk gebied. Tot slot wil ik mijn familie, vriendin en vrienden bedanken, die mij in staat hebben gesteld om deze thesis te schrijven. Jullie steun in deze tijden waar ruimte en stilte niet altijd vanzelfsprekend is, hebben mij geholpen om geconcentreerd te kunnen schrijven.

Ik zou willen eindigen door te zeggen, dat ik dit onderwerp heel belangrijk vind en dat ik hoop dat we als samenleving steeds meer toe gaan naar verbinding in plaats van uitsluiting. Het maakt bij een potje voetbal namelijk niet uit wat voor sociale kenmerken je hebt. Iedereen moet mee kunnen doen!

Ik wens iedereen veel leesplezier toe.

Kasper van de Klundert, Utrecht, juni 2020

Samenvatting

Utrecht is een groeiende stad waar de culturele verscheidenheid steeds groter wordt. De gemeente Utrecht wil dat alle inwoners van Utrecht dezelfde kansen en mogelijkheden hebben om te bewegen in de openbare ruimte of om zich aan te melden bij een sportvereniging. De gemeente streeft daarom naar inclusieve sportverenigingen waar iedereen kan sporten, ongeacht de sociale kenmerken van een individu. Sport wordt in de huidige tijd steeds vaker ingezet als middel om de sociale cohesie in (kracht)buurten te bevorderen. Zo ook in Utrecht. Al deze ontwikkelingen leggen druk op de Utrechtse voetbalverenigingen.

Het doel van dit interpretatieve onderzoek is om inzicht te verkrijgen in de betekenis die leden van Utrechtse voetbalverenigingen geven aan culturele verscheidenheid. Individuen geven betekenis aan een sociaal fenomeen door sociale interactie en vormen op die manier hun eigen werkelijkheid over de wereld om hun heen. Vervolgens zal uiteengezet worden hoe deze betekenis zich verhoudt tot het sportbeleid van de gemeente Utrecht.

In dit onderzoek is gebruik gemaakt van semigestructureerde interviews bij veertien leden van Utrechtse voetbalverenigingen. Dit is gedaan bij twee voetbalverenigingen die beide te maken hebben (gehad) met de druk van een heterogener wordend ledenbestand. De semigestructureerde interviews zijn afgenomen aan de hand van een topiclijst. De interviews zijn vervolgens getranscribeerd en gecodeerd. Om daarna te analyseren welke betekenissen leden van Utrechtse voetbalverenigingen geven aan culturele verscheidenheid en hoe deze zich verhouden tot het sportbeleid van de gemeente Utrecht.

Uit dit onderzoek kan worden geconcludeerd dat er sociale scheidingslijnen zijn, die zorgen voor de uitsluiting van etnische minderheidsgroepen. Dit komt door bestuurs- en commissiefuncties die ingevuld worden door de autochtone groep en er gebrek aan vertegenwoordiging is van de etnische minderheidsgroep. Het komt tevens door 'Hollandse activiteiten' die op de voetbalvereniging georganiseerd worden die niet interessant of toegankelijk zijn voor etnische minderheidsgroepen. Daarnaast komt er in dit onderzoek naar voren dat voetbalverenigingen niet expliciet benoemen dat zij sturen op het ledenbestand, maar dat dit in de praktijk wel gebeurt. De wachtlijsten van voetbalverenigingen zijn een middel om de culturele verscheidenheidsbalans op de voetbalvereniging te handhaven.

De gemeente Utrecht en SportUtrecht worden aan de hand van dit onderzoek aanbevolen om te analyseren welke Utrechtse voetbalverenigingen veel ondersteuning krijgen, maar eigenlijk niet meer levensvatbaar zijn. Als dit in het voetbalnetwerk van SportUtrecht gedeeld wordt dan kunnen voetbalverenigingen elkaar onderling helpen of kan er een beslissing gemaakt worden dat een voetbalvereniging moet worden opgeheven. Utrechtse voetbalverenigingen moeten tevens proberen inzichtelijk te maken, waardoor leden met een niet-westerse achtergrond de club verlaten. Dit onderzoek laat namelijk zien dat het bereiken van 'inclusieve voetbalverenigingen' anders niet haalbaar is.

Inhoud

1. Inleiding	5
1.1 Aanleiding	5
1.2 Probleemstelling	6
1.3 Doelstelling	6
1.4 Centrale onderzoeksvraag en deelvragen	6
1.5 Relevantie	7
1.6 Leeswijzer	8
2. Theoretisch kader en literatuurstudie.....	9
2.1 Sociale identiteit.....	9
2.2 Sociale identiteitstheorie.....	10
2.3 Zelf-categorisatie theorie.....	11
2.4 Betekenisgeving	14
2.5 Culturele verscheidenheid	14
2.6 Sociale scheidingslijnen	16
2.7 Socialisatie inspanning.....	17
2.8 Sociale kenmerken	18
2.9 Sportbeleid van de gemeente Utrecht	20
3. Methodologie	23
3.1 Onderzoeksbenadering.....	23
3.2 Casestudy.....	23
3.2.1 Dataverzameling.....	23
3.2.2 Semigestructureerde interviews	24
3.2.3 Documentanalyse	25
3.3 Onderzoekspopulatie	25
3.4 Data-analyse	26
3.5 Rol van de onderzoeker	26
3.6 Kwaliteit van het onderzoek	27
4. Resultaten en analyse	28
4.1 Sociaaleconomische status en geografische ligging.....	28
4.1.1 Het 'rijke' Tuindorp en het 'arme' Overvecht	29
4.1.2 'Het PVC-lidmaatschap'	30
4.2 Sociale scheidingslijnen op de voetbalvereniging	31
4.2.1 Sociaal kapitaal: Wie doen er mee?.....	32
4.2.2 Een kopje koffie is groter dan het lijkt.....	35
4.2.3 Culturele verschillen belemmeren de communicatie en de socialisatie	37

4.2.4 Clubstructuur en hiërarchie: Wie hebben de touwtjes in handen?	40
4.3 Betrokken zijn bij de voetbalvereniging	42
4.3.1. Welke culturele drempels zijn er?	42
4.3.2 Het openbreken van de scheidingslijnen	45
4.4 Voetbal als inclusieve sport	48
4.4.1 Het lot van sterke verenigingen	48
4.5 Samenvatting van de resultaten en analyses.....	51
5. Conclusie.....	53
6. Discussie en aanbevelingen	56
6.1 Vragen bij de belangrijkste conclusies.....	56
6.2 Beperkingen onderzoek.....	57
6.3 Aanbevelingen.....	57
6.3.1. Beweegredenen van etnische minderheidsgroepen om te clubhoppen.....	57
6.3.2. Analyse van levensvatbaarheid voetbalverenigingen Utrecht.....	57
6.3.3 Onderzoek naar de culturele verscheidenheidsbalans binnen verenigingen	57
7. Literatuurlijst	59

1. Inleiding

Op 15 september 1879 werd de eerste voetbalvereniging in Nederland opgericht. Pim Mulier, die pas 14 jaar oud was, nam als eerste het initiatief om een voetbalvereniging op te richten. Deze voetbalvereniging bestaat tot op de dag van vandaag nog steeds als HFC Haarlem (van Bottenburg, 1995). In de nota 'Sport 70' van de Nederlandse Sport Federatie is te lezen hoe de traditionele sportvereniging eruitzag tot in de jaren zeventig van de vorige eeuw. Er heerste een 'van en door leden cultuur' waar de leden samen zorg droegen voor de vitaliteit van de sportvereniging. In deze nota wordt echter ook aangegeven, dat sportverenigingen een meer open karakter moesten gaan aannemen voor doelgroepen, die niet meteen matches met de kenmerken van het huidige ledenbestand (NSF, 1970). Socioloog Ruud Stokvis laat jaren later met zijn onderzoek naar het socialisatieproces voor nieuwkomers binnen een traditionele sportvereniging zien, dat de voormalige sportkoepel van sportbonden Nationale Sport Federatie (NSF) een moeilijke taak voor de sportverenigingen heeft opgesteld (Stokvis, 1989). Een sportvereniging heeft namelijk een structuur en cultuur, waarbinnen gevestigde leden een bepaalde stabiliteit hebben gecreëerd van regelmatigheden over hoe ze met elkaar socialiseren (van Doorn, 1984). Stokvis laat met zijn onderzoek zien dat verenigingen neigen naar sociale homogeniteit op basis van leeftijd, opleidingsniveau, sekse, sociale klasse, ras en religie, waarbinnen iedereen dezelfde normen, waarden en gedragsregels gewend is. Nieuwe leden hoeven niet in grote mate te socialiseren, omdat de sociale verschillen met het huidige ledenbestand minimaal zijn. Dit komt omdat er nieuwe leden geworven worden binnen de eigen kringen, waarvan het huidige ledenbestand weet dat er geen socialisatieproces nodig is (Stokvis, 1989). Stokvis zegt, dat in principe iedereen zou kunnen toetreden tot een sportvereniging als er ruimte is voor nieuwe leden. Aan de andere kant zegt hij ook dat een sportvereniging een homogene organisatie is, waar nieuwe leden moeten 'passen' bij het huidige ledenbestand. Als nieuwkomers niet meteen 'passen' binnen de vereniging, dan vraagt dit wat van het socialiserende vermogen van het huidige ledenbestand. Dit kan op termijn zorgen voor een uitputting van het socialiserende vermogen en dat kan het einde betekenen van de sportvereniging (Stokvis, unpublished paper).

1.1 Aanleiding

We maken een stap in de tijd naar Utrecht in 2016, waar in de Sportnota van 2017-2020 en in de Antidiscriminatie agenda van 2016-2020 wordt aangegeven, dat ieder mens moet kunnen sporten, waar hij of zij wil, ongeacht de sociale kenmerken van die persoon (Gemeente Utrecht, 2016). Voor sportverenigingen in de grote steden is het namelijk 'bijna' niet meer denkbaar, dat zij niet te maken hebben met de druk van een heterogener wordend ledenbestand. De Nederlandse samenleving is sinds de jaren 70 namelijk heterogener geworden. In 2017 waren er 223 verschillende migrantengroepen in Nederland en bestond ongeveer 24% van de Nederlandse bevolking uit deze groep inwoners van Nederland met een migratieachtergrond (Jennissen, 2018). De diversiteitsindex van het CBS geeft aan dat de stad Utrecht boven het gemiddelde zit op het gebied van diversiteit. Volgens de Utrecht Monitor heeft een derde van de Utrechtse bevolking een migratieachtergrond (Gemeente Utrecht, 2020). Een grote culturele verscheidenheid is daarmee een alledaagse realiteit voor mensen, die in Utrecht wonen (Jennissen, 2018).

Uit onderzoek van Huijnk (2016) blijkt echter, dat Nederlanders van niet-westerse afkomst zich vaak niet thuis voelen in Nederland. Daarbij komt kijken, dat autochtone Nederlanders van mening zijn dat Nederland een open en gelijkwaardig land is waar iedereen gelijke kansen heeft, ongeacht de sociale kenmerken van een persoon. Mensen met een niet-westerse achtergrond ervaren desalniettemin nog veel ongelijkheid en discriminatie op meerdere gebieden van de samenleving.

De overheid ziet volgens Meerschen (2015) & Boessenkool (2011) sport vooral als een middel om dit maatschappelijke probleem op te lossen. In Utrecht steunen de gemeente en ondersteuningsorganisatie SportUtrecht vooral de gebieden met grote achterstand op het gebied van gezondheid en sportdeelname. De twee gebieden in Utrecht die veel ondersteuning krijgen zijn Utrecht Zuidwest en Overvecht (Gemeente Utrecht, 2017).

Van Slobbe (2019) laat met zijn onderzoek zien, dat op het moment dat de sociale compositie van een vereniging heterogener wordt door nieuwe leden met andere culturele preferenties, de kans groter wordt dat deze nieuwe leden zich niet thuis voelen en de strijd aangaan of vertrekken naar een andere vereniging. Dit komt door de machtspositie, die 'gevestigde' leden hebben ten opzichte van de nieuwkomers (van Slobbe, 2019). Het kost daarom veel meer socialisatie-inspanning voor nieuwkomers én gevestigden als de nieuwkomers niet als 'gelijkgestemden' worden gezien. Dit roept bij de onderzoeker een aantal vragen op: Kan elke Utrechter lid worden bij iedere Utrechtse voetbalvereniging? Welke sociale scheidingslijnen worden er door leden ervaren op voetbalverenigingen? In hoeverre is het inclusieve sportbeleid van de gemeente Utrecht te verwezenlijken op voetbalverenigingen?

1.2 Probleemstelling

De stad Utrecht blijft groeien en de bevolkingssamenstelling wordt meer divers. Het aandeel van inwoners met een migratieachtergrond neemt toe (Gemeente Utrecht, 2020). Voorzitters van voetbalverenigingen in Utrecht hebben bij de gemeente Utrecht en SportUtrecht aangegeven, dat het steeds moeilijker wordt om de toenemende heterogeniteit te managen binnen het ledenbestand. Dit zorgt volgens de voorzitters, die betrokken zijn bij het voetbalnetwerk van SportUtrecht voor een uitstroom van leden met als belangrijkste sociale scheidslijn 'etniciteit'. De literatuur van Stokvis (2010) onderbouwt, dat een toename van heterogeniteit binnen het ledenbestand kan leiden tot meer socialisatie-inspanning en mogelijke strijd op de vereniging. Verenigingen gaan daar verschillend mee om en beperken soms de toegankelijkheid tot de voetbalvereniging voor bepaalde etnische groepen, zoals een aantal jaren geleden Quick 1988 dat deed (Trouw, 2010). Toegankelijkheid tot een sportvereniging moeilijker maken voor bepaalde etnische groepen staat haaks op het sportbeleid van de gemeente Utrecht. De gemeente zet juist in op inclusieve verenigingen, die openstaan voor alle burgers van Utrecht, ongeacht de sociale kenmerken van die persoon (Gemeente Utrecht, 2017).

1.3 Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is inzicht verkrijgen in de betekenis, die leden van Utrechtse voetbalverenigingen geven aan culturele verscheidenheid binnen hun vereniging. Na het inventariseren van deze betekenisgeving wil de onderzoeker de vergelijking maken tussen twee verschillende voetbalverenigingen. Tevens wordt er gekeken naar de kenmerken van het Sportbeleid van de gemeente Utrecht om beter te begrijpen hoe dit beleid de werkwijze van voetbalverenigingen zou kunnen beïnvloeden. Tot slot richt de onderzoeker zich op het formuleren van adviezen aan de gemeente Utrecht en SportUtrecht over hoe zij kunnen ondersteunen bij het inclusiever maken van Utrechtse voetbalverenigingen, zodat er minder sprake is van uitsluiting op basis van culturele verscheidenheid.

1.4 Centrale onderzoeksvraag en deelvragen

De hoofdvraag is opgesteld op basis van bovenstaande constatering en de beschreven probleemstelling. Deze hoofdvraag luidt als volgt:

Welke betekenissen kennen leden van Utrechtse voetbalverenigingen toe aan culturele verscheidenheid en hoe verhoudt deze zich tot het sportbeleid van de gemeente Utrecht?

In de centrale onderzoeksvraag wordt het begrip *culturele verscheidenheid* gebruikt in plaats van diversiteit. De wetenschappelijke raad voor overheidsbeleid stelt dat diversiteit steeds vaker gebruikt wordt als paraplu-begrip en geassocieerd wordt met gender en seksuele oriëntatie (Jennissen, 2018). Onder het sportbeleid van de gemeente Utrecht valt binnen dit onderzoek de sportnota 2017-2020, de antidiscriminatie agenda 2016-2020, de bevolkingsprognose Utrecht 2019, de armoedemonitor 2017 en het rapport samenstelling naar groepen 2020.

Bovenstaande hoofdvraag wordt beantwoord op basis van drie theoretische deelvragen en drie empirische deelvragen. Deze deelvragen luiden als volgt:

Theoretische Deelvragen:

- Wat leert wetenschappelijke literatuur ons over betekenisgeving?
- Wat is er in de literatuur bekend over culturele verscheidenheid en de werking van sociale scheidingslijnen in en tussen groepen?
- Wat kenmerkt de voetbalvereniging als organisatorische context voor sociale identiteit en zelf categorisatie?

Empirische Deelvragen

- Welke betekenis geven leden van Utrechtse voetbalverenigingen aan culturele verscheidenheid en in hoeverre zijn hier sociale scheidingslijnen te herkennen?
- Welke mogelijkheden en beperkingen zien de Utrechtse voetbalverenigingen om uitsluiting op basis van culturele verscheidenheid te voorkomen?
- Wat kenmerkt het Sportbeleid van de gemeente Utrecht bij Utrechtse voetbalverenigingen?

1.5 Relevantie

Wetenschappelijke relevantie

Uit literatuuronderzoek van Stokvis (1989) blijkt dat sporters het liefste sporten binnen een homogene vereniging met gelijkgestemden. Uit de onderzoeken van Verweel (2005) en Ramsahai (2008) blijkt dat mensen met een migratieachtergrond vaker kiezen voor een 'allochtone club' in plaats van een club met voornamelijk autochtone Nederlanders. Binnen dit onderzoek zal de onderzoeker gaan onderzoeken of bestuurders, trainers en/of leden in Utrecht (on)bewust sturen op homogeniteit binnen hun ledenbestand. Dat wil de onderzoeker gaan onderzoeken door te achterhalen welke betekenissen leden van Utrechtse voetbalverenigingen geven aan culturele verscheidenheid. Voortbordurend op het onderzoek van Arend van Haaften is het wetenschappelijk relevant om kwalitatief te onderzoeken waarom etnische minderheidsgroepen niet kunnen binden bij een voetbalvereniging (van Haaften, 2019).

Maatschappelijke relevantie

De maatschappelijke relevantie van dit onderzoek uit zich in de waarde, die het heeft voor voetbalverenigingen, de gemeente Utrecht en SportUtrecht. Door dit onderzoek kunnen deze actoren beter begrijpen waarom bepaalde etnische minderheidsgroepen eerder een voetbalvereniging verlaten. Met deze kennis kunnen ze beschikbare middelen (subsidies, buurtsportcoaches en beleidsambtenaren) beter inzetten. Daarnaast gaat de stad Utrecht de komende jaren fors groeien en zal deze groei druk leggen op het ledenbestand van voetbalverenigingen (Gemeente Utrecht, 2019). Door de adviezen, die uit dit onderzoek voortkomen kunnen bovenstaande actoren hierop inspelen. Dit is waardevol binnen een huidig politiek klimaat, dat streeft naar een inclusieve samenleving en volwaardige participatie voor iedereen op het gebied van sport (Utrecht, 2016).

1.6 Leeswijzer

In deze paragraaf wordt beschreven hoe dit onderzoek is opgebouwd. In hoofdstuk twee wordt de theoretische lens van dit onderzoek besproken en wordt vervolgens de literatuurstudie over betekenisgeving, sociale scheidslijnen en culturele verscheidenheid uiteengezet. In hoofdstuk drie wordt de methodiek van dit onderzoek besproken. Hoofdstuk vier geeft uitgebreid de empirische resultaten van dit onderzoek weer en deze worden geanalyseerd aan de hand van de gebruikte theorie. In hoofdstuk vijf wordt de conclusie van dit onderzoek beschreven en wordt de hoofdvraag van dit onderzoek beantwoord. In hoofdstuk zes zal tot slot de discussie aan bod komen, waarin de onderzoeker de interpretatie en verklaring van de resultaten zal toelichten. In dit hoofdstuk zal tevens besproken worden welke beperkingen de onderzoeker heeft ervaren en vervolgens zullen de aanbevelingen gepresenteerd worden.

2. Theoretisch kader en literatuurstudie

In het theoretisch kader wordt ingegaan op sociale identiteitstheorie en zelf-categorisatietheorie. Deze theorieën komen voort uit de ideeën van Tajfel en Turner (1979) over sociale identiteit. De onderzoeker heeft voor deze theoretische lens gekozen, omdat beide theorieën weergeven hoe mensen zichzelf categoriseren en hoe hun sociale identiteit ontstaat. Voor dit onderzoek is dat interessant, omdat leden betekenis geven aan culturele verscheidenheid binnen de voetbalverenigingen. Deze theorieën zijn daarom ondersteunend bij het beantwoorden van de hoofdvraag, omdat ze beschrijven hoe culturele verscheidenheid kan zorgen voor sociale scheidslijnen en in- en uitsluiting. Daarnaast beschrijven ze hoe de sociale identiteit van een individu gevormd wordt door een bepaald zelfbeeld en door categorisering. Dit hoofdstuk begint met het uiteenzetten van het overkoepelende concept sociale identiteit van Tajfel en Turner (1979). Vervolgens zal de sociale identiteitstheorie en de zelfcategorisatietheorie besproken worden om te kunnen fungeren als literaire onderbouwing van dit onderzoek. Deze concepten vormen samen het kader voor het onderzoek naar de betekenis, die leden van Utrechtse voetbalverenigingen geven aan culturele verscheidenheid.

2.1 Sociale identiteit

Tajfel was een sociaalpsycholoog, die de grondlegger is van de sociale identiteitstheorie. Sociale identiteit is hoe een individu zichzelf ziet ten opzichte van een groep of ten opzichte van het lidmaatschap, dat het individu heeft van een groep op basis van uiterlijke en innerlijke kenmerken (Tajfel & Turner, 1979). Tajfel & Turner (1979) stellen dat groepen (voetbalteams, familie, etnische groepen) zorgen voor een sociale identiteit van een persoon. Een groep kan ervoor zorgen, dat je het gevoel hebt ergens bij te horen en daarmee deel uit te maken van de sociale context. Ouwerkerk (1996) geeft echter aan, dat men zich ook kan distantiëren van een groep met een lage status om lid te kunnen worden van een groep, die wel positief bijdraagt aan de sociale identiteit. Groepsvorming op basis van bovenstaande sociale kenmerken zorgen voor categorisatie, omdat het 'wij' tegen 'hun' is (Tajfel & Turner, 1979). Dit wordt binnen de sociale identiteitstheorie beschreven als de in- en outgroup (Tajfel in Hogg & Terry, 2014). Tajfel & Turner (1979) zeggen, dat er drie mentale processen ten grondslag liggen aan de beoordeling van een individu over andere individuen en of zij zouden passen in de in-group of in de out-group. Deze processen gaan in een onderstaande volgorde:



(Tajfel & Turner (1979) in: McLeod, 2019)

Sociale categorisatie

Mensen categoriseren dingen om ze te begrijpen, waaronder andere mensen en zichzelf. Dit doet de mens om de sociale context, waarin ze verkeren te begrijpen en te kunnen duiden (Tajfel & Turner, 1979). Sociale categorieën zijn bijvoorbeeld moslim, student, roodharige, bakker of Nederlander. Deze sociale categorieën zijn handig, omdat ze iets zeggen over een ander persoon. Bij een bakker kunnen we ons brood halen en het is aan zijn outfit te zien, dat hij in de bakkerij werkt (Tajfel & Turner, 1979). Als iedereen in de bakkerij dezelfde kleren aan zou doen, dan functioneert de sociale context niet door een gebrek aan duidelijke categorisering. Daarnaast kan categorisatie ervoor zorgen, dat een individu leert hoe zich te gedragen. Een individu gedraagt zich naar de maatstaven, die gelden binnen de groep, waarmee hij of zij zich associeert. Dit kan alleen, als een individu weet, wie er bij zijn groep hoort. Tevens kan een individu tot veel verschillende groepen behoren en kan invloed van al deze groepen zorgen voor de vorming van de sociale identiteit (Tajfel & Turner, 1979).

Sociale identificatie

Individueen passen hun sociale identiteit aan ten opzichte van de groep(en), waar zij zichzelf in categoriseren als individu met een lidmaatschap. Een student zal zich bijvoorbeeld binnen de sociale context van een klaslokaal schikken naar de identiteit van een student en zich conformeren naar de gedragingen van de rest van de studenten (Tajfel & Turner, 1979). Het behoren tot de categorie student en binnen deze groep belanden kan leiden tot meer zelfvertrouwen en minder onzekerheid over de eigen sociale identiteit.

Sociale vergelijking

De laatste stap waarmee individuen zichzelf en anderen categoriseren is sociale vergelijking. Zodra een individu zichzelf gecategoriseerd heeft als één van de groep en zich volledig identificeert met deze groep, dan volgen er sociale vergelijkingen met andere groepen (Tajfel & Turner, 1979). Om het opgebouwde zelfvertrouwen te behouden binnen de groep, zullen individuen ervoor zorgen, dat hun groep beter voor de dag komt, dan andere groepen. Dit gaat gepaard met het afzetten tegen andere groepen en een gevolg daarvan kan zijn dat er vooroordelen over andere groepen ontstaan. Dit gebeurt, zodat de eigen groep beschermd wordt en het zelfvertrouwen behouden blijft. Deze competitie en vijandigheid gaat bijvoorbeeld over voorzieningen, banen of andere dingen, die gunstig zijn voor de 'eigen groep'. Dit is het resultaat van concurrerende sociale identiteiten binnen de sociale context.

Samenvatting

De sociale identiteit van een mens wordt gevormd door hoe deze persoon zichzelf ziet en met welke groepen deze persoon zich associeert. Mensen beoordelen andere mensen tevens op hun sociale kenmerken en beslissen of zij bij de in-group horen of bij de out-group. Dit roept de vraag op *of mensen in staat zijn om andere mensen te accepteren, als zij lid zijn van dezelfde organisatie of vereniging, maar verschillend zijn in bepaalde sociale kenmerken?* Daarnaast roept het de vraag op *of mensen binnen een sociale context de mogelijkheid hebben om een volledig 'lidmaatschap' te krijgen als het socialisatieproces met de anderen uit de groep moeilijk gaat?* In de volgende sub-paragrafen wordt dieper ingegaan op de sociale identiteitstheorie en de zelf-categorisatietheorie. Aan de hand daarvan worden er nog een aantal vragen opgesteld, die deze theorieën oproepen in het licht van deze studie.

2.2 Sociale identiteitstheorie

Tajfel was de eerste, die het concept 'sociale identiteit' introduceerde; *'the individuals' knowledge that he belongs to certain social groups together with some emotional and value significance to him of this group membership'* (Tajfel (1979) in: Hogg & Terry, 2014). Een mens berust zijn sociale identiteit op basis van vergelijkingen met anderen. Sociale groepsvergelijkingen met andere mensen zorgen voor bevestiging van de eigen sociale identiteit (Van Belle, 2014). Het basisidee van de sociale identiteitstheorie is, dat de sociale categorieën (bijv. etnische groepen, organisaties of nationaliteit) waarbinnen je valt en waar je voelt dat je toe behoort, een definitie zijn van wie jij bent.

Hogg & Terry (2014) noemen het 'lidmaatschappen' van categorieën, waarbinnen een persoon valt en waarnaar een persoon vervolgens handelt. Elk lidmaatschap van een groep waar een individueel lid binnenvalt, zegt iets over de sociale identiteit van deze persoon en daarmee iets over wat deze persoon moet denken, voelen of hoe men zich moet gedragen. Deze identiteitsvorming op basis van sociale categorieën zorgen voor zelfregulatie en groepsvorming (Hogg & Terry, 2014). Op den duur zorgt dit voor stereotypering, omdat een groep een bepaald gedrag verwerft op basis van de sociale categorieën, waarbinnen zij vallen wat uiteindelijk kan leiden tot een in-group. Afhankelijk van de aard van de relaties tussen verschillende groepen kan een lidmaatschap tot bepaalde sociale categorieën zorgen voor competitie, uitsluiting en discriminatie (Van Belle, 2014).

Sociale identiteiten evalueren de sociale categorie waarbinnen zij vallen en van de leden, die van deze sociale categorie 'een lidmaatschap' hebben. Dit kan ervoor zorgen, dat een

individueel meegaat in wat de norm is binnen de sociale categorie, waarbinnen men valt (Hogg & Terry, 2014). Door deze belangrijke 'self-evaluation' van de sociale identiteiten over de sociale categorie, zijn groepen en hun leden gemotiveerd om gedrag dat bij de sociale categorie hoort aan te nemen. Daarnaast bedenken sociale identiteiten strategieën om de in-group te bevoordelen en te behouden binnen hun sociale categorie (Hogg & Terry, 2014).

De sociale identiteitstheorie verklaart sociale identiteitsverschillen op basis van twee onderliggende socio-cognitieve processen. **Categorisatie** is het eerste proces wat onderliggend is aan sociale identiteitsverschillen. Door groep onderscheidende, stereotypische en normatieve percepties van mensen en de acties, die daarop volgen ontstaan er verschillende categorieën, waar mensen zichzelf en anderen in plaatsen (Hogg & Terry, 2014). Sociale categorisatie van jezelf en anderen vermindert de onzekerheid van mensen over hoe zij en anderen zich moeten gedragen in bepaalde sociale contexten. Het tweede proces is **zelfverbetering**, die het sociale categorisatieproces dermate stuurt dat een persoon er zelf beter van wordt (Hogg & Terry, 2014). Hogg & Terry (2014) nemen aan, dat mensen een basale behoefte hebben om positief over te komen op anderen, die voor hen relevant zijn. Dit gaat ook gepaard met zichzelf positioneren binnen de in-group en door in groepscontexten vergelijkingen te maken met de out-group die de in-group in een positiever daglicht zet (Van Belle, 2014). Er kunnen bijvoorbeeld stereotypische vergelijkingen gemaakt worden, waar de in-group positief overkomt en de out-group minder positief. Dit gebeurt andersom echter ook waar mensen vanuit hun sociale identiteit zich in de out-group geplaatst voelen en zich proberen te desidentificeren met die groep door weinig solidariteit te tonen naar de andere leden van die groep (Hogg & Terry, 2014). Hogg & Terry (2014) zeggen, dat deze processen en overtuigingen van mensen niet noodzakelijkerwijs een nauwkeurige weerspiegeling zijn van de realiteit, omdat ze ideologische constructies zijn. Echter, in de praktijk vormen deze processen wel vaak aanleiding voor sociale veranderingen en zelfverbetering.

2.3 Zelf-categorisatie theorie

De zelf-categorisatietheorie komt voort uit de eerdere ideeën van Tajfel en Turner over sociale identiteit. Hogg & Terry (2014) zien daarom de zelf-categorisatietheorie als een krachtige conceptuele ontwikkeling van de sociale identiteitstheorie. De zelf-categorisatietheorie kijkt namelijk naar de relatie tussen hoe mensen zichzelf categoriseren en hoe mensen zich categoriseren ten opzichte van een groep (Hogg & Terry, 2014). Dit noemen Hogg & Terry (2014) de relatie tussen het 'self-concept' en 'group behaviour'. Binnen deze relatie van het zelfconcept en groepsgedrag zijn verschillende sociale processen zichtbaar, die een sociale identiteit van een persoon vormen (Hogg & Terry, 2014).

Weergave van groepen als prototypes.

Hogg & Terry (2014) beschrijven een prototype mens, als iemand, die een bepaalde gecategoriseerde groep kan belichamen. Dit zijn mensen, die het beste een bepaalde sociale groep vertegenwoordigen door de kenmerken, die zij hebben.

'Prototypes embody all attributes that characterize groups and distinguish them from other groups, including beliefs, attitudes, feelings, and behaviors' (Hogg & Terry, 2014).

Deze 'prototypes' hebben geen vaste checklist, waar ze aan moeten voldoen, maar zijn door bepaalde contextafhankelijke kenmerken een vertegenwoordiging van een bepaalde groep (Hogg & Terry, 2014). Een kritisch kenmerk van deze 'prototypes' is, dat zij de overeenkomsten en verschillen tussen groepen maximaliseren, doordat zij (meestal) worden blootgesteld aan dezelfde sociale informatie. Leden van groepen, die als prototype gezien kunnen worden, zullen binnen de eigen kringen deze sociale informatie ook delen, waardoor er meer prototypes ontstaan (Hogg & Terry, 2014). 'Prototype' denkbeelden worden in het geheugen opgeslagen, maar worden ook geconstrueerd, onderhouden en aangepast door

de sociale interactie met anderen. Deze veranderingen kunnen het zelfbeeld van een individu veranderen, omdat de sociale identiteit dynamisch is. De sociale identiteit reageert op wat er in de in-group relevant is, maar ook wat er ten opzichte van de out-group relevant is. De relevante out-group, waar een individu zich mee vergelijkt kan bijdragen aan veranderingen in het zelfbeeld van het individu (Rusch (2006) in: Van Belle, 2014). Hogg & Terry (2014) geven een voorbeeld van een universiteit, waar de psychologie afdeling een vergelijking maakt met een managementschool:

'For instance, a psychology department may experience a contextual change in self-definition if it compares itself with a management school rather than a history department. Thus, social identity is dynamic. It is responsive, in type and content, to intergroup dimensions of immediate comparative contexts.' (Hogg & Terry, 2014)

Het is belangrijk welke out-group als relevant wordt beschouwd, zoals in bovenstaande vergelijking de managementschool gekozen wordt om een vergelijking mee te maken in plaats van de geschiedenis afdeling. De keuze, welke out-group het meest relevant is om jezelf of jouw groep mee te vergelijken, draagt bij aan de verandering van de sociale identiteit (Van Belle, 2014). Binnen groepen wordt er ook onderling afgestemd door interactie, wie er het meest overeenkomt met het 'prototype'. Op die manier kunnen mensen in groepsprocessen onderscheiden wie er wel en wie er niet een prototype is van de in-group, waar zij bij horen. Vanuit deze focus van de zelf-categorisatietheorie op prototypes binnen groepen zijn er voor de sociale identiteitstheorie een aantal interessante dingen, die verklaard kunnen worden, omdat sommige mensen meer als prototypisch gezien worden, dan anderen. De sociale identiteitstheorie kan groepsprocessen nu beter verklaren, die gebaseerd zijn op sociale identiteit, zoals cohesie, sociale aantrekkingskracht, afwijking, over prestatie, en leiderschap binnen de groep (Hogg & Terry, 2014).

Zelfverbetering en onzekerheid

De sociale identiteitstheorie stelt dat mensen streven naar een positieve sociale identiteit door groepsonderscheid te maken, die op zijn beurt gemotiveerd wordt door de behoefte aan zelfrespect (Hogg & Terry, 2014). Dit betekent, dat mensen bezig zijn met zichzelf in groepen te plaatsen, waar zij graag mee geassocieerd willen worden, waardoor zij zich goed voelen over zichzelf. Dit wordt de zelfrespecthypothese genoemd (Abrams (1999 in: Hogg & Terry, 2014). Daarnaast beschrijft Mullin, dat naast zelfverbetering ook onzekerheid een belangrijk aspect is van sociale identiteitsprocessen (Mullin (1994) in: Hogg & Terry, 2014). Mensen willen onzekerheid bij zichzelf weghalen over hun plek in de sociale wereld. Over de percepties, attitudes, gevoelens en gedragingen, die mensen over zichzelf hebben willen ze het liefst niet onzeker zijn. Zekerheid maakt het bestaan zinvol en geeft vertrouwen in hoe men zich gedraagt en wat ze moeten verwachten van de sociale wereld, waarbinnen zij zich begeven (Hogg & Terry, 2014). Zelf-categorisatie vermindert onzekerheid, omdat mensen zich schikken naar een prototype, dat de juiste percepties, attitudes, gevoelens en gedragingen heeft binnen de groep, waar zij socialiseren. Het prototype vermindert de onzekerheid, omdat mensen zich hieraan vast kunnen klampen en daarmee niet uit de toon vallen. Het is daarom ook makkelijker om een prototype 'aan te nemen' als het een simpel prototype is, waarmee je snel bij een groep hoort:

'Uncertainty is better reduced by prototypes that are simple, clear, highly focused, and consensual, and that thus describe groups that have pronounced entitativity, are very cohesive, and provide a powerful social identity.' (Campbell (1958) in: Hogg & Terry, 2014)

Groepen waarbij zulke prototypes aansluiten zijn aantrekkelijk voor individuen, die contextueel of langdurig zeer onzeker zijn over hun plek in de sociale wereld (Hogg & Terry, 2014). Onzekerheid en zelfverbetering kunnen allebei motivaties zijn voor sociale identiteitsprocessen en hangen sterk samen met het gevoel, dat het individu heeft over zijn plek in de sociale wereld. Onzekerheidsvermindering is echter een interessant concept,

omdat het een zelfconcept oplegt over wie we zijn en voorschrijft wat we moeten waarnemen, denken, voelen en doen (Hogg & Terry, 2014).

Manifestaties van sociale identiteit.

Sociale identiteit is dynamisch en stemt zich af op de sociale context, waarbinnen gesocialiseerd wordt. Mensen reageren op de sociale context door deze te imiteren en op die manier minder onzeker te zijn over hun positie binnen die context (Hogg & Terry, 2014). Er wordt desalniettemin onderscheid gemaakt tussen een structurele fit en een normatieve fit. Een structurele fit binnen een sociale context betekent, dat iemand een prototype is van de groep in tegenstelling tot een normatieve fit, waar iemand alleen "gepast" is (Hogg & Terry, 2014). Mensen die binnen een groep relevante prototypes zijn, worden gebruikt als basis voor de overeenkomsten binnen de groep en de verschillen met andere groepen. Dit zorgt voor duidelijkheid over wie in de in-group zitten en wie in de out-group (Hogg & Terry, 2014). Sociale interactie binnen een groep gaat gepaard met symbolen (bijvoorbeeld door spraak, uiterlijk en gedrag), die mensen strategisch proberen te beïnvloeden om het referentiekader binnen de groep te veranderen. Mensen zijn niet tevreden, als hun sociale identiteit wordt bepaald door de sociale context binnen de groep, maar proberen de parameters binnen de groep zo te veranderen, dat ze nauwelijks hoeven te veranderen (Hogg & Terry, 2014).

Samenvatting

De sociale identiteitstheorie stelt dat de sociale categorieën, waarbinnen jij als persoon valt, een definitie zijn van wie je als persoon bent. Hogg & Terry (2014) stellen, dat elk lidmaatschap dat een persoon heeft van een bepaalde groep, iets zegt over wat deze persoon moet voelen, denken of hoe deze persoon zich moet gedragen. Dit zorgt voor zelfregulatie en roept de vraag op *of mensen die voelen dat ze niet in de in-group zitten zich ook afwachtend opstellen en wachten op een uitnodiging of een besluit van de in-group?*

Er zijn binnen de sociale identiteitstheorie twee processen (Categorisatie & Zelfverbetering), die interessant zijn om te onderzoeken binnen dit onderzoek. Deze processen roepen de volgende vragen op binnen dit onderzoek:

1. *Hoe werkt het categorisatieproces binnen de voetbalverenigingen en welke categorieën worden er door de respondenten onderscheiden?*
2. *Hoe zorgen leden van de voetbalverenigingen voor zelfverbetering van zichzelf, hun groep of de gehele vereniging?*

De zelfcategorisatietheorie focust zich op de manier, waarop mensen zichzelf categoriseren en hoe mensen zich categoriseren ten opzichte van de groep. Hogg & Terry (2014) stellen, dat er binnen groepen prototype mensen zijn, die kenmerken hebben waar zij de groep perfect mee belichamen. Dit roept bij de onderzoeker de volgende vragen op:

1. *Wat is het prototype mens, dat bij de voetbalverenigingen een vertegenwoordiging is van de (dominante) groep?*
2. *In hoeverre zorgen deze prototypes voor uitsluiting?*
3. *Welke groepen passen zich aan binnen de voetbalvereniging om onzekerheid weg te nemen?*

Literatuurstudie

Binnen de literatuurstudie worden eerst de begrippen betekenisgeving en culturele verscheidenheid uiteengezet om vervolgens in te gaan op verschillende studies naar de werking van sociale scheidingslijnen in en tussen groepen. Betekenisgeving wordt uitgelegd op basis van de theorie van Karl Weick (1995). De rapporten 'identificatie met Nederland' en 'de nieuwe verscheidenheid' van de wetenschappelijke raad voor het overheidsbeleid zijn gebruikt om het begrip 'culturele verscheidenheid' uiteen te zetten. Deze rapporten leggen in de breedte uit waarom de Nederlandse samenleving heterogener wordt en wat dit betekent voor de sociale identiteit van 'de Nederlander'. Vervolgens wordt uitgelegd wat sociale scheidingslijnen zijn en wordt de theorie van Bolman & Deal (2010) gebruikt om structuur en cultuur uiteen te zetten. Er wordt tevens stilgestaan bij de theorie van Stokvis (2010) over socialisatie inspanning en het onderzoek van Slobbe (2019) wordt aangehaald. Daarna worden in het kort de sociale kenmerken etniciteit, sociaal kapitaal en sociaaleconomische klasse besproken, omdat deze begrippen veelvuldig voorkomen binnen dit onderzoek. Tot slot zal het sportbeleid van de gemeente Utrecht aan bod komen om een duidelijk beeld te schetsen naar welke beleidsregelingen in dit onderzoek gekeken is.

2.4 Betekenisgeving

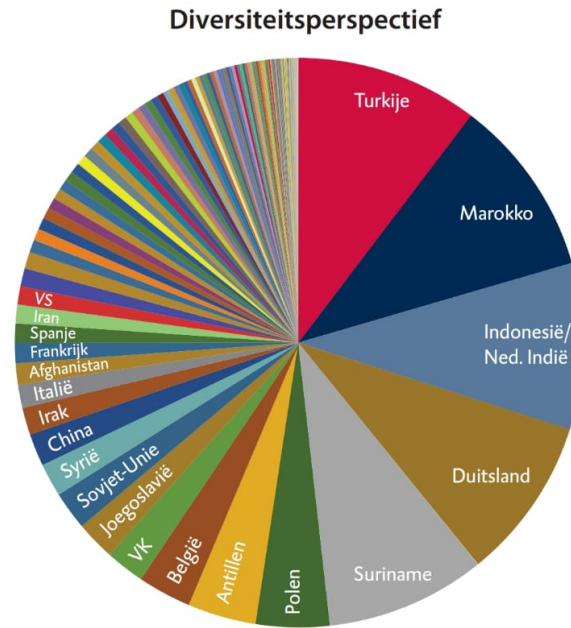
Het begrip betekenisgeving staat in dit onderzoek centraal en daarom wordt het concept volgens de theorie van Weick (1995) uiteengezet. Dit wordt gedaan omdat de respondenten gevraagd wordt naar hun ervaringen binnen de sociaal-organisatorische context van de voetbalverenigingen. Volgens Weick (1995) komt betekenisgeving voort uit sociale interactie tussen mensen. Het individu creëert zijn werkelijkheid door ervaringen uit het verleden. Iemand ontvangt signalen en plaatst deze in de vaste patronen en structuren, die hij of zij gewend is (Weick, 1995). Uit deze structuren en patronen, die een individu herkent komt een reactie of een vorm van gedrag voort. Een individu geeft betekenis aan confronterende situaties door informatie en ervaringen uit het verleden. Deze betekenisgeving staat niet vast, want hij kan voortdurend aangepast worden door nieuwe informatie en ervaringen, die het individu opdoet (Weick, 1995). Binnen een sociaal-organisatorische context is er daarom niet één betekenis of werkelijkheid, maar verandert deze constant door de mensen, die in de sociale situatie socialiseren.

Naast de betekenis, die het individu geeft aan sociale situaties kijkt Weick in zijn boek naar 'Sensemaking' binnen organisaties. Sensemaking vertaalt de onderzoeker als het begrijpen van de sociale situatie om daar vervolgens betekenis aan te kunnen verbinden. De omgeving is van invloed op het individu en vice versa (Weick, 1995). Weick stelt dat organisaties worden gestuurd door betekenisgeving. De structuur van organisaties, de activiteiten en uitkomsten zijn afhankelijk van externe omgevingsfactoren. Echter, wanneer de structuur verschuift naar het proces dan wordt betekenisgeving steeds belangrijker, omdat organisaties diverse mensen hebben met eigen belangen (Weick, 1995).

2.5 Culturele verscheidenheid

Om verwarring te voorkomen gebruikt de wetenschappelijke raad voor overheidsbeleid (WRR) in plaats van het begrip 'diversiteit' tegenwoordig het begrip 'Culturele verscheidenheid' of 'verscheidenheid naar herkomst', omdat het begrip diversiteit in de huidige discussies vaker geassocieerd wordt met gender en seksuele oriëntatie, dan met etniciteit (Jennissen, 2018). Binnen dit onderzoek zal culturele verscheidenheid ook het leidende begrip zijn om verwarring te voorkomen en het onderzoek duidelijk te kaderen.

In Nederland wordt de culturele verscheidenheid steeds groter. In 1972 had 9,2% van de Nederlandse bevolking een migratieachtergrond. Dit is in 2016 gestegen naar 22,1%, waarvan nog maar een derde onder de klassieke migrantengroepen valt (Jennissen, 2018). In onderstaande cirkeldiagram is de culturele verscheidenheid van Nederland in 2018 te zien (CBS (2016) in: Jennissen, 2018).



(CBS in, Jennissen, 2018)

De culturele verscheidenheid in Nederland is heel erg veranderd sinds de eeuwwisseling. De grootste migratiegroepen, die tussen 2007 en 2016 naar Nederland zijn gekomen zijn Polen, Syriërs, personen uit de voormalige Sovjet-Unie, Bulgaren, Chinezen en Indiërs (Jennissen, 2018). Jennissen (2018) hanteert binnen het rapport de Herfindahl-Hirschman-Index. Dit is een diversiteitsindex met maten tussen de 0 en 1, waarmee gemeten kan worden hoe groot de kans is, dat twee willekeurige personen uit het betreffende gebied tot verschillende herkomstgroepen behoren (Jennissen, 2018). Als de index dichterbij 1 zit, dan heeft een dorp of stad een hoge mate van culturele verscheidenheid. Het gemiddelde in Nederland is 0,38 en Utrecht scoort 0,48 of meer. Een grote culturele verscheidenheid is daarmee een alledaagse realiteit voor mensen, die uit Utrecht komen stelt het WRR-rapport (Jennissen, 2018).

Multiculturele voetbalvereniging

De Nederlandse samenleving wordt dus steeds heterogener en dat zorgt voor een uitdaging over wat de 'Nederlandse identiteit' precies inhoudt. De wetenschappelijke raad voor het overheidsbeleid onderscheidt vier maatschappelijke ontwikkelingen, die de nationale Nederlandse identiteit uitdagen (WRR, 2007). Dit zijn globalisering, europeanisering, individualisering en multiculturalisering. Er wordt echter aan toegevoegd, dat de processen van immigratie en multiculturalisering de nationale identiteit het meeste uitdagen en die tevens van een emotionele lading heeft voorzien (WRR, 2007).

Multiculturalisering is voor dit onderzoek een interessante maatschappelijke ontwikkeling, omdat een multiculturalistische voetbalvereniging volgens de sociale identiteitstheorie en de zelfcategorisatietheorie van Hogg & Terry (2014) zeer lastig te verwezenlijken zou moeten zijn. Dit komt door verschillende normen en waarden tussen verschillende culturen en daarnaast de 'lidmaatschappen' op verschillende sociale gecategoriseerde groepen (Hogg & Terry (2014). Uit het rapport van de WRR (2007) komt naar voren, dat de 'Nederlandse identiteit' steeds vaker gezien wordt als instrument om mensen met een immigratieachtergrond te beoordelen. Veel sterker, dan voorheen wordt identiteit en loyaliteit aan de 'Nederlandse identiteit' als belangrijk beschouwd door 'de Nederlander'. Dit komt voort uit de gedachte, dat de integratie mislukt is en het een verschuiving is van een integratievraagstuk naar een identiteitsvraagstuk. Het is voor mensen belangrijk, dat iemand

met een immigratieachtergrond kiest voor Nederland en loyaal is aan de Nederlandse identiteit (WRR, 2007). Dit wordt gevoed door de media, waar integratievraagstukken vaak aan bod komen. 'Wie niet direct in de multiculturele samenleving woont, leeft in ieder geval via de media in het multiculturele Nederland' (WRR, 2007). De directe aanwezigheid en zichtbaarheid van (sociale) media zorgt, dat de discussie over de 'Nederlandse identiteit' vaak ter discussie staat.

Dit is volgens van Geel (2013) van de universiteit Leiden vooral een onderwerp, dat speelt onder jongeren en adolescenten. Van Geel (2013) heeft onderzoek gedaan onder islamitische jongeren en het effect wat sociale media heeft op hun identificatie met Nederland. De (sociale) media vormt volgens van Geel (2013) een belangrijke scheidingslijn tussen de islamitische identiteit en de Nederlandse identiteit.

2.6 Sociale scheidingslijnen

Sociale scheidingslijnen zijn verschillen tussen bepaalde groepen op basis van sociale kenmerken. Dit kan bijvoorbeeld zijn door opleidingsniveau of sociale klasse. Het sociaal-cultureel planbureau heeft grootschalig onderzoek gedaan naar sociale scheidingslijnen voor niet-westerse migranten. Hieruit blijkt, dat de maatschappelijke en politieke participatie van niet-westerse migranten bijvoorbeeld lager is, dan die van autochtone Nederlanders (Huijnk, 2016). Niet-westerse migranten zijn minder vaak lid van verenigingen en doen minder vrijwilligerswerk (Arend en Schmeets in Huijnk, 2016). Dit komt ook door de wijze waarop verenigingen op zoek gaan naar nieuwe vrijwilligers en tevens kan het te maken hebben met andere factoren, zoals een taalbarrière (Huijnk, 2016). De tweede generatie niet-westerse migranten zijn echter wel relatief vaak lid van en actief voor jeugd- en sportorganisaties (Coomans in Huijnk, 2016).

Het maatschappelijk klimaat is het laatste decennium veranderd ten opzichte van daarvoor. Niet-westerse migrantengroepen zijn over het algemeen minder positief gestemd over Nederland. In het SCP-rapport komen de volgende statistieken naar voren:

'Van de Turkse, Marokkaanse en Antilliaanse Nederlanders voelt slechts 60% zich thuis. De tweede generatie, per definitie in Nederland geboren, voelt zich niet vaker thuis in dit land dan de eerste generatie. Eerder is het tegendeel het geval, met uitzondering van de Antilliaanse Nederlanders van de tweede generatie, die zich vaker thuis voelt in Nederland dan de eerste generatie.' (Huijnk, 2016).

Dit is volgens het SCP-rapport tevens terug te zien in opvattingen over discriminatie, kansongelijkheid en de acceptatie van migrantengroepen in Nederland. Vooral jongeren uit de tweede generatie zijn hier somberder over geworden. Dit vertaalt zich in migratiewensen van niet-westerse migrantengroepen.

De verbondenheid met de herkomstgroep is onder Turkse en Marokkaanse mensen sterk. Dit geldt ook voor jongeren en de tweede generatie. Die sterke identificatie met de herkomstgroep wordt door een grote groep gecombineerd met een sterke identificatie voor Nederland:

'Die 'dubbele' identificatie zien we bij ruim een derde van de Turks- Nederlandse en bij iets minder dan de helft van de Marokkaans-Nederlandse tweede generatie.' (Huijnk, 2016).

De betekenis van de herkomstgroep is voor sociale contacten erg belangrijk bij Turkse en Marokkaanse Nederlanders. De kennissenkring is overwegend Turks of Marokkaans en er is frequent contact met autochtone Nederlanders (Huijnk, 2016). Echter geeft 40% van de Nederlanders aan, dat ze nooit contact hebben met niet-westerse migranten en slechts 8% geeft aan, dat ze dit vaak hebben. Daarnaast is een interessante constatering uit het rapport van het SCP, dat autochtone Nederlanders de sociale scheidingslijnen steeds meer zien vervagen. Autochtone Nederlanders zijn van mening, dat Nederland een open en

gelijkwaardig land is. Dit in tegenstelling tot de niet-westerse migrantengroepen, die nog veel ongelijkheid en discriminatie ervaren (Huijnk, 2016). In het onderzoek van Pernis (2018) komt naar voren, dat sociale inclusie wordt gemeten in 'outcome' en 'proces', waarbij outcome zich focust op de verdeling van middelen, terwijl proces zich focust op de redenen, waarom die middelen specifiek zo verdeeld zijn. Bepaalde processen kunnen ervoor zorgen, dat er meer inclusie of exclusie ontstaat in de outcome (Liu, 2008). Een toename van sportparticipatie onder minderheidsgroepen bij sportverenigingen zou bijvoorbeeld kunnen wijzen op een proces van meer sociale inclusie.

De sportclub als sociaal organisatorische context: clubstructuur en cultuur

Deze ongelijkheid wordt ook ervaren in de structuur en cultuur van bedrijven, organisaties en verenigingen door niet-westerse migrantengroepen (Huijnk, 2016). In dit onderzoek wordt gekeken naar de clubstructuur, omdat het geven van rollen aan mensen kan zorgen voor de uitsluiting van anderen. De grondleggers van het scientific management zijn Taylor en Fayol (Bolman, L. G., & Deal, T. E., 2017). Zij hebben de fundering gelegd voor wat later het structural frame is geworden. Weber heeft hier later een model aan toegevoegd, waar onder andere vaste arbeidsverdeling in terugkwam, een bepaalde hiërarchie en het gebruik van technische kwalificaties bij het kiezen van nieuw personeel (Weber in Bolman & Deal (2017)). Thema's, die tot de dag van vandaag relevant zijn binnen het bedrijfsleven, maar ook binnen sportorganisaties. Bolman & Deal (2017) beschrijven structuur als **een blauwdruk voor verwachtingen en uitwisselingen tussen interne spelers**. Deze interne spelers zijn binnen een voetbalvereniging het bestuur, de commissies, de trainers en leiders, maar ook de spelers en de ouders, die je als klant zou kunnen zien, hebben hier hun aandeel in. Een structuur verbetert wat een organisatie kan doen, maar kan deze ook beperken door menselijke voorkeuren en capaciteiten. Deze menselijke voorkeuren kunnen binnen de structuur zorgen voor uitsluiting, omdat er door de autochtone Nederlander niet wordt ervaren, dat er nog steeds ongelijkheid is in Nederland (Huijnk, 2016).

Naast de structuur is binnen dit onderzoek ook de cultuur heel belangrijk. Wie voelt zich thuis op de voetbalvereniging en welke symbolen zijn daarbij belangrijk? Op de vraag wat cultuur is en wat voor rol cultuur heeft binnen een organisatie stelt (Schein in Bolman & Deal, 2017) het volgende:

'Cultuur is een patroon van gedeelde basisveronderstellingen dat een groep geleerd heeft terwijl het zijn problemen van externe aanpassing en integratie oploste, dat heeft goed genoeg gewerkt als dit als geldig wordt beschouwd en daarom op de juiste manier aan nieuwe leden kan worden geleerd.'

Bolman & Deal (2017) beschrijven het beknopter als **'De manier, waarop we de dingen hier doen'**. Cultuur is zowel een product, als een proces. Als product kan het gezien worden als wijsheid, die door de jaren heen is opgedaan door een bepaalde groep. Als proces kan het gezien worden als iets, dat steeds vernieuwd en opnieuw gecreëerd wordt, naarmate er meer nieuwkomers bij de organisatie komen. Deze nieuwkomers leren de oude manieren en worden uiteindelijk zelf de leraar van de clubcultuur (Bolman & Deal (2017)). De basiselementen van cultuur zijn symbolische vormen zoals helden, rituelen, ceremonies en ook metaforen, humor en verhalen, die verteld worden op de vereniging. Deze symbolische vormen hebben invloed op de activiteiten, die georganiseerd worden en vormen in de loop der tijd het unieke karakter van een organisatie (Bolman & Deal, 2017).

2.7 Socialisatie inspanning

Het kan volgens Stokvis (2010) voor nieuwe leden heel lastig zijn om bij een vereniging aan te sluiten, als zij niet als 'gelijkgestemden' gezien worden. Het is tevens moeilijk voor de gevestigde leden, omdat zij deze heterogene groep moeten opnemen binnen de vereniging. Nieuwkomers kunnen andere gebruiken hebben, dan de gevestigde leden gewend zijn en dat kan zorgen voor strijd (Stokvis, 2010).

Stokvis (2010) vindt sportverenigingen interessant, die langer bestaan, dan de oprichters en eerste leden. Deze verenigingen zijn ooit opgericht door gelijkgezinden, die dezelfde normen en waarden deelden. Hij ziet het voortbestaan van clubs als vrijwillige organisaties afhangen van twee fundamentele mechanismen:

1. Rekrutering van geschikte nieuwe leden
2. Succesvolle socialisatie van de rekruten

Hoe geschikter de nieuwe rekruten van de vereniging zijn, hoe minder werk hun socialisatie in de vereniging oplevert en omgekeerd, hoe minder geschikt de nieuwe rekruten des te meer socialisatie inspanning er gevergd wordt (Stokvis, 2010). Popielarz en McPherson tonen aan, dat clubs met een hoge mate van sociale homogeniteit beter handhaven, dan clubs die dat niet hebben. Leden, die op basis van hun achtergrond (leeftijd, opleiding, ras, sekse) het meest lijken op andere leden binnen een vereniging, die blijven langer lid dan leden, die minder gelijkenis hebben met de gevestigde leden (Popielarz & McPherson in Stokvis, 2010). Mcpherson noemt dit homogeniteitsstreven en ziet dit als centraal regulerend mechanisme van verenigingsvorming (Mcpherson (2001) in: Stokvis, 2010). In de theorie van Hogg & Terry (2014) wordt dit gezien als een ideaal prototype, waar nieuwe rekruten in zo groot mogelijk mate aan moeten voldoen om makkelijk binnen de vereniging te kunnen socialiseren.

Voortbordurend op het begrip socialisatie inspanning is het interessant dat (Elias (2005) in: van Slobbe, 2019) in zijn gevestigden-buitenstaanderstheorie stelt, dat sociale ouderdom bepalend is in machtsdynamieken tussen groepen. Dat sociale ouderdom meer onderscheidend is, dan leeftijd, geslacht en etniciteit. Sociale ouderdom gaat over bijvoorbeeld de woonduur of het aantal jaren, dat iemand lid is van een vereniging. Elias maakt onderscheid tussen gevestigden en buitenstaanders, waar strijd tussen kan ontstaan op basis van het onderscheidende kenmerk 'sociale ouderdom' (Elias (2005) in: van Slobbe, 2019). Van Slobbe (2019) betreft de gevestigden en buitenstaanders figuratie op een voetbalvereniging in Utrecht. Hij laat met zijn onderzoek zien, dat er altijd sprake is van een machtsbalans en dat er een natuurlijke neiging is van ledengroepen om zich af te zetten tegen andere ledengroepen (van Slobbe, 2019). Dit komt omdat groepen, die binnen een sociale categorie vallen streven naar zelfwaardering van die groep, wat in de praktijk ten koste gaat van een andere groep, waar zij zich tegen afzetten. Van Slobbe (2019) laat zien, dat beleidsdenken over sociale integratie op voetbalverenigingen niet altijd opgaat. Het stimuleren van samenkomst van groepen met verschillende sociale kenmerken leidt niet tot meer wederzijds begrip. Het leidt tot meer evenwicht op de machtsbalans, maar daarmee ook tot meer strijd en uitsluiting (Van Slobbe, 2019). Sportverenigingen, die zich openstellen voor nieuwe doelgroepen moeten volgens Van Slobbe (2019) begrijpen, dat de gevestigde cultuur betwist wordt door de nieuwe groep. Daarnaast vraagt het van de gevestigden veel socialisatie inspanning om deze groep in de vereniging op te nemen. Deze socialisatie inspanning wordt groter naarmate de nieuwe groep minder 'gelijkgestemd' is, dan de gevestigde groep. Gevestigde leden zullen tevens sneller geneigd zijn om zich in te zetten voor de 'eigen gelijkgestemde groep', dan dat ze bereid zijn om nieuwkomers te helpen (Van Slobbe, 2019).

2.8 Sociale kenmerken

In deze paragraaf worden een aantal sociale kenmerken van mensen uiteengezet, zodat het voor de lezer duidelijk is, waar de onderzoeker het over heeft bij het gebruik van bepaalde begrippen. In dit onderzoek worden tevens begrippen gebruikt door respondenten, die zij foutief gebruiken of waar zij eigenlijk iets anders bedoelen. Onderstaande begrippen worden daarom voor de lezer beschreven, zodat de tekst vloeiend gelezen kan worden.

Etniciteit

Het is belangrijk om binnen dit onderzoek te begrijpen, dat mensen een etnische identiteit krijgen opgelegd of die aan zichzelf opleggen (Verkuyten, 2010). Er wordt een label op iemand geplakt of mensen plakken een label op zichzelf en associëren zich met een bepaalde groep. Mensen worden met een bepaalde etniciteit geassocieerd op basis van uiterlijk, religie, taal, voorouders of de geografische ligging, waarbinnen zij wonen (Verkuyten, 2010).

Een etnische identiteit wordt daarmee gecreëerd door het beeld, dat iemand van zichzelf heeft en dat anderen van hem of haar hebben. De etnische identiteit kan daarmee invloed hebben op de sociale identiteit en mensen vormen groepen op basis van hun etnische identiteit (Verkuyten, 2010). Verkuyten stelt dat etnische groeperingen vaak beroep doen op gedeelde oorsprong en verwantschap. Dit wordt versterkt als de etnische groepering een minderheidsgroep is binnen de samenleving en er weinig uitzicht is op verandering binnen de bestaande verhoudingen (Verkuyten, 2010).

McPherson laat aan de hand van honderden studies zien, dat de mens een duidelijke voorkeur heeft voor andere mensen met dezelfde sociale kenmerken (McPherson (2001) in: van Haaften, 2019). Daarnaast wordt etniciteit volgens McPherson (2001) gezien als een van de belangrijkste kenmerken van de mens, waardoor sociale connecties worden gelegd:

'Ethnicity is found to be one of the most important characteristics through which similarity breeds connection. Consequently, it acts as a major social fault line in people's personal networks.' (McPherson (2001) in: van Haaften, 2019).

Sociaal kapitaal

Het begrip sociaal kapitaal komt uit de sociologie en werd eerder gebruikt door Durkheim en Bourdieu (Putnam, 2007). Sociaal kapitaal wordt door Putnam (2007) beschreven als een belangrijk kenmerk van de kwaliteit van een samenleving. Sociale netwerken, verenigingen, kerken en dus in grotere vorm betrokkenheid met elkaar en vertrouwen in elkaar is volgens Putnam (2007) wat een samenleving sterk maakt. Putnam (2007) verdeelt sociaal kapitaal later in drie delen. Hij onderscheidt social bonding en social bridging en social linking:

- **Social bonding:** gaat over het behoren tot een groep. Dit trekt Putnam (2007) breder door te stellen, dat het behoren tot een groep leidt tot het hebben van sociale contacten.
- **Social bridging:** gaat over sociale contacten met andere groepen (buiten de eigen groep om). Hiermee bedoelt Putnam (2007) sociale contacten tussen mensen uit Nederland en mensen, die in Nederland zijn komen wonen, maar geboren zijn in bijvoorbeeld Frankrijk.
- **Social linking:** betekent het meedoen aan de samenleving. Als individu participeren met andere individuen (Putnam, 2007)

Sociaal kapitaal is volgens Putnam (2007) belangrijk voor een samenleving. Het is belangrijk voor individuen, maar ook belangrijk voor de algehele veiligheid, gezondheid en onderlinge zorgzaamheid van het collectief. Uit eerder onderzoek van Hooghe (2003) naar verenigingen blijkt, dat iedereen die een rol krijgt bij een vereniging een sterkere band krijgt met die vereniging. Door iedereen een rol te geven en duidelijk aan te geven wat die rol is, wordt het voor alle leden duidelijk, dat iedereen belangrijk is voor de vereniging. Hij voegt hieraan toe, dat mensen met een officiële functie binnen de vereniging ook nog eens extra waardering en bevestiging krijgen, als hun titel bij alle leden bekend is (Hooghe, 2003). Aan de andere kant eindigt Putnam (2007) met de ontwikkeling, dat steeds meer mensen individueel gaan sporten, de vakbonden kleiner worden en er minder mensen naar de stembussen gaan.

Deze ontwikkeling van algemene individualisering is volgens Putnam (2007) heel zorgelijk voor het sociaal kapitaal van mensen.

Sociaaleconomische status (SES)

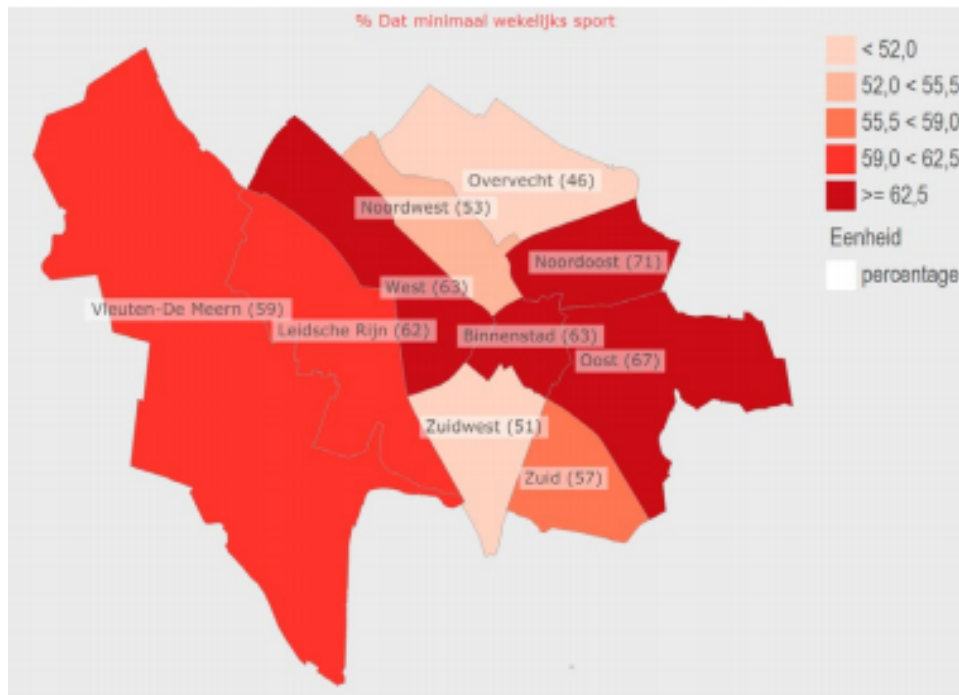
De sociaaleconomische status van mensen gaat over de positie van personen en huishoudens binnen het systeem van sociale stratificatie (Kunst, 2005). Dat betekent, dat het gaat over een ordening van hoog naar laag. Een aantal factoren worden volgens Kunst (2005) gebruikt om de sociaaleconomische status van iemand te peilen. Dit zijn onder andere opleidingsniveau, de beroepsklasse of functieniveau en het inkomensniveau van een persoon of een huishouden. Deze drie componenten worden door Kunst (2005) gezien als de kernindicatoren van SES.

De SES van individuele personen moet bekeken worden vanuit hun leeftijd. Een kind of jongere wordt beoordeeld op basis van zijn ouders. Dit verandert bij het worden van een volwassene en er wordt dan tevens belang gehecht aan de SES-status van de eventuele partner (Kunst, 2005). Het hebben van een hoge of lage SES gaat vaak ook gepaard met de buurt, waar mensen wonen en de patronen, die mensen hebben. Er is ook een verschil in denkniveau en opvattingen over basale onderwerpen, zoals gezondheid, sporten en voeding (Heutink, 2010).

2.9 Sportbeleid van de gemeente Utrecht

Het sportbeleid van de gemeente Utrecht is binnen dit onderzoek relevant, omdat hierin vastgelegd is, dat elke Utrechter zich in elke omgeving moet kunnen ontplooiën (Gemeente Utrecht, 2016). Elke Utrechter is gelijkwaardig ongeacht etnische afkomst, religie, sekse etc. Hier wordt aan toegevoegd, dat Utrecht een inclusieve samenleving is, waar polarisatie wordt tegengegaan. In de sportnota 2017-2020 van de gemeente Utrecht staat, dat sport een grote bijdrage levert aan de gezondheid en het welbevinden van de inwoners van Utrecht. Daar wordt echter aan toegevoegd, dat het ook bevorderend is voor de sociale samenhang in de wijken van Utrecht (Gemeente Utrecht, 2017). In de sportnota wordt aangegeven, dat de gemeente Utrecht en SportUtrecht zich vooral focussen op de buurten met de grootste achterstand in gezondheid en sportdeelname. Sportstimulering gaat binnen deze buurten vooral over ontmoeting, activering, sociale cohesie en preventie van gezondheidsproblemen (Gemeente Utrecht, 2017). De buurten waar veel gestimuleerd moet worden de komende jaren zijn Overvecht en Utrecht Zuidwest. In Utrecht ziet het er over de gehele gemeente gezien, per buurt, als volgt uit:

Wie zet de 'lijnen' uit?



(Gemeente Utrecht, 2017)

Op het gebied van sportaccommodaties gaat het in de sportnota van 2017 tot 2020 vooral over groei. De sportaccommodaties moeten meegroeien met de groei van de stad. Er gaat 90% van het sportbudget naar het verbeteren en creëren van goede en toegankelijke sportaccommodaties (Gemeente Utrecht, 2017).

De Antidiscriminatie agenda 2016-2020 is summier over het antidiscriminatiebeleid op het gebied van sport. Er wordt aangegeven, dat de agenda niet de bedoeling heeft om uitputtend en volledig te zijn, maar vooral als richtinggevend gebruikt kan worden. In de agenda staat, dat SportUtrecht helpt bij het scholen van vertrouwenscontactpersonen en dat er op sommige sportverenigingen scholingen gegeven worden aan trainers over de vreedzaam-methodiek (Gemeente Utrecht, 2016). In de praktijk blijkt echter, dat sport regelmatig als middel gebruikt wordt om de inclusie binnen een stad te vergroten (Van der Meerschen, Vos & Scheerder, 2015). De sportvereniging wordt steeds vaker gezien, als plek om mensen met verschillende achtergronden of kenmerken te verbinden (van Pernis, 2018). Dit wordt in de antidiscriminatie agenda echter niet expliciet benoemd. Er wordt alleen benadrukt, dat de gemeente Utrecht zich sterk maakt voor een inclusieve samenleving en volwaardige participatie voor iedereen.

Samenvatting

In dit onderzoek staan de betekenissen, die leden van voetbalverenigingen geven aan culturele verscheidenheid centraal. Betekenissen staan volgens Weick (1995) niet vast en het is interessant om te kijken of leden ervaren, dat hier door de jaren heen veranderingen in hebben plaatsgevonden. Daarnaast roept het de bij de onderzoeker de vraag op *of de betekenissen, die leden geven aan culturele verscheidenheid, sterk beïnvloed worden door omgevingsfactoren?* Uit het onderzoek van de WRR (2007) komt namelijk naar voren, dat de media onder andere een sterke rol speelt in de percepties van mensen. Daarnaast komt uit het WRR (2007) onderzoek naar voren, dat 'De Nederlander' het steeds belangrijker vindt dat mensen met een migratieachtergrond zich ook 'Nederlands' gedragen. Dit roept bij de onderzoeker de vraag op *of er bij voetbalverenigingen te zien is dat de autochtone Nederlanders moeilijk kunnen socialiseren met mensen, die zich in hun ogen niet volgens de Nederlandse identiteit gedragen?*

Sociale scheidingslijnen komen in dit onderzoek meermaals aan bod en volgens Huijnk (2016) geven autochtonen Nederlanders aan, dat ze sociale scheidingslijnen steeds meer zien vervagen. Zij zien Nederland als een open en vrij land met gelijke kansen voor iedereen. Dit in tegenstelling tot de Nederlanders met een niet-westerse achtergrond. Zij geven aan dat er nog steeds veel ongelijkheid is en gediscrimineerd wordt in de gehele samenleving. De onderzoeker is benieuwd of dit ook op de voetbalvereniging wordt ervaren door, zowel autochtonen leden, als leden van niet-westerse afkomst.

In dit onderzoek wordt de theorie van Stokvis (2010) over socialisatie inspanning meerdere malen aangehaald. Er wordt stilgestaan bij de ervaringen, die leden hebben met het socialisatieproces van nieuwkomers en hoe de socialisatie binnen de vereniging gaat. De theorie van Stokvis (2010) roept de vraag op *hoe de voetbalverenigingen omgaan met nieuwe rekruten die niet als 'gelijkgestemden' worden gezien?* Er wordt stilgestaan bij hoe, dat voor de nieuwkomers is, maar ook hoe dat is voor de gevestigde leden.

3. Methodologie

In dit hoofdstuk zal de methodologie van dit onderzoek verantwoord worden. De onderzoeksbenadering, de onderzoekspopulatie, dataverzameling, data-analyse en de betrouwbaarheid en validiteit, komen in dit hoofdstuk aan bod.

3.1 Onderzoeksbenadering

In deze paragraaf wordt besproken welke onderzoeksbenadering is gekozen voor dit onderzoek en waarom deze onderzoeksbenadering is gekozen voor dit onderzoek. Dit onderzoek is kwalitatief van aard en heeft een interpretatieve benadering. Onderzoek doen vanuit de interpretatieve benadering betekent, dat respondenten de werkelijkheid vormen op basis van interpretaties en percepties van een bepaald fenomeen (Bryman, 2015). De interpretatieve benadering is gekozen, omdat er in dit onderzoek wordt gekeken welke betekenissen leden van voetbalverenigingen geven aan culturele verscheidenheid. De interpretaties en percepties van de respondenten zijn daarbij belangrijk. De keuze voor een interpretatieve onderzoeksbenadering zorgt ervoor, dat de onderzoeker rekening houdt met het feit, dat sociale actoren de werkelijkheid om hen heen interpreteren (Bryman, 2015). Leden van de voetbalvereniging passen hun gedrag en betekenis aan door de invloeden van de omringende omgeving.

Boeije (2014) stelt dat kwalitatief onderzoek het mogelijk maakt om te achterhalen wat mensen ervaren, denken en vinden over een bepaald fenomeen. De onderzoeker heeft gekozen voor kwalitatief onderzoek, omdat de ervaringen van de respondenten belangrijk zijn voor de beantwoording van de hoofd- en deelvragen. De onderzoeker wil de betekenissen van de respondenten over de culturele verscheidenheid op de voetbalverenigingen vastleggen. Het is bij kwalitatief onderzoek echter niet belangrijk hoeveel respondenten er participeren, maar de kwaliteit van de inhoud van de dataverzameling (Bryman, 2016). Kwalitatief onderzoek zorgt er volgens (Bryman, 2016) namelijk voor, dat de onderzoeker beter kan begrijpen wat de respondenten bedoelen, dan bij ander soort onderzoek.

3.2 Casestudy

In dit onderzoek is gekozen voor een casestudy, deze onderzoeksmethode sluit volgens (Bryman, 2015) goed aan bij een interpretatief kwalitatief onderzoek. Een case study biedt de mogelijkheid om bij een voetbalvereniging uitgebreid onderzoek te doen naar de betekenissen, die leden geven aan culturele verscheidenheid. Bij beide voetbalverenigingen is onderzoek gedaan door gebruik te maken van een documentanalyse en het afnemen van semigestructureerde interviews met de respondenten.

3.2.1 Dataverzameling

Een casestudy geeft de ruimte om data te verzamelen van één onderzoekseenheid. In deze studie is dat de betekenis, die leden van Utrechtse voetbalverenigingen geven aan culturele verscheidenheid. Het onderzoeksobject, waar data over verzameld wordt, is *culturele verscheidenheid op voetbalverenigingen*. Het is volgens Yin (2008) niet mogelijk om uitkomsten te generaliseren, omdat de dataverzameling een lage mate van repliceerbaarheid heeft. Het is volgens Baarda (2012) bij kwalitatief onderzoek tevens belangrijk, dat er tijdens de dataverzameling gelet wordt op verbale en non-verbale communicatie. In dit onderzoek zijn alle interviews digitaal afgenomen, waardoor het non-verbale aspect van interviews minder goed mee te nemen was. De onderzoeker heeft daarom geprobeerd om goed te luisteren naar de respondenten of zij het lastig vonden om ergens over te praten.

Er is binnen dit onderzoek gebruik gemaakt van snowball sampling. Dit betekent, dat de onderzoeker via eerdere respondenten in contact kwam met de volgende respondenten (Bryman, 2012). De onderzoeker heeft echter wel aangegeven op zoek te zijn naar mensen

met een bepaalde functie binnen de vereniging. De onderzoeker heeft tevens vooraf gesprekken gevoerd met een aantal leden van beide voetbalverenigingen om te inventariseren welke leden interessant waren om te spreken over dit onderwerp. Aan de hand van die gesprekken is een aantal respondenten direct benaderd.

Bij het verzamelen van de data heeft de onderzoeker ervoor gekozen om de respondenten vrij te laten op welke manier zij het liefst digitaal contact wilde hebben. Dit is via Skype, Zoom en Microsoftteams gegaan. Een aantal respondenten gaven aan liever via de telefoon contact te hebben en daarom zijn er ook een aantal respondenten via de telefoon benaderd. De onderzoeker heeft ervoor gekozen om respondenten vrij te laten in deze keuze, omdat hij hoopte dat de respondenten op deze manier in een voor hun zo veilig mogelijke omgeving konden spreken.

3.2.2 Semigestructureerde interviews

Semigestructureerde interviews kennen volgens Yin (2008) verschillende voordelen bij casestudies. Er is ruimte om doelgericht vragen te stellen en op de manier inzichten te verkrijgen, die relevant zijn voor het onderwerp. Daarnaast kan de onderzoeker tijdens het interview in de gaten houden of er relaties gelegd kunnen worden tussen de eerder gelezen literatuur en de antwoorden van de respondent. Dit helpt volgens Yin (2008) bij het tegengaan van onvolledige dataverzameling binnen het onderzoek. De semigestructureerde interviews zijn afgenomen bij twee voetbalverenigingen. Bij beide voetbalverenigingen zijn zeven interviews gehouden, die tussen de 40 en 80 minuten duurden. De onderzoeker heeft voor het opstellen van de topiclijst gesprekken gehad met de voorzitters, beleidsambtenaren, voetbal projectgroepen en leden van het voetbalnetwerk Utrecht. Dit heeft uiteindelijk geleid tot een ruime bron aan informatie waar de onderzoeker zijn vragen uit heeft gedestilleerd. De semigestructureerde interviews begonnen met een kleine introductie over wie de persoon was en hoe deze persoon betrokken was bij de voetbalvereniging. De onderzoeker heeft zichzelf geïntroduceerd en vertelt, dat hij zelf in het bestuur zit van een voetbalvereniging en tevens al 20 jaar voetbalt. Door op deze manier een band te creëren heeft de onderzoeker geprobeerd om de respondent op zijn gemak te stellen, zodat het een vloeiend gesprek zou worden. De onderzoeker heeft zich voor elk interview goed voorbereid door zichzelf in te lezen over hoe deze persoon in de voetbalorganisatie betrokken is. De voorzitters van beide verenigingen hebben de meeste respondenten en hun functie aangedragen en gaven de onderzoeker een kleine introductie.

De onderzoeker heeft geprobeerd om de respondenten zo veel mogelijk aan het woord te laten, omdat de onderzoeker op die manier de meeste informatie kon ophalen. De onderzoeker heeft een open houding gehouden en stelde open vragen aan de respondenten, zodat er veel ruimte was voor uitleg en doorvragen. Het op deze manier ingaan van een interview is volgens Baarda (2012) een manier om de respondent zo veel mogelijk te laten vertellen. De onderzoeker had een topiclijst, maar geen vaste volgorde van vragen. Op deze manier heeft de onderzoeker geprobeerd om het gesprek zo soepel mogelijk te laten verlopen. De gesprekken zijn via skype, zoom, teams en via de telefoon afgenomen. De onderzoeker heeft die keuze bij de respondenten gelegd om het voor hun zo veilig en makkelijk mogelijk te maken. Er is gekozen voor digitaal interviewen, omdat er tijdens de coronacrisis geen mogelijkheid was om iemand fysiek te ontmoeten. Volgens (Van Zwieten, 2007) heeft de manier van interviewen altijd invloed op de gegevens. De onderzoeker had in eerste instantie graag observaties gedaan naast de semigestructureerde interviews, maar dat kon helaas maar zeer beperkt, waardoor alleen het contact leggen fysiek is gegaan en er in kleine mate geobserveerd kon worden door de onderzoeker.

In het begin van het gesprek heeft de onderzoeker tevens aangegeven, dat het gesprek werd opgenomen en dat alle data vertrouwelijk verwerkt zal worden. Door de huidige coronacrisis zat iedereen thuis en was er geen sprake van ruis tijdens het gesprek. Volgens (Van Zwieten, 2007) is dat belangrijk, omdat er zonder ruis zo nauwkeurig mogelijk

getranscribeerd kan worden. Meerdere respondenten gaven aan, dat zij niet wilden dat hun interview herleid kon worden, omdat er soms gevoelige dingen gezegd werden. De onderzoeker heeft in dit onderzoek daarom gebruik gemaakt van basale termen als Bestuurslid, (hoofd)trainer, scheidsrechter, leider, ouder, coach.

3.2.3 Documentanalyse

De onderzoeker heeft tevens gebruik gemaakt van verschillende beleidsdocumenten om de twee verenigingen een diepgaand semigestructureerd interview te kunnen voorleggen. Deze documenten had hij gekregen van beleidsambtenaren. De beleidsdocumenten, die geanalyseerd zijn gingen over beleidsdoelstellingen van de gemeente Utrecht en doelstellingen van de voetbalverenigingen. De onderzoeker, die werkzaam is bij SportUtrecht, kon door zijn positie veel informatie verkrijgen, die uiteindelijk geleid hebben tot het opstellen van een topiclijst voor het afnemen van de semigestructureerde interviews.

3.3 Onderzoekspopulatie

Voor dit onderzoek is een casestudy uitgevoerd bij twee Utrechtse voetbalverenigingen. Deze verenigingen zijn Hercules, met meer dan 1500 leden, en PVC, die rond de 900 leden heeft. Er is gekozen voor de stad Utrecht, omdat er sprake is van veel culturele verscheidenheid binnen deze stad. De twee voetbalverenigingen liggen tevens beide op een locatie, waar de omringende buurten veel culturele verscheidenheid hebben.

In dit onderzoek stonden de betekenissen, die leden van Hercules en PVC gaven aan culturele verscheidenheid centraal. In onderstaande tabel is te zien welke functies de respondenten bekleden binnen de vereniging. In dit onderzoek wordt over een gevoelig onderwerp gesproken en daarom heeft de onderzoeker besloten om algemene termen te gebruiken voor de functies van de respondenten. Op deze manier kunnen de antwoorden niet herleid worden naar specifieke personen.

Respondent	Functie	Vereniging	Lengte interview
1	Bestuurslid	Hercules	47:49
2	Oud-Bestuurslid	Hercules	44:34
3	Trainer	Hercules	47:23
4	Commissielid	Hercules	41:45
5	Leider	Hercules	56:16
6	Leider	Hercules	49:16
7	Scheidsrechter	Hercules	71:18
8	Bestuurslid	PVC	77:18
9	Leider	PVC	47:36
10	Trainer	PVC	51:59
11	Trainer	PVC	42:06
12	Scheidsrechter	PVC	57:34
13	Leider	PVC	42:56
14	Trainer	PVC	51:06

Bestuurs- en commissieleden

Er is binnen dit onderzoek gekozen om met bestuurs- en commissieleden te praten, omdat zij een overkoepelend beeld hebben van de vereniging en in contact staan met de gemeente Utrecht & SportUtrecht. Op beide verenigingen heeft de onderzoeker leden gesproken, die in het huidige bestuur zitten of regelmatig te maken hebben met de beleidskant van de voetbalvereniging. Dit is gedaan om te begrijpen welk beleid de verenigingen voeren om een krachtige en inclusieve vereniging te zijn.

Trainers

Er zijn interviews afgenomen met trainers op beide verenigingen, omdat zij bijna dagelijks werken met de leden en in contact staan met de ouders. De trainers hebben de onderzoeker inzicht gegeven over het doen en laten van de leden en de onderlinge samenhang. Daarnaast hebben zij een scherp beeld van teamindelingen en het belang van prestatie gericht voetballen.

Leiders

Binnen dit onderzoek zijn tevens een aantal ouders geïnterviewd, die leider zijn bij een team van Hercules of PVC. Zij konden een beeld geven over de onderlinge verhoudingen tussen ouders en de omgang met culturele verschillen binnen een team. Daarnaast zijn zij gekozen, omdat er in verschillende oriënterende gesprekken naar voren kwam, dat de autochtonen ouders in eerste instantie altijd de leiderschapsrollen binnen een team oppakken.

Scheidsrechters

Er is gekozen om van beide verenigingen een scheidsrechter te interviewen, omdat zij verder inzicht kunnen geven over de vrijwilligerstaken, die opgepakt worden op de voetbalvereniging. Daarnaast hadden de scheidsrechters van beide verenigingen in dit onderzoek affiniteit met het onderwerp, waardoor de onderzoeker deze respondenten graag bij het onderwerp wilde betrekken.

3.4 Data-analyse

De onderzoeker heeft de veertien interviews opgenomen met een voice recorder en deze vervolgens getranscribeerd. Deze interviews zijn afgenomen in april 2020, begin mei waren alle transcripten klaar om geanalyseerd te worden. De onderzoeker heeft een aantal respondenten om verduidelijking gevraagd aan de hand van hun transcript. Op deze manier was de data volledig en klaar om gecodeerd te worden

De onderzoeker heeft de veertien interviews eerst kleur gecodeerd op papier om zelf een aantal verbanden te kunnen leggen. Vervolgens is gebruik gemaakt van NVIVO om digitaal te gaan coderen. Er is gebruik gemaakt van het boek van Baarda (2012) om de drie stappen open, axiaal en selectief coderen te doorlopen. Het open coderen is gedaan door stukken tekst, die relevant zijn te markeren. Vervolgens is er bij het axiaal coderen gekeken welke fragmenten binnen deze tekst belangrijk zijn voor het onderzoek en welke niet. Hoe hangen thema's met elkaar samen? Tot slot is er selectief gecodeerd en gekeken welke onderwerpen duidelijke thema's zijn binnen dit onderzoek. Er zijn op deze manier verschillende hoofd en sub-codes opgesteld om langzamerhand toe te werken naar een codeboom. De definitieve codeboom, die in de bijlage is opgenomen, is de basis voor de paragrafen, die in de resultaten zijn opgenomen.

3.5 Rol van de onderzoeker

De onderzoeker heeft bij elke respondent aangegeven, dat hij een student is van de master Sportbeleid & Sportmanagement. Daarnaast gaf hij aan, dat hij werkzaam is bij SportUtrecht en de informatie gedeeld wordt binnen het voetbalnetwerk om van te kunnen leren. Tijdens deze introductie gaven mensen aan, dat ze graag anoniem wilde blijven, waardoor zij vrij uit konden spreken. De rol van de onderzoeker, als werknemer van SportUtrecht, kan relevant zijn op het moment, dat respondenten negatief staan tegenover SportUtrecht of de gemeente Utrecht. De onderzoeker heeft namelijk ervaren, dat respondenten dit als een geheel zien. Dit kan volgens Boeije (2005) invloed gehad hebben op de onderzoeksresultaten, omdat er sprake is van een interviewer bias. Dit betekent, dat mensen sociaal wenselijk antwoorden, omdat de respondent niet eerlijk durft te antwoorden. Daarnaast was de onderzoeker al in kleine mate op de hoogte van een aantal zaken, die spelen bij beide voetbalverenigingen, waardoor er sturing tijdens de interviews (on)bewust heeft kunnen plaatsvinden.

3.6 Kwaliteit van het onderzoek

De onderzoeker stelt voorop, dat de kwalitatieve resultaten uit dit onderzoek niet representatief zijn voor voetbalverenigingen in het algemeen. De twee voetbalverenigingen, die onderzocht zijn hebben hun eigen sociaal organisatorische context en kunnen niet in de bredere context van voetbalverenigingen gebruikt worden. Dit onderzoek kan wel invloed hebben op verder onderzoek naar de betekenissen, die leden van voetbalverenigingen geven aan culturele verscheidenheid. Van Zwieten (2007) stelt, dat bij het uitvoeren van kwalitatief onderzoek de begrippen betrouwbaarheid en validiteit anders gehanteerd worden. Dit komt doordat de kwalitatieve onderzoeksresultaten altijd met tussenkomst van de onderzoeker ontstaan zijn. De onderzoeker brengt zijn persoonlijke inbreng door waarneming, communicatie en interpretatie. Dit leidt tot de geproduceerde kennis, die uiteindelijk in het onderzoek gebruikt wordt (Van Zwieten, 2007).

Transparantie

De betrouwbaarheid van een onderzoek richt zich op de repliceerbaarheid van het onderzoek. Dit is binnen een kwalitatief onderzoek echter amper te waarborgen, omdat de onderzoeksmethoden ruimte geven voor doorvragen en improvisatie van de onderzoeker (Baarda, 2012). Daarnaast gaat het binnen dit onderzoek over percepties en ervaringen. Deze kunnen volgens Weick (1995) veranderen en dat maakt dit onderzoek ook tijdsgebonden en situatie gebonden. De betrouwbaarheid van kwalitatief onderzoek kan daarom volgens van Zwieten (2007) beter vervangen worden door het begrip transparantie. Dit gaat over de afwezigheid of het minimaliseren van toevallige vertekeningen en zegt iets over de deugdelijkheid van de uitvoering van dit onderzoek (Van Zwieten, 2007). In dit onderzoek houdt de onderzoeker er rekening mee, dat sommige gegevens vertekend zijn. Het gevoelige onderwerp van dit onderzoek zorgt ervoor, dat mensen dingen zeggen waar ze later op terugkomen of bij de terugkoppeling toch liever willen, dat een bepaald stuk niet in het transcript wordt opgenomen.

Validiteit

Volgens Baarda (2012) gaat validiteit over de mate, waarin onderzoek meet wat het zou moeten meten. Het is daarbij belangrijk, dat er open vragen gesteld worden, die respondenten begrijpen en die antwoord geven op onderzoeksvragen. Van Zwieten (2007) zegt over validiteit, dat het bij kwalitatief onderzoek gaat over het minimaliseren van systematische vertekeningen. De onderzoeker heeft de taak om binnen het onderzoek ervoor te zorgen, dat er zo goed mogelijk onderzocht wordt wat relevant is voor het onderzoek. Validiteit kan onderverdeeld worden in interne validiteit en externe validiteit (Van Zwieten, 2007).

De **interne** validiteit gaat over de vraag of de onderzoeker meet, wat hij zou moeten onderzoeken. Bij kwalitatief onderzoek is volgens Van Zwieten (2007) daarbij de rol van de onderzoeker heel belangrijk. Een te grote identificatie met de onderzoekspopulatie zorgt voor verandering van de onderzoeksresultaten. Dit wordt reactiviteit genoemd en betekent dat de personen die meedoen met het onderzoek zich anders gaan gedragen, omdat ze de onderzoeker te goed (leren) kennen (Van Zwieten, 2007). In dit onderzoek was er in beperkte mate een connectie tussen de onderzoeker en de respondenten. Dit verhoogt volgens Van Zwieten (2007) de interne validiteit van dit onderzoek. Daarnaast is de onderzoeker de semigestructureerde interviews zo ingegaan, dat er veel relevante informatie voor het onderzoek gegenereerd kon worden.

De **externe** validiteit heeft betrekking op de generaliseerbaarheid en verplaatsbaarheid van de conclusies naar andere vergelijkbare settings. Binnen kwalitatief onderzoek wordt er dan vooral gekeken naar de respondenten, die geïnterviewd zijn en wordt er getracht eenzelfde soort samenstelling bij een andere setting te creëren (Van Zwieten, 2007). Binnen dit onderzoek gaat het over de sociaal organisatorische context van de voetbalvereniging en geven respondenten betekenis aan de culturele verscheidenheid, die zij ervaren. Dit is

verplaatsbaar naar een andere vereniging en het is mogelijk om respondenten te interviewen met dezelfde functies. Van Zwieten (2007) concludeert echter, dat er bij kwantitatief onderzoek gestreefd wordt naar een zo hoog mogelijke externe validiteit en bij kwalitatief onderzoek wordt er gestreefd naar een zo hoog mogelijk interne validiteit.

4. Resultaten en analyse

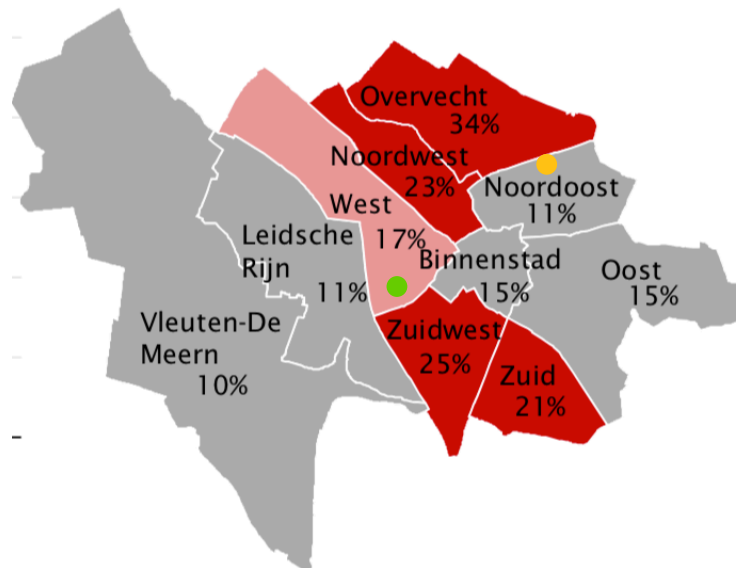
Dit hoofdstuk presenteert resultaten uit interviews, die op twee Utrechtse voetbalverenigingen zijn afgenomen. De resultaten laten zien welke betekenissen leden geven aan culturele verscheidenheid op hun voetbalvereniging. In de verschillende paragrafen binnen dit hoofdstuk wordt ingegaan op de vier thema's, die uit de analyse naar voren zijn gekomen, namelijk sociaaleconomische status, sociale scheidingslijnen, betrokkenheid en inclusieve voetbalvereniging. Het resultatenhoofdstuk en de bijbehorende analyses leiden uiteindelijk tot de beantwoording van de hoofdvraag in de conclusie. Dit wordt gedaan aan de hand van de concepten betekenisgeving, sociale identiteit en sociale scheidingslijnen. Dit hoofdstuk bestaat uit vier paragrafen en begint met een inleidende paragraaf over het belang van de sociaaleconomische status (SES) als sociale scheidingslijn voor leden en hoe de geografische ligging van de voetbalvereniging van belang is. Vervolgens zal in paragraaf 4.2 beschreven worden welke betekenissen leden geven aan culturele verscheidenheid en hoe sociale scheidingslijnen worden ervaren op de voetbalvereniging. In paragraaf 4.3 zal besproken worden welke mogelijkheden en beperkingen leden van voetbalverenigingen ervaren om betrokkenheid onder alle culturele groepen te vergroten. In deze paragraaf zal ook dieper ingegaan worden op sociale scheidingslijnen, die leiden tot uitsluiting bij voetbalverenigingen. Tot slot wordt in paragraaf 4.4 besproken hoe voetbal als inclusieve sport wordt ervaren om dit vervolgens af te zetten tegen het sportbeleid in Utrecht en de relatie van de verenigingen met de gemeente Utrecht en SportUtrecht. In deze paragraaf wordt tevens een afsluitende samenvatting geschreven over de empirische resultaten gekoppeld aan het theoretisch kader en de literatuurstudie. Dit zal inleidend zijn voor de conclusie, die in het volgende hoofdstuk behandeld wordt.

4.1 Sociaaleconomische status en geografische ligging

Deze paragraaf laat zien hoe sociaaleconomische status een belangrijke rol speelt binnen het ledenbestand van beide verenigingen. De SES van een individu betekent volgens deze studie veel voor de socialisatie binnen de vereniging met andere leden. Daarnaast betekent het gebied waar mensen wonen ook veel voor de onderlinge sociale interactie op de voetbalverenigingen. In deze inleidende paragraaf wordt uiteengezet hoe de ledenbestanden van beide verenigingen eruitzien en hoe de ligging van de verenigingen daarin een grote rol speelt.

Uit het onderzoek blijkt, dat beide verenigingen een ledenbestand hebben waar de geografische ligging van de vereniging veel betekent voor de heterogeniteit binnen het ledenbestand. PVC ligt tegen Zuidwest Utrecht aan en haar ledenbestand bestaat voornamelijk uit mensen, die in Lombok, Oog en Al en Kanaleneiland wonen. Hercules ligt in Noordoost Utrecht en haar ledenbestand bestaat voornamelijk uit mensen, die in Tuindorp, Voordorp en Overvecht wonen. Dit zijn gebieden, waar de sociaaleconomische status ver uit elkaar ligt. In de onderstaande Utrechtse armoedemonitor is te zien hoeveel % van de inwoners van een bepaald gebied onder de armoederegelingen vallen, die in Utrecht gehanteerd worden. Hercules is in het geel aangegeven en PVC in het groen.

Wie zet de 'lijnen' uit?



(Gemeente Utrecht, 2017)

4.1.1 Het 'rijke' Tuindorp en het 'arme' Overvecht

In deze sub-paragraaf zal gekeken worden naar de sociale grens, die ervaren wordt tussen een groot dominant deel van het Hercules ledenbestand en een kleiner gedeelte van het ledenbestand, dat moeilijk aansluiting vindt.

Een bestuurslid van Hercules zegt, dat er door de geografische ligging een sociale grens ligt tussen de leden, maar dat die ook terug te zien is binnen de vereniging. Hij geeft aan dat er een verschil is tussen de dominante 'Tuindorp ouders' en de kleinere groep 'Overvecht ouders'. Hij zegt hier het volgende over:

'..Tussen Overvecht en Tuindorp ligt een spoorlijn, maar natuurlijk ook een veel grotere sociale grens. De sociale daadkracht is niet per definitie gebonden hoor aan cultuur. Maar eerder aan sociaal kapitaal.' - (Respondent 1, bestuurslid Hercules)

Het bestuurslid zegt hier later over, dat hij met sociaal kapitaal bedoelt, dat er een verschil zit tussen rijk en arm en de middelen, die leden tot hun beschikking hebben. De mensen uit Overvecht hebben over het algemeen minder te besteden, dan de mensen uit Tuindorp. Dit wordt door alle respondenten van Hercules benoemd als kenmerkend voor de voetbalvereniging. De groep hoogopgeleide autochtone Tuindorp ouders tegenover de lager opgeleide niet-westerse Overvecht ouders. Een oud-bestuurslid zegt het volgende over deze tegenstelling binnen de voetbalvereniging:

'Het grootste gedeelte is Tuindorp met autochtone hoogopgeleide Nederlanders. Dat zie je bij de senioren ook alleen maar. Bij de pupillen zie je 20% uit Overvecht komen... Maar met de Overvechtse leden krijg je ook wel wat multiculturaliteit binnen. Dat geeft soms spanning, maar dat vind ik ook wel weer mooi.' - (Respondent 2, oud-bestuurslid Hercules)

Volgens Tajfel en Turner (1979) kan het praten in deze termen 'De Overvecht ouders' en de 'Tuindorp ouders' getypeerd worden als sociale categorisering binnen de voetbalvereniging. 'De Overvecht ouders' en de 'Tuindorp Ouders' zijn de verschillende groepen, die door de respondenten worden ervaren, als relevant binnen de sociaal-organisatorische context van de voetbalvereniging. Om deze verdeling te kunnen maken bij de teamsamenstellingen heeft Hercules gebruik gemaakt van postcodebeleid. Dit betekent, dat zij keken welke postcode een nieuwe rekrut had en op basis daarvan besloten of die persoon bij Hercules kon voetballen. Op die manier hielden ze de balans binnen de vereniging. Een bestuurslid zegt hier het volgende over:

'Het grootse gedeelte is Tuindorp ouders en ongeveer 20% van de jeugd komt uit Overvecht. We hebben officieel nog wel een postcodebeleid, maar dat hanteren wij nu niet meer zo streng. De Overvechtse leden brengen wat meer multiculturaliteit met zich mee. Dat kan spanning geven, maar dat vind ik juist wel mooi.' - (Respondent 1, bestuurslid Hercules)

Dit ongeschreven aannamebeleid en het kijken naar postcodes en namen van nieuwe aanmeldingen wordt door andere leden bevestigd. Dit wordt niet expliciet benoemd, maar om de juiste balans binnen de vereniging en de teams te houden wordt daar wel enigszins naar gekeken door de mensen, die daarover gaan. Een Nederlands-Marokkaanse vader, die scheidsrechter is bij Hercules geeft aan, dat hij dit beleid in de praktijk ook terugziet:

'Ja dat zie je wel en daar hoef je geen geleerde voor te zijn om dat te zien. Pak op de website een team en je ziet dat.' - (Respondent 7, scheidsrechter Hercules)

De onderzoeker heeft in de interviews dit ongeschreven aannamebeleid nooit benoemd, maar verschillende leden ervaren het en vertellen, dat zij zien dat mensen uit Overvecht lastiger binnenkomen bij Hercules, dan mensen uit Tuindorp. Dit kan volgens Stokvis (2010) verklaard worden door de socialisatie inspanning, die groter is bij mensen uit Overvecht dan bij 'gelijkgestemden' uit Tuindorp.

4.1.2 'Het PVC-lidmaatschap'

In deze sub-paragraaf wordt beschreven hoe PVC de afgelopen jaren ervoor heeft gezorgd, dat nieuwe rekruten makkelijk het 'PVC-lidmaatschap' konden aannemen, omdat het voor alle groepen toegankelijk is.

Een bestuurslid van PVC, die al tientallen jaren lid is van de vereniging, geeft aan dat er bij PVC een grote mate van heterogeniteit is binnen het ledenbestand. PVC is 13 jaar geleden verhuisd naar een nieuwe locatie en een bestuurslid zegt hier het volgende over:

'Aan de ene kant van de Lessinglaan zijn alleen maar allochtonen en aan de andere kant euh.. alleen maar autochtoon.. Wij hebben daarom rijk en arm heel dicht bij elkaar liggen..' - (Respondent 8, bestuurslid PVC)

Het bestuurslid gaf tevens aan, dat deze afspiegeling van de omringende buurten terug te zien is op de voetbalvereniging. De onderzoeker is voor de coronacrisis meerdere malen langs geweest bij PVC en zag op de velden, dat het ledenbestand, zowel in spelers, trainers, leiders als bestuurs- en commissieleden inderdaad een afspiegeling is van de omringende buurten. In de theorie van Hogg & Terry (2014) wordt gesteld, dat een individu een aantal 'lidmaatschappen' heeft van sociale categorieën. Lid zijn bij een voetbalvereniging kan zo'n 'lidmaatschap' zijn dat gevormd wordt door gedrag, dat binnen de voetbalvereniging geldt als de norm. Bij PVC bleek uit de interviews en de observaties, dat er geen sprake is van verregaande groepsvorming op basis van verschillende sociale categorieën, zoals sociaaleconomische status, etniciteit en/of het komen uit verschillende buurten. Een oud hoofdtrainer vertelt, dat PVC na de verhuizing flink gegroeid is en dat ze streng optreden tegen leden, die zich niet gedragen naar de normen en waarden van PVC.

'Ik denk niet dat PVC veranderd is in sfeer of cultuur na de verhuizing. Wij zijn groter geworden, maar hebben onze identiteit wel behouden. Het is een fanatiek clubje, wat erbij is gekomen, maar het is niet ordinair of agressief. Die hebben we helemaal niet. Dat wordt niet geaccepteerd.' - (Respondent 9, leider PVC)

Een bestuurslid voegt hieraan, dat zij goede communicatie met alle leden heel belangrijk vindt. Iedereen moet de kans hebben om volwaardig mee te kunnen draaien bij PVC, ongeacht het bijvoorbeeld wel of niet spreken van de Nederlandse taal. Deze omgang met

verschillende sociale identiteiten is binnen de sociaal-organisatorische context van de voetbalvereniging heel belangrijk volgens het bestuurslid om het ledenbestand te kunnen managen.

'Wij proberen eigenlijk altijd met iedereen 1 op 1 te communiceren. Stel dat dit een Marokkaanse vader is, die niet goed begrijpt wat ik zeg. Ik spreek namelijk niet zo goed Marokkaans en hij begrijpt het echt niet. Dan hebben wij bij de club een aantal mensen waar wij mee hebben afgesproken, dat ze ondersteunen in dit soort gevallen.' (Respondent 8, bestuurslid PVC)

Een scheidsrechter, die werkzaam is bij een asielzoekerscentrum in de buurt van PVC bevestigt, dat PVC ongeacht sociaaleconomische klasse of het niet spreken van de Nederlandse taal een fijne plek is om te voetballen. Hij geeft aan, dat er veel verschillende culturen zijn op PVC en mensen, die meerdere talen kunnen spreken, waardoor er altijd iemand is die kan helpen door Nederlands te vertalen in bijvoorbeeld Arabisch, Marokkaans of Turks. Hij zegt daar het volgende over:

'Hmm nou ik werk ook voor het AZC in de buurt van PVC en er zijn best wat asielzoekers die bij PVC voetballen. Dit zijn mensen die soms een lastige tijd achter de rug hebben, de taal niet zo goed spreken en eigenlijk gedropt worden in een vreemd land. Als ik zie hoe die worden opgevangen bij PVC dan vind ik dat echt heel erg mooi.' (Respondent 12, scheidsrechter PVC)

PVC heeft een grote mate van culturele verscheidenheid die volgens de respondenten gemoedelijk met elkaar op de voetbalvereniging socialiseren. Bij PVC is er echter slechts in kleine mate sprake van groepsvorming op basis van etnische afkomst of sociaaleconomische status. De respondenten verklaren dit zelf door het 'lidmaatschap van PVC' wat je bij binnenkomst meteen op je bordje krijgt. Een kanttekening daarbij is dat mensen niet welkom zijn bij PVC als zij zich niet willen houden aan de regels van de vereniging. Het 'PVC-lidmaatschap' zal in een paragraaf 4.3 verder besproken worden.

Beide voetbalverenigingen gaan op een andere manier om met de geografische ligging van de vereniging. Hercules heeft een duidelijk verschil tussen groepen leden en ouders uit Tuindorp en die uit Overvecht. PVC laat iedereen toe, maar vraagt aan de poort op welke manier mensen betrokken zullen zijn bij de vereniging zodra ze lid worden. Daarnaast heeft Hercules een groter verschil tussen leden als je kijkt naar SES in vergelijking met PVC. Beide verenigingen gaan hier ook anders mee om en hebben binnen hun ledenbestand een hele andere dynamiek over deze verschillen. De aanpak van beide voetbalverenigingen hebben hun voor- en nadelen en in de volgende paragraaf zal gekeken welke sociale scheidslijnen er ervaren worden op de vereniging en voor welke groepen deze gelden.

4.2 Sociale scheidslijnen op de voetbalvereniging

In deze paragraaf wordt ingegaan op de betekenis die leden geven aan culturele verscheidenheid en de sociale scheidslijnen die werkzaam zijn op Hercules en PVC. In sub-paragraaf 4.2.1 worden de drie pijlers van sociaal kapitaal besproken om de sociale context van de voetbalverenigingen te kunnen duiden. Daarna wordt in sub-paragraaf 4.2.2 stilgestaan bij de culturele verscheidenheid binnen de voetbalverenigingen en de aannames en vooroordelen die daarbij komen kijken. In sub-paragraaf 4.2.3 zal vervolgens dieper ingegaan worden op culturele verschillen en de ervaren sociale scheidslijnen op de voetbalverenigingen. Afsluitend wordt in sub-paragraaf 4.2.4 de clubstructuur van beide verenigingen uiteengezet.

4.2.1 Sociaal kapitaal: Wie doen er mee?

In deze sub-paragraaf wordt bij beide voetbalverenigingen gekeken welke leden de mogelijkheid hebben om volledig mee te draaien binnen de vereniging en wordt het belang van sociaal kapitaal uiteengezet.

De multiculturele voetbalvereniging

'Mijn kinderen maken dus alleen multiculturaliteit mee op de voetbalvereniging.'
(Respondent 1, bestuurslid Hercules)

Bovenstaande quote komt van een bestuurslid van Hercules, nadat de onderzoeker de vraag heeft gesteld waarom het belangrijk is dat een voetbalvereniging zich opent voor multiculturaliteit. De mening van dit bestuurslid wordt gedeeld door andere leden respondenten van Hercules. Dit geldt ook voor de Nederlands-Marokkaanse leden die mee hebben gedaan aan dit onderzoek. Binnen het ledenbestand van Hercules zijn er echter ook geluiden van mensen die terug willen naar hoe Hercules vroeger was. Een elitaire vereniging met een volledig homogeen ledenbestand. Een bestuurslid van Hercules zegt hier het volgende over:

'Er zijn ook ouders die helemaal niet willen dat er mensen uit Overvecht bijkomen. Afgelopen ALV kwamen er weer geluiden van hogere contributie, want mensen weten dat dit bepaalde groepen uitsluit.' (Respondent 1, bestuurslid Hercules).

Volgens het bestuurslid is het daarom ook lastig om de Tuindorp ouders en Overvecht ouders dichterbij elkaar te brengen. Er is een grote groep die de Overvecht ouders eigenlijk liever zien vertrekken, omdat zij vinden dat die groep zorgt voor een verzwakking van de vereniging. Daarnaast heeft de groep uit Overvecht, waar voornamelijk mensen tussen zitten van Nederlands-Marokkaanse afkomst ook andere manieren van doen en laten dan de 'Oer Herculanen' gewend zijn. Een trainer zegt het volgende over deze culturele verschillen die zorgen voor meer wrijving en onbegrip naar elkaar toe:

'Kijk sommige rituelen zijn heel belangrijk voor een aantal blanke trainers, zoals samen afsluiten en douchen. euh.. maar dat vinden wij misschien en er wordt niet nagedacht wat de mensen uit Overvecht als normaal zien.' (Respondent 3, trainer Hercules)

Een oud-bestuurslid die al tientallen jaren rondloopt bij Hercules vertaalt de mening van de Tuindorp ouders als volgt:

'Ik denk dat een gedeelte graag wil dat hun kinderen mengen met verschillende culturen. Het andere deel vindt het gebrek aan sociaal kapitaal irritant en dat zie je toch wel vaker bij allochtonen.' (Respondent 2, oud-bestuurslid Hercules)

Bij Hercules is er duidelijk sprake van twee groepen die niet altijd even goed met elkaar mengen, omdat ze elkaar niet goed begrijpen. Zo spreekt het oud-bestuurslid over een gebrek aan sociaal kapitaal bij de leden uit Overvecht. Hij bedoelt daarmee dat ze bijvoorbeeld niet altijd kunnen rijden of minder geld over hebben voor bepaalde activiteiten. Deze scheiding leidt volgens een Nederlands-Marokkaans lid van Hercules ook tot minder participatie onder de Nederlands-Marokkaanse leden. Hij vertelt dat het voor sommige Nederlands-Marokkaanse leden erg lastig is mee te draaien in zo'n dominante Tuindorp cultuur. Zij begrijpen niet hoe de normale 'Nederlandse' gang van zaken gaan en zijn angstig om een taak te vervullen bij Hercules. De respondent die zelf scheidsrechter is bij Hercules zegt het volgende over ouders van Nederlands-Marokkaanse afkomst:

'Veel hebben een afwachtende houding en denken dat een Nederlandse ouder dat wel oppakt... Hercules moet via de teamleiders contact zoeken met deze ouders en niet via de

mail. Dan is de afstand te groot en gaan die mensen niet meedraaien.' (Respondent 7, scheidsrechter Hercules)

Een bestuurslid bevestigt deze afwachtende houding en geeft aan dat de Nederlandse ouders zich sneller melden en dat ze blij zijn als ze posities hebben ingevuld.

'Tja bij het werven kijk je aan de ene kant toch het eerste in je directe omgeving. Aan de andere kant zijn de Tuindorp ouders gemiddeld wat hoger opgeleid en dat is toch belangrijk bij sommige functies.' (Respondent 1, bestuurslid Hercules)

Deze impasse zorgt volgens een aantal respondenten tot weinig veranderingen, hoewel deze leden wel vinden dat die er zou moeten komen. Daarnaast is het voor de ouders uit Overvecht lastig om te participeren binnen een club met zo'n dominante groep waar een gedeelte liever zou zien dat zij geen deel uit maken van de vereniging.

De multiculturele samenleving

'Tja ik woon zelf in Lombok en als ik spreek over Kanaleneiland euh.. Ja daar kijken wij niet op van hoe de bevolkingssamenstelling eruitziet. Er is niet zoveel angst denk ik en dat zie je ook wel terug in de cultuur.' (Respondent 12, Scheidsrechter PVC)

Bovenstaande quote representeert tevens de ervaringen van de andere PVC respondenten die met dit onderzoek mee hebben gedaan. De leden van PVC komen elkaar ook in het dagelijks leven tegen en niet alleen op de voetbalvereniging. De sociale afstand wordt daardoor ook als kleiner ervaren. Een bestuurslid geeft aan dat de meeste leden makkelijk integreren, maar dat zij ook mensen op de vereniging hebben lopen die contact zoeken met de leden die moeilijker betrokken raken. Tevens geeft het bestuurslid aan dat zij ook zien dat ouders onderling elkaar helpen en betrekken bij het team en bij de vereniging:

'Na een aantal jaar dit beleid te voeren waar iedereen moet bijdragen zien wij ook dat ouders onderling dingen oplossen. Dat zien we vooral bij de kleintjes en dat is fijn, want dan hoeven wij er helemaal niet meer om te vragen.' (Respondent 8, bestuurslid PVC)

PVC heeft volgens de leden een afspiegeling van de wijk rondlopen op de vereniging. Leden geven tevens aan dat er geen sprake is van verregaande groepsvorming op basis van etniciteit. Iedereen gaat met elkaar om en je ziet alleen dat er binnen teams een groep ontstaat, maar dat wordt door PVC ook aangemoedigd. Een trainer die regelmatig contact heeft met de jeugdvoorzitter bij PVC laat aan de hand van drie stappen zien hoe ze bij de jeugd ervoor zorgen dat ze het 'perfecte plaatje' creëren:

'O: hebben jullie daar dan ook gesprekken over.. hoe je dat perfecte plaatje met elkaar creëert voor alle leden?'

'...Dat is dus een overleg met meerdere groepen en personen. Eigenlijk doen wij het elk jaar in drie stappen: 1: Wie zijn de jongens die dit jaar selectie gaan spelen en zijn ze beter dan de jongens die er spelen? 2: Komen deze jongens op alle trainingen en verwachten we dat ze dit volgend jaar weer doen? 3: Zijn de ouders betrokken bij de vereniging en in welke hoedanigheid?' (Respondent 11, trainer PVC)

Deze trainer laat later in het interview vallen dat alles staat bij de betrokkenheid van de ouders. Hij vertelt dat punt 3 het belangrijkste is want ouders bepalen of jongeren wel of niet gaan trainen. Dit zorgt op de lange termijn voor meer kwaliteit als de ouders hun kinderen helpen.

Wie kunnen er meedoen?

Het ontbreken van sociale interactie tussen de ouders uit Overvecht en de ouders uit Tuindorp is een belangrijk signaal voor bepaalde gedragingen van beide groepen. De Tuindorp ouders zien de vaste patronen van de afwachende Overvecht ouders en reageren daarop vanuit ervaringen die zij hebben met deze groep. De Overvecht ouders vinden het echter volgens een aantal respondenten die zelf uit Overvecht komen lastig om het voortouw te nemen binnen een vereniging waar de hoogopgeleide autochtone Tuindorp ouders de dominante groep zijn. In hun werkelijkheid van de sociaal-organisatorische context van de voetbalvereniging is de Tuindorp cultuur te dominant.

Sociaal kapitaal wordt meerdere keren aangehaald door respondenten, maar het gaat dan vaak over rijk of arm zijn. De drie delen van sociaal kapitaal die Putnam (2007) echter onderscheid zijn bonding, bridging en linking (Putnam, 2007). Bonding gaat over het behoren tot een groep en het opbouwen van sociale contacten. Bridging over het contact tussen groepen die als 'anders' worden beschouwd. Linking gaat over het participeren als individu. In hoeverre doe jij binnen de voetbalvereniging mee en participeer jij binnen de activiteiten die vanuit de vereniging worden ondernomen.

Uit de interviews komt naar voren dat de dominante autochtone Tuindorp cultuur de boventoon voert bij Hercules en dat de leden en ouders uit Overvecht hierdoor minder makkelijk kunnen participeren (social linking). Daarnaast is er bij een gedeelte van de leden een wens voor contributieverhoging om bepaalde groepen uit te sluiten, waardoor het lastig is om binnen de vereniging contacten te sluiten tussen 'verschillende' groepen. Er is namelijk vanuit een bepaalde groep helemaal geen behoefte aan 'heterogene contacten'. Social bridging (Putnam 2007) wordt door die gedachten bij een bepaalde groep ook moeilijk tot onmogelijk binnen het ledenbestand van Hercules. Als er tot slot gekeken wordt naar social bonding dan weergeeft een quote van een betrokken Nederlands-Marokkaans lid van Hercules hoe de balans binnen de vereniging gevoeld wordt:

'Ik vind dat ze soms met twee maten meten. Dat een Marokkaans kind geen eerlijke kans krijgt en dat is ontzettend jammer, maar dat zal je misschien overal wel hebben. Je ziet het ook in het werk en bij stageplekken.' - (Respondent 7, scheidsrechter Hercules)

Deze respondent trekt het probleem wat hij bij Hercules ziet groter naar de gehele samenleving toe. Deze quote zou vanuit de theorie van Putnam (2007) gelezen kunnen worden als dat het bridging social capital in de gehele samenleving beperkt is en er daardoor minder onderlinge betrokkenheid en vertrouwen is tussen groepen.

Bij PVC is er bijna geen sprake van groepsvorming naast de teams die gevormd worden en onderling vaak met elkaar omgaan. Respondenten geven aan dat er menging is tussen alle verschillende groepen in de samenleving en dat zij hier ook actief op sturen. Daarnaast wordt er bij PVC verwacht van ouders dat ze kunnen betekenen voor de vereniging. PVC heeft volgens een aantal leden minder moeite met social bridging, omdat er in de buurten rondom PVC ook relatief veel sprake is van multiculturaliteit. Hooghe (2003) zegt over verenigingen dat als iedereen een rol krijgt toebedeeld dat de betrokkenheid groeit. PVC heeft volgens haar leden duidelijk beleid waarin zij bij het aannemen van nieuwe leden al meteen vragen wat zij kunnen betekenen voor de vereniging. Daarnaast geeft een trainer aan dat ze bij het selecteren ook kijken naar hoe ouders participeren in de vereniging. Dit is volgens bestuursleden ook algemeen bekend binnen de vereniging. Dit zorgt er volgens de theorie van Putnam (2007) voor dat er sprake is van social linking, omdat er in kleine mate geëist wordt van mensen dat ze iets betekenen voor de vereniging. Hooghe (2003) laat met zijn onderzoek zien dat dit leidt tot social bonding, omdat mensen die een rol of een officiële functie krijgen binnen een vereniging, zich veel meer verbonden voelen met de vereniging en de rest van haar leden.

4.2.2 Een kopje koffie is groter dan het lijkt

In deze sub-paragraaf wordt er gekeken naar (on)bewuste vooroordelen en aannames die leden ervaren en hoe deze vooroordelen en aannames kunnen leiden tot sociale scheidingslijnen op beide voetbalverenigingen.

(On)bewuste vormen van uitsluiting

'Wij hebben een keer een akkefietje gehad dat een Marokkaanse vader boos werd, omdat er maar voor het gemak werd aangenomen dat hij geen koffie ging halen. Dus deden de Tuindorp ouders dat altijd.' - (Respondent 1, bestuurslid Hercules)

Bovenstaand incident is te verklaren vanuit de theorie van Tajfel en Turner (1979). Zij zeggen dat op het moment dat er door sociale categorisatie groepen zijn ontstaan, er vervolgens sociale vergelijkingen gemaakt gaan worden met andere groepen. Dit resulteert uiteindelijk in concurrerende sociale identiteiten binnen de samenleving en leidt binnen de sociale context van de voetbalvereniging tot vooroordelen en aannames. Het bestuurslid zegt het volgende over dit incident:

'Kijk, je ziet elkaar een keer in de week en de Tuindorp ouders denken daar misschien wel niet over na en denken ooh ik haal wel, want voor die Marokkaanse vader is dat misschien wel te duur om nu een rondje te halen.' - (Respondent 1, bestuurslid Hercules)

Een lid van Hercules die door de jaren heen in verschillende commissies gezeten heeft, waaronder de gedragscommissie zegt dat de Tuindorp ouders en de Overvecht ouders elkaar respecteren, maar niet gemakkelijk met elkaar in gesprek gaan. Er zijn onderhuidse gevoelens over elkaar die niet uitgesproken worden, maar soms in bepaalde incidenten naar de oppervlakte komen. Hij zegt het volgende over Hercules als vereniging waar verschillende groepen uit de samenleving elkaar ontmoeten:

'Het gevoel dat ik de afgelopen jaren had is dat er uit nature niks gebeurt. Daar heb je echt iet voor nodig, maar je merkt dat voetballende kinderen dan eigenlijk de enige gemeenschappelijke deeler is.' - (Respondent 4, commissielid Hercules)

Bij Hercules wordt door meerdere respondenten ervaren dat er dingen spelen tussen Tuindorp leden en Overvecht leden die niet altijd worden uitgesproken. Bij het vormen van de vriendenteams op Hercules is er dan ook een duidelijke sociale scheidingslijn aan het oppervlak te zien. Hetzelfde bestuurslid als hierboven verklaart uitsluiting door het maken van vriendenteams als volgt:

'Ik heb zelf een zoon die bij Hercules voetbalt en zijn hele voetballeven in multiculturele teams heeft gespeeld. Hij speelt nu in de onder 19 en gaat volgend jaar naar een vriendenteam. Wat je dan ziet is dat alle blanke VWO jongetjes samen een team vormen en dat de niet-westerse jongens buiten de boot vallen en stoppen met voetballen als zij niet goed genoeg zijn voor de selectie.' (Respondent 1, bestuurslid Hercules)

Dit bestuurslid en het commissielid ervaren allebei dat het lastig is om iets te doen aan de culturele verschillen en de sociale scheidingslijnen die (on)zichtbaar doorwerken op de voetbalvereniging.

Multicultureel collectief tegenover de klootzakjes

'Ik wil vooropstellen dat een witte of een zwarte vereniging in deze tijd gewoon niet meer kan.' - (Respondent 9, leider PVC)

Dit betrokken lid van PVC die tegenwoordig leider is geeft aan dat PVC het altijd belangrijk heeft gevonden om overal gemengd te zijn binnen de vereniging. Dit geldt volgens hem voor de spelers, ouders en vrijwilligers. Op de vraag hoe PVC omgaat met vooroordelen en aannames tussen groepen reageert deze leider als volgt:

‘.. weetje je moet mensen gewoon in hun waarde laten. Er zitten altijd een paar klootzakjes bij en die pakken wij als vereniging gewoon keihard aan.’ - (Respondent 9, leider PVC)

Een bestuurslid trekt het probleem breder en kijkt naar de gehele samenleving. Op de vraag of er wel eens mensen vertrekken bij PVC, omdat ze zich niet thuis voelen reageert het bestuurslid als volgt:

‘.. je hebt ook een aantal minder leuke voorbeelden waarbij gediscrimineerd wordt. Dit gaat van autochtoon tegenover allochtoon, maar ook andersom. Dat werkt beide kanten op. Dit gebeurt nou eenmaal in onze samenleving en als bestuur moeten kijken wij hoe wij het beste kunnen bemiddelen.’ - (Respondent 8, bestuurslid PVC)

Een trainer bij PVC vertelt de onderzoeker dat ze duidelijke regels hebben en deze elk jaar opnieuw met de spelers en ouders samen opstellen en doorspreken. Hierin worden onder andere afspraken gemaakt over positief coachen en hoe ga je met elkaar om. Deze duidelijke onderlinge afspraken maken het volgens deze trainer heel makkelijk om de orde te bewaren. Hij beschrijft dit als volgt:

‘Stel dat iemand echt racistische opmerking maakt.. of hij kut marokkaan of stinkhollander... dan gooi ik je gelijk uit het team. Het maakt niet uit of je de beste speler bent. Dit zijn afspraken die we samen hebben opgesteld en iedereen weet precies hoe het dan gaat.’ - (Respondent 10, trainer PVC)

Een scheidsrechter bij PVC geeft aan dat hij als scheidsrechter ook precies weet hoe PVC als club, zowel intern als extern, wil overkomen. Hij voelt dat iedereen ook graag met elkaar wil verbinden. Hij zegt dat het voor hem heel vreemd voelt om niet even gedag te zeggen tegen een groepje ouders of even een praatje te maken. Bij PVC gaat dat volgens hem ook vrij makkelijk en is er geen afstand tussen groepen. Hij is werkzaam in een AZC en als de onderzoeker hem de vraag stelt of er sprake is van vooroordelen of aannames over elkaar dan reageert hij hier het volgende over:

‘Ik denk dat iedereen wel iets te zeggen heeft over een ander, maar je moet niet bang zijn je eigen identiteit als club te verliezen. Van allochtonen en asielzoekers is zoveel moois te leren en je kunt het heel gezellig met elkaar hebben, terwijl je iedereen in hun waarde laat.’ - (Respondent 12, scheidsrechter PVC)

De respondenten ervaren dat er vooroordelen zijn tussen leden over elkaar en dat er in kleine mate ook groepsvorming plaatsvindt tussen mensen met dezelfde culturele achtergrond. Dit is volgens de meeste echter niet een probleem voor de vereniging en het heeft de afgelopen jaren ook niet geleid tot grote incidenten.

Vooroordelen en aannames: wie betaalt het kopje koffie?

Leden van beide voetbalverenigingen ervaren dat ouders hun oordeel over bepaalde groepen vaak al gemaakt hebben, voordat ze samen hun kind gaan aanmoedigen in hetzelfde voetbalteam. De leden van Hercules geven aan dat de autochtone blanke Tuindorp ouders alleen in contact komen met de overwegend Nederlands-Marokkaanse ouders uit Overvecht op de voetbalvereniging. Een situatie waarin de Tuindorp ouders het hele seizoen koffie halen, omdat ze van mening zijn dat de Overvecht ouders dit liever niet willen betalen is een schrijnende vorm van een aanname over een andere groep. Henderikse (2007) zegt dat mensen sociale schema's maken in hun hoofd over andere mensen of groepen op basis

van ervaringen die zij hebben. De leden van Hercules geven zelf aan dat Tuindorp ouders en Overvecht ouders elkaar alleen tegenkomen op de voetbalvereniging, waardoor deze vooroordelen en aannames ergens anders gevormd zouden moeten zijn. De scheidsrechter van PVC die werkzaam is bij een asielzoekerscentrum zegt dat dit te maken heeft met angst voor het onbekende en de (sociale) media die daar een sterke rol in speelt. Mullin beschrijft dat mensen altijd op zoek zijn naar zelfverbetering, maar dat daarnaast ook onzekerheid een grote rol speelt (Mullin in Hogg & Terry, 2014). Het wegnemen van die onzekerheid door bijvoorbeeld een kopje koffie te halen als Tuindorp ouders, dat geeft vertrouwen. De ervaringen die zij hebben gehad met Nederlands-Marokkaanse mensen of mensen uit Overvecht zorgen ervoor dat zij voelen dat dit de juiste gedraging is binnen de sociale context. Het symbool van een kopje koffie is volgens de theorie van Hogg & Terry (2014) een sociale grens waarmee wordt vastgesteld wie er in de in-group zitten en wie er in de out-group zitten. De Tuindorp ouders halen de koffie en de Overvecht ouders krijgen daar de kans niet voor.

Bij PVC is er door de jaren heen een balans ontstaan van leden uit verschillende buurten en met verschillende culturele achtergronden. Dit is volgens de respondenten niet zonder strijd gegaan en een aantal trainers geven aan dat er nog incidenteel sprake is van discriminatie en racisme, maar dat er door duidelijke afspraken een balans is gevonden voor iedereen. Volgens Verkuyten (2010) plakken mensen etnische identiteit labels op zichzelf of op elkaar. Deze labels zorgen voor groepsvorming op basis van die labels. Dit zien de respondenten van PVC en Hercules ook terug op de vereniging. Bij PVC gaat iedereen gemoedelijk met elkaar om, maar geven de respondenten wel aan dat groepen, zoals Verkuyten (2010) zou zeggen met dezelfde etnische labels, elkaar sneller opzoeken. In de volgende sub-paragraaf gaat het over culturele verschillen die de respondenten ervaren op de voetbalverenigingen. Het onderzoek van Verkuyten (2010) over etnische identiteit labels zal in sub-paragraaf 4.2.3 verder toegelicht worden en gekoppeld worden aan dit onderzoek.

4.2.3 Culturele verschillen belemmeren de communicatie en de socialisatie

In deze sub-paragraaf staan de culturele verschillen en preferenties tussen leden op de voetbalverenigingen centraal. Er zal stilgestaan worden bij groepsvorming op basis van etniciteit en gekeken worden naar de mogelijkheden voor leden met een verschillende etniciteit om met elkaar te socialiseren om de vereniging

Over verschillen communiceren of de verhoudingen accepteren

'Maar je moet wel opletten. Er zijn ook anderen zoals ik. Die misschien een andere huidskleur hebben, maar vanbinnen heel erg wit zijn. Hoe ga je dat managen en hou je die dan ook buiten de deur?' (Respondent 7, scheidsrechter Hercules)

Deze scheidsrechter geeft in bovenstaande quote aan dat wit zijn en je wit gedragen volgens hem ervoor zorgt dat je door de deur komt bij het aannamebeleid van Hercules. Deze gedachte kan te maken hebben met verschillende incidenten die de afgelopen jaren bij Hercules hebben plaatsgevonden. De sportpedagoog bij Hercules vertelt dat 70% van de incidenten van afgelopen seizoen te maken hadden met Nederlands-Marokkaanse spelers of ouders. Deze incidenten wilde hij graag in kaart brengen om er in de toekomst van te kunnen leren, maar hij geeft aan dat het volgende gebeurt na zo'n incident:

'Ik ben een paar keer achter dat soort incidenten aangegaan, maar wat je ziet is dat die mensen meteen met alle broertjes samen vertrekken naar een andere vereniging. Er is voor ons dan geen ruimte om daar onderzoek naar te doen.' (Respondent 5, leider Hercules)

Vanaf volgend seizoen gaat de commissie sportiviteit en respect kijken of er signalen zijn geweest die leiden tot deze incidenten bij Hercules. In dit onderzoek zijn de respondenten ook gevraagd of zij een verschil zien in voorkeuren tussen leden en hoe zij dit ervaren. Wat

een oud-bestuurslid verwoordt in onderstaande quote wordt door meerdere leden ervaren als een groot cultureel verschil tussen Tuindorp ouders en Overvecht ouders:

'Wat je ziet is dat een groot gedeelte van onze leden uit Overvecht hier komen, omdat ze prestatiegericht willen voetballen en omdat Hercules goed georganiseerd wordt. Ze komen voetballen en gaan daarna meteen weer weg. De binding met de club is er eigenlijk niet.'-(Respondent 2, oud bestuurslid Hercules)

Naast het spelletje wordt er door trainers van Hercules ook ervaren dat er voorkeuren zijn over een derde helft beleving, uitjes met het team en over wie er met elkaar omgaan. In de jeugdteams worden er teamuitjes georganiseerd waar de jongens verplicht aanwezig moeten zijn. Een jeugdtrainer beschrijft hoe het laatste uitje naar de bowlingbaan verliep:

'Je ziet dat alle buitenlandse jongens samen een baan kiezen met elkaar. Die groepsvorming zie je daar dan ook. Het is niet erg, maar het valt wel op.'-(Respondent 3, trainer Hercules)

Deze trainer die al jaren rondloopt bij de vereniging ziet teven bij Hercules dat de derde helft iets is voor gevestigden leden en dat Nederlands-Marokkaanse leden eigenlijk bijna niet meedoen. Hij vertelt dat als de ouders niet gaan dat de kinderen dan ook niet gaan. De Nederlands-Marokkaanse leden die wel meedoen krijgen volgens hem veel respect. Hij heeft dit de laatste jaren als volgt ervaren:

'Aan de andere kant heb je natuurlijk uitzonderingen en een aantal Marokkaanse ouders die lekker blijven hangen en nog wel even nababbelen. Je ziet dat die dan ook veel respect krijgen van de gevestigde leden.'(Respondent 3, trainer Hercules)

Cultuurbewakers en team building

'Het maakt niet uit of je geel, paars, blauw of groen bent. We delen interesses en zitten met elkaar aan de bar. Iedereen lult met elkaar en er is een aardig sfeertje. Eens in de drie maanden doen we een BBQ en dan koken we halal met de hele selectie.'-(Respondent 9, leider bij PVC)

Dit lid van PVC legt uit hoe zij een BBQ en een uitje inclusief proberen te maken door halal met ze allen te koken en de jongens het voorderest zelf te laten invullen. Op de vraag hoe zij sensitief zijn voor iedereen zijn voorkeuren reageert hij als volgt:

'Als ik eerlijk ben speelt Mohamed Akanni (cultuurbewaker en bestuurslid) hier een hele grote rol in. Hij is een jongen van de vereniging en weet heel goed de juiste sfeer en afspraken te bepalen tussen de verschillende culturen die bij PVC voetballen.'-(Respondent 9, leider bij PVC)

Een Nederlands Marokkaans trainer voegt hieraan toe dat er binnen PVC niet zo gelet wordt op huidskleur of uit welke buurt je komt. Er is volgens hem ook niet echt sprake van verschillende culturele voorkeuren daardoor. Dit is volgens hem door de jaren heen wel veranderd bij PVC, maar nu zie je alles en iedereen door elkaar lopen op de vereniging. Hij ervaart zelf dat de communicatie heel belangrijk is en beschrijft hoe dat voor hem is geweest de laatste jaren als trainer:

'Ik ben hier geboren, maar wel van Marokkaanse komaf. Mensen hebben toch een bepaald beeld van ons en als trainer kom je vaak in contact met ouders. Ze leren je dan beter kennen en ik denk dat sommige ouders dan de realiteit wel onder ogen zien.'-(Respondent 10, trainer PVC)

De realiteit onder ogen zien betekent voor deze respondent dat ze inzien dat hij een aardige trainer is die het beste voorheeft met hun kind. De onderzoeker krijg van meerdere leden van

PVC krijg te horen dat ze in de jeugd gesprekken voeren met elkaar over de culturele verschillen op de voetbalvereniging. Dit wordt bij de trainer van PVC ervaren als een belangrijk aspect van team building.

Communicatie is de sleutel

Beide verenigingen hebben een ledenbestand waarbinnen leden culturele verschillen ervaren. De leden van Hercules geven aan dat ze duidelijk zien dat er sprake is van twee groepen op de vereniging. De etnische identiteit is daarin doorslaggevend en volgens Verkuyten (2010) kan deze groepsvorming ervoor zorgen dat er strijd ontstaat. Een trainer van Hercules gaf aan dat niet-westerse leden uit Overvecht die nog even gaan nazitten in de kantine veel respect krijgen. Deze leden uit Overvecht krijgen dit respect, omdat zij zich anders gedragen dan de groep waarmee zij door de meerderheid van Herculanen worden geassocieerd. Bij PVC geven leden aan dat ze de laatste 13 jaar (sinds de verhuizing) constant de strijd met elkaar op een communicatieve manier zijn aangegaan, maar dat dit veel socialisatie inspanning heeft gevraagd. Stokvis (2010) omschrijft socialisatie inspanning als een proces waarin nieuwe leden worden gesocialiseerd door de gevestigden leden. Dit vraagt van gevestigden leden minder inspanning op het moment dat nieuwe leden als 'gelijkgestemden' gezien worden. PVC heeft dit volgens een bestuurslid constant met de handrem erop gedaan, zodat het socialisatieproces gericht op culturele verschillen langzaam vorm kon krijgen. Er is elk jaar gekeken wie er zich als nieuwe rekruten kwam aanmelden en of deze nieuwe rekruten door PVC succesvol gesocialiseerd konden worden. Dit heeft volgens de trainer geleid tot een vereniging met duidelijke afspraken en communicatie over de culturele verschillen die worden ervaren. Weick (1995) omschrijft dit als het 'sensemaking proces', waarbij nieuwe leden begrijpen hoe leden van PVC met elkaar omgaan, hoewel ze dit misschien in hun directe omgeving niet terugzien. Individuen die nieuw bij een voetbalvereniging komen hebben door eerdere sociale interactie met bepaalde groepen patronen voor zichzelf gecreëerd waar ze naar handelen (Weick, 1995). De betekenisgeving die individuen geven aan sociale interactie met bepaalde groepen staat niet vast, maar kan voortdurend aangepast worden door met anderen te socialiseren. Dit gebeurt op de voetbalvereniging, maar het sensemaking proces gaat niet vanzelf en heeft te maken met de structuur van een organisatie en de activiteiten die zij ontplooit (Weick, 1995).

Bij Hercules geeft een trainer die zelf al twintig jaar lid is aan dat de vereniging meer zou moeten communiceren over culturele verschillen, maar dat ze daar hulp bij nodig hebben. Er is een sterke dominante groep van Tuindorp ouders en er is veel onbegrip en strijd bij de Overvecht ouders. Wat we hebben kunnen zien is dat deze onbegrip voortkomt uit een autochtonen Hercules norm waar de Overvecht ouders niet aan kunnen voldoen. Deze norm zorgt voor strijd op het moment dat de groep Overvecht ouders te groot wordt en de Tuindorp norm wordt aangetast. Hercules is een club die vanuit de historie meer voor de elite was en door de leden wordt ervaren dat je deze geschiedenis soms nog terugziet vandaag de dag. Er is geen sprake van 'gelijkgestemde' nieuwkomers en de groepsvorming is te zien bij de spelers, maar ook bij de ouders. Daarnaast geven Nederlands-Marokkaanse leden aan als je je 'wit' gedraagt dat je dan wel geaccepteerd zal worden binnen de vereniging. Een trainer beaamt dit in kleine mate door aan te geven dat er vanuit de Tuindorp ouders veel respect is voor de ouders uit Overvecht die blijven hangen in de kantine en nog even nababbelen. Volgens Stokvis (2010) is dit te verklaren door het homogeniteitsstreven van verenigingen en het feit dat de Tuindorp ouders minder socialisatie inspanning hoeven te leveren als de Overvecht ouders zich aanpassen. Daarnaast is volgens de wetenschappelijke raad voor regeringsbeleid (WRR) belangrijk voor 'Nederlanders' dat iemand met een immigratieachtergrond kiest voor Nederland en loyaal is aan de Nederlandse identiteit (WRR, 2007). In de volgende sub-paragraaf wordt er ingegaan op sociale scheidingslijnen door middel van de structuur van beide voetbalverenigingen.

4.2.4 Clubstructuur en hiërarchie: Wie hebben de touwtjes in handen?

In deze sub-paragraaf worden de verschillende geledingen van beide voetbalverenigingen uiteengezet en wordt er gekeken of de structuur van de vereniging een relatie heeft met sociale scheidslijnen. Structuur wordt door Bolman & Deal (2017) omschreven als de blauwdruk voor verwachtingen en uitwisselingen tussen leden van de voetbalvereniging. De organisatiestructuur van een voetbalvereniging zorgt voor onderlinge afhankelijkheid en een serie aan taken die door leden opgepakt moeten worden. Binnen de hiërarchie op voetbalverenigingen hebben het bestuur, commissies en hoofdtrainers de meeste invloed op de arbeidsverdeling binnen de vereniging.

Afstand tot de hoge pieten

'Hmm.. ja die afstand is wel groot.. tot de hoge pieten zeg maar. Die afstand is heel groot, gigantisch eigenlijk. euh.. althans.. euh.. hoe ik het dan zie hoor. Je kan als ouder zelf initiatief nemen, maar dat zie ik toch weinig gebeuren onder de Marokkaanse mensen.' (Respondent 7, scheidsrechter Hercules)

Meerdere leden van Hercules die trainer zijn, in het bestuur of in een commissie zitten geven aan dat ze moeite hebben met het managen van een heterogener wordend ledenbestand. Een trainer geeft aan dat hij vindt dat trainers van Hercules meer kennis en inzicht nodig hebben over het omgaan met jeugd uit Overvecht. Hij beschrijft als volgt hoe hij het ervaart om met heterogene groepen te trainen:

'Ik moet eerlijk zeggen dat ik beter werk met jongens uit mijn eigen milieu. Ik denk dat de meeste trainers dit wel hebben en dat ze echt wel ondersteuning kunnen gebruiken bij het omgaan met buitenlandse jongen.' (Respondent 3, trainer Hercules)

Deze trainer die ook coördineert geeft later in het gesprek aan dat de meeste trainers autochtonen zijn en dat er in het bestuur ook geen mensen zitten van Marokkaanse afkomst.

De onderzoeker heeft aan de sportpedagoog een aantal beleidsstukken en fragmenten uit gesprekken met beleidsambtenaren voorgelegd over inclusieve voetbalverenigingen. De onderliggende vraag daarbij was in hoeverre Hercules klaar is om een inclusieve vereniging te worden. De sportpedagoog reageerde hier als volgt op:

'Kijk politiek correct gezien wil je het, maar de vraag is ook wil het leeuwendeel van je vereniging het ook? Het begint bij het betrekken van meer leden van niet-westerse achtergrond en meer bewustwording onder de leden over verschillende culturen. Ik denk dat je daarna pas kan verder kijken.' (Respondent 5, leider Hercules)

Hercules heeft volgens (oud) bestuursleden meerdere pogingen gedaan om mensen uit Overvecht te betrekken bij de commissie positief sportklimaat, omdat er soms conflicten spelen die multicultureel beladen zijn. Dit is de enige vacature waar expliciet gekeken werd naar iemand van Nederlands-Marokkaanse afkomst. Een bestuurslid vertelt dat het makkelijker is om voor bestuurs- en commissiefuncties te kijken in de directe omgeving. Hij voegt hier het volgende aan toe:

'Voor dat soort functies heb je mensen nodig die hoogopgeleid zijn. Die zijn er vast ook in Overvecht, maar die zetten zich dan denk ik ergens anders in. Het gemiddelde opleidingsniveau is toch wat hoger in Tuindorp en daarom is er daar wat makkelijker te werven.' (Respondent 1, bestuurslid Hercules)

Dit wervingsbeleid zorgt ervoor dat er weinig culturele diversiteit is bij de posities die belangrijke beslissingen maken binnen de vereniging. Een trainer die zich bezighoudt met het teamindelingen zegt het volgende over zijn positie en hoe hij wel eens in conflict komt met ouders uit Overvecht:

'Ik moet ook zeggen dat ik wel eens word aangesproken over de teamindelingen en dat ouders mij uitmaken voor racist. Ik vind dat jammer, maar trek mij er niet zoveel van aan. Die gesprekken zijn vaak wat emotioneler dan met ouders uit Tuindorp of Voordorp.'

(Respondent 3, trainer)

Multiculturele buurtvereniging

'Wij hebben in het bestuur een goede vertegenwoordiging van ons ledenbestand, maar er zou ook nog wel een vrouw bij kunnen. Het is belangrijk om divers te zijn, zodat je voor de hele vereniging benaderbaar bent.' (Respondent 2, leider PVC)

Bij PVC is er volgens een aantal leden geen sprake van culturele verschillen, maar eerder een verschil tussen oud en jong. Het bestuur van PVC is divers in beide en heeft in Mohamed Akanni ook iemand die de cultuur bewaakt. Deze bewaking van de cultuur betekent volgens hem ook dat er in alle geledingen een afspiegeling te zien is van de vereniging.

De samenhang tussen het bestuur, de commissies en de trainers is volgens de trainers heel belangrijk om hun werk zo goed mogelijk uit te voeren. Een trainer geeft als volgt aan waarom dat het voor hem en zijn collega trainers zo belangrijk is:

'Het bestuur heeft taken waar wij niks mee te maken hebben, maar het is voor ons wel fijn als we aan onze spelers kunnen uitleggen waarom er geen nieuw veld komt of waarom we na de wedstrijd nog even gaan kijken bij een ander team. Dat zijn acties die het bestuur wel aan ons moet vertellen anders staan wij voor paal.' (Respondent 11, trainer PVC)

Deze onderlinge communicatie is volgens de bestuursleden van PVC een voorwaarde die beide kanten op werkt en op die manier proberen ze hetzelfde geluid naar buiten toe te brengen. Een trainer geeft aan dat hij PVC ziet als een buurtvereniging waar iedereen het samendoet en waar iedereen elkaar ook makkelijk kan aanspreken. Op de vraag of nieuwe leden ook zo makkelijk kunnen integreren binnen buurtvereniging PVC reageert hij als volgt:

'Ik heb dit seizoen vier nieuwe jongens erbij en het lijkt of ze elkaar allemaal al jaren kennen en dat geldt ook voor andere teams. Als iemand op de club komt dan wordt hij echt meteen goed opgevangen en zijn ouders ook. Iedereen zorgt ervoor dat ze zich thuis voelen.' (Respondent 10, trainer PVC)

Door de lijnen kort te houden met elkaar en met de leden wordt volgens de respondenten een multiculturele buurtvereniging gerealiseerd. Een afspiegeling van het ledenbestand als kaderleden aanstellen zorgt ervoor dat kaderleden van PVC benaderbaar zijn voor iedereen.

De lijnen moeten kort zijn voor iedereen

Uit onderzoek van Hooghe (2003) blijkt dat iedereen die een rol heeft bij de vereniging een sterkere band krijgt met de vereniging. Volgens de Nederlands-Marokkaanse scheidrechter die zelf erg betrokken is bij Hercules kan de vereniging zich nog wel beter opstellen naar andere mensen van Marokkaanse afkomst. De lijn tussen wat hij hoge pieten noemt is te groot met de Nederlands-Marokkaanse vader die een zoon of dochter heeft bij Hercules. Hooghe (2003) stelt dat duidelijke rolverdeling en goede communicatie ervoor zorgt dat iedereen belangrijk gemaakt kan worden voor de vereniging. Bij Hercules hebben ze volgens bestuursleden moeite met mensen uit Overvecht op belangrijke posities krijgen. Er is vanuit sommige gevestigden leden ook wat strijd tegen zo'n ontwikkeling wat ervoor zorgt dat er nu steeds in de Tuindorp netwerken gezocht wordt naar nieuwe bestuursleden, commissieleden, coördinatoren en hoofdtrainers. Leden met zo'n officiële functie krijgen volgens Hooghe (2003) ook extra waardering en bevestiging als hun titel voor het gehele ledenbestand bekend is.

De sportpedagoog die bij Hercules werkzaam is en regelmatig gesprekken voert over de multiculturaliteit twijfelt of het voor mensen van niet-westerse achtergrond haalbaar is om posities te bekleden in het bestuur en de commissies. Hij geeft aan dat hij twijfelt over de bereidheid van het leeuwendeel van Hercules over meer multiculturaliteit op de 'hoge pieten' posities. Bolman & Deal (2017) stellen dat de structuur beperkt kan worden door menselijke voorkeuren. Binnen Hercules is er een grote aanwas van hoogopgeleide Tuindorp ouders die gekwalificeerd zijn en de gestelde doelen van Hercules efficiënt met elkaar kunnen behalen. Er wordt echter ook door een aantal respondenten ervaren dat de ouders uit Overvecht zich niet aanmelden voor de posities, zelfs als ze daar actief naar op zoek gaan. Dit zorgt er bij Hercules voor dat er in de bestuurlijke geledingen geen vertegenwoordiging is van de groep waar het vaakste onderlinge incidenten mee zijn.

Bij PVC is Mohamed Akanni heel belangrijk als bestuurslid die de cultuur bewaakt. Hij is makkelijk benaderbaar als gevestigd lid en als Nederlander van Marokkaanse afkomst voor het gehele ledenbestand. Meerdere leden bevestigen dit en vertellen dat hij bepalend is in hoe verschillende geledingen worden vormgegeven en wie daarin plaatsnemen. Het model van Weber laat onder andere zien dat organisaties goed draaien als er een vaste arbeidsdeling is, een bepaalde hiërarchie en dat er gebruik wordt gemaakt van technische kwalificaties bij het kiezen van nieuw personeel (Weber in Bolman & Deal). Hercules en PVC zijn beide sterke verenigingen met een krachtig bestuur en meerdere commissies. Beide verenigingen kiezen tevens voor nieuwe bestuurs- en commissieleden op basis van technische kwaliteiten. Hercules heeft echter moeite met het vinden van leden uit Overvecht die plek willen nemen in de bestuurlijke geledingen. PVC daarentegen is de laatste jaren in een afspiegeling van haar ledenbestand in alle geledingen en er worden door leden ook weinig tot geen incidenten meer ervaren. Trainers geven aan dat dit komt doordat de lijnen kort zijn met het bestuur en commissies en de afspraken duidelijk, waardoor ze dit makkelijk kunnen communiceren met spelers en ouders. In de volgende paragraaf wordt er verder op de invulling van deze vrijwilligerstaken ingegaan en zal er beschreven worden wat voor mogelijkheden en beperkingen leden ervaren de betrokkenheid onder alle groepen te vergroten.

4.3 Betrokken zijn bij de voetbalvereniging

In deze paragraaf zal besproken worden welke mogelijkheden en beperkingen leden van voetbalverenigingen ervaren om betrokkenheid onder alle culturele groepen te vergroten. In deze paragraaf zal er tevens dieper ingegaan worden op sociale scheidingslijnen die leiden tot uitsluiting bij voetbalverenigingen. Sub-paragraaf 4.3.1 gaat over de betrokkenheid van leden bij de vereniging en de drempels die culturele verschillen met zich meebrengen. In deze paragraaf komen vrijwilligerstaken en consumentengedrag aan bod. In sub-paragraaf 4.3.2 zal de clubcultuur van beide voetbalverenigingen uiteengezet worden en zal beschreven worden wat voor binding leden hebben met die cultuur.

4.3.1. Welke culturele drempels zijn er?

In deze sub-paragraaf wordt gekeken naar de drempels die worden ervaren bij ouders om vrijwilligerstaken op te pakken. De focus zal liggen op culturele verschillen en de mate van betrokkenheid met de vereniging.

Uitsluiting door genoeg aanbod

'Wij hebben ongeschreven beleid om een beetje te mixen in de teams, omdat je ziet dat de ouders uit Overvecht minder sociale daadkracht hebben. Dit leidt uiteindelijk ook tot minder plezier bij de kinderen.' (Respondent 1, bestuurslid Hercules)

De respondenten van Hercules ervaren dat de ouders uit Tuindorp eerder een vrijwilligerstaak oppakken, maar niet per se vaker op de voetbalvereniging zijn dan ouders uit

Overvecht. Een trainer verklaart als volgt waarom hij denkt dat ouders uit Overvecht het lastig vinden om een vrijwilligerstaak op te pakken:

'Ik denk dat als we het actief vragen dat best wat ouders uit Overvecht zouden willen, maar ook heel veel nee's zullen krijgen. Ik denk dat mensen van buitenlandse afkomst dat ook wel spannend vinden euh.. vooral de oudere generaties niet in Nederland zijn geboren.' - (Respondent 3, trainer Hercules)

Deze trainer geeft later aan dat er echter niet actief gevraagd wordt aan Overvecht ouders of zij een vrijwilligerstaak willen bekleden. Hij ervaart dat hier mogelijkheden liggen, maar dat het voor Hercules geen prioriteit heeft, omdat zij al genoeg kader hebben om de vereniging draaiende te houden. Hij beschrijft het proces van nieuwe aanmeldingen voor vrijwilligerstaken als volgt:

'Wat je ziet is dat de Hollandse ouders meteen reageren en dan overal leiders, trainer of iets anders worden. Zij voeren daarmee ook wel de boventoon bij evenementen. Er gebeurt niet expliciet iets om buitenlandse ouders te betrekken, omdat je al kader hebt van Hollandse ouders. Dat is dan vaak ook wel voldoende.' - (Respondent 3, trainer Hercules)

De algehele wachtende houding van de Overvecht ouders wordt ook door andere leden ervaren. Een commissielid die tevens trainer is geeft aan dat hij ervaart dat ouders met een niet-westerse achtergrond liever gevraagd worden. Hij heeft dit zelf ervaren met een vader uit het team van zijn zoon:

'Ik was al coach en Hamid heeft vroeger op hoog niveau gevoetbald dus ik vroeg hem van wil je het niet samen doen. Hij was eerst een beetje afwachtend, maar daarna vond hij het volgens mij ook wel weer een eer. Het komt denk ik ook door ervaringen die zij ergens anders hebben gehad.' - (Respondent 7, scheidsrechter Hercules)

Op de vraag of dit commissielid deze ontwikkeling ook in de rest van de vereniging ziet antwoordt hij als volgt:

'Ja, dat zie je wel. Ik vroeg aan Hamid of hij volgend jaar ook weer trainer wou zijn. Onze zoons gaan naar andere teams namelijk. Toen zei hij dat hij dat niet zo gepast vond. Toen heb ik hem verteld dat hij dat gewoon moet doen, maar ik zie hem twifelen en volgens mij heeft hij tot nu toe nog geen aanstellen gemaakt om weer een coaching rol op te pakken.' - (Respondent 3, scheidsrechter Hercules)

Dit voorbeeld is een illustratie van een aantal verhalen die de respondenten delen. Uit onderzoek van Hooghe (2003) blijkt dat mensen meer betrokken raken bij een vereniging als zij een duidelijke rol hebben. Op de vraag of dit ook leidt tot uitsluiting op het moment dat ouders uit Overvecht zich niet inzetten voor de vereniging gaf de sportpedagoog die werkzaam is bij Hercules het volgende antwoord:

'Ik denk niet dat het per se leidt tot uitsluiting van een bepaalde groep, maar ik denk dat sommige ouders uit Overvecht wel graag willen. Euh.. de praktische dingen is voor ouders met een niet-westerse achtergrond soms lastig. Het rijden, organiseren, vlaggen en fluiten. Er zijn wel ouders die graag willen euhh., maar zij worden niet geholpen door de club.' - (Respondent 5, leider bij Hercules)

Ieder jaar nieuwe vrijwilligers

Bij PVC wordt er bij nieuwe rekruten meteen de vraag gesteld 'wat kan jij doen voor de vereniging?'. Dit heeft de vereniging een aantal jaren geleden ingesteld en dat werkt volgens de bestuursleden erg goed. Een bestuurslid zegt het volgende over deze 'vrijwilligersverplichting':

'We hebben een cultuur gecreëerd dat iedereen iets moet doen bij de vereniging. We hebben het zo ingesteld dat mensen die lid worden bij de club dat dan ook weten. Het is geen verplichting, maar we zeggen het wel. Het is de bedoeling dat je samen voor de club klaar staat en dat de club een soort thuishaven is voor leden.' (Respondent 8, bestuurslid PVC)

Een ander bestuurslid vertelt aan de onderzoeker hoe zij elk jaar kijken naar wie zich aanmelden, met hoeveel zij zich aanmelden en wat voor kader er aan vasthangt. Op die manier probeert PVC een vereniging te zijn waar 'voor en door de club' als rode draad door de vereniging loopt. Dit bestuurslid legt uit hoe dit afgelopen seizoen in zijn werk ging:

'Wij kregen 30 aanmeldingen waar wij 3 teams van kunnen maken, maar wij hadden geen kader in leiders, trainers of begeleiders voor deze teams. Wij hebben toen gezegd dat wij zouden beginnen met aanmelden, zodra de ouders op papier hadden aangegeven wie welke taak in welk team ging vervullen. Het voelt als een pressiemiddel, maar maakt ook meteen duidelijk wat voor club wij zijn.' (Respondent 8, bestuurslid PVC)

De onderzoeker zag tijdens verschillende observaties dat er bij PVC in alle geledingen sprake is van culturele verscheidenheid. Aan de respondenten is voorgelegd hoe PVC door de jaren heen hiervoor gezorgd heeft en of dit bewust zo is gegaan. Een bestuurslid reageerde hier als volgt op:

'Het is geen eis van ons, maar je zit in deze wijk dus je hebt al een natuurlijke schifting van verschillende culturen die op de club rondlopen. Je ziet wel bij sommige teams dat de yuppie vaders dan voor de groep komen te staan. Wij proberen daar dan wel in te bemiddelen dat er ook nog een Marokkaanse vader naast komt, zodat de afspiegeling weer in evenwicht is.' (Respondent 8, bestuurslid PVC)

Een trainer die meerdere teams traint ervaart dat de meeste mensen van Marokkaanse afkomst niet uit zichzelf naar voren stappen om leider of begeleider te zijn. Als zij gevraagd worden en je vertelt duidelijk wat erbij komt kijken als zij leider worden, dan vinden ze het een eer en doen ze het graag. Deze trainer die zelf van Nederlands-Marokkaanse afkomst is zegt hier het volgende over:

'Ze (mensen van Marokkaanse afkomst) zijn gewoon een beetje afwachtend, maar wel betrokken bij hun kind en komen altijd kijken. Als je dan een keer op hun afstapt en het gewoon vraagt dan zijn er zeker een aantal die wel willen. Vooral degene die vroeger zelf gevoetbald hebben.' (Respondent 10, trainer PVC)

De respondenten die de onderzoeker gesproken heeft bij PVC ervaren dat het persoonlijke contact heel belangrijk is bij het aansporen van mensen om betrokken te zijn bij de vereniging. De trainers en bestuursleden geven aan dat goed voorbeeld doet volgen en dat het motiveren van een ouder om trainer te worden kan zorgen voor een kettingreactie.

Persoonlijk contact verlaagt de drempel

Binnen Hercules hebben meerdere leden negatieve ervaringen met leden uit Overvecht die niet betrokken zijn bij de vereniging. Individuen creëren hun eigen werkelijkheid door ervaringen die ze hebben met andere groepen (Weick, 1995). De leden die negatieve ervaringen hebben gehad met leden uit Overvecht reageren op basis van die ervaringen binnen de voetbalvereniging. Zij melden zich aan om leider of trainer te worden en pakken dit op met andere Tuindorp ouders. De reactie van de Overvecht ouders is volgens een aantal respondenten afwachtend. De theorie van Weick (1995) verklaart dit door een eigen werkelijkheid die gecreëerd is door signalen en informatie die ouders uit Overvecht opvangen op de vereniging. Dit leidt volgens een commissielid tot reacties van ouders uit

Overvecht dat zij het niet gepast vinden om de leiding te pakken. Er is volgens een bestuurslid en een trainer ook geen beleid op het betrekken van meer leden uit Overvecht als kaderleden. De nieuwe kaderleden worden gevonden in het eigen sociale netwerk en de Tuindorp ouders zorgen daarmee voor voldoende kader. Dit soort processen zorgen volgens Liu (2008) tot meer inclusie of exclusie binnen een vereniging. Dit wordt volgens de sportpedagoog niet zo ervaren, maar hij beaamt wel dat er leden uit Overvecht zijn die best kaderlid zouden willen worden, maar niet zo goed weten hoe. Liu (2008) stelt dat dit ook een vorm is van exclusie, omdat het proces ervoor zorgt dat zij geen eerlijke kans krijgen om kaderlid te worden. Stokvis (2010) verklaart dit door het homogeniteitsstreven van verenigingen. De gevestigde leden willen in de outcome (verdeling van middelen) ervoor zorgen dat dit binnen 'de groep' blijft. Een bestuurslid bevestigt dit door te vertellen dat de vaste groep Tuindorp ouders die de meeste taken oppakken binnen Hercules niet allemaal even positief staan tegenover de leden uit Overvecht.

Bij PVC wordt er door bestuurs- en commissieleden juist vaak geëvalueerd hoe het proces verloopt. Processen die exclusie in de hand werken worden door kaderleden met bestuurlijke functies besproken en teruggekoppeld. Een bestuurslid geeft aan dat ze het bij PVC belangrijk vinden om een afspiegeling van het ledenbestand in alle geledingen te hebben. Dit zorgt voor de juiste balans en voor beter onderling begrip. Als de blanke autochtonen ouders zich aanmelden voor een functie als leider, trainer of begeleider dan is PVC daar heel blij mee, maar het moet wel in balans zijn. Het bestuurslid vertelt dat zij een aantal mensen op de vereniging hebben die daarover waken en persoonlijk contact zoeken met teams waar een slechte balans ontstaat. Huijnk (2016) zegt hierover dat verenigingen normaal gesproken op zoek gaan naar nieuwe vrijwilligers met een westerse achtergrond. Dit komt omdat ze verwachten dat die makkelijker bepaalde taken op kunnen pakken. Huijnk (2016) voegt hier echter aan toe dat dit sociale scheidingslijnen in de hand werkt. PVC probeert met persoonlijk contact de culturele drempels weg en te waken voor een goede culturele balans in kaderleden.

4.3.2 Het openbreken van de scheidingslijnen

In deze sub-paragraaf wordt dieper ingegaan op clubcultuur en in hoeverre alle leden verbinding voelen met die cultuur. Daarnaast wordt gekeken naar veranderingsoriëntatie van de voetbalverenigingen. Veranderingsoriëntatie betekent dat er gekeken wordt naar de bereidheid van verenigingen om bepaalde verankerde rituelen en processen te veranderen.

Leidt cultuurverandering tot meer saamhorigheid?

'Ik denk dat je bij Hercules clubcultuur en teamcultuur hebt. In de clubcultuur is Tuindorp dominant, maar dat hoeft in de teamcultuur niet zo te zijn. Wij proberen teams ook bij elkaar te houden, zodat ze kunnen bonden.' (Respondent 1, bestuurslid Hercules)

Een aantal respondenten beamen bovenstaande quote en zien een duidelijk verschil tussen de binding die leden met een team hebben en de binding die leden hebben met de vereniging. In een eerdere paragraaf gaf een trainer al aan dat er binnen teams wel sprake is van groepsvorming tussen de autochtonen leden en de leden met een niet-westerse achtergrond. Dit zag hij onder andere ook terugkomen bij uitjes, zoals bij het maken van groepen op de bowlingbaan. Deze trainer geeft later in het gesprek aan dat hij tevens ervaart dat Tuindorp en Voordorp ouders uit de teams die hij traint sneller gemotiveerd zijn om iets terug te doen voor de vereniging. De ouders uit Overvecht zijn volgens hem niet echt verbonden met de vereniging. Hij vertelt het volgende hierover:

O: Is er iets Hercules kan doen? Om die ouders meer te motiveren?'

R3: 'Het is gewoon erg lastig om die mensen te binden bij Hercules. Ik denk dat je ze pas kan motiveren als je de cultuur beter begrijpt. Daar is echt nog wel een lange weg te gaan.' (Respondent 3, trainer Hercules)

Een bestuurslid geeft aan dat het lastig is voor beide groepen om elkaar te vinden op de vereniging, omdat er een groot cultureel verschil wordt ervaren. Hij vertelt dat Hercules bezig is met een positief sportklimaat programma waar het onderwerp 'binding met de vereniging' voor alle leden in terugkomt. Hij vertelt zijn visie op dit plan, maar staat ook stil bij een knelpunt:

'Met het programma positief sportklimaat hoop ik te bewerkstelligen dat iedereen zich bij hercules fijn voelt en dat dit ook terug te zien is in de communicatie met elkaar. Ik denk dat dit voor sommige leden lastig gaat worden, want euh.. en dit wordt nooit expliciet gezegd, maar sommige leden willen terug naar een homogene vereniging.' - (Respondent 1, bestuurslid Hercules)

Een commissielid ziet dat ook terug in de activiteiten die bij Hercules plaatsvinden dat ze niet toegankelijk zijn voor iedereen. Hij zegt hier het volgende over:

R4: 'Kijk de bonte avond en de pubquiz met oud hollandse klassiekers is van de oude Herculanen. Dat is niet echt gemengd, maarja de vraag is ook of dat nodig is.'

O: 'Nee inderdaad, maar zijn er ook activiteiten die wat meer toegankelijk zijn voor leden van bijvoorbeeld Marokkaans of Turkse afkomst?'

R4: 'Nee, daar zouden we echt nog wel wat meer mee kunnen doen eigenlijk.. euh.. iets wat ook aansprekend is voor Marokkaanse leden.' - (Respondent 4, commissielid Hercules)

Als er naar de cultuur op Hercules wordt gekeken vanuit de definitie van Bolman & Deal (2017) 'De manier waarop we dingen hier doen' dan wordt die vooral gevormd op de manier waarop Tuindorp ouders dingen doen. Een oud-bestuurslid verwoordt zijn ervaringen over de clubcultuur als volgt:

'Kijk je kan er actief op inzetten om een Marokkaans bestuurslid te zoeken. Dat kan zorgen voor meer clubgevoel voor alle leden, omdat ze zich dan misschien meer vertegenwoordigd voelen. Wij hebben daar nooit actief op ingezet en het is ook best een verantwoordelijke taak bij zo'n grote vereniging.' - (Respondent 2, oud-bestuurslid Hercules)

Hier raken structuur en cultuur elkaar. Bolman & Deal (2017) vatten dit samen als de juiste mensen in de juiste structuur plaatsen. De respondenten geven aan dat de Tuindorp cultuur een reden kan zijn voor een gebrek aan diversiteit in de bestuurlijke geledingen van Hercules. Aan de andere kant geven sommige respondenten ook aan dat een cultuurverandering bij Hercules niet slecht zou zijn, omdat op die manier de leden uit Overvecht meer betrokken zouden kunnen raken bij de vereniging.

Binding voor iedereen is hard werken

'Tja het is eigenlijk een buurthuis. Dat is het altijd al geweest. Het is alleen de laatste jaren wat groter geworden.' - (Respondent 11, trainer PVC)

Deze trainer geeft aan dat PVC haar cultuur niet echt veranderd is. Hij zegt wel dat er veranderingen zijn geweest in de binding van leden:

'Vroeger werd alles gerund door een klein ploegje.. Dat kon toen nog euh.. Ja nu moet iedereen wel zijn steentje bijdragen.' - (Respondent 11, trainer PVC)

PVC voetbalt nu op 2,5 veld en heeft volgens een bestuurslid ongeveer 850 leden. Hij geeft aan dat wanneer zij een veld erbij zouden nemen, dit ook impact zou hebben op de cultuur. Hij ziet PVC als familieclub, maar ziet de grens van 1000 leden ook als een bedreiging voor de familiesfeer. Hij zegt hier volgende over:

'Als je groter groeit dan 1000 leden dan kan je niet meer spreken van een familieclub. Dat is bij ons nu al soms best lastig. Wij hebben nu mensen die de clubcultuur bewaken met alle culturen die wij in de club hebben is dat nu al een flinke uitdaging.'-(Respondent 8, bestuurslid PVC)

Een betrokken leider vertelt hoe zij proberen die familiecultuur te bewaken en wat daarvoor nodig is van alle geledingen binnen de vereniging:

'Wij hebben elk jaar gesprekken met nieuwe trainers en begeleiders over hoe wij de dingen doen bij PVC. Wij vertellen daarbij ook dat het sociale aspect heel belangrijk is en dat we daar mee beginnen bij de jeugd. Dat gaat bijvoorbeeld over dingen als 'ach jongens ga nou niet meteen naar huis, maar ga nog even mee naar de kantine of kom nog even bij dat andere team kijken.'-(Respondent 9, leider PVC)

Eerder in de paragraaf kwam naar voren dat PVC activiteiten organiseert die voor het gehele ledenbestand toegankelijk zijn. Zij barbecueën bijvoorbeeld een aantal keer per jaar binnen de teams, maar eten dan allemaal Halal, zodat iedereen mee kan doen. Een scheidsrechter van PVC geeft ook aan dat alles toegankelijk moet zijn voor alle verschillende soorten groepen. Hij kan zich herinneren dat er een aantal jaar geleden een team van Faya Lobi is overgekomen en dat zij niet goed konden meedraaien binnen PVC door een groot cultuurverschil tussen Faya Lobi en PVC. Hij beschrijft dit als volgt:

'Zij konden niet lekker mee in de vereniging en er waren een aantal incidenten op het veld, maar ook buiten het veld. Zij hadden weinig binding en wilde ook niks doen voor de vereniging. Uiteindelijk is er toen afscheid genomen van dat team, maar je zag wel heel duidelijk waar PVC voor staat en dat dit echt een verschil was met waar zij vandaan waren gekomen.'-(Respondent 12, scheidsrechter PVC)

Het team van Faya Lobi dat bij PVC is gaan voetballen is later dus weggegaan, omdat zij geen vrijwilligerstaken wilden oppakken en er geen match was met de clubcultuur van PVC. Daaruit blijkt volgens de scheidsrechter ook wel dat PVC voor een bepaald type mens is en hij vindt het goed dat het bestuur die cultuur bewaakt door mensen die niet actief willen meedraaien te mijden.

Cultuur bewaken voor het collectief, veranderen voor de 'nieuwkomers'

Cultuur wordt door Bolman & Deal beschreven als 'de manier waarop we dingen hier doen'. Beide voetbalverenigingen bewaken hun clubcultuur op een andere manier volgens de respondenten. Bij Hercules is er een gevestigde groep van autochtone Tuindorp ouders die de norm zet over de manier waarop dingen gedaan worden bij Hercules. Bij PVC is er een clubcultuur die in de breedte van de club gedragen wordt door etniciteit heen, maar die uitsluitend kan werken voor nieuwe rekruten met andere preferenties. Dit wordt door de respondenten van PVC ook zo verteld en de reden daarachter is dat ze het collectief, die een bepaalde cultuur gewend zijn, willen bewaken tegen nieuwe leden die de strijd aangaan met deze cultuur.

Hercules moet volgens de ervaringen van een aantal respondenten juist veranderen in haar clubcultuur, zodat de 'nieuwkomers' uit Overvecht ook daarbinnen kunnen socialiseren. De basiselementen van cultuur zijn volgens Bolman & Deal (2017) de symbolische vormen op een vereniging. Dit zijn de verhalen, rituelen en helden. Een respondent gaf aan dat er bij Hercules activiteiten werden georganiseerd, maar dat die niet toegankelijk waren voor mensen van niet-westerse achtergrond. Dit zou volgens de theorie van Bolman & Deal betekenen dat sommige leden uit Overvecht niet volwaardig lid zijn bij Hercules, omdat zij niet matchen met de unieke clubcultuur van Hercules die ontstaat door de symbolische vormen en de activiteiten die daaraan gekoppeld zijn.

De clubcultuur van PVC is volgens de respondenten een 'door de club, voor de club' cultuur, waarbinnen iedereen zijn steentje bijdraagt ongeacht culturele verschillen. Schein stelt dat cultuur een patroon is van gedeelde basisveronderstellingen die in de loop der tijd leiden tot vaste afspraken die gelden binnen een organisatie (Schein in (Bolman & Deal, 2017) PVC heeft haar cultuur door de jaren heen met veel socialisatie inspanning gecreëerd en de leden geven ook aan wat zij doen om te voorkomen dat die cultuur verdwijnt of in twijfel wordt getrokken door nieuwe groepen. Binnen PVC wordt de cultuur bewaakt door een aantal mensen die zorgen dat elk gedeelte van de vereniging toegankelijk is voor iedereen en dat iedereen zijn steentje bijdraagt. Een bestuurslid geeft echter aan dat het groter worden van de vereniging steeds meer druk legt op de cultuur van PVC en hij vreest dat als de club meer dan 1000 leden zou krijgen dat de huidige clubcultuur niet meer houdbaar zou zijn.

4.4 Voetbal als inclusieve sport

In deze paragraaf zal het Sportbeleid van de gemeente Utrecht besproken worden en de werking van voetbal als een integrerende sport voor de komende jaren. In sub-paragraaf 4.4.1 zal de relatie tussen de leden van de voetbalverenigingen met de gemeente Utrecht (GU) en SportUtrecht (SU) geanalyseerd worden. In sub-paragraaf 4.4.2 wordt een korte inleiding gemaakt op de conclusie & discussie aan de hand van de resultaten en de analyse.

Begrip verduidelijking:

1. SportUtrecht: een organisatie die werkt vanuit wijken en sportorganisatie om de sportende en bewegende Utrechter te ondersteunen
2. U-Pas: een pas die burgers van Utrecht die onder de armoedegrens leven kunnen aanvragen. Hier kunnen zij onder andere de contributie van een sportvereniging mee betalen.

4.4.1 Het lot van sterke verenigingen

In deze sub-paragraaf wordt de relatie van de GU en SU met de voetbalverenigingen besproken. De focus zal liggen op de ervaringen die leden hebben met de gemeente en SU en hoe zij denken dat dit de komende jaren zal zijn.

In Utrecht Noord vallen verenigingen om

Een bestuurslid vertelt dat Hercules samenwerkt met de GU en SU om een nabijgelegen vereniging Vechtzoom te helpen om een sterke vereniging worden. Het bestuurslid geeft aan dat de GU en SU daar zoveel mogelijk moeten ondersteunen, omdat er een groot belang voor de stad ligt. Hij vertelt als volgt waarom hij dit belangrijk vindt:

'Het zou gewoon heel goed zijn als Vechtzoom ook een sterke vereniging wordt. Dat jongeren uit Overvecht ook naar Vechtzoom kunnen gaan. Er zit natuurlijk ook een verschil in contributie en dat is ook belangrijk om rekening mee te houden.' (Respondent 1, bestuurslid Hercules)

De onderzoeker heeft hierna de vraag gesteld of dit dan ook zal leiden tot een uitstroom van leden uit Overvecht naar de vereniging Vechtzoom en of dat er dan voor zorgt dat je twee homogene verenigingen krijgt. Het bestuurslid reageerde hier als volgt op:

'Nee dat denk ik niet. Het is goed om multicultureel te zijn. Ik zeg daar wel bij dat het nu nog goed voor ons te managen is. Als er meer leden uit Overvecht komen dan kan dat lastiger worden dus daarom denk ik ook dat het goed is als de gemeente helpt bij Vechtzoom.' (Respondent 1, bestuurslid Hercules)

De relatie met de gemeente en SU blijft in het gesprek met dit bestuurslid onderbelicht. Het bestuurslid eindigt zijn verhaal wel met het volgende over de hulp die zij de komende jaren nodig zouden kunnen hebben:

'Kijk mocht het bij Vechtzoom niet lukken dan moeten we kijken of Hercules ervoor open zou kunnen staan. Dat is wel iets wat we samen met de gemeente Utrecht en SportUtrecht moeten doen.' - (Respondent 1, bestuurslid Hercules)

Een oud-bestuurslid gaat wat dieper in op de relatie die hij heeft ervaren met de GU en SU. Hij beschrijft wat hij in de 12 jaar als bestuurslid heeft ervaren over de situatie van voetbalverenigingen in Utrecht Noord:

'Ik heb nooit een gesprek gehad met iemand van de gemeente in de 12 jaar dat ik in het bestuur zat. Wel met de VSU en de KNVB, maar nooit met de gemeente. Dat ze vragen hoe kunnen we jullie helpen, want wij kregen in de tijd ook steeds meer heterogene leden. Ze waren alleen maar bezig met alle zwakkere verenigingen, want die vielen als bosjes in Noord. Voorderest kwamen ze alleen met gedoe.' - (Respondent 2, oud-bestuurslid Hercules) (VSU is de voorloper van Sportutrecht)

De onderzoeker was benieuwd wat dit oud-bestuurslid vond van de ontwikkelingen met Vechtzoom en hoe hij verwacht dat deze ontwikkelingen de komende jaren zullen gaan. Het huidige sportbeleid van inclusieve voetbalverenigingen werd door de onderzoeker voorgelegd en dit oud-bestuurslid zegt hier het volgende over:

'Wat ik moeilijk vind is dat het lijkt of sterke verenigingen de dupe zijn van zwakke verenigingen. Alle ondersteuning gaat naar de niet levensvatbare clubjes. Ik denk dat wij wel 300 allochtonen in de club hebben, maar de aandacht die je ervoor krijgt is 0.' - (Respondent 2, oud-bestuurslid Hercules)

Binnen Hercules hebben alleen bestuursleden en een oud-bestuurslid een idee wat de GU en SU wel of niet doen. De rest van de leden geeft aan dat zij daar niks van meekrijgen en ook niet in geïnteresseerd zijn.

Inclusief voor betrokken leden

Bij PVC hebben 25% van de leden een U-pas en betalen zij daarmee hun contributie. Dat geeft een bestuurslid aan. Zij hebben een klein fonds, waarmee ze spelers hun contributie voorschieten als de administratieve zaken van de gemeente te lang duren. Een bestuurslid vertelt als volgt hoe dit gaat:

'Wij schieten het geld dan gewoon even voor. Bij de overheid duren dingen gewoon lang en komt er veel administratief werk bij kijken. Dan gaan wij niet zeggen 'ja wacht maar even tot je U-pas er is'. Ik denk dat dat wel makkelijker zou kunnen. Misschien via de wijkcoach, maar wat ik zei ik begrijp dat het lastig is, omdat het allemaal individuele gevallen zijn..' - (Respondent 8, bestuurslid PVC)

Hetzelfde bestuurslid geeft aan dat hij goede contacten heeft bij de gemeente en dat hij regelmatig contact opneemt over een individueel lid of voor een bepaalde groep. Hij beschrijft als volgt hoe dat in zijn werk gaat:

'Het geeft toch een andere lading wanneer ik bel dan wanneer een individueel lid belt met een probleem. Ik heb ook de juiste contacten dus ik probeer op die manier op de barricade te gaan staan voor mijn leden. Wij worden ook wel serieus genomen als club met bijna 900 leden.' - (Respondent 8, bestuurslid PVC)

De onderzoeker legt in elk interview uit dat de GU inzet op inclusieve verenigingen waar iedereen welkom is. Daarnaast legt de onderzoeker uit wat SU doet en of de leden dat terugzien op de vereniging. Een scheidsrechter geeft aan dat hij niet goed op de hoogte is

van de contacten met GU en SU, maar dat hij denkt dat het wel heel belangrijk is dat ze er zijn. Hij vertelt het volgende over het incident met het team van Faya Lobi:

'Bij zo'n probleemteam als dat team van Faya Lobi dan is het denk ik voor de vereniging wel heel fijn dat SportUtrecht daar ook bij bemiddeld. Volgens mij heb ik die naam destijds toen wel horen vallen. Die expertise kan dan toch helpen bij de integratie van dit team in de vereniging.' (Respondent 12, scheidsrechter PVC)

Een hoofdtrainer die al lang betrokken is bij de vereniging heeft eenzelfde soort mening als een aantal leden Hercules over de GU. Hij beschrijft als volgt wat hij de laatste jaren ervaren heeft:

'Wat je ziet is dat die gemeente maar geld blijft pompen in clubs met een slecht karakter. Ik denk dan trek die plug er nou eens uit. Ik denk dat ze precies weten wie hun zaakjes een beetje op orde hebben, daar zouden ze wat meer naar moeten kijken.' (Respondent 9, leider PVC)

De onderzoeker is benieuwd wat dit betrokken lid van PVC vindt van het huidige sportbeleid dat er gevoerd wordt en wat hij daar zelf aan zou veranderen. Hij reageert hier als volgt op:

'Het zou in ieder geval leuk zijn als ze een aantal mensen hebben die ook echt weten waar ze over praten en niet alleen Louie. Met die U-pas dat doen ze goed, maar ze zouden meer moeten doen en ook sneller ingrijpen in plaats van clubs blijven steunen die gewoon moeten stoppen.' (Respondent 9, leider)

O: Dit onderzoek kan misschien een houvast geven voor die verenigingen om beter om te gaan met hun ledenbestand..

'Als heel Magreb naar ons toe zou willen komen dan zou ik daar wel voor gaan liggen. Een aantal spelers waar wij tegen hebben gespeeld... die zijn bij ons niet welkom. Dat zijn gewoon rotte appels' (Respondent 9, Leider)

De rest van de PVC leden gaven aan dat zij niet weten wat de GU of SU precies doet en dat ze daarom daar niks over kunnen vertellen. De onderzoeker had dit vooraf al verwacht en is daarom met leden die wel contact hebben met de GU of SU dieper ingegaan op bepaalde thema's.

Sterke verenigingen hebben ook hulp nodig

Bestuursleden van Hercules geven aan dat zij moeite hebben met het heterogener wordende ledenbestand en openstaan voor meer gesprekken met de GU en SU over de ontwikkelingen van voetbalverenigingen in Noord-Utrecht. Een aantal betrokken leden van PVC geven aan dat zij contact hebben met de gemeente, maar dat zij ervaren dat de GU weinig zicht heeft op wat er precies gebeurt bij PVC. De bestuursleden van Hercules geven tevens aan dat zij ondersteuning nodig hebben als zij meer 'heterogene' leden toelaten tot de vereniging. Een betrokken PVC hoofdtrainer geeft aan dat PVC niet open staat voor de 'rotte appels' die van andere verenigingen naar hun willen komen. Uit onderzoek van Meerschen (2015) blijkt dat sport steeds vaker als middel wordt gebruikt om de inclusie binnen de stad te vergroten. Dat is ook in Utrecht het geval waar het huidige sportbeleid dat gevoerd wordt is dat iedereen overal zou moeten kunnen sporten (Gemeente Utrecht, 2016). Een grote mate van verscheidenheid is daarmee een alledaagse realiteit voor mensen die uit Utrecht komen stelt het WRR-rapport (Jennissen, 2018).

Dit ervaren de bestuursleden van Hercules ook en zij zijn samen met GU en SU aan het kijken hoe in Utrecht Noord de komende jaren alle jeugd opgevangen kan worden bij de

voetbalverenigingen. Hercules geeft zelf aan dat zij de verhoudingen in hun ledenbestand op dit moment goed vinden en dat de culturele verschillen te managen zijn.

PVC heeft een ledenbestand dat zich door jaren heen gevormd heeft tot afspiegeling van de omringende gebieden. Een bestuurslid vindt het belangrijk dat iedereen die betrokken wil zijn bij PVC moet kunnen sporten, ondanks een U-pas die nog niet volledig is doorgekomen. Voor dat soort leden heeft PVC zelf een potje, maar zij geven ook aan dat dit anders geregeld zou kunnen worden binnen Utrecht. Dat zou voor de integrerende werking van een voetbalvereniging veel kunnen helpen. Daarnaast vindt een zeer betrokken hoofdtrainer dat de gemeente te veel focust op verenigingen die hun zaakjes niet op orde hebben. Hij vindt dat de verenigingen die dit wel hebben daar niet de dupe van moeten zijn, want zij hebben ook hard gewerkt om een cultuur te creëren waarbinnen iedereen zijn plek kan vinden.

4.5 Samenvatting van de resultaten en analyses

In deze paragraaf worden de thema's van de eerder gepresenteerde resultaten en analyses samengevat. De relatie tot de betekenis, die leden geven aan culturele verscheidenheid bij Utrechtse amateurvoetbalverenigingen wordt besproken en hoe dit zich verhoudt tot het sportbeleid van de gemeente Utrecht.

De eerste thema's die besproken worden zijn sociaaleconomische status en geografische ligging. De respondenten van beide verenigingen gaven aan hoe belangrijk de geografische ligging van de voetbalvereniging is voor de culturele verscheidenheid binnen het ledenbestand. Beide voetbalverenigingen grenzen aan verschillende wijken, die volgens de armoedemonitor Utrecht een groot verschil hebben in sociaaleconomische status (Gemeente Utrecht, 2017). Dit verschil is groter bij Hercules, dan bij PVC en leden van Hercules ervaren onderlinge irritaties tussen de leden uit Tuindorp en die uit Overvecht. Respondenten benoemen meermaals het gebrek aan sociaal kapitaal van de leden uit Overvecht ten opzichte van de dominante groep uit Tuindorp, als belangrijk verschil tussen beide groepen. De leden van PVC zijn minder bezig met de verschillen in sociaaleconomische status of met culturele verscheidenheid. Dit komt door de leden, doordat zij het dagelijks meemaken in de wijken, waar zij wonen. Zij schrikken er daarom niet van, dat ze dit ook terugzien op de voetbalvereniging. De volgende thema's, die in de resultaten werden aangesneden zijn de sociale scheidingslijnen, die leden ervaren en de betrokkenheid van de leden. In deze paragrafen (4.2 en 4.3) waren er duidelijke verschillen tussen beide verenigingen te zien op het gebied van uitsluiting en sociale scheidingslijnen. Hieronder zal schematisch uitgelegd worden hoe beide verenigingen daarmee omgaan:

	Hercules	PVC
Vertegenwoordiging voor alle leden in bestuurs- en commissiefuncties	Leden uit Overvecht willen niet in het bestuur of in een commissie. De werving wordt voornamelijk gedaan in de eigen kringen	De leden ervaren, dat er een goede vertegenwoordiging is van het ledenbestand in de bestuurs- en commissiefuncties
Organiseren van inclusieve activiteiten voor alle leden	Leden geven aan dat het voornamelijk 'Hollands' georiënteerd is	Leden geven aan, dat het inclusief is voor iedereen en dat er gecommuniceerd wordt hoe het zo toegankelijk mogelijk kan zijn
Bespreekbaar maken van vooroordelen en aannames	Hercules is er mee bezig, maar kan nog hulp gebruiken	De leden gaan met elkaar in dialoog over culturele verschillen en hebben door de jaren heen op die manier

Wie zet de 'lijnen' uit?

		een 'inclusieve vereniging' gecreëerd
Clubcultuur	Leden uit Tuindorp bepalen de sociale norm	Cultuurbewakers houden de clubcultuur in de gaten, zodat het toegankelijk blijft voor iedereen
Keuzes, die leiden tot uitsluiting	Vriendenteams zorgen voor de uitsluiting van leden uit Overvecht Teamindelingen op basis van culturele verscheidenheid	Leden, die geen betrokkenheid tonen worden verzocht een andere vereniging te zoeken

Bovenstaand schema schetst het beeld, dat PVC een voetbalvereniging is, die toegankelijk is voor iedereen. De leden geven echter aan, dat betrokkenheid bij de vereniging een belangrijke rol speelt bij het verkrijgen van een lidmaatschap. Het kan daarom vanuit het sportbeleid van de gemeente Utrecht niet bestempeld worden als een 'inclusieve vereniging', die openstaat voor iedereen, ongeacht de sociale kenmerken van een persoon. Bij Hercules komt de groep, die voornamelijk Nederlands-Marokkaans is uit Overvecht en zijn bestuursleden en trainers actief aan het sturen op het ledenbestand en de teamindelingen. De respondenten geven aan, ook die zelf uit Overvecht komen, dat ze met het huidige beleid een sterke vereniging kunnen behouden. Er wordt tevens ervaren door de leden, dat zij met hun huidige etnische heterogeniteit binnen het ledenbestand een goede afspiegeling zijn van de wijken, die Hercules omringen. Het sportbeleid van de gemeente Utrecht zou Hercules daarom ook niet bestempelen als een 'inclusieve vereniging', omdat zij actief sturen op een balans van het ledenbestand, die uitsluiting toelaat. Dit leidt op de vereniging tevens tot een dominante Tuindorp cultuur, waar het voor alle leden duidelijk is wie de 'lijnen' uit zetten.

5. Conclusie

De titel van dit onderzoek is *'Wie zet de lijnen uit'*. Een titel, die verwijst naar betrokken leden, die letterlijk de lijnen uitzetten op het voetbalveld, maar ook een titel die verwijst naar de sociale scheidingslijnen, die zorgen voor uitsluiting van groepen binnen een voetbalvereniging. Uit het resultaten- en analyse hoofdstuk is duidelijk geworden, dat voetbalverenigingen niet expliciet benoemen, dat zij mensen uitsluiten, maar dat dit in de praktijk wel gebeurt. Dit heeft te maken met meerdere factoren, die besproken zullen worden in de onderstaande beantwoording van de deelvragen en centrale onderzoeksvraag van dit onderzoek. Tot slot zullen er tevens aanbevelingen gedaan worden gericht aan de gemeente Utrecht, SportUtrecht en de besturen van voetbalverenigingen.

Deelvraag 1:

Welke betekenis geven leden van Utrechtse voetbalverenigingen aan culturele verscheidenheid en in hoeverre zijn hier sociale scheidingslijnen te herkennen?

Beide verenigingen ervaren, dat leden en ouders hun oordeel over andere etnische groepen vaak al gemaakt hebben, voordat ze elkaar tegenkomen op de vereniging. Mensen maken sociale schema's in hun hoofd over andere mensen en groepen op basis van de ervaringen, die zij met die groep hebben gehad (Henderikse, 2007). Bij Hercules worden deze eerste ervaringen volgens de respondenten gemaakt door de (sociale) media. Bij PVC is er in de omringende buurten meer culturele verscheidenheid, waardoor er volgens een aantal respondenten minder angst is om op de vereniging met elkaar te interacteren.

Mullin stelt, dat groepen altijd op zoek zijn naar zelfverbetering en dat leden van groepen zich op een bepaalde manier gedragen om onzekerheid weg te nemen (Mullin (1994) in: Hogg & Terry, 2014). Leden van Hercules, die uit de Utrechtse wijk Tuindorp komen behoren tot de autochtonen groep, die de sociale norm vertegenwoordigen binnen de vereniging. De betekenis, die deze dominante groep geeft aan culturele verscheidenheid is verschillend, maar er zijn leden, die Hercules het liefst zo homogeen (als in 'gelijkgestemd' aan hen) mogelijk zien. De respondenten van Hercules geven aan, dat mede daardoor sociale scheidingslijnen ontstaan. De Tuindorp ouders behoren tot de in-group en gedragen zich ook zo door de sociale ruimte in te nemen en de Overvecht ouders stellen zich daarbij wat afwachtend op. Een voorbeeld uit dit onderzoek is, dat Tuindorp ouders altijd de koffie halen, omdat ze denken dat Overvecht ouders, dat niet willen doen of niet kunnen betalen. Dat is een manier voor de Tuindorp ouders om onzekerheid binnen de sociale context weg te nemen en legt duidelijk de verschillende etnische gecategoriseerde groepen bloot. Deze vorm van zelf-categorisatie, die zich uit in het halen van een kopje koffie is een groter symbool voor het stellen van de in- en out group binnen de vereniging (Hogg & Terry, 2014). De afwachtende houding van de Overvecht ouders komt volgens een aantal geïnterviewden voort uit het niet volledig kunnen meedraaien binnen de voetbalvereniging. Zij behoren duidelijk tot de out-group en hebben geen volwaardig 'Hercules-lidmaatschap' door de dominante Tuindorp cultuur van de vereniging.

PVC is volgens de respondenten flink gegroeid sinds de eeuwwisseling, maar heeft dit op een gecontroleerde manier gedaan, zodat er geen sprake was van verregaande strijd tussen leden. De socialisatie inspanning kon op die manier gefocust worden op telkens kleine hoeveelheden nieuwe leden en dat heeft volgens de respondenten geleid tot een cultureel verscheiden voetbalvereniging met betrokken leden. De theorie van Stokvis (2010) stelt, dat sportverenigingen een homogeniteitsstreven hebben. Dit wordt bij PVC ook zo ervaren door de respondenten, maar niet op basis van culturele verscheidenheid. De respondenten geven aan dat PVC kijkt naar hoe betrokken leden zijn bij de vereniging en dat op basis daarvan gekeken wordt, wie er geschikt is. Een aantal Nederlanders van Marokkaanse afkomst geven echter wel aan, dat zij voelen dat ze zich eerst moeten bewijzen aan autochtonen,

voordat zij volledig 'vertrouwd' worden. Dit trekken de Nederlanders van Marokkaanse afkomst van zowel PVC als Hercules breder naar de gehele samenleving, maar ervaren zij ook binnen de sociale context van de voetbalvereniging.

Deelvraag 2:

Welke mogelijkheden en beperkingen zien de Utrechtse voetbalverenigingen om uitsluiting op basis van culturele verscheidenheid te voorkomen?

Bij PVC evalueren de bestuurs- en commissieleden regelmatig welke processen zouden kunnen zorgen voor uitsluiting en hoe zij die uitsluiting tegen kunnen gaan. Dit is volgens respondenten uit alle geledingen belangrijk, omdat er op die manier bewustwording wordt gecreëerd en er ruimte is om met elkaar in gesprek te gaan over bijvoorbeeld culturele verschillen. PVC streeft naar een 'voor de club, door de club' cultuur, waarin iedereen betrokken is en een volwaardig PVC lid is. Deze werkwijze van het bestuur zorgt ervoor, dat iedereen een 'PVC-lidmaatschap' heeft en daarmee volgens de sociale identiteitstheorie binnen dezelfde categorie valt, ondanks andere 'lidmaatschappen' (Hogg & Terry, 2014). De respondenten van PVC vinden dat 'lidmaatschap' de beste manier om uitsluiting te voorkomen. De beperking is echter, dat het ook mensen uitsluit, omdat zij alleen willen voetballen en voor de rest niet betrokken willen zijn bij de voetbalvereniging. Dit botst met de clubcultuur van PVC en de respondenten geven aan, dat die groepen of individuen vaak ook weer de vereniging verlaten.

Hercules heeft een dominante Tuindorp cultuur, waarbinnen het lastig is voor leden en ouders uit Overvecht om te socialiseren en 'echt' deel uit te maken van de groep. Daarbij komt kijken, dat er een groep is binnen Hercules, die graag terug zou willen naar een elite vereniging, waar geen leden uit Overvecht voetballen. Dit homogeniteitsstreven is volgens Stokvis (2010) niet vreemd, maar zorgt wel voor veel beperkingen bij het voorkomen van uitsluiting van Overvecht leden, die voor een groot deel Nederlands-Marokkaans zijn. Het streven naar zelfverbetering van een groep is vanuit de sociale identiteitstheorie gezien een gevolg van sociale categorisatie. Dit is ook te zien in de verdeling van functies binnen de vereniging. Respondenten geven aan, dat dit uiteindelijk toch vaak binnen de eigen sociale kringen geregeld wordt. Dit is volgens de sportpedagoog een onderliggende reden waarom de groep uit Overvecht zich niet gehoord en vertegenwoordigd voelt. Hij erkent echter ook, dat de leden uit Overvecht zich niet aanmelden en zich afwachtend opstellen. Een aantal leden van Hercules zien mogelijkheden in het afschaffen van vriendenteams om de inclusiviteit van de senioren te vergroten. Zij stellen echter wel, dat dit dan Utrecht breed gedragen moet worden door alle voetbalverenigingen.

Deelvraag 3:

Wat kenmerkt het Sportbeleid van de gemeente Utrecht bij Utrechtse voetbalverenigingen?

Het sportbeleid van de gemeente Utrecht kenmerkt zich door het streven naar inclusieve verenigingen, die openstaan voor elke Utrechter, ongeacht de sociale kenmerken van dat individu. In de praktijk ervaren beide voetbalverenigingen, dat zij moeite hebben met het managen van heterogener wordende ledenbestanden. Daarnaast blijkt, dat de overheid steeds vaker naar sportverenigingen kijkt, als plek waar meer inclusie kan ontstaan tussen verschillende etnische groepen (Meerschen, 2015). Beide verenigingen geven aan, dat zij vinden dat ze goed bezig zijn op het gebied van inclusiviteit voor iedereen, maar dat zij nooit eerder gesprekken hebben gehad met de gemeente Utrecht over dit onderwerp. Zij vinden, dat de gemeente de focus teveel legt op zwakke verenigingen, die eigenlijk in hun ogen niet meer levensvatbaar zijn. Dit blijkt ook uit de sportnota 2017-2020 van de gemeente Utrecht (Gemeente Utrecht, 2017). Als de GU & SU zich meer zou focussen op de sterke verenigingen, die hun zaken voor elkaar hebben, dan zouden er volgens de respondenten ook meer mogelijkheden zijn om zo'n 'inclusieve vereniging' te worden.

Centrale onderzoeksvraag:

Welke betekenis kennen leden van Utrechtse voetbalverenigingen toe aan culturele verscheidenheid en hoe verhoudt deze zich tot het sportbeleid van de gemeente Utrecht?

De betekenissen van Hercules en PVC

Uit dit onderzoek blijkt, dat leden van Utrechtse voetbalverenigingen ervaren, dat culturele verscheidenheid op de voetbalvereniging kan zorgen voor uitsluiting en onderlinge strijd. De omgevingsfactoren zijn daarbij belangrijk om in acht te nemen. Beide voetbalverenigingen ervaren namelijk, dat leden vaak hun oordeel al klaar hebben over mensen met een andere etniciteit, dan zijzelf. In dit onderzoek is gebruik gemaakt van de zelf-categorisatie theorie en is er gekeken naar de relatie tussen hoe mensen zichzelf categoriseren en hoe mensen zich categoriseren ten opzichte van een groep (Hogg & Terry, 2014).

Bij Hercules zie je een duidelijke scheiding tussen de leden uit Tuindorp en de leden uit Overvecht. Er wordt door de respondenten van Hercules ervaren, dat dit twee gecategoriseerde groepen zijn binnen de vereniging, waar de autochtone Tuindorp ouders de dominante cultuur zijn. Deze dominante 'Tuindorp cultuur' zorgt voor een bepaalde manier van doen op de voetbalvereniging en een prototype Tuindorp lid, dat als de norm wordt gezien. Sommige leden uit Overvecht ervaren deze norm ook en schikken zich naar een positie, waarin zij niet op de voorgrond staan. Dit kan vanuit de theorie van Tajfel en Turner (1979) verklaard worden als sociale identiteiten, die binnen de sociale context zich niet tot volwaardig lid van de groep vinden behoren. De leden en ouders uit Overvecht vinden het niet gepast om bijvoorbeeld bestuurslid of hoofdtrainers te worden, omdat zij vanuit de sociale categorisatie niet behoren tot de groep, die dit bij Hercules normaal gesproken doet.

De respondenten van PVC geven aan, dat culturele verscheidenheid voor hen en voor de meeste leden iets is, wat ze dagelijks meemaken in de buurt, waar zij wonen. Zij hebben daar geen angst voor en gaan met elkaar in gesprek over de onderlinge culturele verschillen en proberen in alle geledingen een afspiegeling te zijn van het ledenbestand. Zij ervaren dat er op die manier ruimte is voor iedereen om te participeren in activiteiten, vrijwilligerstaken en een derde helft. Om dit te realiseren sturen de bestuursleden aan op een 'PVC-lidmaatschap' voor iedereen en proberen op die manier verregaande groepsvorming op de vereniging tegen te gaan. De sociale identiteitstheorie stelt dat **categorisatie** en **zelfverbetering** in beginsel leiden tot een in-group en een out-group (Hogg & Terry, 2014). De bestuursleden van PVC proberen leden actief te betrekken bij de vereniging, zodat zij gecategoriseerd worden als individuen met een 'PVC-lidmaatschap' en zij hopen dat dit leidt tot minder onzekerheid onder bepaalde groepen. Om dit te bewerkstelligen heeft PVC een gecontroleerde groei doorgemaakt de laatste jaren, waarin zij goed in de gaten hielden dat iedereen voldoende gesocialiseerd kon worden en begreep wat het PVC-lidmaatschap inhield.

Sportbeleid gemeente Utrecht

De gemeente Utrecht streeft met haar sportbeleid naar inclusieve verenigingen, waar iedereen zich moet kunnen aanmelden. Beide verenigingen geven echter aan, dat zij goed controleren wie er bij de vereniging komt en rekening houden met hun huidige ledenbestand. De socialisatie inspanning zoals Stokvis (2010) die beschrijft, is voor beide verenigingen een belangrijk punt, waardoor zij niet te snel heterogener kunnen worden. De betekenis aan culturele verscheidenheid is echter heel verschillend voor beide verenigingen. Hercules heeft een ledenbestand, waar culturele verscheidenheid en het toelaten van meer culturele verscheidenheid op de vereniging een gevoelig issue is. PVC legt haar focus meer op betrokken leden en de respondenten geven aan dat zij streven naar een afspiegeling van de omringende buurten.

Beide verenigingen geven echter wel aan, dat ze openstaan voor meer culturele verscheidenheid, als zij daar hulp bij krijgen van de gemeente Utrecht en SportUtrecht. Er wordt echter door beide verenigingen ervaren, dat de GU & SU hun focus voornamelijk hebben op zwakke verenigingen. Het sportbeleid van inclusieve verenigingen wordt daarom niet verder besproken met de bestuursleden van beide verenigingen en beide besturen geven aan, dat zij hier in de toekomst graag vaker over in gesprek zouden willen.

6. Discussie en aanbevelingen

In de discussie wordt beschreven welke vragen de belangrijkste conclusies oproepen. Vervolgens zal er stilgestaan worden bij de beperkingen van dit onderzoek en tot slot worden er aanbevelingen gedaan op basis van de resultaten van dit onderzoek.

6.1 Vragen bij de belangrijkste conclusies

In dit onderzoek is onderzocht welke betekenis leden van Utrechtse voetbalverenigingen geven aan culturele verscheidenheid en hoe deze betekenissen zich verhouden tot het gevoerde sportbeleid van de gemeente Utrecht. De voetbalverenigingen PVC en Hercules stonden centraal in dit kwalitatieve onderzoek. Beide verenigingen ervaren, dat culturele verscheidenheid druk legt op het ledenbestand en de verschillende sociale groepen binnen de vereniging.

Het onderzoek van Stokvis (2010) naar socialisatie inspanning laat zien, dat nieuwkomers die als 'gelijkgestemd' worden gezien, op basis van sociale kenmerken, makkelijker socialiseren, dan nieuwkomers die niet als 'gelijkgestemden' worden gezien. In dit onderzoek wordt dat ook ervaren door beide voetbalverenigingen, maar ze gaan allebei anders om met het socialisatie proces en de heterogeniteit van het ledenbestand. Hercules behoudt door selectief aannamebeleid een dominante Tuindorp groep binnen de voetbalvereniging, waardoor er weinig socialisatie inspanning nodig is, maar een kleine etnische minderheidsgroep niet volwaardig kan meedraaien. PVC eist betrokkenheid van leden en groeit gecontroleerd, zodat iedereen gesocialiseerd kan worden en de druk op het ledenbestand en de cultuur niet te groot wordt. Dit onderzoek laat daarmee zien, dat het streven naar volledig inclusieve voetbalverenigingen van de gemeente Utrecht niet haalbaar is. PVC laat echter wel zien, dat het haalbaar is om met gecontroleerde groei te groeien naar een cultureel verscheiden voetbalvereniging. Het zou op basis van dit onderzoek interessant zijn om vervolgonderzoek te doen naar hoe de gemeente Utrecht en SportUtrecht hun sportbeleid voor 2020-2024 moeten inrichten en welke middelen de Utrechtse voetbalverenigingen kunnen helpen om 'inclusievere verenigingen' te worden.

Dit onderzoek laat tevens zien, dat een volwaardig 'lidmaatschap' van een voetbalvereniging belangrijk is bij het behoren tot een groep. Hogg & Terry (2014) stellen dat sociale categorisatie op basis van onzekerheid zorgt voor uitsluiting van bepaalde groepen. Een volwaardig 'lidmaatschap' voor iedereen kan daarmee zorgen voor minder uitsluiting van bepaalde groepen. Dit borduurt voort op het onderzoek van Van Haaften (2019) over het uitsluiten van etnische minderheidsgroepen bij voetbalverenigingen. In dit onderzoek ervaren de respondenten van Hercules, dat er meerdere sociale scheidingslijnen zijn, die ervoor zorgen dat de etnische minderheidsgroep uit Overvecht niet volledig kan participeren. De Hollandse activiteiten, die georganiseerd worden, de homogene vriendenteams en de selectieve teamindelingen zijn daar een aantal voorbeelden van. Aan de andere kant laat dit onderzoek ook zien, dat PVC een toegankelijke voetbalvereniging creëert door inclusieve activiteiten en het aanstellen van cultuurbewakers. Deze vereniging liggen wel op andere plekken in Utrecht en hebben een verschillend ledenbestand op basis van culturele verschillen. Dit roept de vraag op hoe belangrijk de historie en geografische ligging van de voetbalvereniging is bij de mate van toegankelijkheid voor iedereen.

6.2 Beperkingen onderzoek

Tijdens dit onderzoek zijn er een aantal beperkingen geweest, die invloed hebben gehad op de uitkomst van het onderzoek. De onderzoeker wilde in eerste instantie een combinatie maken van observaties en semigestructureerde interviews, maar was helaas pas net begonnen met een aantal observaties toen de COVID 19 pandemie Nederland bereikte. Dit heeft ervoor gezorgd, dat de onderzoeker zijn onderzoek heeft moeten aanpassen en tevens alleen digitaal contact kon maken met respondenten. Het heeft tevens direct invloed gehad op de onderzoeker door ziekte, mate van bewegingsvrijheid en contact met andere studenten.

De onderzoeker is werkzaam bij SportUtrecht en kan daarom niet bestempeld worden als volledig onafhankelijk. De onderzoeker kreeg regelmatig geluiden door over Hercules in vergaderingen, omdat SU betrokken is bij de het project omtrent Vechtzoom. Het beeld, dat de onderzoeker had over Hercules was, dat het een sterke vereniging was met veel leden en hoogopgeleide bestuurders. De onderzoeker was dus in kleine mate op de hoogte wat voor respondenten hij zou spreken bij Hercules en had geen beeld over PVC. De onderzoeker had voor dit onderzoek echter nog nooit een respondent ontmoet. De enige wetenschap, die de onderzoeker had toen hij de gesprekken inging met de respondenten was dat zij lid waren van een sterke voetbalvereniging. Hij is daarom van mening dat het de resultaten niet noemenswaardig beïnvloed heeft.

6.3 Aanbevelingen

De aanbevelingen, die hieronder gegeven worden zijn bedoeld voor de gemeente Utrecht en SportUtrecht. Bij de gemeente zijn deze aanbevelingen specifiek voor beleidsambtenaren, die zich bezighouden met sportverenigingen en/of discriminatie in Utrecht. Bij SportUtrecht zijn ze bedoeld voor het voetbalnetwerk, waar PVC en Hercules ook deel van uitmaken. Er worden eerst aanbevelingen gegeven op basis van dit onderzoek en tot slot sluit de onderzoeker af met een advies voor de gemeente Utrecht en SportUtrecht over het creëren van inclusieve verenigingen.

6.3.1. Beweegredenen van etnische minderheidsgroepen om te clubhoppen

Voetbalverenigingen moeten in kaart brengen wat de beweegredenen zijn van etnische minderheidsgroepen om van club naar club te hoppen. Door hier grootschalig onderzoek naar te doen op meerdere voetbalverenigingen, die hier mee te maken hebben kan er een oorzaak gevonden worden. Binnen dit onderzoek was hier vooral bij Hercules sprake van en gaven de respondenten zelf aan, dat het kwam door het ontstaan van vriendenteams en het gebrek aan vertegenwoordiging in bestuurs- en commissiefuncties.

6.3.2. Analyse van levensvatbaarheid voetbalverenigingen Utrecht

Beide verenigingen zijn van mening, dat er andere voetbalverenigingen in Utrecht zijn, die te veel ondersteund worden en dat daar een andere werkwijze voor nodig zal moeten zijn. Bestuursleden van Hercules gaven aan, dat ze bezig waren met een traject, waarin zij de voetbalvereniging Vechtzoom ondersteunen en elkaar van kennis voorzien. Een combinatie van een sterke vereniging met een vereniging, die ondersteuning nodig heeft. Bij PVC gaven leden ook aan, dat zij vinden, dat er over dit onderwerp een gesprek moet komen met de gemeente Utrecht & SportUtrecht.

6.3.3 Onderzoek naar de culturele verscheidenheidsbalans binnen verenigingen

Dit onderzoek laat zien, dat de gecontroleerde groei van PVC ervoor gezorgd heeft, dat zij effectief konden socialiseren met de nieuwe leden en op die manier de balans in de vereniging konden houden. Bij Hercules hanteren ze aannamebeleid om de percentages, zoals ze nu zijn gelijk te houden en is er nog veel onduidelijkheid en angst binnen de vereniging over de nieuwkomers uit Overvecht.

De onderzoeker adviseert daarom aan GU en SU, dat zij onderzoek gaan doen naar de culturele verscheidenheidsbalans binnen voetbalverenigingen. Het huidige sportbeleid, dat de gemeente Utrecht voert, is namelijk gericht op inclusieve voetbalverenigingen, waar iedereen zich zou moeten kunnen aanmelden ongeacht de sociale kenmerken van dat individu. Dit culturele verscheidenheidsbalans onderzoek moet per voetbalvereniging uitwijzen hoe zij omgaan met culturele verscheidenheid binnen een grote multiculturele stad, die steeds heterogener wordt. De factoren, die bijdragen aan een multiculturele vereniging, moeten binnen het voetbalnetwerk gedeeld worden door voorbeeld-verenigingen zoals PVC. De aanbeveling voor vervolgonderzoek naar de culturele verscheidenheidsbalans heeft ook een kanttekening, die in dit onderzoek al werd blootgelegd. Dit onderzoek laat namelijk zien, dat de geografische ligging en historie van een vereniging belangrijk zijn voor het openstaan voor nieuwkomers met andere culturele preferenties. De onderzoeker adviseert de gemeente Utrecht en SportUtrecht daarom om met de besturen van de verenigingen, die zoals Hercules een dominante cultuur hebben, in gesprek te gaan. Om echte inclusieve verenigingen in Utrecht te creëren zullen deze culturen, namelijk doorbroken moeten worden.

Het rekruteren van nieuwe leden zou niets te maken moeten hebben met een lage of hoge SES, de buurt waar je vandaan komt of de huidskleur, die je hebt. Een nieuwe rekrut moet 'gelijkgestemd' zijn in het beste voor hebben met de vereniging en betrokken zijn bij de activiteiten, die ondernomen worden. Als voetbalverenigingen zich daarop instellen en het voor iedereen toegankelijk maken om in alle geledingen en bij alle activiteiten mee te doen, dan pas kunnen inclusieve verenigingen gerealiseerd worden.

7. Literatuurlijst

- Baarda, B. (2012). *Basisboek kwalitatief onderzoek*. Groningen: Noordhoff uitgevers B.V.
- Beer, J. van & Kamper, P., & van der Gaag, N. (2018). *Grote steden groeien sneller dan de rest van Nederland*. Demos: bulletin over bevolking en samenleving, 34(2), 1-4.
- Belle, E., Boonen, E., & De Witte, H. (2014). *De sociale identiteit van werklozen: gevolgen voor het welzijn*. Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken, 30(2), 175-194.
- Boeije, H. R. (2005). *Analyseren in kwalitatief onderzoek: denken en doen*. Boom Koninklijke Uitgevers.
- Bolman, L. G., & Deal, T. E. (2017). *Reframing organizations: Artistry, choice, and leadership*. John Wiley & Sons.
- Bolt, G. S., & van Liempt, I. C. (2018). *Stedelijke diversiteit en beleid: Hoe gaan nationale en lokale overheden om met de groeiende diversiteit in steden?*
- Bottenburg, M. (2007). *Om de sport verenigd: instituties in de sportwereld*.
- Bryman, A. (2015). *Social Research Methods. 5th Edition*. Oxford University Press.
- Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).
- Bryman, A. (2016). *Social Research Methods. 5th ed*. Oxford University Press.
- Doorn, J. A. A., & Lammers, C. J. (1984). *Moderne sociologie. Een systematische inleiding*. Utrecht-Antwerpen: Uitgeverij Het Spectrum.
- Elias, N., & Dunning, E. (1966). *Dynamics of group sports with special reference to football*. The British Journal of Sociology, 17(4), 388-402.
- Geel, M. V. (2013). *De Relatie Tussen Gebruik Social Media en Etnische Identiteitsontwikkeling* (Master's thesis).
- Gemeente Utrecht (2016). *Wel verschillend, niet apart*. Utrechtse antidiscriminatie agenda 2016-2020. Geraadpleegd via <https://www.utrecht.nl/fileadmin/uploads/documenten/zorg-en-onderwijs/samenleven-welzijn/2016-07-Utrechtse-antidiscriminatie-agenda-2016-2020.pdf> op 20 december 2019.
- Gemeente Utrecht (2017). *Armoedemonitor 2017*. Geraadpleegd via <https://www.utrecht.nl/fileadmin/uploads/documenten/zz-zorgprofessionals/2017-12-Armoedemonitor-2017.pdf> op 14 januari 2020.
- Gemeente Utrecht (2017). *Sportnota 2017 tot 2020*. Geraadpleegd via <https://omgevingsvisie.utrecht.nl/fileadmin/uploads/documenten/zz-omgevingsvisie/thematisch-beleid/sport/2016-08-Sportnota-Utrecht-sportief-en-gezond.pdf> op 20 december 2019.
- Gemeente Utrecht (2019). *Bevolkingsprognose Utrecht 2019*. Geraadpleegd via <https://www.utrecht.nl/fileadmin/uploads/documenten/bestuur-en-organisatie/publicaties/onderzoek-en-cijfers/bevolkingsprognose/Bevolkingsprognose-2019.pdf> op 14 januari 2020

Gemeente Utrecht (2020) *Samenstelling naar groepen*. Geraadpleegd via (<https://www.utrecht-monitor.nl/bevolking-bestuur/bevolking/samenstelling-naar-groepen>) op 12 mei 2020

Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1994). *Competing paradigms in qualitative research*. In N. K. Denzin, & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (pp. 105-117). London: Sage.

Haaften, A. F. (2019). *Do birds of a feather play football together? A study on ethnic segregation in Dutch amateur football*. *European Journal for Sport and Society*, 1-18.

Henderikse, W., van Doorne-Huiskes, A., Schippers, J., Beumer, M., Companjen, J., & Swierts, K. (2007). *Diversiteit geïnventariseerd. Een onderzoek naar nieuwe bevindingen op het gebied van diversiteitsbeleid*. Utrecht: van Doorne-Huiskes en partners.

Heutink, H., van Diemen, D., Elzenga, M., & Kooiker, S. (2010). *Wat hebben mensen met een lage en hoge (re) SES zelf te zeggen over gezond leven?*. TSG, 88(1), 10-12.

Hogg, M. A., & Terry, D. I. (2014). *Social identity and self-categorization processes in organizational contexts*. *Academy of management review*, 25(1), 121-140.

Homan, A. C., & Vries, G. D. (2008). *Diversiteit en leiderschap: Een overzicht van theorie en onderzoek*.

Hooghe, M. (2003). *Sociaal Kapitaal in Vlaanderen: verenigingen en democratische politieke cultuur*. Amsterdam University Press.

Huijnk, W. (2016). *Ontwikkelingen in de integratie. Integratie in zicht?* Den Haag: Boom Lemma uitgevers.

Jennissen, R., Engbersen, G., Bokhorst, M., & Bovens, M. A. P. (2018). *De nieuwe verscheidenheid: De toegenomen diversiteit naar herkomst in Nederland* (No. 38). Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR).

Kunst, A., Dalstra, J. A., Bos, V., Mackenbach, J. P., Otten, F. W. J., & Geurts, J. J. M. (2005). *Ontwikkeling en toepassing van indicatoren van sociaal-economische status binnen het Gezondheidsstatistisch Bestand*. Centraal Bureau voor de Statistiek.

Liu, Y.-D. (2008) *Sport and social inclusion: Evidence from the Performance of Public Leisure Facilities*. Springer Science+Business Media B.V. 2008, pp. 326-337.

McLeod, S. A. (2019). *Social identity theory*. Geraadpleegd via (<https://www.simplypsychology.org/social-identity-theory.html>) op 14 mei 2020

Pernis, K. W. H. (2018). *Diversiteit binnen de hockeyclub: een heterogene hockeyclub in een heterogene buurt* (Master's thesis).

Putnam, R. D. (2007). *E pluribus unum: Diversity and community in the twenty-first century the 2006 Johan Skytte Prize Lecture*. *Scandinavian political studies*, 30(2), 137-174.

Putnam, R. D., & Feldstein, L. (2009). *Better together: Restoring the American community*. Simon and Schuster.

- Ouwerkerk, J. W., de Gilder, D., & de Vries, N. K. (1996). *Sociale compensatie als collectieve identiteits-managementstrategie*. In *Fundamentele Sociale Psychologie, deel 10* (pp. 245-252). Tilburg University Press.
- Sahar, N. (2006) *Van kwetsbaar naar weerbaar in het ervaren van discriminatie en uitsluiting: Wat is weerbaarheid en hoe worden jongeren met een migratieachtergrond weerbaar*. Kennisplatform Integratie & Samenleving
- Ramsahai, S. (2008). *Thuiswedstrijd in een vreemd land: Een sociaalwetenschappelijke analyse van voetbal in eigen kring*. Utrecht University.
- Schouppe, L., De Visscher K., & Van de Walle, I. (2014). *Verbinding in de vrije tijd. Netwerken tussen jeugdwerk en gezinnen in armoede*. Brussel: Agentschap Sociaal-Cultureel Werk voor Jeugd en Volwassen.
- Slobbe, M. van (2019). *Onder Ons: Een etnografische studie naar gevestigden-buitenstaanders relaties in een sportvereniging en het ingrijpen van de overheid daarop* (Doctoral dissertation, Uitgeverij Parthenon).
- Stokvis, R. (1989). *De sportwereld. Een sociologische inleiding*. Alphen a/d Rijn: Samsom.
- Stokvis, R. (2010). *De sportwereld: Een inleiding*. Nieuwegein: Arko Sports Media.
- Stuij, M., & Stokvis, R. (2011). *Habitusvorming: over de socialisatie van sportgedrag*. *Sociologie*, 7(3), 203-222.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. 1979. *An integrative theory of intergroup conflict*. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations*: 33-47. Monterey, CA: Brooks-Cole.
- Veenstra, J. R. (2014). *Signaleren en tegengaan van pesten: het KiVa antipestprogramma*. Eindrapportage Onderwijs Bewijs. Rijksuniversiteit Groningen.
- Veldboer, L., Boonstra, N., Krouwel, A., & Duyvendak, J. W. (2010). *De mixfactor van sport: eenheid en verdeeldheid op het veld*.
- Verkuyten, M. (2010). *Identiteit en diversiteit: de tegenstelling voorbij*. Amsterdam University Press.
- Verweel, P. et al. (2005). *Eigen etnische en gemengde multiculturele sportverenigingen: De ontwikkeling van sociaal kapitaal door allochtonen*. *Vrije tijd Studies*, jaargang 23, 2005, no. 4.
- Vettenburg, N. (1998). *Juvenile delinquency and the cultural characteristics of the family*. *International Journal of Adolescent Medicine and Health*, (10)3, 193-210.
- Vettenburg, N., & Walgrave, L. (2009). *Maatschappelijke kwetsbaarheid op school*. *Welwijs*, 20(3), 3-8.
- Weick, K. E. (1995). *Sensemaking in organizations* (Vol. 3). Sage.
- WRR, (2007). *Identificatie met Nederland*. Geraadpleegd via (<https://www.wrr.nl/publicaties/rapporten/2007/09/24/identificatie-met-nederland>) op 20 mei 2020

Yin, R.K., (2008). *Designing Case Studies*. In Maruster, L. & Gijsenberg, M.J. (eds.) *Qualitative Research Methods*. Groningen: University of Groningen. Chapter 14, pp. 359–400.

Zwieten, M., & Willems, D. (2004). *Waardering van kwalitatief onderzoek*. Huisarts en wetenschap, 47(13), 38-43.

Topiclijst

Identiteit van de vereniging

- Lidmaatschap
- Soort vereniging
- Verschillende rollen
- Cultuuromschrijving
- Homogeniteit vs heterogeniteit
- Gevestigden vs nieuwkomers
- Thuisvoelen op de vereniging

(Culturele) verschillen tussen leden

- Voorkeuren
- Derde helft
- Groepsvorming
- Benadering uit de vereniging
- Machtsbalans
- Veranderingsoriëntatie
- Rituelen en waarden

Een inclusieve vereniging

- Vertrek van leden
- Inzetten voor heterogeniteit
- Jeugd vs senioren
- Vriendenteams
- Voorkomen van clubhoppen

Relatie met de Gemeente Utrecht en SportUtrecht

- Rol gemeente Utrecht
- Rol SportUtrecht
- Huidig Sportbeleid
- Subsidiestromen
- Steun voor de vereniging

Codeboom

Hoofdcode	Subcode	Deel subcodes	Aantal
Betrokkenheid bij de vereniging	Vrijwilligerstaken	Culturele verschillen	209
		Machtsbalans	34
	Clubcultuur	Negatieve ervaringen	89
		Binding	142
		Veranderingsoriëntatie	93
		Rituelen en waarden	82
Sociale scheidingslijnen	Consumentengedrag		71
	Sociaal kapitaal	Aannames en vooroordelen	184
		Geografische ligging	83
		Geld besteding	90
	Culturele verschillen	Voorkeuren	106
		Benadering	99
		Groepsvorming	87
		Derde helft	97
	Clubstructuur	Trainersgilde & teamleiders	74
		Commissies & bestuur	61
		Afspraken en verantwoordelijkheid	89
		Indeling van teams	94
	Gevestigden leden & nieuwkomers	Hiërarchie	22
			57
Voetbal is een integrerende sport	Ledenbestand	Groei vereniging	64
		Vriendenteams	45
		Afspiegeling van de wijk	99
		Jeugd	107
		Senioren	103
		U-pas leden	42
		Uitsluiting	75
		Prestatie en recreatief	89
	Rol gemeente	Gemeente Utrecht	34
		SportUtrecht	23
	Maatschappelijke taak	Managen heterogeniteit	92
		Sterke vereniging	84
		Clubhoppen	63