

Inventarisatie diversiteit in sportbesturen 2010

in opdracht van NISB

**Agnes Elling
Marcia de Jong
Renskje de Wit
Raoul Notté
Fleur van Rens**

© *W.J.H. Mulier Instituut*
's-Hertogenbosch, juni 2011

*W.J.H. Mulier Instituut
Centrum voor sociaal-wetenschappelijk sportonderzoek*

*Postbus 188
5201 AD 's-Hertogenbosch*

*t 073-6126401
f 073-6126413
e info@mulierinstituut.nl
i www.mulierinstituut.nl*

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	5
2.	Methode	7
3.	Resultaten	9
3.1	Sociale diversiteit in nationale bondsbesturen	9
3.2	Sociale diversiteit in regionale bondsbesturen en sportraden	13
3.3	Sociale diversiteit op directieniveau	16
4.	Conclusie	17
	Referenties	19
	Bijlage 1 Informatiebrief	21
	Bijlage 2 Tabelbijlagen	22

1. Inleiding

In 2009 continueerde het Nederlands Instituut voor Sport en Bewegen (NISB) de beleidsaandacht voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen in landelijke sportbesturen, met het project 'Diversiteit in goed sportbestuur' (NISB, 2007).

Centraal onderdeel hierin is een traject waarbij zij in samenwerking met Grontmij (stedelijke ontwikkeling) een eerder ontwikkelde interventiemethodiek, gericht op bewustwording en verbetering van de sociale diversiteit in sportbesturen, inzet bij een aantal regionale sportbesturen. De aanpak is niet alleen specifiek gericht op het vergroten van (bewustwording ten aanzien) van genderdiversiteit, maar vooral op sociale diversiteit in bredere zin als aandachtsveld voor algemene kwaliteitsverbetering van goed sportbestuur. Daarbij wordt onder meer ingezet op het in kaart brengen van de bestuurscultuur en de individuele competenties en leerstijlen van de bestuurders (voor een evaluatie van dit traject, zie De Jong & Elling, 2011).

De effectiviteit van beleidsaandacht en interventies op het terrein van sociale diversiteit kan eigenlijk alleen goed bepaald worden op basis van inzicht in ontwikkelingen in de aanwezige sociale diversiteit in sportbesturen. Omdat (actuele) cijfers over de samenstelling van regionale en bondsbesturen naar gender, leeftijd en etniciteit ontbreken is het WJH Mulier Instituut gevraagd een inventarisatie te verzorgen van de sociale diversiteit van landelijke en regionale sportbesturen en directies.¹

Om het onderzoek af te bakenen en een vergelijking met eerdere inventarisaties mogelijk te maken is de focus gelegd op Olympische sportbonden. Naast het in kaart brengen van enkele sociale kenmerken van de huidige bestuurders en directie van sportbonden, pogen we met de studie tevens inzicht te krijgen in welke mate bondsbestuurders sociale diversiteit als beleidsthema beschouwen.

In deze rapportage doen we verslag van de uitkomsten van de volgende onderzoeksvraag:
Hoe sociaal divers (man/vrouw, leeftijd, etniciteit) zijn besturen en directies van Olympische sportbonden op landelijk en regionaal niveau en in hoeverre is sociale diversiteit een beleidsthema binnen deze besturen?

¹ Zie onder meer Claringbould (2008) voor eerdere inventarisaties van sekseverhoudingen in bondsbesturen en Van Kalmthout, de Jong en Lucassen (2009) voor de sociale samenstelling van verenigingsbesturen in 2008.

2. Methode

Het in kaart brengen van de sociale diversiteit van regionale en landelijke sportbesturen en directies is gebeurd door middel van deskresearch (bezoeken websites), telefonische interviews en via mailcontact in het najaar van 2010. Om de medewerking van sportbonden te vergroten werden ze eerst geïnformeerd over de doelstelling van het project, zie bijlage 1.

De medewerking van de verschillende organisaties was wisselend. Bij sommige sportbonden konden bondsmedewerkers vrij snel de gevraagde informatie zoals voor bonds- als regionale bestuurders aanleveren. Bij andere bonden moesten meerdere personen worden gebeld dan wel aangeschreven en soms moest ook meerdere malen contact worden gezocht. Vooral bij diverse regionale bestuurders werden meerdere reminders verstuurd en/of verschillende keren nagebeld, om de gewenste informatie te verkrijgen. In tabel 2.1 staat aangegeven hoeveel organisaties zijn benaderd voor de inventarisatie en of de gewenste gegevens uiteindelijk werden verkregen.

Tabel 2.1 Aantal benaderde organisaties en effectieve respons

	Aantal benaderd		Effectieve respons	
	n	n	n	%
Bestuur en directie Olympische sportbonden	31	30		97
Regionale besturen negen sportbonden ¹	75	66		88
Bestuur en directie provinciale sportraden	12	12		100
Totaal	118	108		92

¹ KNVB, KNLTB, KNGU, KNHB, KNHS, KNZB, NVB, KNKV, KNSB

Op landelijk niveau werd in 2010 de samenstelling van bondsbesturen en directie van 30 van de in totaal 31 Olympische sportbonden naar sekse, leeftijd en etniciteit in kaart gebracht.²

Voor de inventarisatie van de regiobesturen was de aanvankelijk opzet om deze te beperken tot de tien grootste sportbonden, die naar verwachting gemiddeld vijf regiobesturen zouden kennen. Niet alle landelijke sportbonden (bijv atletiekunie, golffederatie) bleken echter ook regionale afdelingsbesturen te hebben. Uiteindelijk is besloten om ook de regionale afdelingsbesturen van de korfbal- en schaatsbond mee te nemen in de inventarisatie, waarmee in totaal de regiobestuurlijke diversiteit van negen bonden in kaart is gebracht. Bovendien bleek het aantal regiobesturen gemiddeld groter dan verwacht; zo kent tennis vijftien districten en zwemmen veertien. Naast het aantal regio's verschilt ook de terminologie; zo wordt naast 'regio's' ook wel 'districten' of 'kringen' gebruikt.

Vooral het aanleveren van leeftijdsgegevens gebeurde niet altijd even nauwkeurig. Soms werden schattingen gegeven of ontbraken leeftijden. Bij grove schattingen werden gegevens niet meegenomen in de analyse, bij een ontbrekende leeftijd werd deze met de gemiddelde leeftijd aangevuld.

² Aanvullend zijn op basis van een eigen inventarisatie van *Sport & Zaken* gegevens verzameld over de man/vrouw verhoudingen in bijna alle bij NOC*NSF aangesloten sportbonden.

Naast een inventarisatie van de landelijke en regionale sportbestuurders, werd ook de samenstelling van bestuur en directie van de twaalf provinciale sportraden in kaart gebracht. In totaal werd in deze studie de sociale diversiteit binnen meer dan 100 sportbesturen en 42 directies onderzocht.

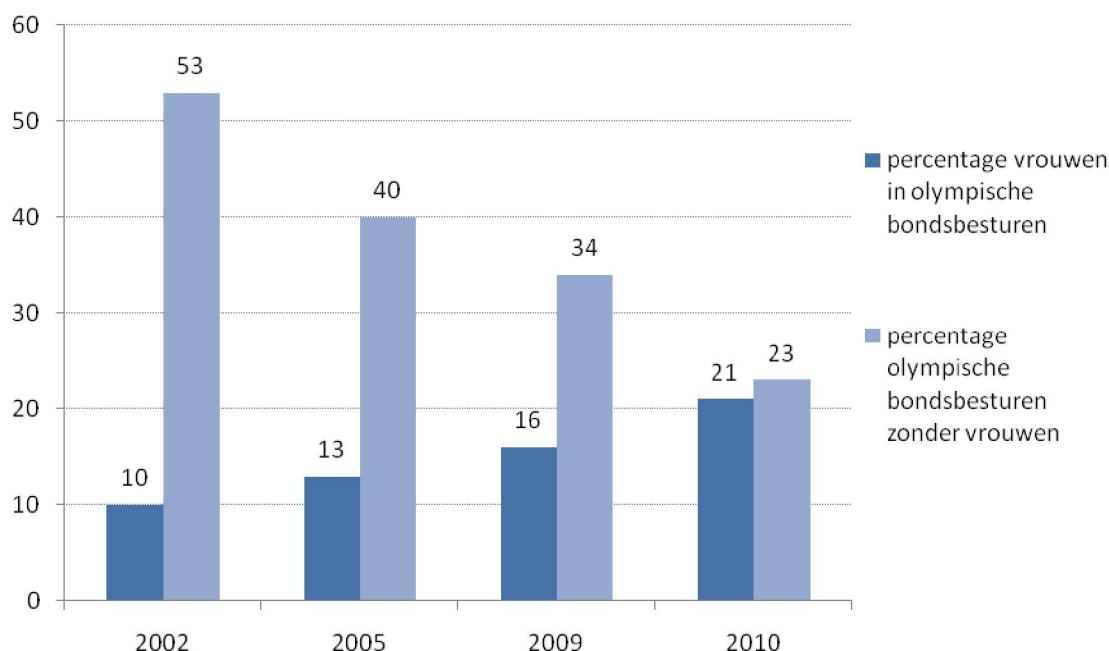
3. Resultaten

In dit hoofdstuk bespreken we de bevindingen van de inventarisatie van de sociale diversiteit van sportbesturen en directies. We gaan achtereenvolgens in op de bestuurs- en directiesamenstelling van landelijke sportbonden, provinciale sportraden en regiobesturen van sportbonden.

3.1 Sociale diversiteit in nationale bondsbesturen

In 2001 werd vanuit de commissie ‘Vrouw & Sport’ met vertegenwoordigers uit VWS, NOC*NSF, NISB en LNVS voor 2010 een streefcijfer van 25 procent vrouwen in besturen van landelijke sportbonden uitgesproken. Figuur 3.1 laat zien dat het percentage is blijven steken op 21 procent, maar de laatste jaren wel behoorlijk vooruitgang is geboekt in het vergroten van het aandeel vrouwen. Sinds 2002 heeft bijna een verdubbeling opgetreden van 10 naar 21 procent. Wellicht nog van meer importantie is het gegeven dat vrouwen ook in meer bonden actief zijn geworden. Waren vrouwen in 2002 nog in meer dan de helft van de Olympische sportbonden afwezig, in 2010 heeft minder dan een kwart geen vrouwen in het bondsbestuur.

Figuur 3.1 Ontwikkeling percentage vrouwen in Olympische bondsbesturen 2002-2010



In tabel 3.1 staat de man/vrouw verdeling in de bondsbesturen per (olympische) bond weergegeven, evenals de gemiddelde leeftijden. De etnische verdeling is niet weergegeven, maar alle besturen blijken volgens de opgegeven gegevens vrijwel volledig uit autochtone leden te bestaan. Bij twee bonden was er ook een bestuurder met een andere westerse achtergrond. De gemiddeld leeftijd van de olympische bondsbestuurders ligt op 53 jaar.

Tabel 3.1 Aandeel vrouwen en gemiddelde leeftijd in besturen nationale sportbonden, 2010

Sportbonden	totaal	aantal vrouwen	gemiddelde leeftijd
Atletiekunie	8	2	52
Nederlandse Badminton Bond	7	1	49
Koninklijke Nederlandse Baseball en Softball Bond	7	2	51
Nederlandse Basketball Bond	7	2	49
Bob- en Sleebond Nederland ¹	7	1	
Nederlandse Boks Bond	6	0	45
Nederlandse Handboog Bond	4	1	57
Nederlandse Curling Bond	6	2	48
Koninklijke Nederlandse Gymnastiek Unie	7	1	55
Nederlands Handbal Verbond	5	0	52
Koninklijke Nederlandse Hockey Bond	11	4	55
Nederlandse IJshockey Bond	3	0	51
Judo Bond Nederland	5	1	64
Nederlandse Kano Bond	5	1	47
Koninklijke Nederlandse Krachtsport en Fitness Federatie	7	2	53
Koninklijke Nederlandse Hippische Sportfederatie	7	3	53
Koninklijke Nederlandsche Roei Bond	8	4	54
Koninklijke Nederlandsche Schaatsenrijders Bond	5	1	58
Koninklijke Nederlandse Algemene Schermbond	5	2	47
Koninklijke Nederlandse Schutters Associatie	9	1	58
Nederlandse Ski Vereniging	8	2	45
Taekwondo Bond Nederland	5	1	42
Nederlandse Tafeltennis Bond	7	1	49
Koninklijke Nederlandse Lawn Tennis Bond	7	2	51
Nederlandse Triathlon Bond	6	1	55
Koninklijke Nederlandse Voetbal Bond	9	0	62
Nederlandse Volleybal Bond	5	0	62
Nederlandse Vijfkampbond	4	0	54
Koninklijke Nederlandsche Wielren Unie	5	0	47
Koninklijk Nederlands Watersport Verbond	9	1	61
Koninklijke Nederlandse Zwem Bond	8	3	48 ²
Totaal aantal	202	45	

Totaal percentage vrouwen in bondsbestuur**21%****Totaal gemiddelde leeftijd****53**

¹ In de periode van dataverzameling vond geen contact plaats met de Bob & sleebond Nederland, daarom zijn eerder bekende gegevens uit 2009 overgenomen wat betreft het aantal bestuursleden en de man/vrouwverhouding daarbinnen.

² Op basis van schatting opgave 40-55 jaar.

We zien een grote variatie in het totaal aantal bestuursleden, van drie (ijshockeybond) tot elf (hockeybond). De roeibond kent de meest gelijke (50/50) man/vrouwverdeling; geen enkel bestuur kent meer vrouwen dan mannen. De gelijke verdeling bij de roeibond is niet geheel toevallig, maar komt voort uit een beleidsuitgangspunt van de bond: *‘Het uitgangspunt van de KNRB is, dat het bestuur in beginsel een afspiegeling is van de leden. Wij hebben 28.000 leden, nagenoeg evenveel vrouwen als mannen.’* (vgl Claringbould, 2007).

Naast de roeibond zijn de hockey- en hippische sportbond de drie bonden met het hoogste aandeel vrouwen. De gymnastiekunie (1), het handbalverbond (0) en de volleybalbond (0) hebben als bonden met een hoog aandeel vrouwen weinig vrouwelijke bestuurders in hun bondsbesturen. De handbalbond geeft wel aan dat ze vergeefs geprobeerd hebben meer vrouwelijke bestuurders te betrekken: *‘Er is bij het zoeken van een nieuw bestuur actief beleid op gevoerd. Dit is echter helaas niet gelukt. De man-vrouw verhouding is 30-70, de vrouwen zijn dus duidelijk in de meerderheid. Ze willen ook graag deze vertegenwoordigd hebben in het bestuur, maar er was geen animo voor.’*

De opmerking dat er ‘geen animo’ is kan enerzijds betrekking hebben op een daadwerkelijk geringer ambitieniveau van vrouwen voor hogere bestuursfuncties, maar kan anderzijds ook als ‘makkelijk excuus’ worden gebruikt door bonden. Zittende (mannelijke) bestuursleden werven mogelijk ook niet altijd op dusdanige wijze dat geschikte vrouwelijke kandidaten op de juiste wijze benaderd worden.

Overige bondsbesturen zonder vrouwen zijn de meer traditionele ‘mannensporten’ (boksen, ijshockey, vijfkamp, voetbal, wielrennen), hoewel er meer vrouwelijke voetballers actief zijn dan in enige andere teamsport. In tabel b2.1 in de bijlage staan ook de bestuurlijke man/vrouw verhoudingen gegevens van een groot aantal niet-olympische sportbonden vermeld; deze zijn mede verzameld door Sport & Zaken. Het aandeel vrouwen bij de niet-olympische bonden waarvan de sociale genderdiversiteit bekend is, ligt op 17 procent. Naar verwachting ligt het aandeel over alle bonden nog iets lager.

Wat betreft leeftijd kennen de taekwondobond (42), de boksbond (45), de skibond (45), de kanobond (47), de schermbond (47) en de wielrenunie (47) relatief jonge besturen, terwijl de besturen van het watersportverbond (61), de voetbalbond (62), de volleybalbond (62) en de judobond (64) de oudste gemiddelde bestuursleeftijd kennen. Zeker bij een typische jeugdsport als judo is deze hoge leeftijd van de bondsbestuurders opvallend. De jongste bondsbestuurder is 30 jaar (taekwondo) de oudste 73 jaar (judo).

Wat betreft leeftijd voldoet eigenlijk geen enkele sportbond aan het in relatie tot geslacht of etniciteit benoemde afspiegelingscriterium, want vrijwel alle bonden kennen veel jeugd en/of studentleden, terwijl vrijwel alle bondsbestuurders boven de dertig jaar zijn. Wat vanzelfsprekend vooral verklaard kan worden door de vaak gestelde voorwaarden aan bondsbestuurders op het gebied van specifieke inhoudelijke expertises en bestuurlijke ervaring. Toch zien we wel verschillen in leeftijdsopbouw tussen bondsbesturen, die waarschijnlijk mede uitkomst zijn van (bewuste) beleidsmatige keuzes, zie tabel b2.2 in de bijlagen. In de meeste besturen zijn wel enkele dertigers en/of veertigers actief. De bovengenoemde besturen met een gemiddeld hoge leeftijd kennen geen enkele bestuurder onder de 50 jaar, maar dat geldt ook voor de handbalbond met alleen maar vijftigers. De schermbond heeft bijna alleen veertigers en het watersportverbond bijna alleen zestigers in z’n bestuur.

Ten aanzien van etniciteit is de sociale diversiteit zoals gezegd nog minimaal, wat bij de meeste takken van sport niettemin een ‘afspiegeling van de leden’ betreft. In geen enkel bondsbestuur hadden personen met een niet-westerse etnische achtergrond zitting, wel hadden enkele

bestuursleden een andere westerse etnische achtergrond. Vooral in sporten die populair zijn onder niet-westerse allochtonen (o.a. boksen, honkbal, voetbal), is de volledige afwezigheid van etnische diversiteit op bestuurlijk niveau enigszins opvallend, hoewel deze ook op in verenigingsbesturen nog minimaal is (vgl Kalmthout & Lucassen, 2009).

Sociale diversiteit als kwaliteitsbeleid?

Van de 30 ondervraagde bonden gaf iets meer dan de helft (57%) aan geen specifiek beleid te hebben met betrekking tot sociale diversiteit, zie tabel 3.2. *'Nee, hiervoor zijn geen criteria opgesteld. Er staat niets over op papier.'* Een andere bond stelt: *'Sociale diversiteit is niet expliciet genoemd als onderdeel van ons kwaliteitsbeleid.'*

Ongeveer een kwart gaf aan rekening te houden met meerdere factoren behorende tot sociale diversiteit (bijvoorbeeld: geslacht, leeftijd of etniciteit). *'We zijn altijd op zoek naar een gezonde balans in ons bestuur, in alle denkbare opzichten. Sociale diversiteit is er daar een van.'*

Het bondsbestuur van de KNVB – dat met 9 mannen van gemiddeld 62 jaar weinig divers is naar gender en leeftijd - heeft zich in haar *Actieplan Goed Sportbestuur* ook uitgesproken voor meer diversiteit: *'Het streven naar een evenwichtige samenstelling en een goede afspiegeling van verhoudingen binnen de bond wordt onderschreven. Dit moet vervolgens af te leiden zijn uit een verhouding wat betreft geslacht, leeftijd, expertise, etnische afkomst en andere kenmerken van het ledenbestand van onze organisatie. De beste man/vrouw op de juiste plaats blijft het belangrijkste uitgangspunt.'*

Niet in alle gevallen is een streven naar sociale diversiteit formeel vastgelegd, soms gebeurt dit eerder informeel. *'Formeel is sociale diversiteit geen onderdeel van het kwaliteitsbeleid. Informeel wordt gestreefd naar een natuurlijke balans in leeftijd en sekse.'*

Zeventien procent van de ondervraagde sportbonden gaf aan rekening te houden met de man/vrouw verdeling binnen het bestuur. *'Ja, we streven naar een man/vrouw verdeling. We hadden het afgelopen half jaar een vacature. We zijn specifiek opzoek gegaan naar een dame. Er is wel contact geweest, maar uiteindelijk hebben we geen geschikte kandidaat gevonden. Het blijkt toch erg lastig. We hebben zelfs een speciaal bureautje in de arm genomen.'*

Tabel 3.2 Sociale diversiteit in kwaliteitsbeleid sportbonden

<i>Is sociale diversiteit onderdeel van het huidige kwaliteitsbeleid?</i>	N	%
Nee	17	57
Alleen man/vrouw verhouding	5	17
Ja	8	27
Totaal	30	100

De meest genoemde reden om niet te streven naar (meer) diversiteit was dat er gekeken werd naar *'de kwaliteiten van iemand of deze geschikt is, niet naar de sekse, of etnische achtergrond'*. *'Nee, iedereen is welkom voor de positie.'* *'Besturen worden samengesteld volgens het principe "de beste persoon op de meest geschikte plaats".'*

Wanneer er wel gekeken werd naar sociale diversiteit werd er zoals voorheen reeds genoemd voornamelijk belang gehecht aan een goede afspiegeling van het ledenbestand. *'M.b.t. sociale diversiteit denken we een goede afspiegeling te hebben van ons ledenbestand (mannen, vrouwen, valide vs. gehandicapt)'*.

Wanneer het ledenbestand overheersend ‘wit’ was werd het dan ook meestal niet relevant geacht om een bondsbestuur te hebben met gemengde etnische achtergronden. Niettemin werd wel diverse malen expliciet aangegeven dat bonden wel degelijk open stonden voor niet westerse bestuursleden.

Indien sociale diversiteit was opgenomen in het kwaliteitsbeleid van het bestuur, wilde dat niet direct zeggen dat het bestuur ook daadwerkelijk sociaal divers was. Een reden daarvoor is dat er binnen bepaalde groepen ‘*geen animo*’ is voor een functie binnen het bondsbestuur of dat het ‘*niet lukte*’ om mensen voor de functies te vinden. ‘*Er wordt wel expliciet gezocht naar dames voor in het bestuur. Ze vinden het nu wat weinig, maar het valt niet mee om dames te vinden voor in het bestuur.*’

Een enkele keer is het ook andersom: ‘*Voor wat betreft de vraag of de sociale diversiteit onderdeel is van het kwaliteitsbeleid kan ik je mededelen dat het bij de samenstelling van dit (hele) nieuwe bestuur niet aan de orde is geweest, ofschoon we wel blij zijn met de uitkomst, zeer divers.*’

Ook de hockeybond met vier vrouwelijke bestuursleden zegt hier geen bewust beleid op te voeren: ‘*Sociale diversiteit is geen onderdeel van het kwaliteitsbeleid, we kijken naar de kwaliteiten van iemand of deze geschikt is, niet naar de sekse, of etnische achtergrond.*’

De hippische bond gaf aan dat mede ‘*vanwege de omvang en complexiteit van de sport (acht verschillende hippische disciplines met elk hun eigen regelgeving en sfeer) in de profielschetsen van de bestuursleden staat opgenomen dat zij een grote bestuurlijke ervaring dienen te hebben. Daardoor zijn de meeste bestuursleden de 40 al wel gepasseerd als zij benoemd worden.*’ Een ander vorm van diversiteit die de hippische bond en ook sommige andere bonden wel bewust nastreeft is die naar ‘landelijke spreiding’.

3.2 Sociale diversiteit in regionale bondsbesturen en sportraden

In tegenstelling tot landelijke bondsbesturen (Claringbould, 2008) en besturen van sportverenigingen (Van Kalmthout en Lucassen, 2009), werd de sociale samenstelling van regionale bondsbesturen nog niet eerder geïnventariseerd.

In het projectplan van de NISB (2007) voor een interventietraject gericht op het vergroten van de sociale diversiteit binnen sportbesturen werd verondersteld dat regionale bondsbesturen traditioneler zouden zijn ingesteld dan landelijke besturen. En daarmee belemmerend voor onder ander het aandeel vrouwen in bondsbesturen, omdat de regionale besturen veelal de kweekvijver zouden vormen voor het landelijke bestuur.

Tabel 3.3 laat echter zien dat het aandeel vrouwen in regionale sportbesturen met 29 procent hoger is dan in het landelijk sportbestuur. Bij acht van de negen onderzochte sporten ligt het aandeel vrouwelijke bestuurders regionaal op minimaal 20 procent, alleen bij de KNVB zijn minder vrouwen actief (zes procent), maar wel meer dan landelijk. Vooral in gymnastiek en volleybal zijn vrouwen op regionaal bestuursniveau beter vertegenwoordigd dan landelijk; alleen bij zwemmen ligt het aandeel vrouwen regionaal iets lager dan landelijk.

De gemiddelde bestuursleeftijd van regiobestuurders is met 54 jaar vergelijkbaar met de gemiddelde leeftijd van landelijke bondsbestuurders (53, vgl. tabel 3.1). De leeftijd ligt iets boven de gemiddelde leeftijd (50) van verenigingsbestuurders (vgl. Van Kalmthout e.a., 2009). Wanneer we de leeftijden van de landelijke en regionale bondsbesturen van de betreffende bonden met elkaar vergelijken, zien we dat regiobestuurders bij sommige bonden gemiddeld

wat jonger zijn (schaatsen, voetbal, volleybal) en bij andere bonden wat ouder (korfbal, tennis) dan landelijk. Net de bondsbestuurders zijn ook de meeste regiobestuurders vijftigers en zestigers. We zien wel een iets grotere leeftijdspreiding dan op landelijk niveau; de jongste regiobestuurder is 26 jaar (hockey) de oudste 77 jaar (tennis).

Net als landelijk is etnische diversiteit op regionaal bestuursniveau volledig afwezig.

Tabel 3.3 Aandeel vrouwen en gemiddelde leeftijd in regionale besturen sportbonden, 2010

Sportbonden (aantal beschikbare gegevens/totaal aantal regiobesturen)	totaal aantal bestuursleden	aandeel vrouwen	aandeel vrouwen landelijk	gemiddelde leeftijd	gemiddelde leeftijd landelijk
Gymnastiek - KNGU (5/5) ¹	24	29%	14%	50	55
Hippisch - KNHS (9/11)	88	38%	43%	52	53
Hockey - KNHB (5/6)	34	44%	36%	55	55
Korfbal - KNKV (5/5) ²	32	31%	22%	52	48
Schaatsen - KNSB (5/8)	58	22%	20%	54	58
Tennis - KNLTB (15/15)	80	34%	29%	57	51
Voetbal - KNVB (6/6)	48	6%	0%	57	62
Volleybal- NEVOBO (5/5)	24	21%	0%	52	62
Zwemmen - KNZB (11/14)	79	29%	38%	53	48
Totaal	467	29%	24%	54	54

¹ De leeftijd van de regionale KNGUbestuurders zijn grotendeels schattingen

² De korfbalbond is geen olympische bond en staat daarom niet in tabel 3.1. Het landelijk bestuur van de KNKV bestaat uit zeven mannen en twee vrouwen en heeft een gemiddelde leeftijd van 48 jaar.

Wanneer gevraagd wordt naar de mate waarin sociale diversiteit een beleidsthema is binnen de regionale sportbondbesturen, dan is het beeld wel iets traditioneler vergeleken met het landelijk beleid, zie tabel 3.4.

Driekwart van de regiobesturen heeft geen aandacht voor sociale diversiteit in haar kwaliteitsbeleid. De meest genoemde reden hiervoor volgens de benaderde vertegenwoordigers is dat het vinden van voldoende competente bestuurders reeds lastig genoeg is en daarbij sociale verschillen niet relevant geacht worden: *“we zijn al blij als we alle posities binnen besturen en commissies bevolkt kunnen krijgen”*. Een ander stelt: *“er is weinig keus, het zijn vrijwilligers!”*. Wellicht dankzij dit knelpunt, dat op regionaal niveau vaker genoemd wordt dan op landelijk niveau, zijn er meer vrouwen (en jongeren) actief in de regiobesturen. Regiobestuurders stromen meestal door vanuit verenigingen, waar vrouwen reeds langere tijd sterker vertegenwoordigd zijn dan landelijk gezien; iets meer dan een kwart van de verenigingsbestuurders (28%) is vrouw (vgl Van Kalmthout & Lucassen, 2009). Niettemin heeft 29% van de verenigingen geen vrouwen in het bestuur is, wat juist beduidend meer is dan de 23 procent op bondsniveau (tabel 3.1).³

³ Dit wordt mede veroorzaakt door het grote aantal voetbalverenigingen en andere clubs van traditionele mannsporten, waar relatief weinig vrouwen in het bestuur vertegenwoordigd zijn.

Tabel 3.4 Sociale diversiteit in kwaliteitsbeleid regiobesturen en sportraden

<i>Is sociale diversiteit onderdeel van het huidige kwaliteitsbeleid?</i>	N	%
Regiobesturen		
Nee	27	75
Alleen man/vrouw verhouding	3	8
Ja	5	14
Totaal	36	100
Sportraden		
Nee	10	83
Alleen man/vrouw verhouding	1	8
Ja	1	8
Totaal	12	100

Provinciale sportraden

Een vergelijkbaar beeld als bij de regionale bondsbesturen zien we bij de besturen van de twaalf provinciale sportraden. Daar heeft meer dan 80 procent geen aandacht voor sociale diversiteit in haar kwaliteitsbeleid, zie tabel 3.4. De geïnterviewde van de enige sportraad die wel aandacht heeft voor sociale diversiteit in haar sportraad kende niet precies de inhoud ervan.

Tabel 3.5 laat zien dat het aandeel vrouwen in de besturen van de provinciale sportraden met twintig procent ongeveer even groot is als in de landelijke bondsbesturen en de gemiddeld leeftijd met 56 jaar het hoogst vergeleken met de landelijke en regionale bestuurders.

Tabel 3.5 Aandeel vrouwen en gemiddelde leeftijd in besturen provinciale sportraden, 2010

Besturen provinciale sportraden	totaal	aantal vrouwen	gemiddelde leeftijd
Gelderse Sport Federatie	3	0	68
SPORT Drenthe	7	1	53
Sport Fryslan	6	1	62
Sport Service Flevoland	5	2	52
Huis voor de Sport Limburg	1	0	53
Stichting Sportservice Noord-Holland	5	1	62
Stichting Sportservice Noord-Brabant	6	0	53
Huis voor de Sport Groningen	4	0	49
Sportservice Zuid-Holland	6	3	59
Stichting Sportraad Overijssel	5	1	55
SportZeeland	7	1	50
Sportservice Midden Nederland	5	2	55
Totaal aantal	60	12	
Totaal percentage vrouwen in bestuur		20%	
Totaal gemiddelde leeftijd			56

De jongste bestuurder (Groningen) is 25 jaar, de oudste (Overijssel) 73 jaar. Negen sportraadbesturen hebben geen (4) of slechts één (5) veertiger in het bestuur en verder alleen vijftigplussers.

3.3 Sociale diversiteit op directieniveau

Tot slot is gekeken naar het aandeel vrouwen op directieniveau bij olympische sportbonden en sportraden. De meeste sportraden hadden één directeur, enkelen kenden tevens een adjunctdirecteur. Bij de 29 onderzochte olympische sportbonden werden tien keer meerdere personen genomen, onder meer de technisch directeur of adjunct-directeuren. Drie olympische bonden kennen geen directeur. Tabel 3.6 laat zien dat vrouwen op het directieniveau bij sportraden relatief sterk vertegenwoordigd zijn met 33 procent terwijl het aandeel vrouwen op olympisch directieniveau blijft steken op 6 procent.

Tabel 3.6 Aandeel vrouwen en gemiddelde leeftijd directieniveau, olympische sportbonden en provinciale sportraden, 2010

	aantal directieleden	aantal vrouwen	% vrouwen	gemiddelde leeftijd
Olympische sportbonden (n=29)	48	3	6%	46
Provinciale sportraden (n=12)	15	5	33%	49

Deze uitkomsten laten zien dat de sociale diversiteit op bestuursniveau niet direct gerelateerd is aan sociale diversiteit op directieniveau. Waar de vertegenwoordiging van vrouwen op bestuurlijk niveau bij olympische bonden en provinciale sportraden vergelijkbaar is (een vijfde), blijken directieposities bij olympische bonden nog een bijna exclusief mannenbolwerk⁴ en de emancipatie op directieniveau bij sportraden juist verder gevorderd (vgl. tabel 3.1 en 3.1). De gemiddelde leeftijden van (technisch/adjunct)directeuren van sportbonden (46) en sportraden (49) ligt lager dan het bestuursgemiddelde van 54 jaar binnen de onderzochte sportbonden en sportraden.

⁴ Naar verwachting is de voorzitterspositie in bondsbesturen ook de meest mannelijk gedomineerde positie (vgl Claringbould, 2008).

4. Conclusie

De uitkomsten van onze inventarisatie naar de aanwezigheid van sociale diversiteit naar geslacht, leeftijd en etniciteit in bovenlokale sportbesturen en de beleidsmatige aandacht hiervoor, laten onder meer zien dat:

- Vrouwen en ‘jongeren’ (dertigers en veertigers) ondervertegenwoordigd zijn in regionale en landelijke sportbesturen en directies
- Niet westerse allochtonen nog volledig ontbreken in de directie en besturen van bovenlokale sportorganisaties
- De vertegenwoordiging van vrouwen en jongeren in regiobesturen van sportbonden hoger is dan in de bondsbesturen en in provinciale sportraden
- Het percentage vrouwen in olympische bondsbesturen het afgelopen decennium verdubbeld is van 10-21 procent.
- Er steeds minder olympische sportbonden zijn zonder vrouwen in het bestuur (afname van 53 naar 23 procent).
- Beleidsmatig de aandacht voor sociale diversiteit nog niet sterk ontwikkeld is.
- Op landelijk niveau meer beleidsmatige verankering van sociale diversiteit plaats vinden dan regionaal.

De kwantitatieve resultaten van de inventarisatie staan samengevat in tabel 4.1.

Tabel 4.1 Aandeel vrouwen, niet westerse allochtonen en gemiddelde leeftijd in landelijke en regionale sportbondsbesturen en provinciale sportraden, 2010

	percentage vrouwen	percentage niet-westerse allochtonen	gemiddelde leeftijd
Bondsbesturen Olympische sportbonden	21	0	53
Regionale besturen sportbonden	20	0	54
Besturen provinciale sportraden	29	0	56
Directie Olympische sportbonden	6	0	46
Directie provinciale sportraden	33	0	49

Wat betreft de vertegenwoordiging van vrouwen en jongeren en de beleidsmatige aandacht voor sociale diversiteit vinden we diverse opvallende verschillen en overeenkomsten tussen het landelijke en regionale bestuursniveau. Deze roepen vragen op over toekomstige ontwikkelingen. Mogelijk stromen jonge, vrouwelijke en in de toekomst ook allochtone verenigingsbestuurders makkelijker door naar regionaal niveau dan naar landelijk niveau. Niettemin blijven mannelijke, oudere regiobestuurders mogelijk ook langer actief dan bestuurders op bondsniveau. Bovendien is de (mede door externe druk gegenereerde) beleidsmatige aandacht voor sociale diversiteit op regioniveau geringer dan in het landelijk bestuurskader. Door dergelijke paradoxale ontwikkelingen treedt enerzijds regionaal in de nabije toekomst mogelijk meer sociale diversiteit op dan landelijk terwijl anderzijds de homogeniteit onder regiobestuurders juist groter blijft en we vooral landelijk meer sociale diversiteit kunnen verwachten.

De gesignaleerde groei van het aandeel vrouwen in bondsbesturen komt overeen met algemene trends in de emancipatie van vrouwen in hogere leidinggevende en besluitvormende posities in Nederland (vgl. Merens e.a., 2011; SCP, 2011). De uitkomsten bieden echter niet alleen reden tot enige tevredenheid, maar vragen tevens om blijvende beleidsaandacht voor het verder

vergroten van een gelijkwaardige vertegenwoordiging van vrouwen in bovenlokale sportbesturen. Ook in de sport heeft de vertegenwoordiging van vrouwen in landelijke bestuursfuncties nog, het vastgestelde streefcijfer van 30 procent bereikt van de inmiddels aangenomen 'quotumwet' voor Nederlandse bedrijven. In navolging van blijvende beleidsaandacht voor genderdiversiteit, pleiten we tevens voor meer bewustwording en aandacht voor sociale diversiteit in bredere zin, o.a. in relatie tot leeftijd en etniciteit.

Enkele maatregelen die genomen kunnen worden om de aandacht voor meer sociale diversiteit levend te houden en het streven naar een gelijkwaardiger vertegenwoordiging van onder andere vrouwen, jongeren en etnische minderheden te vergroten:

- benadrukken van de relaties tussen sociale diversiteit en goed sportbestuur
- bewustwording van en sturing op werving- en selectieprocessen
- organisatiebrede 'mainstreaming' van diversiteitsbeleid als algemeen beleidsthema (als 'businesscase'), ondersteund door alle organisatieniveaus
- organisatiespecifieke streefdoelen vaststellen en kwantitatieve en kwalitatieve criteria vastleggen ter realisering van de doelstellingen
- aparte sportcharter talent naar de top instellen (in navolging van algemene landelijke Charter Talent naar de Top (vgl SCP, 2011)
- monitoren van ontwikkelingen door periodiek onderzoek onder landelijke en regionaal sportbonden

Referenties

Claringbould, I. (2008). *Mind the gap: The layered Reconstruction of Gender in Sport Related Organizations*. Nieuwegein/ 's-Hertogenbosch: Arko Sports Media/ W.J.H. Mulier Instituut.

Jong, M. de & Elling, A. (2011). *Evaluatie interventietraject diversiteit in sportbesturen*. 's-Hertogenbosch: W.J.H. Mulier Instituut.

Kalmthout, J. van, Jong, M. de & Lucassen, J. (2009). *Verenigingsmonitor 2008. De stand van zaken bij sportverenigingen*. Nieuwegein/ 's-Hertogenbosch: Arko Sports Media/ W.J.H. Mulier Instituut.

Merens, A., Brakel, M., Hartgers, M. van den & Hermans, B. (2011). *Emancipatiemonitor 2010*. Den Haag: SCP/CBS..

NISB (2007). *DIVERSITEIT IN GOED SPORTBESTUUR! Bevorderen deelname vrouwen in regiobesturen, districten en sportbonden*. Projectaanvraag OCW.

SCP (2011) *Monitor Talent naar de top 2010*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Bijlage 1 Informatiebrief

In opdracht van het ministerie van OCW verricht het Nederlands Instituut voor Sport & Bewegen (NISB) een interventieproject gericht op de kwaliteitsverbetering van landelijke en regionale besturen van sportbonden: 'Diversiteit in goed sportbestuur'.

Momenteel zijn er echter geen actuele gegevens beschikbaar over de samenstelling van sportbesturen op regionaal en landelijk niveau. Daarom heeft het NISB het WJH Mulier Instituut gevraagd om een brede inventarisatie van de sociale diversiteit (naar leeftijd, gender en etniciteit) van landelijke en regionale sportbesturen en -directies.

Het is de bedoeling dat er – net als in diverse andere maatschappelijke sectoren – in de komende jaren periodiek monitoring plaats vindt van de sociale diversiteit op het niveau van regionale en landelijke beleidsverantwoordelijkheid in de sport.

Wij vragen u hierbij om uw medewerking bij het in kaart brengen van de sociale diversiteit binnen het sportbestuur in Nederland.

.....[SPECIFIEK VERZOEK]

Mocht u nog vragen of opmerkingen hebben dat kunt u contact opnemen met Marcia de Jong: m.dejong@mulierinstituut.nl; 073-6126401.

Met dank en vriendelijke groet,



Dr. Agnes Elling
Projectleider *Diversiteit in sportbesturen* WJH Mulier Instituut

Bijlage 2 Tabelbijlagen

Tabel b2.1 Man/vrouwverhouding bondsbestuurders niet-olympische sportbonden (analyse gegevens Sport & Zaken)

	totaal	man	vrouw	vacant
Aikido	3	2	1	
Autosport (KNAF) ¹	7			
Beugelen (NBB)	5	5	0	
Bowls (NIOBB)	4	1	0	
Cricket (KNCB)	5	5	0	
Dammen (KND)	7	7	0	
Dansen (NADB)	11	8	3	
Go (NGB)	7	6	1	
Golf (NGF)	6	5	1	
Jeu de boules (NJBB)	5	3	2	
Karate (KBN)	5	5	0	
Kegelen	8	6	2	
Klimmen (NKB)	7	5	2	
Klootschieten en kogelwerpen (FKEB)	7	7	0	
Kolven (KNKB)	7	5	2	
Kruisboogschieten (NKB)	7	7	0	
Luchtvaart ¹	7			1
Midgetgolf	6	5	4	1
Motorboot (KNMC)	8	8	0	
Motorrijden	6	6	0	
Racquetball (NRA)	3	2	0	1
Reddingsbrigade	8	6	1	1
Roller Sports en Bandy (RSBB) ¹	4			
Schaken (KNSB)	7	6	1	
Sjoelen (SBN) ¹	5			
Squash (SBN)	5	4	1	
Wandelsport (KNBLO) ¹	8			
Wandelsport (NWB) ¹	5			
Totaal	191	126	25	6

Totaal percentage vrouwen in bondsbesturen (excl vacant en onbekend, n=151) 158 17%

¹ Aandeel mannen en vrouwen niet bekend

Tabel b2.2 Leeftijdsverdeling bondsbestuurders Olympische sportbonden

	aantal bestuurders	gemiddeld	30-39	40-49	50-59	60-69	70+
Atletiek (AU)	8	52	1	2	3	2	
Badminton (NBB)	7	49	1	3	1	2	
Honkbal/sofbal (KNBSB)	7	51	1	2	3	1	
Basketball (NBB)	7	49	1	1	5		
Bobsleeën (BSN)	7						
Boksen (NBB)	6	45	2	2	2		
Handboogschietsen (NHB)	4	57		1	1	2	
Curling (NCB)	6	48	2	1	2	1	
Gymnastiek (KNBU)	7	55		1	4	2	
Handbal (NHV)	5	52			5		
Hockey (KNHB)	11	55	1	2	4	4	
IJshockey (NIJB)	3	51		1	2		
Judo (JBN)	5	64			2	1	2
Kano (NKB)	5	47	1	2	2		
Worstelen (KNKF)	7	53		1	4	2	
Hippische sport (KNHS)	7	53		3	2	1	1
Roei (KNRB)	8	54	1	1	3	3	
Schaatsen (KNSB)	5	58			3	2	
Schermen (KNAS)	5	47		4		1	
Schietsport (KNSA)	9	58		1	5	3	
Skiën (NSV)	8	45	2	4	2		
Taekwondo (TBN)	5	42	2	1	2		
Tafeltennis (NTTB)	7	49	2	1	3		
Tennis (KNLTB)	7	51		3	2	2	
Triathlon (NTB)	6	55		2	2	2	
Voetbal (KNVB)	9	62			3	6	
Volleybal (NeVoBo)	5	62			3	2	
Vijfkamp (NVB)	4	54		2	1	1	
Wielrennen (KNWU)	5	47		3	2		
Zeilen (KNWV)	9	61			1	8	
Zwemmen (KNZB)	8	48					