

Diversiteit in sportverenigingsbesturen, een kwestie van tijd of een illusie?

Een onderzoek naar de betekenissen die bestuurders van Tilburgse sportverenigingen en verenigingsondersteuners geven aan diversiteit binnen het bestuur van de sportvereniging.



Figures: Keith Haring, J.J. Avenet, Legende Dign, Marcus White, Willem, Gail Moore, Helen Jordan, Steve Doo, Ivan McMurphy, Robert Edwards, Robert, John, George, Alan Price, Barry Latt, Bill Smith

Karlijn Agten

Universiteit Utrecht

Juli, 2013

Diversiteit in sportverenigingsbesturen, een kwestie van tijd of een illusie?

Een onderzoek naar de betekenissen die bestuurders van Tilburgse sportverenigingen en verenigingsondersteuners geven aan diversiteit binnen het bestuur van de sportvereniging.

Karlijn Agten

3751880

k.agten@students.uu.nl

Utrecht, juli 2013

Afstudeerscriptie Master Sportbeleid en Sportmanagement

Utrechtse school voor Bestuurs- en Organisatiewetenschap

Begeleider gemeente Tilburg: Annick Hacking

Begeleider Universiteit: Inge Claringbould

Tweede lezer Universiteit: Annelies Knoppers

In samenwerking met:



Universiteit Utrecht



Voorwoord

Voor u ligt mijn afstudeerscriptie ‘Diversiteit in sportverenigingsbesturen, een kwestie van tijd of een illusie?’

Twee jaar geleden ben ik vol enthousiasme begonnen aan de master Sportbeleid en Sportmanagement aan de Utrechtse School voor Bestuurs- en Organisationswetenschap (USBO). Terugkijkend op deze periode zijn er een hoop thema's de revue gepasseerd waar ik in mijn vooropleiding (Fontys Sporthogeschool, Tilburg) nog weinig mee te maken heb gehad. Diversiteit was zo'n thema. Ik kan me nog goed herinneren dat ik na mijn eerste autorijles ineens overal lesauto's zag opduiken. Die waren me daarvoor helemaal nooit opgevallen. Zo heb ik dat nu ook met diversiteit ervaren. Ik zie diversiteit, of het gebrek eraan, in de meest kleine dingen terug. Het onzichtbare is zichtbaar geworden. Met deze scriptie hoop ik dat ik dit thema ook voor andere mensen zichtbaar kan laten worden.

Ik wil mijn bijzondere dank uitspreken naar mijn begeleidster Inge Claringbould, waar ik altijd terecht kon voor vragen en feedback. Zelfs vanuit Australië was het geen probleem om via de mail op een fijne wijze te communiceren. Daarbij heeft ze me ontzettend geholpen met de zoektocht naar kwalitatief hoogwaardige literatuur om zo een goed framework voor mijn scriptie neer te kunnen zetten. Ook wil ik mijn studiemaatje Nathalie Pennekamp bedanken voor de goede en kritische feedback op mijn stukken.

Ook wil ik verschillende personen binnen de gemeente Tilburg bedanken. Ten eerste mijn stagebegeleiders Annick Hacking en Jack de Wilde voor de begeleiding tijdens deze leerzame tweejarige stage. Ook de andere collega's van sportbeleid en sportontwikkeling verdienen hierbij een bedankje voor de wijze waarop ze mij betrokken hebben in lopende of nieuwe projecten. Afsluitend wil ik mijn collega's van het team verenigingsondersteuning bedanken voor hun tijd en de prettige samenwerking bij het zoeken naar respondenten.

Tenslotte wil ik alle bestuursleden van de verschillende sportverenigingen bedanken voor hun enthousiasme en openheid tijdens de interviews. Maar ook voor het feit dat iedereen de tijd heeft genomen om mij te woord te staan in het toch al drukke programma van elke verenigingsbestuurder.

Veel leesplezier,

Karlijn Agten

Samenvatting

Vrouwen en allochtonen zijn (nog steeds) ondervertegenwoordigd in hoge functieniveaus, zo ook in besturen van sportverenigingen. Internationaal worden er al dan niet quota ingevoerd om de positie van vrouwen en allochtonen te versterken. De gevoelens hierover zijn echter zeer gemengd. In dit onderzoek wordt gezien hoe verenigingsbestuurders en –ondersteuners betekenis geven aan diversiteit binnen het bestuur van de sportvereniging. Er wordt hiermee antwoord gegeven op de volgende onderzoeksvraag:

Hoe participeren vrouwen en niet-westerse allochtonen in besturen van Tilburgse sportverenigingen en welke betekenissen geven verenigingsbestuurders en -ondersteuners aan deze vormen van diversiteit?

In dit onderzoek is een enquête naar 170 sportverenigingen in Tilburg gestuurd, met een responspercentage van 67.6%. Daarnaast zijn elf verenigingsbestuurders en vier verenigingsondersteuners geïnterviewd. De resultaten zijn onderverdeeld in de vier dimensies van gender regimes van Connell (2009), namelijk macht, verdeling van werk, emotionele relaties en cultuur & symboliek.

Bestuurders geven vaak aan dat er geen verschil in invloed is tussen mannen en vrouwen binnen het bestuur. Toch blijkt uit uitspraken dat het voor vrouwen weldegelijk moeilijker blijkt te zijn om invloed uit te kunnen oefenen. 65% van de verenigingen doet beleidsmatig niets om diversiteit in het bestuur te promoten. Zij willen gewoonweg de beste kandidaat voor de functie. Dat wil niet zeggen dat andere verenigingen dit niet willen, maar zij proberen diversiteit meer te stimuleren door middel van persoonlijke benadering of het actief stimuleren van vrouwen of allochtonen voor een bestuursfunctie. Sommige verenigingen hebben vrouwen een voorkeursbehandeling gegeven, maar de meeste bestuurders geven aan dat het een kwestie van tijd is totdat vrouwen en allochtonen doorstromen in de verenigingsbesturen. Het gebrek aan diversiteit wordt vooral als extern probleem gezien door de verenigingsbestuurders, terwijl verenigingsondersteuners ook uitsluiting terug zien komen van de zittende bestuursleden.

Bij de vorming van een nieuw bestuur worden vaak kandidaten uit het netwerk van de zittende bestuursleden gezocht en dat zijn juist vaak dezelfde ‘soort’ mensen. Ook de werkgroep die een nieuw bestuur moet vormen is vaak niet divers van aard en dit kan makkelijker zorgen voor uitsluiting. Verder worden mannentaken vooral getypeerd als fysiek, technisch en veiligheid. Daarbij past het voorzitterschap volgens bestuurders beter bij een man, en de functie van secretaris wordt sneller als vrouwelijk getypeerd. Vrouwen nemen relatief meer plaats in commissies dan in het bestuur. Tevens zijn allochtonen minder betrokken bij de vereniging, als ze iets doen is het vaak trainer van een team. In het bestuur wordt integratie vrijwel altijd een onderdeel van het takenpakket gezien. Tenslotte bezetten vrouwen 24% van de Tilburgse sportverenigingsbesturen en niet-westerse allochtonen 1.8%.

Familierelaties en de rol die vaders en moeders daarin hebben zijn direct van invloed op het vervullen van een (bestuurs)functie in de sport. Vrouwen zouden minder kans hebben, vanwege hun rol in de opvoeding. Bij allochtone gezinnen speelt de rangorde in het gezin een grote rol. Daarbij vinden allochtonen vaak de relatie met familie en vrienden belangrijker dan een vrijwillige functie bij de sportvereniging. Tenslotte komen in het onderzoek verschillende voor- en nadelen van meer diversiteit in het bestuur aan bod. Opvallend is dat bestuurders aangeven dat de toegevoegde waarde van vrouwen in meer zit dan alleen het vertegenwoordigen van de doelgroep vrouwen, terwijl dit bij allochtonen niet het geval is.

Inhoudsopgave

Voorwoord.....	5
Samenvatting.....	6
1 Inleiding.....	9
1.1 Aanleiding.....	9
1.2 Probleemstelling.....	10
1.3 Doelstelling & vraagstelling.....	10
1.4 Relevantie.....	11
1.5 Leeswijzer.....	12
2 Onderzoeksperspectief.....	13
2.1 Kwantitatief en kwalitatief onderzoek.....	13
2.2 Interpretatieve benadering.....	13
2.3 Ontologisch perspectief.....	14
2.4 Theoretisch kader.....	14
3 Literatuur.....	19
3.1 Diversiteit.....	19
3.2 Diversiteit en de gemeente Tilburg.....	22
3.3 Diversiteit en de sportvereniging.....	26
3.4 Diversiteit en besturen van sportverenigingen.....	28
4 Methodologie.....	33
4.1 Dataverzameling.....	33
4.2 Kwalitatieve analyse.....	35
4.3 Validiteit & Betrouwbaarheid.....	35
5 Resultaten.....	37
5.1 Macht en invloed.....	37
5.2 Verdeling van werk.....	43
5.3 Emotionele relaties.....	48
5.4 Cultuur en symboliek.....	51
6 Conclusie en discussie.....	56
6.1 Beantwoorden van de onderzoeksvragen.....	56
6.2 Verbinding met de literatuur.....	58
6.3 Beperkingen van dit onderzoek.....	61
6.4 Aanbevelingen.....	62
7 Bronvermelding.....	64
8 Bijlages.....	69

Bijlage I: Respondentenselectie	70
Bijlage II: Enquête	71
Bijlage III: Topiclijst verenigingsbestuurders	72
Bijlage IV: Topiclijst verenigingsondersteuners	75
Bijlage V: Codeboom analyse op basis van Connell (2009)	76

1 Inleiding

In dit hoofdstuk zal de aanleiding voor het onderzoek duidelijk worden. Verder worden de probleemstelling, doelstelling en vraagstelling uitgewerkt. Tenslotte wordt de relevantie uiteengezet en wordt afgesloten met een leeswijzer.

1.1 Aanleiding

In de 21^{ste} eeuw wordt de nadruk in het landelijke en gemeentelijke sportbeleid steeds meer gelegd op de maatschappelijke rol van de sport. In de nota Tijd voor sport (VWS, 2005, p.17) wordt als één van de doelen gesteld dat de maatschappelijke samenhang vergroot dient te worden door sport. Daarbij stelt het VWS als doel dat via de sport meer mensen elkaar ontmoeten en meedoen aan maatschappelijke activiteiten (VWS, 2005, p. 19). De sportvereniging zal meer en meer geconfronteerd worden met overheidsbemoeienis en zal zich moeten bewegen in nationale en lokale politieke krachtenvelden, waarbij hun gedrag onder andere bepaald wordt door de ontwikkeling van de machtsverhoudingen in deze krachtenvelden (Stokvis, 2011). Stokvis noemt dit de politisering van de sport. Er is dus een krachtenveld zichtbaar tussen de overheid en de sportvereniging, waar bij beiden andere belangen een rol spelen. In de sportbeleidsnota van de gemeente Tilburg 2011-2016 is de volgende doelstelling opgenomen:

‘In de komende beleidsperiode gaan wij in woord en daad werk trachten te maken van het feit dat lokale sportverenigingen qua bestuur en ledenaantal feitelijk een afspiegeling dienen te zijn van de Tilburgse samenleving. Bij hulpvragen vanuit een vereniging zal dit uitgangspunt dan ook als eerste worden getoetst. Hierbij houden we natuurlijk rekening met het feit dat de demografische samenstelling van bepaalde stadsdelen een oververtegenwoordiging van bepaalde bevolkingsgroepen voor daar actieve verenigingen met zich mee (kan) brengen’ (Gemeente Tilburg, 2011b).

Uiteindelijk functioneren sportverenigingen volgens Stokvis (2011): ‘op basis van vrijwillige deelname, door particuliere personen met hun eigen sportieve doelstellingen en motieven’. Deze sportieve doelstellingen kunnen dus botsen met de diversiteitsdoelstellingen van de gemeente Tilburg, aangezien de gemeente Tilburg aangeeft dat tevens de samenstelling van sportbesturen een punt van aandacht vormt.

Op landelijk en zelfs internationaal niveau zijn er vele discussies gaande over diversiteit in raad van besturen en commissarissen. In 2004 was in Nederland het aandeel vrouwen in de raden van bestuur of raden van commissarissen van de grootste 5.000 bedrijven van Nederland, maar 4% (Merens, Cuijpers & Boelens, 2004). Daarbij zijn er veel meer mannelijke bestuursleden, voorzitters en CEO's (Chief Executive Officer). Deze grote verschillen zijn ook te zien tussen allochtonen en autochtonen. In internationale sportbesturen is er ook aandacht geweest om de diversiteit te vergroten. Het Internationaal Olympisch Comité (IOC) heeft in 1996 en 2005 streefcijfers opgesteld om het aandeel vrouwen in het Nationaal Olympisch Comité (NOC) en Internationale Federaties (IF) op te krikken. Respectievelijk 10% en 20% moest het percentage vrouwen in de besturen van deze organisaties zijn. Voor vele organisaties was dit doel te hoog en werden de cijfers niet gehaald, zelfs in 2010 nog niet (Henry & Robinson, 2010). In Nederland werd door de commissie ‘Vrouw & Sport’ reeds in 2001 een streefgetal van 25% gesteld voor besturen van landelijke sportbonden. Hoewel er hard aan de weg wordt getimmerd, is dit doel nog niet bereikt. Verder wordt er door de overheid al heel veel gedaan op het gebied van integratie en participatie van allochtone mensen in de samenleving, maar er wordt in mindere mate gewerkt

met streefcijfers voor allochtone mensen in hogere posities, zoals de overheid dat bij vrouwen wel gedaan heeft. In België heeft de Vlaamse overheid wel een streefcijfer van 4% allochtone medewerkers bij de Vlaamse overheid gesteld voor 2015 (Dienst Emancipatiezaken, 2012). Voor de sport is dit in België, maar ook voor ons land nog niet aan de orde.

1.2 Probleemstelling

De gemeente Tilburg ziet de ondervertegenwoordiging van vrouwen en allochtonen in bestuursfuncties van sportverenigingen als een probleem. In de sportnota wordt echter niet duidelijk wáárom de gemeente Tilburg dit als een probleem ziet. Toch zijn er weldegelijk een aantal argumenten die pleiten voor meer diversiteit in besturen. Bij een ondervertegenwoordiging van bepaalde groepen kunnen de belangen van deze groepen bijvoorbeeld in mindere mate vertegenwoordigd worden binnen de vereniging. Tevens kan het leiden tot het verloren gaan van goede krachten voor de vereniging. Bovendien biedt de representatie van minderheden in een bestuur de mogelijkheid tot identificatie bij leden van die vereniging. In die zin hebben bestuursleden tevens een voorbeeldfunctie.

Het is echter de vraag of de verenigingen deze ondervertegenwoordiging zelf als een probleem ervaren. Daarnaast zou het kunnen dat vrouwen en allochtonen deze ondervertegenwoordiging zelf als een probleem zien, maar ook dit is nog niet duidelijk. Daarom is het interessant om te onderzoeken of de besturen van verenigingen en verenigingsondersteuners hetzelfde doel uit de sportnota nastreven als de afdeling sportbeleid voor ogen heeft. Wat doen de verenigingsondersteuners om ongelijkheid tegen te gaan? En is het überhaupt wel realistisch om te willen dat besturen een afspiegeling zijn van de samenleving? En willen de leden en bestuurders dit wel? Hoe zien selectieprocedures van de besturen er nu uit en is er sprake van (zelf) in- of uitsluiting? Dit zijn een aantal vragen waar dit onderzoek een antwoord op wil vinden.

1.3 Doelstelling & vraagstelling

1.3.1 Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is inzicht te verkrijgen in de processen die ten grondslag liggen aan de wijze waarop sportbesturen op verenigingsniveau in Tilburg worden samengesteld, teneinde een bijdrage te leveren aan kennis voor het gemeentelijk (sport)beleid en het creëren van bewustwording bij zowel Tilburgse sportverenigingen als bij de gemeente Tilburg ten aanzien van diversiteitsvraagstukken.

1.3.2 Hoofdvraag

Hoe participeren vrouwen en niet-westerse allochtonen in besturen van Tilburgse sportverenigingen en welke betekenissen geven verenigingsbestuurders en -ondersteuners aan deze vormen van diversiteit?

1.3.3 Deelvragen

1. Hoe hoog is de participatie van niet-westerse allochtonen en vrouwen in de besturen van Tilburgse sportverenigingen?
2. Welke betekenissen geven bestuurders van Tilburgse sportverenigingen aan diversiteit binnen de vereniging en het bestuur?
3. Welke betekenissen geven verenigingsondersteuners aan diversiteit en op welke wijze gaan zij hier in de praktijk mee om?
4. Hoe zouden verenigingen meer diversiteit in het bestuur kunnen realiseren volgens verenigingsbestuurders en verenigingsondersteuners?

1.3.4 Begripsdefinities

Een aantal begrippen uit bovenstaande hoofdvraag en deelvragen behoeven nadere toelichting. Een uitgebreidere beschrijving van een aantal begrippen komt terug in het hoofdstuk literatuur.

Diversiteit

Diversiteit omvat alle verschillen die er tussen mensen aanwezig zijn. Aangezien dit een te breed kader is, wordt er in dit onderzoek ingezoomd op verschillen op basis van gender en etniciteit.

Gemeente Tilburg

Onder de gemeente Tilburg worden de beleidsmedewerkers Sport verstaan, maar ook de verenigingsondersteuners die betrokken zijn bij de uitvoering van het sportbeleid.

Verenigingsbestuurders

Bestuurders van de Tilburgse verenigingen zijn mensen die in het dagelijks bestuur van de sportvereniging zitting nemen.

Niet-westerse allochtonen

In dit onderzoek wordt de standaarddefinitie van allochtoon van het CBS gebruikt (Keij, 2000). Iemand is daarbij allochtoon als hij/zij of tenminste één ouder in het buitenland is geboren. De niet-westerse herkomstlanden zijn Turkije en alle landen in Afrika, Latijns-Amerika en Azië (exclusief Japen en Indonesië).

Verenigingsondersteuners

Dit zijn de medewerkers team verenigingsondersteuning, die verenigingen adviseren en ondersteunen op bestuursniveau, maar ook op projectniveau en bij facetten zoals ledenwerving en het werven van vrijwilligers.

1.4 Relevantie

Door een breed inzicht te geven in de wijze waarop Tilburgse sportverenigingen invulling geven aan hun bestuur, hoe de bestuursleden hierover denken én wat de gemeente hiermee doet, kan dit onderzoek voor een aantal partijen nuttig zijn. Hierbij valt te denken aan de afdeling sportbeleid gemeente Tilburg, verenigingsondersteuners, sportverenigingen en andere beleidsterreinen binnen de gemeente Tilburg. Gemeente Tilburg en de daar onder vallende verenigingsondersteuners krijgen hierbij inzicht in de effectiviteit van het gevoerde beleid en activiteiten. Sportverenigingen kunnen inzicht krijgen in de wijze waarop in- en uitsluitingmechanismen een rol spelen in de vereniging. Het doel hiervan is bewustwording creëren bij deze verenigingen. Het onderzoek gaat in op diversiteit binnen besturen van sportverenigingen, maar resultaten kunnen wellicht ook bruikbaar zijn voor andere beleidsterreinen binnen de gemeente, zoals algemeen vrijwilligersbeleid, onderwijsbeleid, gezondheidsbeleid, etc.

Dit onderzoek sluit dan ook aan bij het wetenschappelijke debat over diversiteit binnen verschillende soorten organisaties, waarbij de vraag is of organisaties hier beleid op moeten maken en of bijvoorbeeld positieve discriminatie moet plaatsvinden bij het invullen van vacatures? Onderzoek naar diversiteit in besturen van sportverenigingen is hiermee een klein onderdeel van het bredere diversiteitsvraagstuk binnen organisaties in het algemeen. Internationaal is al wat onderzoek verricht naar diversiteit binnen sportbesturen. Vooral de rol van gender wordt hier in kaart gebracht, terwijl naar de rol van etniciteit nog weinig onderzoek is gedaan. Verder is er nog weinig internationaal onderzoek verricht naar diversiteit in besturen van sportverenigingen op lokaal niveau. Ook omdat vele landen het

verenigingsleven zoals in Nederland niet kennen. In Nederland worden er door middel van de verenigingsmonitor, die elk jaar landelijk wordt uitgezet, kwantitatieve gegevens verzameld over diversiteit binnen sportverenigingsbesturen. In deze monitor wordt echter niet gevraagd naar het waarom achter deze kwantitatieve gegevens. Dat doet dit onderzoek wel op lokaal niveau in de gemeente Tilburg.

1.5 Leeswijzer

Na dit inleidende hoofdstuk wordt in hoofdstuk twee ingegaan op het gebruikte onderzoeksperspectief. Hierbij wordt de onderzoeksvorm beschreven en daarbij het ontologisch perspectief. Daarna wordt een weergave van het theoretisch kader gegeven, waar Connell (2009) gebruikt wordt als leidraad voor het analyseren van de resultaten. In hoofdstuk 3 wordt een achtergrondschets gegeven rondom het thema diversiteit. Dit is opgebouwd in vier paragrafen. Ten eerste wordt diversiteit als algemeen thema beschreven, daarna diversiteit en de gemeente Tilburg. Ten derde wordt diversiteit en de sportvereniging uitgewerkt om te eindigen met diversiteit en besturen van sportverenigingen. Daarna wordt in hoofdstuk vier de methodologie verantwoord, met daarbij de manier van dataverzameling beschreven en de bijbehorende analysemethode. Het hoofdstuk sluit af met een verantwoording van de validiteit en betrouwbaarheid van het onderzoek.

De resultaten worden uitgewerkt in hoofdstuk vijf op basis van vier paragrafen, gekoppeld aan één van de vier dimensies van gender regimes. In het volgende hoofdstuk worden deze resultaten vergeleken met de literatuur en worden hoofd- en deelvragen beantwoord. Tevens worden beperkingen en aanbevelingen voor vervolgonderzoek en beleid en praktijk gedaan.

2 Onderzoeksperspectief

In dit hoofdstuk wordt het onderzoeksperspectief uiteengezet aan de hand van een aantal theoretische modellen, dilemma's en perspectieven.

2.1 Kwantitatief en kwalitatief onderzoek

Voor het grootste gedeelte is dit onderzoek kwalitatief van aard. Om voor de gemeente Tilburg echter een beeld te scheppen van de huidige situatie met betrekking tot diversiteit in de besturen van sportverenigingen, is tevens een deel kwantitatief onderzoek uitgevoerd. In dit kwantitatieve deel wordt onderzocht hoe het met de diversiteit in de besturen gesteld is (aantal vrouwen en niet-westerse allochtonen) en wordt gevraagd of de vereniging beleid voert om meer diversiteit in besturen te realiseren. Het grootste gedeelte van het onderzoek is daarentegen kwalitatief van aard. Dit kwalitatieve gedeelte gaat onder andere dieper in op de uitkomsten van het kwantitatieve deel. Door middel van kwalitatief onderzoek kunnen diepere betekenissen achterhaald worden door middel van verhalen, ervaringen en symbolen.

2.2 Interpretatieve benadering

Er zal bij dit onderzoek gebruik gemaakt worden van de interpretatieve benadering. Ik ga er vanuit dat er niet één uniforme werkelijkheid of waarheid is. Iedereen heeft enerzijds zijn eigen waarheid maar deze wordt anderzijds ook beïnvloed door onder andere de omgeving en door gebeurtenissen uit het verleden. Betekenissen kunnen onderling dus sterk van elkaar verschillen. Door het uitwisselen en delen van ervaringen ontstaat een proces van het continu creëren en bijstellen van betekenisgeving. Weick (1995) koppelt betekenisgeving aan het begrip 'enactment'. Weick geeft aan dat mensen hun omgeving 'enacten'. Dat betekent dat mensen door hun omgeving worden beïnvloed, maar dat ze met hun eigen handelen ook zelf weer hun omgeving beïnvloeden. Men begrijpt dus niet alleen de omgeving, maar handelt er ook naar: 'People create their environments as those environments create them' (Weick, 1995, p. 34).

Bij het zoeken naar betekenisgeving gaat de onderzoeker met een open blik het 'veld' in, waarbij de empirie leidend is. De betrokkenen krijgen de mogelijkheid tot het definiëren van concepten, zonder dat de onderzoeker deze van bovenaf heeft opgelegd. In het model van de prototypical discursive features van Deetz (2000) wordt deze manier van onderzoek doen getypeerd als local/emergent. Deetz beschrijft in dit model vier discoursen, die hij op twee assen plaatst. Hij onderscheidt local/emergent en elite/a priori op de ene as en consensus en dissensus op de andere. Het verschil tussen local/emergent en elite/a priori zit hem in het feit dat bij local/emergent de organisatieleden als uitgangspunt genomen worden en bij elite/a priori vooral gekeken wordt hoe de bovenste laag (zoals managers) naar het fenomeen kijken en hier betekenis aan geven. Tevens wordt bij elite/a priori de literatuur als uitgangspunt genomen voor het doen van onderzoek. Bij local/emergent is dit, zoals hierboven beschreven, niet het geval. Betekenisgeving is hier altijd contextgebonden en niet versleuteld in wetmatigheden. Op de tweede as maakt Deetz (2000) onderscheid in consensus en dissensus, waarbij consensus wordt gezien als het zoeken naar overeenkomsten, harmonie en naar 'hoe iets behoort te zijn'. Bij dissensus staan verschillen, conflict en strijd centraal en gaat de onderzoeker op zoek naar de uitkomsten van deze strijd. Ik ga als onderzoeker uit van een dissensus benadering. Hierbij kijk ik niet zo zeer naar strijd en conflict, maar wel naar onderlinge (machts)verschillen op basis van gender en etniciteit. Ik wil daarom inzicht krijgen in processen waarom een evenwichtige representatie op basis van de samenleving (en ledensamenstelling) moeilijk en nog niet vanzelfsprekend is.

2.3 Ontologisch perspectief

Tenslotte wil ik mijn positionering in het agency/structure dilemma duidelijk maken met gebruik van de vier ontologische principes van Reed (2003; 290). Reed onderscheidt het voluntarisme, conflationisme, relationisme en determinisme, waarbij in ieder perspectief de relatie tussen agency en structuur verschillend is. Agency wordt gezien als de vrijheid die een actor heeft om zijn eigen keuzes en handelen te bepalen, terwijl structure de sociale structuren zijn die deze vrijheid beïnvloeden. Het voluntarisme gaat er vanuit dat ieder individu zelf verantwoordelijk is voor zijn handelen en dat het niet beïnvloed wordt door sociale structuren. Het determinisme staat hier tegenover en zegt dat deze sociale structuren juist volledig de keuzes en het handelen van individuen bepaalt. Mijn positionering zit tussen het voluntarisme en determinisme in. Ik gebruik daarbij in het verlengde van Connell (2009) de term 'constructivisme'. Hierbij construeren mensen de context waarin zij handelen, waarbij dergelijke constructies in interacties tot stand komen. Het individu kan niet vrij handelen binnen een bepaalde context die geconstrueerd is, maar tegelijkertijd zijn er binnen deze context wel keuzes die het individu kan maken. Men kan zich op een bepaalde manier gedragen of kan de context gedeeltelijk beïnvloeden. Connell ziet dat de structuur, of de context, waarbinnen wij handelen in organisaties is te duiden in vier dimensies, namelijk in machtsrelaties, werkrelaties, emotionele relaties en cultuur en symboliek. En binnen deze contexten, zoals macht en verdeling van werk, heeft een individu bepaalde keuzes om iets te doen, terwijl er tegelijkertijd gehandeld moet worden binnen een context die het individu, bijvoorbeeld een witte vrouw, op een bepaalde manier behandelt.

2.4 Theoretisch kader

Connell gaat er net als een aantal andere onderzoekers (West & Zimmerman, 1987) van uit dat gender 'gedaan' wordt binnen organisaties, het is met andere woorden een 'praktijk' die gebaseerd is op betekenisconstructies. Om te kunnen bepalen waar en hoe mensen gender 'doen' binnen een organisatie is het volgens Connell noodzakelijk om gender regimes te herkennen. Gender regimes zijn daarbij de patronen die te zien zijn in het geheel aan 'afspraken' die gelden over gender binnen een organisatie, bijvoorbeeld het feit dat basisschooldocenten vaak vrouwen zijn. Connell onderscheidt vier dimensies van gender regimes (machtsrelaties, werkrelaties, emotionele relaties en cultuur en symboliek), die als theoretisch kader voor dit onderzoek zullen fungeren. Deze dimensies zullen in dit onderzoek ook aan etniciteit gekoppeld worden.

2.4.1 Machtsrelaties

Deze dimensie gaat over hoe macht gerelateerd is aan gender en etniciteit. Mannen worden in veel plaatsen in de wereld (nog steeds) gezien als de dominante sexe. Dit idee wordt vertaald in het concept 'patriarchie' door Women's Liberation (Connell, 2009). Niet alleen op individueel niveau vindt er dominantie van mannen over vrouwen plaats, maar ook op het niveau van organisaties of de staat. Hetzelfde geldt voor een dominantie van blanken over zwarten. Het gaat dan over directe uitoefening van macht, door middel van controle, autoriteit, dwang, maar ook door geweld en juridische macht. Bij macht gaat het om beïnvloedingsprocessen. Foucault (1994) geeft daarbij aan dat macht niet positief noch negatief is, maar een constructie die mensen in relatie tot elkaar 'doen'.

Een aantal barrières die door vrouwen en allochtonen ervaren worden bij het toetreden tot een bestuur, kunnen onder de noemer macht geschaard worden. Discriminatie kan een barrière vormen om toe te treden tot een bestuur. Mensen die zich gediscrimineerd voelen, zullen minder snel vrijwilligerswerk doen of zij zullen er eerder mee ophouden (Claringbould, 2006). Het maakt wel verschil of personen uit een sociale minderheidsgroep discriminatie ondervinden of personen uit een meerderheidsgroep. De gevolgen van discriminatie zijn veel

groter voor iemand uit een minderheidsgroep, omdat het vaak gaat om repeterende patronen van discriminatie (Kramer & Wei, 1999). Bij personen uit een meerderheidsgroep is de discriminatie vaak incidenteel van aard en zijn zij zich daar ook bewust van (Schmitt & Branscombe, 2002). Dit zorgt voor een minder belastende mentale situatie, dan voor personen uit de minderheidsgroep.

Uit onderzoek van Claringbould (2006) blijkt dat 31% van de mensen die werkzaam zijn in de sport soms of regelmatig getuige is van discriminerende opmerkingen of grappen ten aanzien van mensen met een andere cultuur of religie. Daarna komen vrouwonvriendelijke opmerkingen en grappen (25%) en fysieke agressie (25%). Veertien procent van de vrouwen die werkzaam is in de sport geeft aan wel eens mikpunt te zijn van vrouwonvriendelijke opmerkingen. Daarbij geeft 5.4% (mannen) en 3.8% (vrouwen) aan wel eens getuige te zijn van negatieve opmerkingen op basis van etniciteit.

Verder worden aan bestuurs- of managementfuncties vaak mannelijke eigenschappen toegekend, zoals al beschreven is in het stuk over mannelijke dominantie. Doordat deze eigenschappen niet aan vrouwen toegeschreven worden, kan dit een barrière vormen om toe te treden in een bestuur (Branson, 2007). Daarnaast wordt gebrek aan managementervaring van vrouwen aangedragen als een reden waarom vrouwen minder geschikt zouden zijn voor een bestuursfunctie. Het gebrek aan zelfvertrouwen om zo'n functie te kunnen vervullen, zou eveneens een grote rol spelen. Mannen hebben hier over het algemeen weinig last van (McKay, 1992). Toch is het opvallend dat vrouwen zo onzeker zijn over hun kwaliteiten aangezien het aantal hoogopgeleide vrouwen nog steeds stijgende is. In het onderzoek van Henry, et al. (2004) onder de vrouwelijke leden van de Nationale Olympische comités en secretaris generaals van deze comités heeft bijna 80% een universitaire graad. Dit percentage zal onder bestuurders van sportverenigingen naar alle waarschijnlijkheid lager zijn. De waarden die mannen en vrouwen aan bestuurswerk geven verschillen ook. Mannen zien een bestuursfunctie als vorm van status, terwijl vrouwen hier vaak een afkeer van hebben. Zij focussen zich meer op de doelen die ze willen bereiken en doen het voor de sport, en niet om zichzelf te profileren. Ook kan de sfeer in het bestuur een barrière zijn voor vrouwen om te participeren, maar ook een reden om sneller te stoppen. Radtke (2006) geeft in onderzoek aan dat de sfeer in een bestuur met veel oudere mannen, jongere vrouwen vaak niet aanstaan. Ook in onderzoek van Claringbould (2006) zijn er vrouwen die spreken over de mannelijke 'macho' sfeer binnen een bestuur.

Tenslotte wordt de input van vrouwen in besturen soms geminimaliseerd door de 'macht' van mannen in het bestuur. Daarbij wordt ondervertegenwoordiging van vrouwen in sportbesturen verklaard als een probleem van de vrouwen zelf door eigen keuzes en prioriteiten en hun gebrek aan tijd. Om dit te kunnen veranderen zal het probleem verschoven moeten worden van een individueel probleem van vrouwen, naar een probleem voor de organisatie. Gender wordt dan gezien als een institutionele constructie (Sibson, 2010). Belangrijk is dat gender ongelijkheid niet alleen aangehaald wordt door vrouwen, maar juist ook mannen dienen een andere houding aan te nemen op dit gebied (Wajcman, 1999), ook omdat zij vaak degene zijn die in de meerderheid zijn in een verenigingsbestuur en dus verandering teweeg kunnen brengen. Het gaat er dus niet om dat alleen het percentage vrouwen of allochtonen in besturen stijgt, het gaat juist om het feit dat heersende opvattingen en discoursen binnen organisaties veranderen, en zo ook binnen sportverenigingen. Het is daarbij van belang dat individuen kunnen reflecteren op hun eigen discoursen en machtsposities en dat heersende traditionele opvattingen ter discussie gesteld kunnen worden (Meyerson & Kolb, 2000).

Zoals aangegeven door Sibson (2010) is het bij uitsluiting niet voldoende om simpelweg alleen de belemmeringen voor vrouwen of allochtonen weg te nemen, maar moet er specifiek actie ondernomen worden (Herring & Henderson, 2011). Beleidsmaatregelen zijn dan een formeel middel van bijvoorbeeld de overheid om invloed uit te oefenen op organisaties. In Nederland heeft de commissie Vrouw & Sport het streefcijfer van 25% gesteld voor de participatie van vrouwen in sportbesturen. Daarnaast zijn er door andere organisaties ook maatregelen getroffen, zoals het ontwikkelen van een boekje 'Beter besturen door een mix van culturen' door het Landelijk Netwerk Vrouwen in de Sport, een M/V sportmeter van het Nederlands Instituut voor Sport en Bewegen, een M/V talentenbank van NOC*NSF, waar vrouwen zich kunnen inschrijven als ze ambities op bestuurlijk niveau in de sport hebben (Claringbould, 2006). Daarnaast zijn er nog vele andere projecten om bewustwording te creëren en het aandeel vrouwen in bestuursfuncties te verhogen. Niet iedereen is echter blij met dit positieve actiebeleid. Onder andere Glazer (1975) ziet het beleid als omgekeerde discriminatie, waarbij minderheidsgroepen een grotere kans hebben om een bepaalde functie te krijgen dan soms beter gekwalificeerde witte mannen. Ook vrouwen en allochtonen zelf zijn niet altijd blij met het beleid, omdat ze erdoor een negatieve stempel krijgen. Wanneer ze zitting nemen in het bestuur wordt gezegd dat ze daar zitten, omdat ze vrouw of allochtoon zijn en niet vanwege hun capaciteiten (Carter, 1991).

Uit onderzoek van Claringbould (2006) blijkt dat acht van de tien nader ondervraagde sportbonden geen positieve actiebeleid voeren, maar wel informeel beleid voeren door binnen de bond te spreken over het stimuleren van vrouwen in het bestuur. Dergelijke maatregelen staan echter niet in beleidsdocumenten beschreven. Opvallend is dat meer dan de helft (5 van de 9) van de ondervraagde bonden bij voorkeur geen beleid voert. Dus als er volgens het bestuur een voldoende aandeel vrouwen zitting heeft, stoppen zij met het voeren van beleid. Dit zelfde fenomeen is terug te zien in Noorwegen, waar in de wet is vastgelegd dat in het bestuur een minimum aandeel van beide geslachten moet hebben. Als een bestuur bestaat uit vijf leden, moeten er minimaal twee vrouwen (of mannen) in het bestuur zitting hebben (Hovden, 2006). In eerste instantie leidde dit tot een grote groei aan vrouwelijk bestuursleden. Daarna vond echter stagnatie plaats, omdat er gestopt werd vrouwen toe te laten als het quotum bereikt was (NIF/NOK, 2002). Macht- en beïnvloedingsprocessen in organisaties hebben gevolgen voor de verdeling van werk in deze organisaties, zo wordt zichtbaar in de volgende paragraaf.

2.4.2 Verdeling van werk

De tweede dimensie van Connell gaat over de verdeling van werk op basis van gender en etniciteit. Deze verdeling is terug te zien in de werkwereld, maar ook in de leefwereld. Sommige beroepen worden vanuit historische en culturele context gezien als mannenbanen, terwijl andere beroepen weer gezien worden als echte vrouwenbanen, ondanks dat beide seksen in deze banen vertegenwoordigd zijn. Horizontale en verticale segregatie, zoals beschreven in de paragraaf *mannelijke dominantie*, is hierbij dus ook van toepassing. Daarnaast wordt de vrouw in de leefwereld vaak verantwoordelijk geacht voor de huishoudelijke taken, terwijl de man wordt geacht het gras te maaien.

Barrières om toe te treden tot het bestuur worden vaak gevonden in de entreeprocedures. Bij het opstellen van een vacaturetekst zijn de kwaliteitscriteria en het functieprofiel vaak niet gender-neutraal. Er wordt bijvoorbeeld gezocht naar iemand met maatschappelijke status of met veel bestuurlijke ervaring. Mannen hebben dit gemiddeld genomen meer, dus is de kans groter dat ze geselecteerd worden voor de functie (Claringbould, 2006). Daarnaast hebben bestuurders de neiging om bij vacatures op zoek te gaan naar kandidaten die zich in dezelfde sociale groep bevinden als zij zelf. Kanter (1977) noemt dit 'homosocial reproduction'. Vaak

worden deze kandidaten gevonden in het netwerk van de zittende bestuursleden (old boys network). Voor vrouwen en allochtonen is het moeilijk om zich in deze netwerken te bevinden. Wanneer er wel gezocht wordt naar vrouwen voor een functie, wordt er meestal gezocht naar vrouwen die binnen de cultuur van het bestuur passen. Vrouwen dienen bij de sollicitatie dan ook te bewijzen dat ze binnen deze (mannen)cultuur passen (Claringbould & Knoppers, 2007; Hall, et al., 1989; Hovden, 2000). Veel verenigingen gaan niet (goed genoeg) op zoek naar vrouwen, want capabele vrouwen zijn er genoeg zo blijkt uit het onderzoek van Claringbould (2006). Wanneer besturen iedere keer kiezen voor 'de beste persoon voor de functie' en dus niet kijken naar gender zien bestuurders dit als gender neutraal gedrag. Shaw (2006) ziet dit echter als het behoud van onderdrukking van gender. De manier hoe werk verdeeld wordt is weer afhankelijk van emotionele relaties, zoals samenwerkingsrelaties en familierelaties. Iemand waarmee fijner samengewerkt wordt zal bijvoorbeeld ook eerder in aanmerking komen voor een functie.

2.4.3 Emotionele relaties

De derde dimensie, emotionele relaties, gaat over hoe relaties georganiseerd zijn op basis van gender. Emotionele relaties gaan voor een groot deel over seksualiteit, wat in de Westerse wereld als één van de belangrijkste facetten van gender wordt gezien, namelijk het verschil tussen heteroseksuele en homoseksuele relaties. Dit onderscheid is zo groot dat er gesproken wordt over verschillende 'soorten' mensen, namelijk homoseksuelen en heteroseksuelen. Onze huishoudens zijn volledig ingericht op deze vorm van relaties, terwijl dit in andere delen van de wereld op een totaal andere manier gaat (bv. polygamie). Daarnaast zijn emotionele relaties ook terug te vinden op de werkvloer. Er zijn namelijk vele functies, waarbij de relatie met de klant centraal staat. In essentie gaat het om de emotionele lading waarmee mensen relaties aan gaan, dus familie relaties of samenwerkingsrelaties. Daar binnen wordt gekeken hoe er betekenis gegeven wordt aan deze relaties. De omgang tussen mannen en vrouwen, en tussen mannen en mannen en tussen vrouwen en vrouwen verschilt vanwege de betekenis die aan gender gegeven wordt.

Uit onderzoek van Branson (2007) blijkt dat een belangrijke barrière de balans tussen werk en privéleven is. Vrouwen hebben nog steeds de grootste verantwoordelijkheid voor de zorg van de kinderen en huishoudelijke taken, waardoor ze minder vertegenwoordigd zijn in part-time banen en bestuursfuncties. Het tijdsbestedingsonderzoek 1975-2005 (Breedveld et al., 2006) laat zien dat vrouwen in Nederland gemiddeld 28 uur per week besteden aan huishoudelijke taken en zorgtaken, terwijl mannen nog niet aan de helft van dit aantal uren komen. Daarbij lijken vrouwen het vervullen van een (vrijwillige) functie in de sport minder vaak met de zorg voor kinderen te combineren (35%) dan mannen (42%), ook al is dit verschil niet significant.' Wanneer vrouwen geen (jonge) kinderen hebben is de drempel minder groot om een bestuursfunctie te accepteren. Daarnaast wordt de steun van de partner genoemd als belangrijk doorslaggevend aspect.

2.4.4. Cultuur en symboliek

Deze laatste dimensie gaat over de manier waarop gender en etniciteit gedefinieerd en begrepen wordt. Het gaat dan over de heersende betekenissen en houdingen ten opzichte van gender en etniciteit. Aan alles in de wereld geven mensen betekenis, zo ook bij gender en etniciteit. Als er gepraat wordt over 'man' of 'vrouw' gaat het over veel meer dan alleen de scheiding in sekse. En als er gepraat wordt over autochtoon en allochtoon is hetzelfde aan de hand. Het gaat dan over een set ongeschreven afspraken, betekenissen en vooroordelen die in de culturele geschiedenis ontstaan zijn. Symboliek is hierbij aan de orde van de dag. Connell (2009, p. 83) geeft hierbij als voorbeeld: 'When an American football coach yells at his losing team that they are 'a bunch of women', he does not mean that they can now get pregnant.' Het

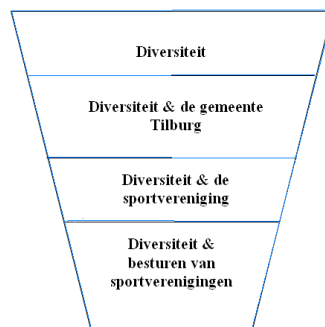
gaat dan om de achterliggende betekenissen die gegeven worden aan vrouwen, in dit geval bijvoorbeeld dat zij minder hard zijn dan mannen in de sport.

De vier dimensies van gender regimes die Connell onderscheid zijn niet alleen goed te gebruiken om verschillen in betekenissen rondom gender te verklaren, ze zijn ook prima geschikt om betekenisverschillen op basis van etniciteit te beschrijven. Daar zijn immers ook verschillen waarneembaar in macht, functie-indeling en menselijke relaties. Cultuur en symboliek worden tevens gebruikt om verschillen in etniciteit en gedragingen te verklaren. Samenvattend maakt deze benadering van Connell het mogelijk om inzicht te krijgen hoe organisatieprocessen beïnvloed worden door gender en etniciteit, zoals binnen een (bestuur van een) sportvereniging. En op welke manier hierdoor ongelijkheid in stand worden gehouden of juist wordt aangevochten.

3 Literatuur

In dit hoofdstuk zal het begrip diversiteit uitgewerkt worden aan de hand van vier paragrafen. Het eerste hoofdstuk bestaat uit literatuur over diversiteit in het algemeen. Vervolgens wordt literatuur, vooral in de vorm van beleidsdocumenten, aangehaald over diversiteit in de gemeente Tilburg. Daarna wordt gekeken naar diversiteit binnen de sportvereniging om te eindigen bij diversiteit in besturen van sportverenigingen. De opbouw van dit theoretisch kader kan dan ook gezien worden als een trechter, zie Figuur 1.

Figuur 1 Trechter



3.1 Diversiteit

Diversiteit zal in dit onderzoek centraal staan. Daarom is het van belang om een beeld te krijgen van wat diversiteit nu eigenlijk is en welke definities voor verschillende vormen van diversiteit gekozen worden. Daarnaast wordt stilgestaan bij de vraag waarom er te weinig diversiteit is op bestuursniveau en het hoofdstuk eindigt met de vraag waarom diversiteit belangrijk is en wat het toe kan voegen.

3.1.1 Wat is diversiteit?

Diversiteit is een complex en ambigu begrip, wat ook terug te zien is in de verschillende definities die er van dit concept zijn. Een aantal van die definities richten zich vooral op beschermde groepen en positieve actie (affirmative action). Het vertrekpunt is hierbij de verschillen in ras, etniciteit, gender, leeftijd, handicap en religie (Herring & Henderson, 2011). Ook in Nederland wordt onder diversiteitsbeleid meestal het beleid ten aanzien van etniciteit, vrouwen, ouderen en gehandicapten verstaan (Henderikse, Van Doorne-Huiskens & Schippers, 2007). Breder geconstrueerde definities kijken naar alle type verschillen tussen mensen (zichtbaar en onzichtbaar), zoals persoonlijkheid, seksuele voorkeur en alle andere persoonlijke, demografische en organisatorische kenmerken (Edelman & Petterson, 1999). Als er gepraat wordt over (management van) diversiteit gaat het vaak over mensen insluiten die ‘anders’ zijn en hun talenten waarderen en benutten (Herring & Henderson, 2011). In dit onderzoek wordt diversiteit beperkt tot etniciteit en gender, omdat deze vorm van diversiteit relatief veel vertegenwoordigd is in de Nederlandse samenleving, maar tevens ondervertegenwoordigd in de hogere functieniveaus, zoals bestuursfuncties. In de volgende sectie wordt daarom eerst de definitie van de (niet-westerse) allochtoon en gender uitgewerkt.

Definitie allochtoon

Er zijn een aantal definities van het begrip allochtoon. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) hanteerde vorige eeuw een beperkte en een ruime definitie. “Volgens de beperkte definitie is iemand allochtoon als hij/zij én een van de ouders in het buitenland geboren is of als beide ouders in het buitenland geboren zijn” (Keij, 2000). De ruime definitie kwalificeert iemand als allochtoon als hij/zij of één van beide ouders in het buitenland is geboren. Omdat

deze twee definities verwarrend konden werken heeft het CBS in 1999 een CBS-brede standaarddefinitie voor allochtoon ingevoerd. Iemand is dan allochtoon als tenminste één ouder in het buitenland is geboren. Tegelijk met het invoeren van deze standaarddefinitie is ook een standaardindeling van allochtonen gelanceerd. Hierbij werd onderscheid gemaakt tussen westerse en niet-westerse allochtonen. Tot de westerse herkomstlanden behoren alle landen in Europa (maar zonder Turkije), Noord-Amerika, Oceanië, Japan en Indonesië (inclusief het voormalig Nederlands-Indië). De niet-westerse herkomstlanden zijn dan Turkije en alle landen in Afrika, Latijns-Amerika en Azië (exclusief Japan en Indonesië). Tenslotte maakt het CBS nog onderscheid in allochtonen van de eerste of de tweede generatie. Onder eerste generatie worden personen verstaan die zelf in het buitenland geboren zijn en één ouder hebben die in het buitenland is geboren. De tweede generatie is zelf in Nederland geboren en heeft één of beide ouders die geboren zijn in het buitenland (Keij, 2000). Het definiëren van het begrip (niet-westerse) allochtoon zoals het CBS hier doet, doet geen recht aan het feit dat het idee van een allochtoon een sociale constructie is van een dominante meerderheidsgroep van blanke witte mannen. Op hoog niveau wordt dus nog weinig nagedacht over etniciteit en 'wit zijn' als dominante sociale constructie. Dit wordt verderop in dit hoofdstuk uitgewerkt in de paragraaf *blanke dominantie*.

Definitie gender

Gender en sekseverschillen zijn nauw met elkaar verweven, maar niet hetzelfde. Sekseverschillen gaan in op de vraag of iemand als man of vrouw door het leven gaat. Gender wordt door Connell (2009) als volgt beschreven: *'Gender is the structure of social relations that centres on the reproductive arena, and the set of practices that bring reproductive distinctions between bodies into social processes.'* Het gaat er hierbij om hoe de samenleving omgaat met menselijke lichamen en hun continuïteit. Inclusief de vele consequenties die deze omgang heeft voor onze levens. Wanneer er door een respondent getwijfeld wordt aan de capaciteiten van vrouwen in de functie van voorzitter, gaat dit over gender. Terwijl als het gaat over het aantal vrouwen in een verenigingsbestuur gaat dit over sekseverschillen (Claringbould, 2006). Tegelijkertijd zijn ook 'sexeverschillen' niet objectief of puur biologisch van aard, maar ook aan sekseverschillen worden betekenissen toegekend.

3.1.2 Waarom is er te weinig diversiteit?

Om achter deze vraag te komen is het van belang om te kijken hoe in- en uitsluitingsmechanismen een rol spelen in organisaties en in de maatschappij. Daarbij wordt eerst gekeken naar hoe mensen hun sociale identiteit vormen en vormgeven en hoe sociale categorieën ontstaan. Afsluitend wordt de mannelijke en blanke dominantie binnen onze samenleving besproken.

Sociale identiteitstheorie

Vanuit identiteitstheorieën is het ingewikkeld om mensen te reduceren tot autochtoon/allochtoon of tot man/vrouw aangezien mensen meerdere sociale identiteiten hebben. Deze identiteiten zijn afkomstig van de sociale categorieën waar mensen zelf vinden dat ze in thuishoren en emotioneel waarde aan hechten (bijvoorbeeld leeftijd, sekse en organisatie) en ze worden mede beïnvloed door hoe mensen denken dat anderen hen beoordelen. Dit is één van de belangrijkste aannames van de sociale identiteitstheorie (Tajfel & Turner, 1979) en de sociale categorisatie theorie (Tajfel, 1982). Bij sociale categorisatie plaatsen mensen zichzelf en anderen in een ingroup, de groep waartoe ze zelf behoren. Terwijl anderen worden geplaatst in de outgroup, de groep waartoe ze zelf niet behoren. Sociale vergelijking treedt op wanneer de ingroup zich op basis van status gaat vergelijken met essentiële outgroups. De uitkomst van deze sociale vergelijking kan ervoor zorgen dat een bepaalde sociale identiteit persoonlijk relevant, oftewel saillant wordt, maar deze is dus

afhankelijk van de groep waarin wij ons bevinden. En daarmee zijn ook sociale identiteiten te zien als sociale constructies die zich in een bepaalde context voordoen. Hierdoor worden verschillen tussen groepen in sommige contexten meer uitvergroot en hebben mensen de neiging zichzelf in sommige situaties eerder te conformeren aan groepsnormen. De drang om de eigen groep te bevoordelen (ingroup favoritism) en leden van de outgroup te stereotyperen en zelfs te discrimineren is aanwezig (Terry, 2003).

Tokens

Ook de grootte van de in- en outgroup is belangrijk voor het gedrag van mensen. Mannen en vrouwen gedragen zich anders in 'gender balanced groups' (ratio tussen 40 en 60%) dan in groepen waar vrouwen duidelijk in de minderheid zijn. In dit laatste geval is de zichtbaarheid van de minderheidsgroep groter en heeft de dominante groep de neiging om deze verschillen te overdrijven. Vrouwen worden hierbij gezien als 'tokens'; zij vormen dan een symbolische representatie van deze sociale categorie. Hierdoor is het voor vrouwen moeilijker om in de organisatiecultuur te passen. Volgens Kanter passen zij zich vooral aan door zichzelf vaardigheden en gedragingen toe te schrijven die geassocieerd worden met mannen, terwijl zij deze vaardigheden en gedragingen zelf vaak typeren als gender neutraal. Doordat de tokens zich aanpassen aan de dominante norm verandert er weinig in de betekenisgeving van gender (Kanter, 1977).

Mannelijke dominantie

De rol van manager in een organisatie is beladen met een 'mannelijke ethiek' (masculine ethic). Deze mannelijke ethiek wordt getypeerd door functiebeschrijvingen, zoals een sterk analytisch vermogen, het tonen van weinig emotie en een goed probleemoplossend vermogen. Deze kwaliteiten worden vooral toebedeeld aan mannen, waardoor managementposities een exclusief domein voor mannen zijn. Een vrouw kan een managementfunctie wel bekleden, mits ze zich conformeert aan dergelijke mannelijke ethische waarden (Wajcman, 1999; Kanter, 1977). Mannen vinden het dan ook normaal om op bestuurlijk niveau in de meerderheid te zijn, terwijl vrouwen gewend zijn om in de minderheid te zijn. Dit wordt gender normalcy genoemd (Claringbould & Knoppers, 2012; Claringbould & Knoppers, 2007). Daarbij komt het verschijnsel van horizontale en verticale segregatie. Hoe hoger in de organisatie hoe minder vrouwen (en etnische minderheden) er in een bestuur participeren of een leidinggevende functie bekleden. Dit wordt verticale segregatie genoemd. Het feit dat vrouwen vaak de positie van secretaris innemen en mannen die van penningmeester, wordt horizontale segregatie genoemd. Verschillende posities en functies zijn dus beïnvloed door gender en etniciteit (Claringbould, 2008). Taal is hierbij een belangrijke factor voor het reproduceren van gender-ongelijkheid (Messner, 2009). De functies in een bestuur, zoals voorzitter, penningmeester en secretaris zijn allemaal mannelijke woorden en het lijkt dan ook vanzelfsprekend dat deze functies gemaakt zijn voor een man. In het Engels leek de naam 'chairman' nooit een probleem, totdat een vrouw deze positie moest bekleden (Sibson, 2010). In organisaties vertonen mensen vaak stereotype gedrag wat de dominante ideeën over gender doet versterken. Er wordt verschil gemaakt tussen mannen en vrouwen, op basis van de aanname dat mannen van nature meer competent zijn dan vrouwen (Ridgeway, 1997). Deze niet-neutrale kijk van individuen en organisaties wordt doing gender genoemd (West & Zimmerman, 1987). Pesonen, Tienari & Valhala (2009) beschrijven het als: 'doing gender is about doing difference, opposition and hierarchy between the sexes, with material consequences for individuals'. Daar tegenover staat undoing gender, waarbij deze verschillen juist aangevochten worden (Deutsch, 2007).

Blanke dominantie

Zoals mannelijkheid de dominante norm is in onze samenleving, is dit ook het geval voor blank zijn. Hylton (2009) geeft aan dat blank zijn geldt als een onzichtbare norm en vrijwel nooit benoemd wordt. Er wordt bijvoorbeeld zelden gesproken over de ‘witte’ voetballer David Beckham of de ‘witte’ rockster Bon Jovi. Daarentegen wordt wel gesproken van de ‘zwarte’ tennissters Williams en de ‘zwarte’ golfer Tiger Woods. Ook de voordelen die blanken hebben blijven onbesproken en worden gezien als normaal. Daarnaast zijn etnische minderheden vrijwel afwezig in commissies en besturen, waardoor de machtspositie van blanken als norm blijft gelden en dit hun posities verstevigt. Zo blijft het idee bestaan dat blanken het mogelijk maken dat zwarten kunnen sporten. De nadruk van de onderzoeken naar ras en racisme ligt alleen continu op de karakteristieken van zwarten en op zwarte identiteiten. Blankheid blijft dus ook in onderzoek nog vrijwel onbesproken.

3.1.3 Wat kan diversiteit toevoegen en waarom is het belangrijk?

Diversiteit wordt door organisaties vaak beschouwd als een belangrijk aspect van hun HR-beleid. Zij streven onder andere diversiteit in hun personeelsbestand na, omdat niet alleen de arbeidsmarkt maar ook de afzetmarkt divers is (Ely & Thomas, 1996; 2001). Vrouwen hebben exclusieve toegang tot een bepaalde markt, zo wordt geredeneerd, dus betere toegang tot vrouwenzaken en netwerken. Daarnaast wordt diversiteit gezien als een middel voor creativiteit en innovatie (Milliken & Martins, 1996; Cox, 1993). Het managen van diversiteit wordt door organisaties dan ook vaak beschouwd als één van de belangrijkste aspecten van het HR-beleid en ze geven hier ook op verschillende wijze betekenis aan. Zo blijkt bijvoorbeeld uit onderzoek van Ely en Thomas (1996; 2001) dat beleid van organisaties meestal uitgaat van één van de drie volgende perspectieven. Ten eerste het ‘access and legitimacy’-perspectief, waarbij organisaties uitgaan van diversiteitsbeleid als marketinginstrument. Dit perspectief gaat er vanuit dat het met een divers personeelsbestand het gemakkelijker is om je op specifieke afzetmarkten te begeven, waardoor de winst van de organisatie zou kunnen stijgen. Het tweede perspectief is het ‘discrimination and fairness’-perspectief, waar gelijke kansen en mogelijkheden voor iedere werknemer worden geschapen.. Tenslotte onderscheiden Ely en Thomas het ‘integration and learning’-perspectief, waar iedere werknemer leert van elkaar en van de verschillende wijzen waarop taken tot uitvoering worden gebracht. Deze perspectieven zijn niet alleen toepasbaar op arbeidsorganisaties, maar ook bij de sportvereniging. Uit onderzoek in zakelijke besturen blijkt dat besturen met meer diversiteit competentier zijn en in staat zijn beter te besturen (Branson, 2007). Een evenwichtiger aandeel vrouwen in het bestuur zorgt voor meer effectiviteit en strategische controle (Nielsen & Huse, 2010). Tenslotte zorgt een organisatie met een divers personeelsbestand ervoor dat werknemers meer tevreden zijn met de werkomgeving, betere onderlinge relaties met de staf onderhouden en beter werk afleveren (Kandolla & Fullerton, 1998).

3.2 Diversiteit en de gemeente Tilburg

Om een algemeen beeld te geven van diversiteit binnen de gemeente Tilburg zal eerst ingegaan worden op de vraag hoe Tilburg er demografisch uitziet. Dit zal beschreven worden voor Tilburg als gemeente, maar ook voor de Tilburgse sportverenigingen. Daarna wordt diversiteit belicht bij verschillende beleidsterreinen binnen de gemeente, zoals het algemene diversiteitsbeleid, sportbeleid en vrijwilligersbeleid.

3.2.1 Hoe ziet de demografische samenstelling van Tilburg eruit?

Kijken naar diversiteit in besturen van Tilburgse sportverenigingen is niet mogelijk zonder een beeld te hebben van de demografische samenstelling van Tilburg als stad en gemeente. Daarnaast is het belangrijk om in kaart te brengen hoe de samenstelling van het ledenbestand

van Tilburgse sportverenigingen eruitziet. Zo kunnen resultaten uit het onderzoek beter gerelateerd worden aan de huidige demografische situatie.

Algemeen

De gemeente Tilburg heeft in september 2011 volgens de stadsmonitor 206.234 inwoners. Hiermee is Tilburg de zesde stad van Nederland. De verdeling mannen en vrouwen is vrijwel gelijk (102.371 om 103.863). Daarnaast heeft 14.3% van de inwoners een niet-westerse afkomst, wat neerkomt op 29.435 inwoners. Onder niet-westerse allochtonen verstaat de gemeente Tilburg: 'allochtoon met als herkomstgroepering één van de landen in de werelddelen Afrika, Latijns-Amerika en Azië (excl. Indonesië en Japan) of Turkije' (Gemeente Tilburg, 2011a). Wanneer allochtonen uit Indonesië en Japan wel meegenomen worden in de berekening, betekent dit een inwonertal van 34.627. Een aandeel van 16.8% van de totale Tilburgse bevolking (Gemeente Tilburg, 2011a). In Nederland ligt het percentage niet-westerse allochtonen in 2012 op 11.6% (excl. Indonesië en Japan) (CBS, 2013). De gemeente Tilburg heeft dus een wat hogere ratio niet-westerse allochtonen dan het landelijk gemiddelde.

Tilburgse sportverenigingen

In 2009 heeft het Mulier Instituut, in op dracht van de gemeente Tilburg, onderzoek gedaan naar de maatschappelijke rol van Tilburgse sportverenigingen (Van Kalmthout & Van Lindert, 2009). Als meetinstrument is de Verenigingsmonitor gebruikt, die het Mulier Instituut in opdracht van NOC*NSF en met steun van het ministerie van VWS jaarlijks uitvoert. Van de 168 benaderde sportverenigingen uit de gemeente Tilburg, hebben 96 verenigingen deze vragenlijst bruikbaar ingevuld (responspercentage: 57%). De Tilburgse sportverenigingen hebben een gemiddeld ledental van 312, waarbij ongeveer de helft van de verenigingen minder dan 160 leden heeft. Individuele sporten worden vooral in kleine verenigingen beoefend en teamsporten vooral in de grotere verenigingen.

Binnen de onderzochte verenigingen is de man-vrouw verhouding van de leden 64 om 36 procent, waarbij vijf verenigingen volledig uit mannen bestaan, en één volledig uit vrouwen. Daarnaast bestaat gemiddeld een derde van de onderzochte verenigingen uit jeugdleden tot 18 jaar. Landelijk ligt de man-vrouw verhouding binnen de sportvereniging op 62 om 38 procent in dit zelfde jaartal (Van Kalmthout, De Jong & Lucassen, 2009). Tilburg heeft dus relatief wat minder vrouwelijke leden dan het landelijk gemiddelde. Verder 'scoort' de gemeente Tilburg opvallend hoog in de leeftijdscategorie 18 t/m 44 jaar, namelijk 36% tegenover een landelijk gemiddelde van 23% (Van Kalmthout et al., 2009). Dit zou te maken kunnen hebben met de hoge studentdichtheid in Tilburg. In 2010/2011 telt de gemeente Tilburg namelijk 14.967 studenten op het HBO en WO (CBS, 2011)

Tenslotte is gevraagd naar de afkomst van de leden, waarbij driekwart van de verenigingen aangeeft allochtone leden te hebben (zie Figuur 2). Het gemiddelde aandeel allochtone leden in het totale ledenbestand van de onderzochte verenigingen is 10%. Eén derde van de verenigingen heeft een aandeel boven deze 10%. Dit zijn voornamelijk voetbal-, vechtsport-, basketbal- en ijshockeyverenigingen (Van Kalmthout & Van Lindert, 2009).

Figuur 2 Allochtone leden, % Tilburgse sportverenigingen (Van Kalmthout & Van Lindert, 2009)

	Totaal (n=91)	Grootte			Soort sport			Aard van de Sport	
		Klein (n=31)	Middel (n=25)	Groot (n=35)	Team (n=35)	Semi- individueel (n=15)	Individueel (n=36)	Binnen- sport (n=32)	Buiten- sport (n=56)
Ver. met allochtone leden	74	42	84	94	83	87	58	75	71

Figuur 3 Allochtone leden, % Nederlandse sportverenigingen (Van Kalmthout et al., 2009)

	Totaal	Grootte			Aard van de sport		Soort sport		
		Klein	Middel	Groot	Buitensport	Binnensport	Individueel	Semi-individueel	Team
% ver. met allochtone leden	52	27	58	80	55	47	41	54	65

Landelijk ligt het percentage allochtonen in sportverenigingen een stuk lager, dit is te zien in Figuur 3. Van Kalmthout et al. (2009) geven aan dat het te verwachten is dat er een samenhang is tussen de grootte van een gemeente waar de verenigingen gevestigd zijn en het percentage allochtone leden binnen deze verenigingen.

Overige belangrijke uitkomsten met betrekking tot de bestuursamenstelling en maatschappelijke rol van sportverenigingen zullen in een latere paragraaf worden behandeld.

3.2.2 Hoe ziet het algemeen diversiteitsbeleid van de gemeente Tilburg eruit?

Het diversiteitsbeleid van de gemeente Tilburg heeft de laatste tientallen jaren een flinke ontwikkeling doorgemaakt. Dit wordt onder andere duidelijk in de terminologie die gebruikt wordt als het gaat om mensen van allochtone afkomst. Waar vanaf de 60'er jaren gesproken wordt van 'gastarbeiders', verandert deze term naar 'kleurrijk Tilburg' in de jaren '90. Hierbij wordt uitgegaan van het principe dat burgers met een andere etniciteit vanuit hun eigen identiteit mee moeten doen in de samenleving. In 2005 komt de kadernota 'Allemaal Tilburgers' uit, waarbij de grens tussen allochtoon en autochtoon al wat vager wordt. Er wordt minder onderscheid gemaakt tussen autochtoon en allochtoon, alle burgers zijn immers Tilburgers (Gemeente Tilburg, 2005). Tenslotte wordt in de collegenota 'integratie: een andere aanpak Allemaal Tilburgers' afgestapt van integratie als een afzonderlijk beleidsterrein en wordt er ook geen onderscheid meer gemaakt tussen allochtoon en autochtoon (Gemeente Tilburg, 2010). Door een groep te duiden aan te stippen wordt stigmatisering in de hand gewerkt en dus draagt het niet bij aan oplossingen voor problemen, volgens de gemeente Tilburg. In de kadernota 'Allemaal Tilburgers' (Gemeente Tilburg, 2005) is de volgende doelstelling geformuleerd:

'Iedere Tilburger, ongeacht zijn of haar achtergrond, voelt zich deel van de gemeenschap, van de stad Tilburg. Voelt zich mede verantwoordelijk om de stad leefbaar te houden en gedraagt zich daar ook naar. Tegelijkertijd erkennen we en waarderen we de diversiteit van de mensen en groepen in de stad. Want we zijn allemaal Tilburgers.'

Daarbij wordt het volgende gezegd: 'We sluiten niemand uit, maar we laten ook niet toe dat mensen zichzelf buitensluiten, er niet bij willen horen. Dat betekent ook dat we ervan uitgaan dat iedereen zich aan de regels houdt, zich verantwoordelijk voelt voor zijn of haar gedrag en dat van zijn kinderen, zich verantwoordelijk voelt voor zijn directe leefomgeving en dat iedereen de ander met respect behandelt' (Gemeente Tilburg, 2005).

Voorop staat dat alle Tilburgers zelf aan de slag gaan om hun eigen situatie en de situatie van anderen te verbeteren (Gemeente Tilburg, 2005). In 2010 wordt integratie ingebed in verschillende beleidsterreinen onder de noemer 'Sociale Stijging'. Als ambitie wordt hierbij gesteld dat eind 2013 de oververtegenwoordiging van niet-westerse allochtonen ten aanzien van criminaliteit, schooluitval en werkloosheid wordt teruggebracht. Het wegwerken van belemmeringen voor participatie ligt bij de mensen zelf, maar als het nodig is zal de gemeente specifieke maatregelen nemen (Gemeente Tilburg, 2010). Om deze doelstellingen te bereiken is een belangrijke rol weggelegd voor de sport.

3.2.3 Op welke wijze komt diversiteit naar voren in de sportnota Samenspel?

In de sportnota Samenspel wordt het Tilburgse sportbeleid gebundeld voor de periode 2011-2016. De gemeente Tilburg beschrijft hierin hoe sportorganisaties, sportverenigingen, het bedrijfsleven en de gemeente gezamenlijk de sport in Tilburg op een hoger niveau kunnen brengen. Eén van de speerpunten is de toegankelijkheid van het sportaanbod voor alle Tilburgers. Er valt hier onder andere nog winst te boeken bij diversiteit in kaderfuncties van sportclubs. Gerichte maatregelen voor niet-westerse allochtonen worden strijdig geacht met de integratiegedachte, daarom kiest de gemeente Tilburg om maatregelen in te zetten voor specifieke doelgroepclusters, zoals jeugd, ouderen, etc. waarbij etniciteit op zich als uitgangspunt geen rol speelt. Voor het sportbeleid betekent dit dat in de komende beleidsperiode werk gemaakt wordt van het feit dat lokale sportverenigingen qua bestuur en ledenaantal feitelijk een afspiegeling dienen te zijn van de Tilburgse samenleving. Bij hulpvragen vanuit een vereniging zal dit uitgangspunt dan ook als eerste worden getoetst. Hierbij wordt vanzelfsprekend rekening gehouden met de demografische samenstelling van bepaalde stadsdelen, wat voor een oververtegenwoordiging van bepaalde bevolkingsgroepen binnen sportverenigingen kan zorgen (Gemeente Tilburg, 2011b). Daarmee wordt bedoeld dat als er in een wijk bijvoorbeeld veel allochtonen wonen, het wenselijk is dat er ook allochtonen in het bestuur van verenigingen in die wijk zitting hebben. Samengevat wordt de doelstelling als volgt weergegeven in de sportnota:

12	Sportverenigingen dienen qua bestuur en ledental een afspiegeling te zijn van de Tilburgse samenleving	a. Ondersteuning verlenen aan bestuurlijk kader. b. Bij hulpvragen vanuit verenigingen nadrukkelijk aandacht hebben voor het afspiegelingsbeginsel.	Afd. Beleid, Sportbedrijf Dienst Gebiedsontwikkeling.	Tilburgse sportverenigingen, Zelforganisaties, De Twern.
----	--	--	--	--

3.2.4 Op welke wijze komt diversiteit naar voren in het vrijwilligersbeleid van de gemeente Tilburg?

In het vrijwilligersbeleid van de gemeente Tilburg wordt diversiteit niet expliciet benoemd, vanwege het feit dat diversiteitsbeleid in de gemeente Tilburg niet meer zodanig gevoerd wordt. Toch wordt impliciet diversiteit wel bevorderd bij bijvoorbeeld wijkraden, sportclubs, etc. Maar consequenties worden nergens aan gekoppeld. Wel is er ondersteuning voor het werven van vrijwilligers door Contour, een organisatie die bemiddelt tussen vrijwilligers en organisaties die vrijwilligers zoeken. Voor de sportverenigingen en vrijwilligers doet Contour (nog) niet veel, maar er is wel een vacaturebank/talentenbank beschikbaar waar clubs vacatures voor een bestuurspositie in kunnen zetten. Verder wordt vanuit de subsidiepot 'deskundigheidsbevordering vrijwilligers' de stichting Vrouwen ontmoeten Vrouwen gesubsidieerd, die de overheid, het bedrijfsleven, en vrouwen zelf willen stimuleren om op structurele basis meer vrouwelijk talent aan de top te krijgen. In 2009 is deze stichting opgericht, waar vrouwen uit de regio Tilburg elkaar kunnen leren kennen en elkaar kunnen helpen bij stappen die gemaakt worden in hun carrière. Er worden netwerkbijeenkomsten georganiseerd, maar ook masterclasses en symposia staan op het programma. VOV verzorgt daarnaast een cursus deskundigheidsbevordering vrijwilligers voor bestuursfuncties in de wijk, zoals in wijkraden en sportverenigingen. In drie weken tijd zat de cursus, met 50 vrouwelijke deelnemers, vol. VOV zou graag willen dat sportverenigingen hun bestuursvacatures melden bij het werkplein van VOV, zodat er makkelijker een match gevonden kan worden. VOV heeft zo'n 2500 vrouwelijke leden in haar netwerk, waarvan velen ook lid zijn van een sportvereniging.

Enerzijds heeft de gemeente Tilburg diversiteit hoog in het vaandel staan, aangezien ze het belangrijk vindt dat de kwaliteiten van burgers optimaal benut worden en dat iedereen gelijke

kansen heeft. Daarom subsidieert de gemeente ook initiatieven die zorgen voor meer diversiteit. Anderzijds is het diversiteitsbeleid an sich afgeschaft, omdat de nadruk leggen op bepaalde groepen kan zorgen voor stigmatisering en daardoor maatregelen voor bepaalde doelgroepen juist als negatief ervaren kunnen worden.

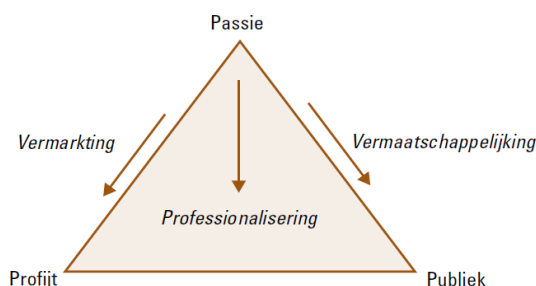
3.3 Diversiteit en de sportvereniging

In voorgaande hoofdstukken is vooral veel gesproken over diversiteit in het algemeen en in (besturen van) arbeidsorganisaties. De focus gaat nu meer naar diversiteit binnen de sportvereniging. Daarnaast worden vragen beantwoord als op welke wijze verschilt de sportvereniging van een arbeidsorganisatie en met welke ontwikkelingen en krachtenvelden krijgt de vereniging te maken?

3.3.1 Wat is de sportvereniging en met welke ontwikkelingen en krachtenvelden krijgt de vereniging te maken?

Een sportvereniging draait, anders dan arbeidsorganisaties, voor het grootste deel op vrijwilligers. De sportvereniging valt binnen de non-profit sector en heeft geen winstoogmerk. Traditioneel gezien zijn de meeste verenigingen opgezet vanuit passie voor het spel, wat gespeeld en georganiseerd werd met en door soortgenoten. In de loop van de tijd is de vereniging zich meer extern gaan oriënteren en worden er meer verbindingen gelegd met de markt en de publieke sector (Boessenkool, Lucassen, Waardenburg & Kemper, 2011). Deze verbindingen kunnen echter ook druk op de vereniging leggen, door bijvoorbeeld de afhankelijkheidsrelatie van een gemeente (subsidie, tarieven). In Figuur 4 zijn de oriëntatierichtingen uitgewerkt.

Figuur 4 Oriëntatierichtingen binnen sportverenigingen (Boessenkool et al., 2011)

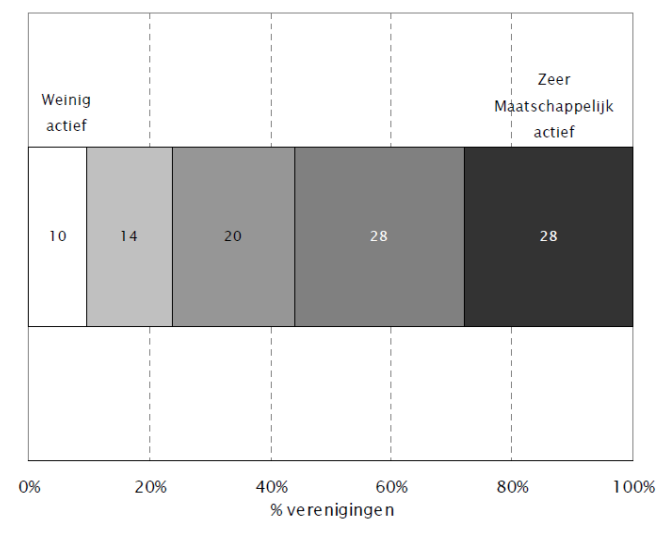


Het diversiteitsvraagstuk is te plaatsen in de vermaatschappelijking van de vereniging. Sportverenigingen richten zich steeds meer op facetten die gestimuleerd worden door de overheid zoals gezondheid, integratie en emancipatie. Het bevorderen van diversiteit is hier een onderdeel van. In de verenigingsmonitor Tilburg 2009 is onderzocht in welke mate sportverenigingen in Tilburg maatschappelijk actief zijn. Er wordt in deze schaalverdeling onderscheid gemaakt tussen:

- verenigingen die open staan voor nieuwe leden, maar niet gericht zijn op een bepaalde doelgroep (weinig maatschappelijk actief)
- verenigingen die zich richten op een specifieke doelgroep bij ledenwerving, zoals ouderen of allochtonen (gemiddeld maatschappelijk actief)
- verenigingen die naast ledenwervingsacties ook deelnemen aan andere initiatieven van de gemeente of eigen projecten opzetten in dit thema (zeer maatschappelijk actief)

In Tilburg is de schaalverdeling zoals te zien is in Figuur 5.

Figuur 5 Maatschappelijk actieve verenigingen Tilburg (Van Kalmthout & Van Lindert, 2009)



Voor de teamsportverenigingen en de grotere verenigingen zijn meer maatschappelijk betrokken. Daarbij wordt als knelpunt voor een mindere maatschappelijke betrokkenheid onder andere het gebrek aan vrijwillig kader genoemd (Van Kalmthout & Van Lindert, 2009).

3.3.2 Hoe is diversiteit terug te zien in de sportvereniging?

De vanzelfsprekendheid dat vrouwen massaal participeren in de sport is nog niet zo lang. Pierre de Coubertin, oprichter van de moderne Olympische Spelen in 1896 vond dat vrouwen hier niet aan mee mochten doen, omdat het niet praktisch was en tevens oninteressant, niet mooi en incorrect (Mossink & Nederland, 1993). Later verschenen er steeds meer vrouwelijke atleten aan de start, terwijl er nog steeds bepaalde disciplines verboden werden voor vrouwen (bv. 800 meter). Nu is het niet meer denkbaar dat vrouwen ontbreken op de Olympische Spelen of in de sportverenigingen. De participatie van vrouwen in sportverenigingen loopt nog iets achter op mannelijke participatie, maar dit is maar minimaal en vooral in de leeftijdscategorie van 18-35 jaar (Tiessen-Raaphorst, 2010). Daarnaast was sport niet alleen het domein van mannen, maar vooral het domein van ‘witte’ mannen. Het heeft lang geduurd voordat verschillende etniciteiten zichtbaar werden bij de sportverenigingen. Tegenwoordig zijn er vele allochtonen actief bij de sportverenigingen en zijn er eigen en gemengde verenigingen in Nederland. Waarbij de eigen verenigingen (vrijwel) volledig uit allochtone leden bestaat en de gemengde vereniging, zoals het woord al zegt, bestaat uit allochtone en autochtone leden (Verweel, Janssens & Roques, 2005). De sportparticipatie van niet-westerse allochtonen loopt nog wel achter bij autochtonen, zoals te zien valt in Figuur 6.

Figuur 6 Frequentie sportdeelname^a naar etniciteit, naar leeftijdsgroep, bevolking van 15 jaar en ouder (Dagevos, Gijsberts, Kappelhof & Vervoort, 2006)

	15-17 jaar	18-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55-64 jaar	65 jaar en ouder ^b
Turken	58	46	38	30	31	26	13
Marokkanen	70	59	41	29	19	8	5
Surinamers	67	62	49	53	43	26	23
Antillianen	74	56	57	46	28	40	13
autochtonen	76	66	65	59	57	51	34

^a Sport minstens één keer per week.

^b Deze leeftijdsgroep was te klein om ook in een groep 75 jaar en ouder opgesplitst te worden.

Vrijwilligerswerk en diversiteit

Een functie in het bestuur van een sportvereniging is een vrijwillige functie. Daarom wordt in deze paragraaf kort ingegaan op vrijwilligerswerk in de sportvereniging het algemeen en op basis van gender en etniciteit. In 2005 is 14.6% van de mannen en 8.2% van de vrouwen werkzaam in de sport (Claringbould, 2006). Daarbij zijn er ook verschillen op basis van de soort vrijwilligersfunctie. Vrouwen zijn vaker actief als commissielid, terwijl mannen vaker actief zijn als bestuurslid en trainer/coach. Niet alleen vrouwen zijn minder actief als vrijwilliger, ook bij allochtonen is dit het geval. Ze zijn minder vaak lid van een sportvereniging en uit onderzoek blijkt dat ze over het algemeen moeilijker te motiveren zijn voor vrijwilligerstaken (De Hart, 2005). Waar in 2003 15% van de autochtone Nederlanders aan vrijwilligerswerk binnen de sportvereniging deed, zijn dit 5% van de Turken en Marokkanen en 4% van de Surinamers en Antillianen (De Hart, 2005). Van het totaal aandeel allochtonen binnen de sportvereniging doet 22% vrijwilligerswerk ten opzichte van 37% van de Nederlanders. Binnen de sportvereniging kan dus nog veel winst geboekt worden. Echter worden allochtonen in een gemengde sportvereniging minder vaak gevraagd als vrijwilliger dan allochtonen in een eigen vereniging of autochtonen in een gemengde vereniging (Verweel, Janssens & Roques, 2005). Tenslotte is er een klein verschil waarneembaar tussen de eerste en tweede generatie allochtonen. De tweede generatie is minder snel geneigd zich aan te sluiten bij een organisatie, maar is wel sneller bereid om vrijwilligerswerk te doen (De Hart, 2005).

3.4 Diversiteit en besturen van sportverenigingen

In dit hoofdstuk wordt ingezoomd op diversiteit binnen besturen van sportverenigingen. Daarbij wordt stilgestaan bij wat een verenigingsbestuur nu eigenlijk is en welke landelijke trends er zichtbaar zijn op het gebied van diversiteit op bestuursniveau. Tevens worden barrières voor vrouwen en allochtonen benoemd voor het participeren in een bestuur en tenslotte worden aanknopingspunten geboden om meer diversiteit in het bestuur te realiseren.

3.4.1 Hoe ziet het bestuur van de sportvereniging eruit?

Het bestuur van de sportvereniging heeft de dagelijkse verantwoordelijkheid en moet binnen de vereniging sturing geven aan de staf, medewerkers, commissies, vrijwilligers, enz. Tevens heeft het bestuur ook de contacten met de sportbond, de provincie en de gemeente. Het bestuur bestaat minimaal uit een voorzitter, een secretaris en/of penningmeester. Hoewel in de statuten eventueel anders bepaald kan worden. Bestuursleden kunnen de taken onderling verdelen, maar ze kunnen ook in functie gekozen worden (NOC*NSF, CIVIQ & IOS, 2005). Dikwijls is statutair vastgesteld dat een verenigingsbestuur oneven moet zijn, omdat dit het verkrijgen van een meerderheid bij stemmingen vergemakkelijkt. Daarom bestaat een verenigingsbestuur vaak uit vijf of zeven leden. Naast de drie-eenheid voorzitter, secretaris en penningmeester kunnen bestuursleden andere functies hebben, zoals de ledenadministratie, sponsoring, top- en of breedtesport, facilitaire zaken, etc. Daarnaast hebben sommige besturen ook algemene bestuursleden (Van Kalmthout et al., 2009).

3.4.2 Welke landelijke trends en (streef)cijfers zijn zichtbaar op bestuursniveau?

Hartmann-Tews en Pfister (2003) hebben in zestien landen door heel de wereld onderzoek gedaan naar het aandeel van meisjes en vrouwen in de sport. Er werd daarbij ook gekeken naar de representatie van vrouwen op bestuursniveau. Uit de resultaten van dit onderzoek blijkt dat, in alle onderzochte landen, vrouwen maar een klein deel van de management- en leiderschapsposities bekleden. Er zijn veel meer mannelijke bestuursleden, voorzitters en CEO's. Ook in het bedrijfsleven is dit het geval. In Nederland is het aandeel vrouwen in de raden van bestuur of raden van commissarissen van de grootste 5.000 bedrijven van Nederland maar een magere 4% (Merens, Cuijpers & Boelens, 2004). In Noorwegen is een

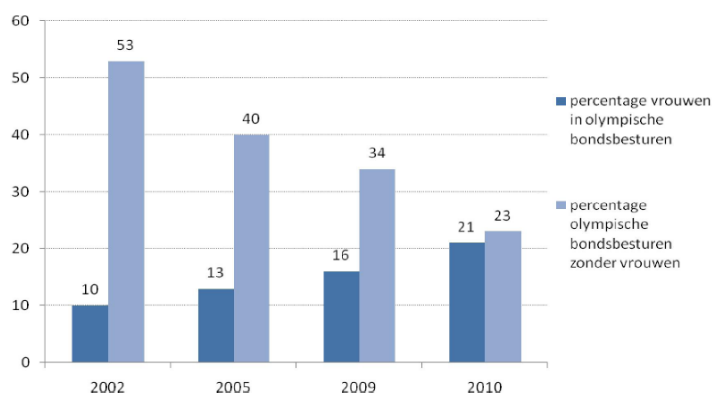
emancipatiewet aangenomen om deze magere aantallen, die zich ook in Scandinavië voordoen, op te krikken. Deze wet geeft een streven aan van 40% vrouwen in besturen en directies van grote bedrijven in 2005 (Claringbould, 2006). Op dit moment staat Noorwegen op 39.36% (International Working Group on Women and Sport, 2013). Ook het Internationaal Olympisch Comité (IOC) vond de magere representatie van vrouwen in besturen een reden om in 1996 streefcijfers in te voeren om zo het aantal vrouwen op bestuurlijk niveau te verhogen. In 2001 moest het aandeel vrouwen in Nationaal Olympisch Comité's (NOC) en Internationale Federaties (IF) 10% bedragen. In 2005 moest dit aandeel gestegen zijn naar 20% (International Olympic Committee, 2005). Opvallend is dat het IOC zelf haar streefcijfers niet gehaald heeft. In 2005 waren er 20 vrouwelijke IOC-leden van de in totaal 106 actieve leden. Dit betekent een percentage van 18.6% en dus nog onder het streefcijfer van 20 procent. Veel NOC's en IF's zijn positief aan de slag gegaan om het aandeel vrouwen in hun besturen te verhogen. Echter 29.3% heeft in 2005 het streefcijfer van 20 procent gehaald en 67.9% heeft alleen het streefcijfer van 2001 gehaald (Henry, et al., 2004; International Olympic Committee, 2005). Vervolgstudie van Henry en Robinson (2010) laat zien dat in 2010 het aandeel vrouwen in besturen van de NOC's en IF's respectievelijk 17.6 en 18 procent bedraagt, dus nog steeds niet voldoet aan de eisen van het IOC.

Ook Nederland stond niet stil. In 2001 werd door de commissie 'Vrouw & Sport' met vertegenwoordigers uit NISB, NOC*NSF, VWS en LNVS een streefcijfer voor 2010 bepaald. Besturen van landelijke sportbonden moesten in dit jaartal een minimaal aandeel van 25% vrouwen behaald hebben. Ook dit streven is niet gehaald, maar vooruitgang is zeker geboekt (Elling, De Jong, De Wit, Notté & Van Rens, 2011). Hoe de situatie er nu voor staat in Nederland zal in de volgende paragrafen worden uitgewerkt.

Landelijke en provinciale sportbesturen

Ondanks de gelijke participatie van mannen en vrouwen in Nederlandse vrijwilligers organisaties, is er in 2004 een duidelijke onderrepresentatie van vrouwen in de besturen van deze organisaties waarneembaar (26%). Sportbesturen hebben in dit jaartal zelfs de grootste onderrepresentatie van vrouwen in de vrijwilligers sector, namelijk 11% (Merens, Cuijpers, & Boelens, 2004; Nuijten, Lucassen, & Van Kalmthout, 2004). Uit onderzoek van Elling et al. (2011) blijkt dat er inmiddels al veel vooruitgang is geboekt in bijvoorbeeld besturen van de Olympische sportbonden. In Figuur 7 is deze ontwikkeling duidelijk te zien. Waar in 2002 nog maar 10% vrouwen zitting hadden in Olympische bondsbesturen is dat in 2010 meer dan verdubbeld (21%). Tevens werden in 2002 meer dan de helft van de bondsbesturen vertegenwoordigd door alleen mannen, in 2010 is dat minder dan een kwart van de besturen geworden.

Figuur 7 Ontwikkeling % vrouwen in Olympische bondsbesturen 2002-2010 (Elling et al., 2011)



Bij de regionale bondsbesturen en sportraden ligt het percentage vrouwen in het bestuur met 29% hoger dan in de landelijke besturen. De provinciale sportraden laten echter een percentage van 20% zien, terwijl op directieniveau het aandeel vrouwen weer aanzienlijk hoger ligt. Nog opvallender is het volledig ontbreken van niet-westerse allochtonen in alle besturen, zowel op landelijk als provinciaal en regionaal niveau. Dit is zeker opmerkelijk bij sporten die populair zijn onder niet-westerse allochtonen, ook al is deze representatie in verenigingsbesturen ook nog minimaal (Van Kalmthout & Lucassen, 2009). Al deze kwantitatieve gegevens worden samengevat in Figuur 8.

Figuur 8 Aandeel vrouwen, niet westerse allochtonen en gemiddelde leeftijd in landelijke en regionale sportbondsbesturen en provinciale sportraden (Elling et al., 2011)

	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

Besturen van sportverenigingen

Helaas is er in de Verenigingsmonitor Tilburg 2009 geen aandacht besteed aan de samenstelling van besturen van Tilburgse sportverenigingen, de landelijke monitor doet dit wel. Figuur 9 laat de samenstelling van verenigingsbesturen zien, uitgesplitst naar grootte en soort sport. Bij 29% van de verenigingen heeft geen enkele vrouw zitting in het verenigingsbestuur. Daarnaast heeft louter drie procent van de onderzochte verenigingen een bestuur dat volledig uit vrouwen bestaat. Bij middelgrote verenigingen wordt het grootste percentage vrouwen in het verenigingsbestuur gesignaleerd, terwijl de kleinere verenigingen vaak geen enkele vrouw in het bestuur hebben.

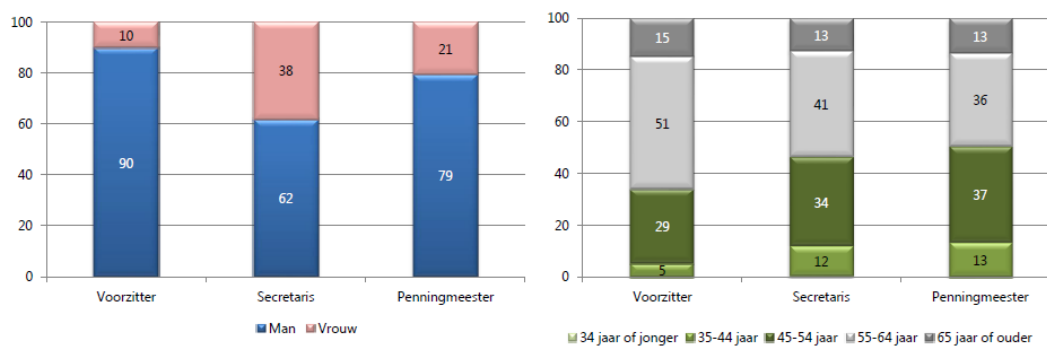
Figuur 9 Bestuurssamenstelling (Van Kalmthout et al., 2009)

	Totaal	Grootte			Soort sport		
		Klein	Middel	Groot	Individueel	Semi-individueel	Team
Gem. aandeel vrouwen in het bestuur	28	27	33	25	28	28	26
% verenigingen zonder vrouwen in het bestuur	29	38	20	25	29	27	33
% verenigingen ≥ 40% vrouwen in het bestuur	33	34	41	24	31	37	30
Gem. leeftijd in het bestuur	50	53	47	49	51	51	48

Leeswijzer: het gemiddeld aandeel vrouwen in het bestuur is 28%, het aandeel vrouwen in kleine verenigingen is 27% en 29% van alle verenigingen heeft geen vrouwen in het bestuur.

Het gemiddelde verenigingsbestuur bestaat uit 4.2 mannen en 1.5 vrouwen. Tenslotte is er ook een verschil waarneembaar in de man-vrouw verhouding gerelateerd aan functie binnen het bestuur. In de nieuwe sportaanbiedersmonitor 2012 (Daamen, Veerman, van Kalmthout & van der Werff, 2013) wordt dit in grafiekvorm weergegeven, zoals te zien in Figuur 10. De voorzitter en penningmeester is vaak een man, terwijl de positie van secretaris veel vaker bekleed wordt door een vrouw. Uit deze nieuwe monitor blijkt dat het percentage vrouwen in besturen van sportverenigingen in 2012 op 26% ligt. Een daling ten opzichte van 2008.

Figuur 10 Man-vrouw verdeling en leeftijd bestuursfuncties (Daamen et al., 2013)



In de verenigingsmonitor 2008 (Van Kalmthout et al., 2009) wordt geen aandacht besteed aan het aandeel van allochtonen in bestuursfuncties van sportverenigingen. De verenigingsmonitor 2007 doet dit wel, al is dit maar minimaal. De definitie van allochtoon in deze verenigingsmonitor is ‘mensen waarvan tenminste één van beide ouders in het buitenland is geboren’ (Van Kalmthout & Lucassen, 2008). Belangrijk is dat er hier dus geen scheiding gemaakt wordt tussen westerse en niet-westerse allochtonen.

Gemiddeld heeft in 2007 drie procent van alle bestuursleden van sportverenigingen in Nederland een allochtone achtergrond. Zeven procent van alle verenigingen heeft één of meer bestuursleden met allochtone achtergrond en 2% heeft een bestuur dat volledig uit bestuursleden met allochtone achtergrond bestaat. Daarnaast is er een aanzienlijk verschil tussen grote (>250.000 inwoners) gemeenten en kleine gemeenten (<20.000 inwoners) zichtbaar. Bij de grote gemeenten heeft 24% van de verenigingen een of meerdere allochtone bestuursleden, terwijl bij de kleine gemeenten maar 4% van de verenigingen een bestuurslid met deze achtergrond heeft (Van Kalmthout & Lucassen, 2008).

Tevens blijkt uit de nieuwe sportaanbiedersmonitor 2012 (Daamen et al., 2013) dat de meeste vacatures voor vrijwilligers bij sportverenigingen bestaan uit bestuursvacatures. Dit is bij zo'n 28% van de verenigingen het geval. Dit gegeven biedt kansen en bedreigingen voor het stimuleren van diversiteit in het bestuur. Kansen omdat er actief gezocht kan worden naar personen met specifieke eigenschappen, omdat er een functie open is. Bedreigingen omdat verenigingen vaak al blij zijn dat ze iemand voor de openstaande vacature kunnen vinden en dus minder kritisch zijn (geworden).

3.4.3 Wat is de toegevoegde waarde van diversiteit in sportbesturen?

Er zijn een aantal steekhoudende argumenten aan te halen om het aandeel vrouwen en allochtonen in sportbesturen te vergroten en hier beleid op te voeren (Claringbould, 2006; Schaap, 2002). Ten eerste is het van belang dat de leden zich kunnen herkennen in het bestuur van hun vereniging. Een bestuur met een goede afspiegeling van haar leden heeft een grotere kans op belangenbehartiging van deze leden. Daarbij zal ook het draagvlak voor de besluitvorming van het bestuur toenemen. Ten tweede is diversiteit in het verenigingsbestuur goed voor het imago van de vereniging. Een divers bestuur kenmerkt immers een open vereniging, waar iedereen zich kan ontplooiën en inbreng kan en mag hebben. Voor nieuwe (en bestaande) leden kan dit een vereniging aantrekkelijk maken. Ten derde kunnen vrouwen een kwaliteitsimpuls aan het functioneren van het bestuur geven, doordat ze andere werkwijzen en invalshoeken gebruiken. Als er meer vrouwen in het bestuur zitten, gedragen mannen zich vaker als een ‘heer’, waardoor macho-gedrag tijdens bijvoorbeeld vergaderingen ingedamd wordt. Daarnaast zijn vrouwen meer gefocust op inhoud en zijn bescheidener. Ze

zeggen alleen iets als het belangrijk is, mannen vallen vaak in herhaling tijdens vergaderingen (Claringbould & Knoppers, 2008).

Verder zou het economisch niet verstandig zijn om geen gebruik te maken van potentiële vrouwelijke en allochtone bestuursleden. Kwaliteiten blijven onbenut en dus is verspilling van kapitaal een feit. Tenslotte is diversiteit in het verenigingsbestuur een belangrijke waarde om in te spelen op de maatschappelijke functie van de sportvereniging. Wanneer de vereniging integratie hoog in het vaandel heeft staan, kan een allochtoon bestuurslid hier wellicht een goede rol in spelen, omdat hij/zij beter bekend is met het omgaan met cultuurverschillen. Tevens kan een vrouwelijk bestuurslid specifieke vrouwenbelangen in de vereniging beter behartigen.

4 Methodologie

In dit hoofdstuk wordt de methode voor onderzoek uiteengezet. De manier van dataverzameling en analyse wordt uitgewerkt. En tenslotte wordt beschreven hoe de validiteit en betrouwbaarheid gewaarborgd is.

4.1 Dataverzameling

Er is gekozen voor een combinatie van een kwantitatieve en kwalitatieve methode om op deze manier zo optimaal mogelijke resultaten te verkrijgen. Als kwantitatieve methode is gekozen voor een online enquête naar de 170 sportverenigingen in Tilburg. Nadat de resultaten van deze enquête verwerkt zijn, zijn diepte-interviews afgenomen met elf verenigingsbestuurders en vier verenigingsondersteuners.

4.1.1 Enquêtes

Door het afnemen van enquêtes bij de Tilburgse sportverenigingen wordt een algemeen beeld gevormd van de huidige situatie omtrent de diversiteit in verenigingsbesturen in de sportverenigingen van Tilburg. Daarmee wordt de eerste deelvraag van dit onderzoek beantwoord. De enquête betreft een korte vragenlijst met vragen die aansluiten bij het onderzoek van Elling et al. (2011) en Claringbould (2006), waardoor het mogelijk is om vergelijkingen te maken op landelijk en gemeentelijk niveau per sport. Het afnemen van de enquêtes vindt plaats voorafgaand aan de diepte-interviews. Alle verenigingen zullen benaderd worden via e-mail, met de vraag of zij de online enquête willen invullen. Drie weken later wordt een reminder verstuurd om zo het responspercentage te kunnen verhogen. Deze enquêtes zullen gebruikt worden om de eerste deelvraag te kunnen beantwoorden. De complete enquête vindt u in de bijlage.

4.1.2 Semi-gestructureerde interviews

Om betekenissen over diversiteit in verenigingsbesturen te achterhalen is een enquête niet geschikt, semi-gestructureerde interviews zijn dit wel. Voorafgaand aan de interviews zijn aan de hand van de literatuur en de probleemstelling met hoofd- en deelvragen twee topiclijsten samengesteld. Eén voor vragen aan de verenigingsbestuurders en één voor vragen aan de verenigingsondersteuners van de gemeente Tilburg. Deze structuur is nodig om later een gefundeerd antwoord te kunnen geven op de hoofd- en deelvragen. Het interview moet echter niet te gestructureerd zijn, want dan verliest het diepte-interview zijn waarde, namelijk de mogelijkheid tot doorvragen om diepere betekenissen en motieven te kunnen achterhalen. Tevens zorgt structuur ervoor dat data beter onderling vergeleken kan worden. Onder ieder topic zijn een aantal 'voorbeeldvragen' gehangen, die gesteld kunnen worden aan de respondenten. Niet iedere vraag zal echter bij elke respondent aan de orde komen, dit is afhankelijk van het verloop van het interview. Er zijn twee verschillende topiclijsten gemaakt, omdat de invalshoek van de verenigingsbestuurders anders is dan die van verenigingsondersteuners. Deze topiclijsten met onderliggende vragen zijn te vinden in bijlage III en IV.

4.1.3 Respondentenkeuze

Aan de hand van de uitkomsten van de enquêtes worden verenigingen geselecteerd om hen te benaderen voor een semi-gestructureerd interview met een bestuurslid. Hierbij wordt een mix gezocht van verenigingsbesturen waar er duidelijk veel diversiteit zichtbaar is en besturen waar dit juist helemaal nog niet het geval is. Daarbij wordt ook gekeken naar of een vereniging beleid voert op diversiteit of niet. Verder is gezocht naar een spreiding van verschillende sporten, om op die manier in een zo breed mogelijk veld te kunnen zoeken naar betekenissen. Er is gepoogd om mannen, vrouwen en mensen met een niet-westerse

achtergrond uit het bestuur te interviewen. Tenslotte is ervoor gekozen om ook de studentensport mee te nemen in het onderzoek, omdat Tilburg een studentenstad bij uitstek is en daarbij 21 studentensportverenigingen kent.

In de praktijk staat helaas niet iedere sportbestuurder te popelen om geïnterviewd te worden. Een viertal benaderde verenigingen geeft dan ook aan geen tijd te hebben en zo'n zes verenigingen reageerden helemaal niet. Daarnaast was het vooral lastig om een allochtoon bestuurslid te vinden die aan het onderzoek mee wilde werken. Een aantal verenigingen met een allochtoon bestuurslid hadden in de enquête al aangegeven niet benaderd te willen worden voor vervolgvragen, en daarbij is het aantal allochtone bestuursleden sowieso maar minimaal. Via een Turkse collega is het toch gelukt om een Turks ex-bestuurslid te kunnen interviewen. Verder moesten een aantal verenigingen via de verenigingsondersteuners benaderd worden, omdat de intakes die de verenigingsondersteuners met sportverenigingen hadden in dezelfde periode gepland waren. In bijlage I zijn alle respondenten schematisch weergegeven.

In het schema is te zien dat voetbal en hockey wat oververtegenwoordigd zijn. Bij voetbal is er relatief meer etnische diversiteit zichtbaar in de ledensamenstelling, daarom zijn diversiteitsvraagstukken daar vaak aan de orde van de dag. Dit maakt het interessanter voor onderzoek dan clubs die een wat minder gevarieerde ledensamenstelling hebben. Daarnaast heeft Tilburg van alle sporten verreweg de meeste voetbalverenigingen. Hockey is wat oververtegenwoordigd, omdat hier via het persoonlijke netwerk makkelijk respondenten voor gevonden konden worden. Wel is gekozen voor variatie van man/vrouw en is de studentensport hier tevens in meegenomen, om op deze manier toch afwisseling binnen de sport hockey te creëren. Ook is te zien dat de meeste interviews afgenomen zijn met de secretaris van de vereniging. Dit komt doordat de mailcorrespondentie vaak met de secretaris is en hij of zij zich vaak zelf beschikbaar stelde voor het interview. De leeftijd van de respondenten zit naar schatting tussen de 22 en 70 jaar, waarbij de jongste bestuurders bij de studentensportverenigingen betrokken waren.

Tenslotte zijn drie verenigingsondersteuners gekozen op basis van de eerdere contacten tijdens de stageperiode. Eén verenigingsondersteuner is gekozen, omdat zij veel te maken heeft met de 'gekleurde' clubs in Tilburg. Hierdoor is het mogelijk dat zij op een andere manier betekenis geeft aan het diversiteitsvraagstuk. Verder zou dit voorbeelden op kunnen leveren hoe er in de praktijk om gegaan wordt met dit vraagstuk binnen de 'gekleurde' clubs, en hoe zij als verenigingsondersteuner hier op in speelt. Het advies om haar ook te interviewen kwam naar boven in een interview met één van de drie andere verenigingsondersteuners. Er zijn drie vrouwelijke en één mannelijke verenigingsondersteuner geïnterviewd.

4.1.4 Interviewsetting en ervaringen

De interviews zijn gehouden in de maanden maart en april en duurden tussen de 35 en 60 minuten. De interviews met de verenigingsbestuurders zijn afgenomen in het clubhuis van de vereniging, waarbij sommigen een aparte bestuurskamer hadden. Eén interview is afgenomen in een eetcafé in Tilburg en twee in de spreekkamer van het sportpunt. De interviews met verenigingsondersteuners zijn allen in kantoorsetting afgenomen, drie op het sportpunt en één op het kantoor van buurtsport in de spoorzone. De keuze voor de interviewlocatie is in vrijwel alle gevallen gekozen door de respondent, tenzij praktische overwegingen de overhand hadden (bijvoorbeeld openingstijden clubhuis). Een aantal interviews werden af en toe onderbroken door telefoontjes, de ober, of leden die een vraag hadden, maar dit heeft het resultaat verder niet beïnvloed. Vaak gaf dit juist wat extra ruimte voor de interviewer om rustig te analyseren welke vragen nog gesteld konden worden.

De meeste respondenten gaven ruim antwoord op de vragen en wilden graag over het bestuur en hun ervaringen praten. Wel werd er veel over inhoud gesproken, dus wat er speelt binnen de vereniging en hoe de verenigingsstructuur eruit ziet, en minder vanzelfsprekend over het 'proces'. Het was daarom voor de interviewer ook niet altijd even gemakkelijk om diepere betekenissen te achterhalen.

4.2 Kwalitatieve analyse

Na afloop van ieder interview is gepoogd om het zo snel mogelijk te transcriberen, om op deze manier tussentijdse evaluatie mogelijk te maken. Na ieder interview is gekeken of er voldoende potentie is om antwoord te geven op hoofd- en deelvragen. Nadat alle interviews getranscribeerd waren, zijn drie interviews handmatig 'open' gecodeerd. Bij open codering worden betekenisvolle, relevante fragmenten uit het interview gelabeld met een code. Vergelijkbare fragmenten krijgen daarbij een vergelijkbare code (Boeije, 2005). De volgende stap is het inladen van alle interviews in het kwalitatieve analyseprogramma MAXQDA. Met behulp van dit programma kunnen interviews makkelijker gelabeld worden en kunnen citaten op een praktische manier gerangschikt worden. Bij het analyseren van de betekenisgeving van verenigingsbestuurders en –ondersteuners over diversiteit is gebruik gemaakt van de vier dimensies van gender regimes van Connell (2009). Alle resultaten zijn gepoogd te plaatsen onder één van de vier dimensies. Een hoop codes zouden ook nog bij één (of meerdere) van de andere dimensies geplaatst kunnen worden. Dit laat zien dat de dimensies van Connell niet altijd even strikt te scheiden zijn en dat betekenisgeving aan diversiteit dus een complex geheel is. Aan het begin van iedere paragraaf en subparagraaf in het hoofdstuk resultaten is verantwoord waarom een thema onder één van de gender regimes van Connell (2009) geplaatst is. De betekenisgeving van verenigingsondersteuners wordt alleen benoemd op het moment dat de betekenissen specifiek afwijken van de betekenissen die verenigingsbestuurders geven. In bijlage V is de codeboom voor dit onderzoek weergegeven.

4.3 Validiteit & Betrouwbaarheid

Bij het doen van onderzoek is het waarborgen van de betrouwbaarheid en validiteit zeer belangrijk. Een betrouwbaar onderzoek geeft dezelfde resultaten als het onderzoek door een andere onderzoeker uitgevoerd zou worden (Boeije, 2005). Dit kan bij kwalitatief onderzoek nooit volledig gerealiseerd worden omdat de positie van de onderzoeker nooit helemaal objectief is. Toch is de betrouwbaarheid zoveel mogelijk gewaarborgd door keuzes en onderwijsperspectief te verantwoorden in dit rapport. Verder zijn de interviews opgenomen en getranscribeerd, om daarna ook letterlijke citaten te verwerken in de resultatensectie. Tenslotte zijn een aantal interviews mede geanalyseerd en gecodeerd door een studiegenoot, om zo de betrouwbaarheid van de codering en dus ook van de analyses beter te kunnen garanderen.

Een betrouwbaar onderzoek is nog niet altijd valide. Bij validiteit wordt de vraag gesteld of je meet wat je wilt meten en of daarbij antwoord gegeven wordt op de hoofdvraag en deelvragen (Boeije, 2005). Het risico van sociaal wenselijke antwoorden zou in dit onderzoek aanwezig kunnen zijn. Het thema van in- en uitsluiting, en de daaruit voortkomende discriminatie, kan een gevoelig onderwerp zijn en vrijwel niemand wil zijn vingers hier aan branden. In het begin van de interviews gaven respondenten vaak aan dat het niet uitmaakt of ze met mannen of vrouwen moeten samenwerken. Later in het interviews blijkt uit voorbeelden die gegeven worden dat het weldegelijk uitmaakt met wie men samenwerkt en dat ze zeker wel tegen verschillen aanlopen. De sociale wenselijkheid van eerder gegeven antwoorden wordt dus, naarmate het interview vordert, vaak door de geïnterviewde zelf ontkracht. Een andere manier om de sociaal wenselijke antwoorden te minimaliseren is het waarborgen van de anonimiteit van de respondenten. Dit is gedaan door niet alleen de namen van de respondenten weg te

laten in het onderzoek, maar ook de naam van de sportvereniging waar zij bestuurslid van zijn en de functie die zij in het bestuur vervullen. Verder kan de etniciteit en het geslacht van de onderzoeker een rol spelen bij het geven van sociaal wenselijke antwoorden. Dit laatste is het geval als de respondent het gevoel heeft niet open te kunnen zijn over bijvoorbeeld vrouwen in een bestuur, omdat de onderzoeker een vrouw is. Negatieve betekenissen over vrouwen binnen een bestuur zouden in dit geval bijvoorbeeld vermeden kunnen worden, terwijl deze uitspraken misschien wel gedaan zouden zijn als de interviewer een man was. Het is daarom van belang dat de onderzoeker zich ten alle tijden bewust is van haar eigen positie. Als er negatieve opmerkingen gemaakt worden over vrouwen is het heel belangrijk dat de onderzoeker hier open voor staat en niet in de verdediging schiet, maar juist interesse en begrip toont en op een positieve manier doorvraagt, zodat de betekenissen van de geïnterviewden aan het licht kunnen komen. Daarbij zijn suggestieve vragen vermeden en is er vooral gebruik gemaakt van open vragen.

5 Resultaten

Het hoofdstuk resultaten is opgebouwd op basis van de in paragraaf 2.4 beschreven vier dimensies van gender regimes (Connell, 2009). In ieder hoofdstuk komen verschillende subparagrafen aan bod. Bij sommige subparagrafen wordt een onderscheid gemaakt tussen de betekenissen van verenigingsbestuurders en verenigingsondersteuners. Dit gebeurt alleen als de betekenisgeving dermate verschillend is met die van de verenigingsbestuurders. Tenslotte zijn ook de kwantitatieve gegevens geplaatst onder de vier dimensies van Connell.

5.1 Macht en invloed

Deze dimensie gaat over hoe macht en invloed gerelateerd is aan gender en etniciteit. Hier wordt uiteengezet hoe ‘macht’ tot uitdrukking komt binnen besturen van sportvereniging. Bestuurders geven aan wie het meeste invloed heeft in het bestuur, maar ook hoe veranderprocessen in betekenisgeving van bestuurders over minderheidsgroepen van belang zijn in de ontwikkeling van diversiteit in besturen van sportverenigingen. Daarna wordt gezien of de sportverenigingen beleid voeren op diversiteit en hoe zij hier invulling aangeven, om af te sluiten met de rol van de gemeente en hoe zij diversiteit in verenigingen proberen te beïnvloeden.

5.1.1 Macht en invloed van minderheden in bestuur

De meeste bestuurders geven aan dat er geen verschil in invloed bestaat tussen de mannen en vrouwen en allochtonen en autochtonen in het bestuur. Als er verschil is, ligt dit aan het formele verschil tussen voorzitter en andere bestuursleden. Een enkeling geeft aan dat bepaalde bestuursleden meer invloed hebben, vanwege hun lange staat van dienst. Zij kennen het reilen en zeilen (binnen het bestuur) van de vereniging op hun duim. *‘We hebben één bestuurslid dat er al heel lang zit. En die is voorzitter van de wedstrijdcommissie en die is de voorzitter van topgolf, dus heren 1 en heren 2. Die is ook baancommissaris. Zijn leven bestaat niet zonder onze vereniging. En doet dat al heel lang. Dus die heeft op die onderwerpen toch wel een hele belangrijke invloed’*, aldus een mannelijk bestuurslid van een golfvereniging.

Tegelijkertijd geeft een aantal bestuursleden echter aan dat ze denken dat het lastig is voor vrouwen om zich staande te houden in een mannen bestuur, zo geeft een vrouwelijk bestuurslid van de roeivereniging aan: *‘Ik denk dat vrouwen zich toch sneller geïntimideerd voelen, misschien dat vrouwen denken niet serieus genomen te worden, en misschien is dat ook wel zo, dat mannen denken wat komt die vrouw nou weer doen.’* Een vrouwelijk bestuurslid van een hockeyvereniging voegt hier aan toe: *‘Ik denk dat ik genoeg vrouwen ken die zich zouden laten overrompelen in een bestuur met mannelijke schreeuwlelijken. En ik zeg niet dat ons bestuur uit mannelijke schreeuwlelijken bestaat hoor, maar je begrijpt wat ik bedoel hè.’* Daar wordt door een aantal bestuurders nog aan toegevoegd dat ze één vrouw in een bestuur geen toegevoegde waarde vinden hebben in het bestuur. Als vrouwen met twee of meer zijn, kunnen ze elkaar beter steunen en kunnen ze invloed uitoefenen. Met één vrouw in het bestuur, is dat effect er minder.

Daartegenover geeft een aantal bestuurders aan het geen probleem te vinden om als enige vrouw in het bestuur te participeren, zo ook een vrouwelijk bestuurslid van een voetbalvereniging: *‘Ik heb altijd, ja wat ik zeg, veel respect gekregen. Er werd altijd geluisterd als ik iets inbracht. Het is niet zo geweest dat ik me op de achtergrond geduwd hebt gevoeld omdat ik de enige vrouw was.’* Ook zijn grapjes over vrouwen meestal niet aan de orde, of worden grapjes niet als vervelend ervaren. Wel geven de meeste vrouwen aan het fijn te vinden als er een vrouwelijk bestuurslid bij zou komen. Een aantal respondenten geeft aan dat mannen in een bestuur vaker beschermende rol ten opzichte van vrouwen aannemen. Een

vrouwelijk bestuurslid van een voetbalvereniging vertelt hoe haar rol veranderde toen er meer vrouwen in het bestuur kwamen: *‘...je hebt wel een andere rol gekregen nu er meerdere vrouwen in het bestuur zijn. Eerst waren ze echt, dat doen ze nog wel hoor, maar dat is nu anders omdat je dat deelt, ze waren echt beschermend voor mij, ik was echt dé vrouw van de vereniging en nu zijn er vijf vrouwen, dus ik ben niet meer de enige die beschermd moet worden. Dus dat is ook logisch, die rol verandert.’* Dit verhaal impliceert dat mannen vrouwen in besturen beïnvloeden door hen te beschermen. Vrouwen worden gezien als degenen die bescherming nodig hebben. Er is tegelijkertijd een paradox zichtbaar tussen het gegeven dat bestuurders aan de ene kant aangegeven dat er geen verschil in invloed tussen mannen en vrouwen is, terwijl uit deze laatste twee alinea’s blijkt dat er weldegelijk verschil in invloed bestaat, en dat het voor vrouwen moeilijker blijkt om invloed uit te kunnen oefenen. De manieren waarop mannen in besturen invloed uitoefenen worden door verschillende geïnterviewden geduid als: intimideren, 'schreeuwen', niet serieus nemen, een beschermende rol hebben en respect tonen.

5.1.2 Beleid

Bestuurders van sportverenigingen kunnen met hun beleidsplan invloed uitoefenen op hoe er omgegaan wordt met diversiteit (in het bestuur). Er kan gekozen worden om actief diversiteit te stimuleren of dit juist helemaal niet te doen. In de enquête is aan de bestuurders gevraagd of de vereniging iets doet om diversiteit binnen het bestuur te stimuleren, en zo ja, hoe dit dan vorm wordt gegeven. Ongeveer 35% van de sportverenigingen doet iets om diversiteit binnen het bestuur te stimuleren. Bijna 65% doet helemaal niks. Aan de verenigingen die iets doen om diversiteit binnen het bestuur te stimuleren is gevraagd wat ze dan voornamelijk doen. Het meest gegeven antwoord is hierbij het persoonlijk aanspreken van mensen, gevolgd door het actief stimuleren van vrouwen in het bestuur en promotie via de website en zoeksites. Verder geven verenigingen aan dat ze iedereen de kans bieden om te solliciteren, zodat er geen uitsluiting plaatsvindt. Daarnaast worden jonge mensen en allochtonen actief gestimuleerd om in het bestuur zitting te nemen. En wordt er binnen de vereniging veel gepraat over hoe een vereniging in elkaar steekt. Echter zijn er ook een aantal verenigingen die aangeven alleen te kijken naar het functieprofiel en alleen kiezen voor de beste kandidaat. Zij selecteren dus niet actief op diversiteit. Samengevat zijn de antwoorden gerangschikt in Figuur 11.

Figuur 11 Wat doet de vereniging om diversiteit in het bestuur te stimuleren?

Antwoorden	Frequentie n=39
Persoonlijk aanspreken	10
Actief stimuleren vrouwen	7
Promotie via eigen website en zoeksites	6
Iedereen de kans bieden om te solliciteren	5
Alleen kijken naar functie profiel	5
Stimuleren van jonge mensen	3
Praten over hoe een vereniging in elkaar steekt	2
Actief stimuleren van allochtonen	1

In de interviews met verenigingsbestuurders worden onder andere deze resultaten verder uitgediept. De meeste verenigingen beschikken over een beleidsplan, maar bij veel verenigingen is dit niet meer up-to-date. Diversiteit komt maar in weinig beleidsplannen naar voren, en als het benoemd wordt gaat dit vaak over het aansporen van andere doelgroepen als

potentiële leden. Daarbij geven verenigingsbestuurders aan dat het in de aard van de vereniging moet zitten. Er kan van alles over diversiteit geschreven worden, maar als er geen draagvlak binnen de vereniging is, heeft het geen zin. Het benoemen van diversiteit kan ook zorgen voor polarisatie, dus daarom is dit volgens enkele bestuursleden niet altijd verstandig. Verder geven bestuursleden aan dat het belangrijk is om wel op kwaliteit te blijven selecteren en niet blind te staren op diversiteit: *'Ik ben dus als persoon helemaal tegen de, wat vaak vanuit overheidswegen worden opgelegd nu ook, dat in raden van bestuur tenminste 30% vrouw moet zijn. Daar ben ik faliekant op tegen, want je moet nooit vrouwen in een bestuur zetten of in een raad van commissaris zetten, omdat ze vrouw zijn. Je moet puur en zuiver selecteren op kwaliteit'*, aldus een vrouwelijk bestuurslid van een hockeyvereniging. Het natuurlijke proces zijn gang laten gaan is voor veel bestuurders de beste oplossing. Ook bij een vereniging met vijf vrouwen in het bestuur wordt door een bestuurslid aangegeven dat dit niet met opzet is ontstaan. Wel kwamen er nieuwe bestuursleden uit het netwerk van één van de vrouwen. Toch hebben bij een aantal verenigingen vrouwen wel een voorkeursbehandeling (gekregen). Een bestuurslid van een golfvereniging geeft aan dat er specifiek gezocht is naar een vrouw voor een functie. Ook al dienden mannen zich aan, de vacature is toch open gebleven, omdat men per se een vrouw wilde. Ook bij een voetbalvereniging was een voorkeursbehandeling van vrouwen een feit: *'...maar die twee hebben eigenlijk nog een voorkeursbehandeling gekregen boven die mannen. Daar was eigenlijk geen discussie over, die moesten gewoon weg. Maar die vrouwen, daar hadden we zoiets van daar is misschien toch nog wel bewust over nagedacht'*, zo sprak een mannelijk bestuurslid van een voetbalvereniging. Bij de studentenroeivereniging is het beleid dat het bestuur elk jaar moet bestaan uit drie vrouwen en vijf mannen, een verhouding die uit historie zo is gegroeid. *'Ja eigenlijk is het standaard 5 mannen en 3 vrouwen. Dat komt ook omdat bepaalde functies toch wel echt man-gerelateerd zijn...Ik vind het echt heel fijn om met vijf mannen samen te werken en twee vrouwen, ik zou het niet met meer vrouwen kunnen doen. Ja het is een hele andere manier tussen samenwerking met vrouwen'*, aldus een vrouwelijk bestuurslid van deze vereniging. Dit voorbeeld laat zien dat vrouwen een gelijke man-vrouw-verhouding in het bestuur ook niet altijd wenselijk achten. Tevens laat het zien hoe beïnvloeding door beleid ook doorwerkt in de verdeling van werk, emotionele relaties en hoe macht doorspekt is van symbolen en betekenissen.

Afspiegeling

De meeste verenigingsbestuurders en -ondersteuners geven aan dat ze het een goede zaak vinden dat het bestuur van de vereniging een afspiegeling is van de ledensamenstelling, omdat er met een divers bestuur meer draagvlak is voor beslissingen. Ze vinden dan ook dat er naar een afspiegeling gestreefd mag worden. Als de samenstelling van een bestuur niet strookt met de samenstelling van de leden, kan dit voor problemen zorgen, zo geeft een vrouwelijke verenigingsondersteuner aan: *'Want dat merk je nu ook wel bij een vereniging, dat het echt wel belangrijk is dat ze weten wat er in de vereniging speelt of hoe die mensen denken. Ze hebben hele goeie ideeën maar dat strookt gewoon niet met de vereniging. Een Hollandse avond organiseren is heel leuk, maar als je 98% allochtoon hebt, dan weet ik niet of je nou voor jezelf iets aan het organiseren bent of voor je leden.'* Dit citaat geeft aan dat het voor een bestuur met weinig diversiteit moeilijk is om aan te voelen wat een diverse ledensamenstelling nodig heeft en hoe belangrijk een afspiegeling in het bestuur daarbij is. Toch worden een aantal situaties benoemd waarin het niet noodzakelijk is, of het extra lastig is om deze afspiegeling te realiseren. Wanneer de ledensamenstelling van een vereniging niet heel divers is, is het volgens de meeste bestuurders ook niet nodig om diversiteit in het bestuur aan te brengen. Daartegenover stelt een vrouwelijke verenigingsondersteuner dat diversiteit in het bestuur niet alleen belangrijk is in sporten met een heterogene ledensamenstelling: *'Ik vind dat ook eigenlijk in een typisch mannensport zouden vrouwen in*

het bestuur moeten zitten. Maar dat is minder van belang denk ik dan bij bijvoorbeeld een hockey-, een korfbal- of een tennisvereniging. ' Dit geeft aan dat zij vrouwen niet alleen ziet als belangenbehartiging voor vrouwenzaken.

Verder zijn verenigingen al lang blij als ze meer vrijwilligers kunnen werven en daardoor de commissies beter bemand zijn. Wanneer deze functies beter bezet zijn, zijn er meer mensen geschikt voor een bestuursfunctie en kan er dus ook beter gezocht worden naar diversiteit. Op dit moment is het voor veel verenigingen lastig om die diversiteit aan te brengen, zo geeft een mannelijk bestuurslid van een golfvereniging aan: *'Ja, als we er aan één al niet kunnen komen. Ik vind het prima, al zitten er vijf vrouwen bij. Dat kan me allemaal niet schelen, maar vind ze maar eens.'* Tenslotte geven de meeste verenigingsbestuurders wel aan om bij gelijke geschiktheid voor een vrouw te gaan.

Veranderende patronen in denkbeelden over minderheden

De meeste bestuurders geven aan dat het een kwestie van tijd is, voordat vrouwen en allochtonen door stromen naar hogere posities en dus ook in besturen van sportverenigingen. Een aantal bestuurders vergelijken dit met de situatie in hun werkende leven. Een vrouwelijk bestuurslid van de hockeyvereniging illustreert dit als volgt: *'Dat kun je niet benoemen, maar dat is dat het in de maatschappij steeds vanzelfsprekender wordt dat vrouwen ook op die serieuze posities zitten. Dat een vrouw niet meer de verpleegster is maar de arts, dat de vrouw niet meer de gerechtsecretaris is maar de rechter, dat de vrouw niet meer de secretaresse is maar de advocaat. Want in het ziekenhuis ben je het ook gewend dat je gewoon een vrouwelijk specialist krijgt, dus dat duurt niet lang meer.'* In de volgende generatie komt er zoveel vrouwelijke kwaliteit aan, dat de meeste bestuurders er vanuit gaan dat de scheefgroei in verenigingsbesturen zich vanzelf zal herstellen. In de besturen van studentensportverenigingen is dit al aan het gebeuren, omdat daar deze jongere generatie aan het roer zit. Ook allochtonen komen steeds meer op hogere posities te zitten, volgens een mannelijk bestuurslid van een golfvereniging: *'...en daar zitten ook hele capabele mensen (allochtonen) tussen. Ik was gisteren in Rotterdam, ik heb heel mijn werkzame leven in Rotterdam. Als ik daar dan met het bestuur van de stad praat, de wethouders. Dat zijn dan twee mannen, mannen weliswaar, van Turkse afkomst. Dus je ziet dat in het politieke bestuur dat dat daar wel al wat aan het gebeuren is. Dat zie je op landelijk niveau ook. In het bedrijfsleven valt het nog tegen.'* Het probleem zit hem volgens een bestuurder echter in het feit dat de oudere generatie, die nu voornamelijk op de bestuursstoel zit, nog wat conservatiever is en minder open staat voor diversiteit. Dit wordt ook duidelijk uit het voorbeeld van een vrouwelijke verenigingsondersteuner: *'Ze zeggen dat ze er alles aan doen om meer allochtonen in het bestuur te krijgen, maar als ik dan hoor wat voor opmerkingen er af en toe worden gemaakt, of hoe ze er over denken, dan denk ik je staat ook niet echt open om die Turk een bestuursfunctie te geven.'* Ook vrouwen vinden het niet altijd makkelijk om de mannenwereld in te stappen, zeker als ze niet gevraagd worden. De weg zou daarom meer opgelegd moeten worden, vindt een verenigingsondersteuner.

Verenigingsondersteuners en verenigingsbestuurders hebben veelal dezelfde visie wanneer het gaat om macht en invloed binnen de besturen. Toch geven verenigingsbestuurders vrijwel allemaal aan dat capabele vrouwen of allochtonen voor in het bestuur niet, of moeilijk, te vinden zijn binnen hun vereniging. Tegelijkertijd blijkt uit de antwoorden van de verenigingsondersteuners dat zij vinden dat er ook uitsluiting plaatsvindt door de zittende besturen. *'Een klein voorbeeldje was, er stonden ouders langs de kant te kijken en toen waren de tassen van de E1 en E2 door elkaar gekomen, dus toen zei die trainer, kunnen jullie dat even uitzoeken tegen twee allochtone moeders. O dat is geen probleem, dus die mensen gaan naar de kantine, dus die zeggen mogen wij die tassen even meenemen dan zoeken we dat uit.'*

Ja die kregen ze dus niet mee die tassen, want ze mochten niet zomaar die voetbaltassen meenemen. Dus nou ging iemand van het bestuur die tassen uit zitten zoeken. Dus die vrouwen hadden zoiets van als ik dit al niet mag, dan hoeft je verder ook niets te vragen. Want die man had zoiets van ik weet niet of ik ze allemaal wel terug krijg.' Hieruit blijkt dat er meer wantrouwen ten opzichte van allochtone leden zou zijn.

De wijze waarop geïnterviewden betekenis geven aan het beleid wordt beschreven als: selecteren op kwaliteit, het natuurlijke proces zijn gang laten gaan en een bestuur zou een afspiegeling moeten zijn van de ledensamenstelling van de vereniging. Daarbij wordt aangegeven dat geschikte kandidaten moeilijk te vinden zijn en een voorkeursbehandeling voor vrouwen af en toe voorkomt. Dit impliceert dat verenigingsbestuurders het gebrek aan diversiteit veelal als een extern probleem zien. Verenigingsondersteuners zien hier ook een stukje discriminatie terugkomen, waarbij wantrouwen ten opzichte van allochtone leden in sommige gevallen aanwezig zou kunnen zijn.

5.1.3 Gemeente Tilburg

Waar in de vorige paragrafen de betekenis van macht van mannen ten opzichte van vrouwen vooral aan het licht kwam, wordt nu gekeken naar hoe verenigingen met externe macht omgaan, dus hoeveel bemoeienis van de gemeente Tilburg de verenigingen accepteren. Hierbij verschuift de betekenis van macht naar het houden van zeggenschap over de vereniging.

Vrijwel alle verenigingsbestuurders geven aan dat ze vinden dat de gemeente weinig kan betekenen in het stimuleren van meer diversiteit in de verenigingsbesturen. *'Ja het probleem waar we tegen aan liepen is de verenigingsondersteuner kent de vereniging nog niet, dus die zal eerst de vereniging moeten leren kennen. Dus die kan wel adviezen geven, maar die kent ook geen mensen'*, aldus een vrouwelijk bestuurslid van een voetbalvereniging. Dit idee wordt door vele verenigingsbestuurders gedragen en daarbij wordt aangegeven dat het fijn is om af en toe te sparren met iemand van de gemeente, maar dat er wel afstand gehouden moet worden, zeker als de bestuurders vinden dat het goed loopt binnen de vereniging. Hieruit blijkt dat de verenigingen zo min mogelijk externe invloed vanuit de gemeente zouden willen zien. De gemeente ziet dit echter niet altijd zo. Er wordt gestreefd naar meer maatschappelijk actieve sportverenigingen en daarbij is het niet zo dat de vereniging zelf altijd die rol oppakt. Soms wordt dit min of meer 'opgelegd' vanuit de gemeente, omdat zij vindt dat een club mooi in de wijk ligt en kansen ziet op het maatschappelijke vlak. De gemeente zal dan wel moeten investeren in de vereniging, maar kan ook invloed uitoefenen op het bestuurlijk kader, zo geeft een vrouwelijke verenigingsondersteuner aan: *'En stel nou we willen iets met die club, dan zou je wel kunnen zeggen van goh we maken eens even een korte doorlichting en hoe staat je bestuur ervoor. En dan zou je er misschien wel iets mee kunnen, door daar eens in te adviseren. Van als wij niet alleen ons eigen clubje draaiend willen houden, maar we willen er wat dingen bij, dan zou daar misschien wel iemand voor aangetrokken moeten worden.'* In de praktijk zal dit vooral om allochtone bestuursleden gaan. De gemeente kan dus meer invloed uitoefenen als zij ook zelf investeert in een vereniging.

Een belangrijk punt dat uit meerdere interviews naar voren kwam was de bulk aan informatie die de sportvereniging van gemeente en andere instanties krijgen. Er zijn veel goede initiatieven, maar door de grote stroom aan informatie is het voor de vereniging heel moeilijk om de juiste dingen eruit te filteren, geven de bestuurders aan. Als de gemeente invloed wil uitoefenen op diversiteit binnen sportbesturen, zal ze er volgens de bestuurders voor moeten zorgen dat deze belangrijke informatie niet verloren gaat in de informatiestroom naar de verenigingen.

Afstemming beleid

In de sportnota 'samenspel' staat de volgende quote benoemd:

'In de komende beleidsperiode gaan wij in woord en daad werk trachten te maken van het feit dat de lokale sportverenigingen qua bestuur en ledental feitelijk een afspiegeling zijn van de Tilburgse samenleving. En bij hulpvragen vanuit de verenigingen zal dit uitgangspunt als eerste worden getoetst.'

De verenigingsondersteuners geven aan dat ze de doelstelling uit de sportnota (vaag) hebben gelezen, maar dat het over het algemeen niet het eerste is waar ze naar kijken als een vereniging met een hulpvraag komt. Zo geeft een mannelijke verenigingsondersteuner aan: *'Als ik heel eerlijk ben is dit euh..ja ik heb dat natuurlijk wel doorgelezen, maar is dit niet iets wat me bij is gebleven. Terwijl als ik dit zo lees, dan zou dat ook iets zijn wat bij ons terecht moet komen op het moment dat je met verenigingen te maken hebt.'* Daarnaast is er een verschil in visie zichtbaar tussen beleid en een vrouwelijke verenigingsondersteuner: *'Want als ik heel eerlijk ben, die sportnota Samenspel was toen een maatregelenprogramma van heb ik je daar. En toen, volgens mij is het hoofdstuk 7 voor ons, verenigingsondersteuning. En dat was volgens mij 7.1/7.2 en 7.3 en daar stonden dan dingen in waarvan ik dacht, hee als je dat nou eens bij ons had neergelegd dan waren dat geen doelstellingen of maatregelen. Dus daarin zouden ze voor de toekomst nog wel wat slagen kunnen maken.'* Ook in de evaluatie van het beleid zou er volgens de meeste verenigingsondersteuners beter geschakeld kunnen worden met de mensen die rechtstreeks met de verenigingen in contact zijn. Wanneer het sportbeleid niet op de juiste wijze landt bij verenigingsondersteuners of als er een verschil in visie zichtbaar is tussen beleid en verenigingsondersteuners, wordt het haast onmogelijk om op de gewenste manier invloed uit te oefenen op de sportvereniging.

Daarbij geven niet alle verenigingsondersteuners op dezelfde wijze betekenis aan deze doelstelling. Zo vertelt een vrouwelijke verenigingsondersteuner: *'Zo stond het een keer omschreven en toen dacht ik al, dat moet je helemaal niet willen. Dat moeten wij als gemeente niet als doel zien. Net als met die allochtone en die witte club, waarvan je zegt ga alsjeblieft samen spelen om de integratie te bevorderen, dat werkt gewoon niet. Mensen sporten waar de cultuur fijn is, dat is echt waar. En je kunt ook niet zeggen je bestuur moet een afspiegeling zijn van..dat is iets opleggen. Stel het loopt hartstikke goed met een wit bestuur, prima houden zo.'* Deze verenigingsondersteuner geeft aan dat meer sturing op etniciteit niet wenselijk is, terwijl een andere vrouwelijke verenigingsondersteuner juist aangeeft dat dit voor gender wel een wenselijk aspect heeft: *'Ik heb zelf uit m'n eigen ervaring, heb ik wel altijd heel hard gepleit voor een betere man vrouw verhouding in het bestuur. Dat is voor mij eigenlijk altijd de eerste prioriteit. Ook altijd geweest als ik zelf in het bestuur van een vereniging zat. Dat hekelt mij nog wel het meest, dat het bijna altijd een mannenaangelegenheid is. En ik heb toch wel het idee dat het bij een bestuur van een vereniging is, dat er goeie mensen in het bestuur zitten, maar dat er ook genoeg vrouwen bij zitten. Omdat die toch een andere kijk en vaak andere ideeën hebben of er op een andere manier tegen aan kijken.'* Mogelijk heeft dit te maken met een andere betekenisgeving van gender en etniciteit binnen besturen.

Mogelijke acties

Alle vier de verenigingsondersteuners geven aan dat de vereniging niks verplicht kan worden op het gebied van het stimuleren van diversiteit in het bestuurlijk kader. Een aantal geven aan dat als verenigingen het niet als knelpunt ervaren, de verenigingsondersteuners er verder ook niks mee móeten. Het natuurlijke proces zijn gang laten gaan is hier niet altijd verkeerd. Verder wordt er door verenigingsondersteuners aangegeven dat het stimuleren van diversiteit in het bestuur onderop in de vereniging begint. *'Dat je eigenlijk van onderaf moet gaan*

bouwen. Dat je van onderaf je taken ingevuld moet hebben. En dan naar boven toe, want dan kun je veel makkelijker de juiste mensen op de juiste plek zien te vinden. De uitvoerders, de managers, de bestuurders, die drie lagen moet je eigenlijk in je vereniging zien te scheiden. Die uitvoerders kun je meestal het makkelijkste vinden, omdat dat duidelijke taken zijn. En als je die gevuld hebt, vind je ook die laag van je commissies, en als je goeie sterke commissies hebt, dan vind je ook je bestuursleden. ' Als je organisatie model goed in elkaar steekt, zullen bestuurstaken een stuk minder tijd kosten, waardoor er meer mensen interesse zullen krijgen voor een dergelijke functie. En wanneer er meer capabele mensen zijn voor in het bestuur van de vereniging, zal er vanzelf ook meer diversiteit komen. Het traject meer vrijwilligers in kortere tijd wordt op dit moment door de gemeente Tilburg als middel ingezet om het kader van sportverenigingen te verbreden.

Wel zijn er een aantal dingen die de verenigingsondersteuners kunnen doen, zo geeft een vrouwelijke verenigingsondersteuner aan: *'Op het moment dat het echt nodig is voor zo'n vereniging, sowieso als er een nieuw bestuur moet komen ofzo, dan kun je er wel op sturen en dan kun je wel eisen dat ze het op die manier gaan doen.'* Wanneer er geen nieuw bestuur komt, kan de verenigingsondersteuner in het traject wel adviseren en zorgen voor een stukje bewustwording bij de vereniging. De verenigingsondersteuner zou dan in samenwerking met mensen uit het bestuur met een kritische blik kunnen kijken hoe het er nu voor staat en wat er eventueel zou moeten veranderen. Daarbij kan het opstellen van een functieprofiel en het doorlichten van het huidige kader een methode zijn. Tijdens de intakes met verenigingen, naar aanleiding van de ambitie monitor, is het volgens bestuurders makkelijker om te kijken waar een vereniging tegenaan loopt en wat haar ambities zijn. Een meer divers bestuurlijk kader zou hier bij kunnen passen en dan kan er door de verenigingsondersteuners ook meer op gestuurd worden, als het nodig is en als de club er voor openstaat.

Verder zou het mogelijk zijn om het onderwerp aan te kaarten in één van de clusterbijeenkomsten die voor de verenigingen georganiseerd worden. Tevens wordt door één van de vrouwelijke verenigingsondersteuners het idee geopperd om elk jaar een bijzonder bestuur in het zonnetje te zetten als ze bijvoorbeeld goed bezig zijn met diversiteit. Dit zou bijvoorbeeld kunnen op het jaarlijkse sportgala in Theaters Tilburg. Een valkuil wordt hier direct bij benoemd: *ja ik vind dat ook lastig, want als je dat weer gaat benadrukken, soms bereik je daarmee het tegenovergestelde. Van nou wat goed, want je bent een vrouw en...dat het juist tegenovergesteld werkt, dus ik vind dat wel een lastige hoor.'* Aandacht vragen voor diversiteit zou dus weerstand op kunnen leveren. De vraag is echter of je het daarom maar niet moet doen. Eén mannelijke verenigingsondersteuner zou het een mogelijkheid vinden om bij sterke verenigingen uiteindelijk een streefgetal van bijvoorbeeld aantal vrouwen in het bestuur op te nemen in de statuten of beleid van de vereniging. Bij zwakke verenigingen, met weinig kader, heeft dit echter geen zin, want dan worden de regels alleen maar gebroken, geeft hij aan. Tenslotte kunnen verenigingsondersteuners een rol spelen om bewustwording te creëren bij verenigingen met betrekking tot entreeprocedures. Hier wordt verder op ingegaan in paragraaf 5.2.2.

5.2 Verdeling van werk

De tweede dimensie van Connell heeft betrekking op de verdeling van werk op basis van gender en etniciteit. Deze paragraaf begint met de participatie van vrouwen en allochtonen in besturen van Tilburgse sportvereniging. Daarna worden betekenissen die gegeven worden aan bestuurstaken uiteengezet. Bepaalde taken zijn meer man-gerelateerd, waar andere taken meer vrouw-gerelateerd zijn. Dit geldt ook voor taken die meer passen bij mensen van allochtone afkomst.

5.2.1 Participatie van vrouwen en niet-westerse allochtonen

Hoe participeren vrouwen en niet-westerse allochtonen nu eigenlijk in verenigingsbesturen? Voor het beantwoorden van deze vraag wordt de online enquête gebruikt die naar 170 Tilburgse sportverenigingen is gestuurd. Van deze verenigingen hebben gemiddeld (niet iedere vereniging heeft elke vraag beantwoord) 115 verenigingen gereageerd, dit komt neer op een responspercentage van 67.6%.

Grootte van het bestuur

Om een algemeen beeld te vormen van de sportbesturen in de gemeente Tilburg is gevraagd uit hoeveel personen het bestuur van de vereniging bestond en hoe dit vijf jaar geleden het geval was. De resultaten zijn te zien in Figuur 12. Hier is duidelijk te zien dat de meeste besturen uit vijf personen bestaan, zowel nu als vijf jaar geleden. Daarbij is het gemiddeld aantal personen in een bestuur in dit seizoen 5.1, terwijl dit gemiddelde in seizoen 2007-2008 op 5.3 personen lag.

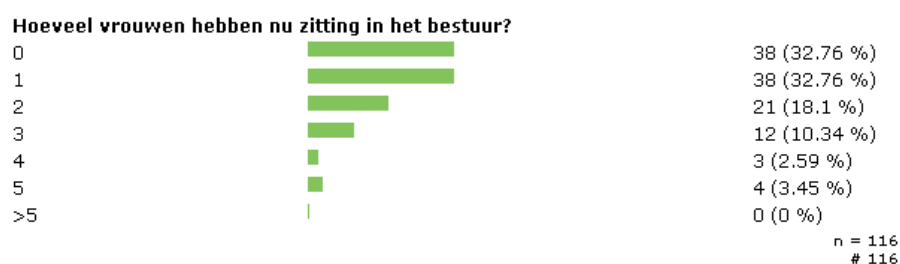
Figuur 12 Aantal personen in sportverenigingsbesturen Tilburg



Vrouwen

Ten tweede is bevraagd hoeveel vrouwen er zitting nemen in de besturen van Tilburgse sportverenigingen. De resultaten hiervan zijn weergegeven in Figuur 13. In ruim 32% van de verenigingen zit geen enkele vrouw in het bestuur, terwijl dit vijf jaar geleden nog bij zo'n 36% van de verenigingen het geval was. Landelijk ligt dit percentage op 29% in 2009. Het gemiddelde aantal vrouwen in het bestuur is dit jaar 1.3. In 2007-2008 was dit gemiddelde nog 1.1. Gebaseerd op het totaal aantal personen in de besturen betekent dit een aandeel van 24% vrouwen. Dit is 4% lager dan op landelijk niveau de situatie is. Het percentage vrouwen in besturen van Tilburgse sportverenigingen ligt tevens lager dan het aandeel vrouwen in provinciale sportraden (29%), maar iets hoger dan de besturen van de Olympische sportbonden (21%) en de regionale besturen van de sportbonden (20%) in 2010.

Figuur 13 Aantal vrouwen in sportverenigingsbesturen Tilburg



Dan zijn er binnen de diverse takken van sport nog enkele verschillen zichtbaar. In Figuur 14 zijn de sporten weergegeven waar de meeste verenigingen en bestuurders in

vertegenwoordigd zijn. In de laatste kolom is het gemiddelde percentage vrouwen in besturen binnen deze sport weergegeven.

Figuur 14 Percentage vrouwen per tak van sport

Tak van sport	Aantal verenigingen	Aantal bestuurders	% Vrouwen
Voetbal	19	106	19%
Tennis	10	57	30%
Denksport	10	48	10%
Jeu de Boules	6	24	25%
Volleybal	4	22	36%
Tafeltennis	4	21	19%
Hockey	3	22	27%

De 170 verenigingen die de enquête hebben ingevuld, zijn verdeeld over 37 verschillende takken van sport. Er zijn echter heel veel takken van sport waar maar één vereniging binnen de gemeente Tilburg in vertegenwoordigd is. Er is daarom gekozen om alleen de sporten weer te geven waar het totaal aantal bestuurders boven de twintig ligt. Bij denksporten (een combinatie van dammen, schaken en bridge), tafeltennis en voetbal ligt het percentage vrouwen in het bestuur onder het stedelijk gemiddelde, terwijl tennis, jeu de boules, volleybal en hockey juist weer boven het gemiddelde liggen. Een mogelijke verklaring zou kunnen liggen in de samenstelling van het ledenbestand van deze verenigingen.

Niet westerse-allochtonen

Ten derde is bevraagd hoeveel allochtonen er op dit moment in het bestuur zitten, en hoe dit vijf jaar geleden was. Hier is te zien dat ruim 92% van de Tilburgse sportverenigingen geen enkele niet-westerse allochtoon in het verenigingsbestuur heeft. Dit verschilt weinig van de situatie in het seizoen 2007-2008 waar bij ruim 91% van de verenigingen dit het geval was. Er is in beide periodes geen enkele vereniging die drie of meer niet-westerse allochtonen in het verenigingsbestuur heeft, zoals te zien is in Figuur 15. Het totale percentage niet-westerse allochtonen in de besturen van Tilburgse sportverenigingen blijft steken op 1.8% voor beide periodes. Uit de literatuur (Van Kalmthout & Lucassen, 2008) blijkt dat bij grote gemeentes het percentage allochtonen vaak een stuk hoger is, dan in kleinere gemeentes. Tilburg, als grote gemeente, scoort hier dus niet erg hoog.

Figuur 15 Aantal niet-westerse allochtonen in sportverenigingsbesturen Tilburg



Zoals te zien in Figuur 15 zijn er op dit moment elf bestuurders met een niet-westerse achtergrond binnen de verenigingen die de enquête hebben ingevuld. Deze mensen zijn in negen verschillende takken van sport actief, wat wil zeggen dat er in dit geval geen specifieke tak van sport te vinden is waar allochtonen vaker een bestuursfunctie vervullen.

5.2.2 Entreeprocedures

Entreeprocedures worden gezien als een manier om werk te verdelen, immers de manier waarop toegang wordt verleend aan functies in verenigingen is bepalend voor wie er op bepaalde posities terecht komen. Entreeprocedures staan overigens niet los van invloed en macht, omdat ze zorgen voor in- en uitsluiting binnen besturen van de sportverenigingen. Verenigingen gebruiken verschillende methoden om posities in het bestuur in te vullen. De meest gebruikte methode is de actieve benadering. Het zittende bestuur vraagt nieuwe mensen, die vooral uit het netwerk van de bestuurders komen. Uit de interviews blijkt dat de meeste vrijwilligers zichzelf niet zomaar als bestuurslid aanmelden, maar zij gaan er pas aan denken op het moment dat ze ervoor gevraagd worden. En zo werkt het ook bij de allochtone ouders, die vooralsnog volgens diverse geïnterviewden een wat minder goed idee hebben van hoe een sportvereniging in elkaar zit: *‘Je moet ze persoonlijk vragen, dan zijn ze zeker wel bereid dingen te doen. Dat betekent dat je vooraf al intake gesprekken moet aangaan, dat je mensen moet wijzen op hoe de vereniging in elkaar zit’*, aldus een vrouwelijk bestuurslid van een voetbalvereniging. Als de persoonlijke benadering wordt gehanteerd is het volgens de verenigingsondersteuners makkelijker om gericht op zoek te gaan naar diversiteit en die mensen eerst te vragen (bijvoorbeeld vrouwen of allochtonen). De vereniging zal hier wel voor open moeten staan.

Verder is er bij een aantal verenigingen gebruikt gemaakt van een werkgroep of benoemingscommissie die het nieuwe bestuur samenstelt. Zo’n commissie is meestal aan de orde bij verenigingen waar het bestuur elk jaar wordt vernieuwd of waar een heel nieuw bestuur opnieuw gevormd moet worden. Deze commissie bestaat vaak uit oudgedienden van de vereniging en wordt dan ook door sommigen ‘de commissie van wijze mannen’ genoemd. Zoals de naam al zegt, bestaan vrijwel alle werkgroepen of benoemingscommissies uit autochtone mannen. Zij gaan uit hun eigen netwerk mensen benaderen, en in die netwerken ontbreken nu vaker vrouwen en allochtonen. Ondanks dat veel verenigingen aangeven dat er een werkgroep is, omdat deze onafhankelijk is, is dat in het geval van diversiteit nog maar de vraag. Een vrouwelijk bestuurslid van een voetbalvereniging liep hier ook tegen aan: *‘En ja we hebben met de achterban, onze oud leden, daar hebben we toch wel een actieve groep in, die wel mee heeft gedacht van wie kunnen we vragen. En in het begin bleven we dus in ons oude pakketje zitten van onze visvijver, maar die was gewoon heel erg klein. Dus we zijn eigenlijk als bestuursleden zijn wij naar buiten toe gaan zoeken. Ja dat was wel out of the box denken van het bestuur, maar niet van de oud leden, want die hadden zoiets van we willen het allemaal bekend houden.’* Zeker in besturen waarvan de bestuursleden het belangrijk vinden dat ze goed met elkaar op moeten kunnen schieten, en dat het wenselijk is dat het bestuur ook een soort vriendenclub is, is de kans op sociale uitsluiting aanwezig. Vaak kiezen bestuurders iemand die bij het clubje past, en dit stimuleert over het algemeen niet de diversiteit binnen het bestuur. Als entreeprocedure wordt dus vooral gebruik gemaakt van de actieve benadering of een werkgroep die een nieuw bestuur vormt. Dit kan enerzijds uitsluiting in de hand werken, als bestuurs- of werkgroepleden alleen mensen uit het eigen netwerk vragen. Anderzijds kan het ook uitsluiting tegen gaan, doordat het bestuur of werkgroep zelf invloed heeft op wie er gevraagd wordt en er dus specifiek naar bepaalde doelgroepen gezocht kan worden.

5.2.3 Man-vrouw gerelateerde taken

Verdeling van werk gaat over hoe taken gerelateerd zijn aan gender. Een aantal bestuurders geeft aan dat er taken zijn binnen het bestuur waar vooral mannen voor gekozen worden. Het gaat dan met name over fysieke en technische taken, geeft een vrouwelijk bestuurslid van de roeivereniging aan: *‘We hebben namelijk een AD, assessor domus, bij ons, die gaat over de bar en het pand. Ja dat zijn zware taken, ik bedoel het is niet echt de klusjesman, het is wel*

meer dan dat, maar dat hoort wel bij zijn takenpakket. Dat zijn fysieke taken. En ja, natuurlijk in praktijk zou een vrouw het kunnen, maar het is gewoon fijner als een man het doet. ' Ook een vrouwelijk bestuurslid van een tennisvereniging geeft aan dat sommige functies gewoon meer op het lijf van mannen geschreven zijn: *'Nou ik zit dan te denken aan die beheerszaken he. Er moet dikwijls een boom omgehakt worden of er moet een stoep gelegd worden, dat is iets meer mannenwerk. Die zien dat iets meer natuurlijk dan vrouwen. Want degene die dat doet die werkt zelf mee. Die zegt van jongens vandaag gaan we dit schilderen of we gaan die stoep verleggen en daarachter moet een boom omgehakt worden of er moet iets aan de hekken gemaakt worden, daar zijn mannen beter in dan vrouwen.* ' Tenslotte wordt door een vrouwelijk bestuurslid van de roeivereniging aangehaald dat mannen bij feesten op de vereniging beter de verantwoordelijkheid kunnen dragen dan vrouwen. *'Die sluiten bij ons veel meer, ook met geld afstorten bij de bank. Ja je laat een vrouw niet op de fiets 's nachts geld af storten bij de bank. Dat soort dingen. Dat is een hele verantwoordelijkheid die je hier hebt. En ook met grote feesten, we hebben hier feesten van 2500 tot 3000 man. Als je dan met zes vrouwtjes daar staat, is dat gewoon heel anders.'*

Verenigingsondersteuners geven aan dat vrouwen vaak de traditionele rol van secretaris op zich nemen, terwijl mannen vaak aan de technische kant van het bestuur zitten. Behalve in sporten waar veel vrouwen in participeren, zoals turnen. Hier zitten vrouwen ook nog wel aan de technische kant. Met de technische kant wordt hier niet het omhakken van bomen bedoeld, maar meer de verantwoordelijkheid voor bijvoorbeeld het eerste elftal, het aanstellen van de nieuwe trainer of het beleid voor de toekomst met betrekking tot de topsportafdeling van de club.

Geïnterviewden legitimeren taakverdelingen dus snel op basis van fysieke arbeid, maar ook als verantwoordelijkheid en veiligheid. Als man kun je je namelijk beter verdedigen, wordt aangegeven.

Vrouwelijke voorzitter

De meeste bestuurders geven aan dat de taak van voorzitter, penningmeester en secretaris niet man-vrouw gerelateerd is. Toch stippen een aantal bestuursleden aan, dat een vrouwelijke voorzitter toch niet altijd zo vanzelfsprekend is binnen een vereniging. Zeker bij een voetbalvereniging, geeft een mannelijke bestuurder aan: *'We hebben zelfs nog overwogen om een vrouw voorzitter te maken, maar dan hadden we zoiets van ik weet niet of dat in deze hectische periode in de vereniging nou zo goed valt. Dus dat was maar een hele korte overweging...je hebt hier een hele groep, die toch van vroeger uit, historisch gegroeid. En daar zit toch dat gevoel van een vrouwelijke voorzitter, daar zijn we toch niet euh....ja ik weet niet. Dat was een groot risico op dat moment.'* Daarbij geven een aantal verenigingsbestuurders aan nog nooit een vrouwelijke voorzitter gehad te hebben, terwijl het bij andere verenigingen al steeds vaker voorkomt, zeker bij de studentensportverenigingen. Het feit dat voorzitters (nog steeds) voornamelijk mannen zijn, zegt ook zeker iets over macht. Mannen zitten hiermee namelijk het meest op de formeel meest invloedrijke positie van het bestuur. Aan hen worden dergelijke machtsposities als meer vanzelfsprekend toegekend, terwijl een vrouw in die positie gezien wordt als risicovol.

Een mannelijke verenigingsondersteuner geeft hierbij een opvallende afwijkende betekenis. Hij zegt dat een voorzitter net zo goed een kunnen vrouw zijn, misschien zelfs beter. Hij verwoordt dit als volgt: *'...hoewel ik vind dat de voorzitter van de vereniging juist een publiekspersoon moet zijn. Naar buiten toe, die de mensen kent en aanspreekt, dat zou net zo goed een vrouw kunnen zijn...Nou dat betekent dus, in mijn ogen dan, dat vrouwen veel meer*

mensen binnen hun vereniging kunnen aanspreken, durven aanspreken, mensen eerder bereid zijn iets te doen voor vrouwen, dan als mannen het vragen.'

Vrouwen in commissies

Door een aantal bestuurders wordt aangegeven dat het opvallend is dat vrouwen veel vaker participeren in commissies dan in het bestuur. De verhoudingen in de commissies zijn dan soms ook tegenstrijdig aan die in het bestuur, zo vertelt een mannelijke bestuurslid van een golfvereniging: *'In de regel- en handicap commissie zitten veel vrouwen in, de wedstrijdcommissie zitten wat vrouwen in, de communicatiecommissie zitten veel vrouwen in. Maarja, dan ga je mensen vragen en die hebben dan geen zin...dat komt omdat dat dat net één tandje concreter is. En misschien bang zijn voor de verantwoordelijkheid. En in de commissies is het wat praktischer en dat is in het bestuur natuurlijk minder.'* Een andere bestuurder geeft aan dat vrouwen wat bescheidener zijn en daarom eerder in een commissie plaats zullen nemen dan in het bestuur. Samengevat geven bestuursleden hiermee aan dat concreetheid en bescheidenheid meer bij vrouwen past en verantwoordelijkheid meer bij mannen.

5.2.4 Allochtoon-autochtoon gerelateerde taken

De tweede dimensie van Connell gaat over verdeling van werk op basis van gender, en in dit geval ook op basis van etniciteit. Allochtonen krijgen volgens de verenigingsondersteuners vaak de functie om de integratie te bevorderen en als tussenpersoon te fungeren tussen bestuur en de allochtone leden en ouders, zo vertelt een vrouwelijke verenigingsondersteuner: *'..daar hebben we toen Mustafa voor ingeschakeld. Want ze hebben toen zelf een briefje meegegeven, maar er komt geen hond op af. Dus toen is Mustafa gaan bellen en gaan doen, en die opkomst is gelijk met 80% omhoog gegaan. Dus we zijn vooral een tussenpersoon gaan zoeken tussen bestuur en de leden. Een allochtoon iemand die een beetje aanzien heeft binnen de allochtone wereld, en die hoeft dan niet per se een bestuursfunctie te gaan vervullen, maar die wel kan gaan schakelen tussen beide groepen.'* Daarbij geven enkele bestuursleden aan dat allochtonen niet altijd gevraagd worden om het takenpakket integratie te vervullen, maar dat dit in de praktijk wel vaak toegevoegd wordt aan hun functie in het bestuur. *'Nou dat is wel grappig, want we hadden een gesprek met haar om secretaris te worden. Want daar heeft ze ook eigenlijk alles voor in huis, maar we merkten tijdens ons gesprek dat zij affiniteit had met ouders te betrekken bij...Dus toen hebben we eigenlijk na dat gesprek als bestuursleden onderling van kunnen we haar beter niet een andere taak voorstellen'*, aldus een vrouwelijk bestuurslid van een voetbalvereniging. Tenslotte geeft een allochtoon mannelijk bestuurslid aan dat mensen met allochtone afkomst over het algemeen weinig aan vrijwilligerswerk doen en als ze iets doen dat dit dan vooral in de functie van trainer of leider is van het team van hun zoontje. Een bestuursfunctie wordt zelden geambieerd.

Taken gerelateerd aan allochtonen worden vrij specifiek gezien zoals het stimuleren van de integratie. Toch worden allochtonen ook gevraagd voor andere functies binnen het bestuur, maar behoort integratie uiteindelijk wel tot hun takenpakket.

5.3 Emotionele relaties

De derde dimensie van Connell gaat over hoe relaties georganiseerd zijn op basis van gender en etniciteit. In dit stuk gaat het over familierelaties en samenwerkingsrelaties. Het belang van het gezin wordt hierin aangestipt, met de daaraan gekoppelde verminderde betrokkenheid van allochtone leden bij een sportvereniging. Daarnaast wordt het belang van de partner benadrukt en het verschil in samenwerking beschreven.

5.3.1 Belang van gezin

Familierelaties ziet Connell als emotionele relaties, deze relaties zijn namelijk erg georganiseerd op basis van gender. In Nederland wordt de vrouw (nog) vaak als belangrijkste factor bij de opvoeding van kinderen gezien. Met kinderen is het bestuurswerk voor vrouwen lastig te combineren, zeker als ernaast ook nog fulltime gewerkt wordt. Een vrouwelijk bestuurder van een hockeyvereniging geeft aan wat het beste moment is om in een bestuur te gaan: *‘En eigenlijk is het natuurlijk het leukste als je gewoon zo’n lekkere thuismoeder bent, en dan drie kinderen die zich zelf kunnen aankleden en je denkt nou heb ik een leuke uitdaging nodig, dan is het perfect. Maar naast een fulltime baan is het best intensief om het zo maar te zeggen.’* Volgens geïnterviewden wordt de relatie met het gezin voor vrouwen belangrijker geacht dan voor mannen.

In gezinnen van allochtone afkomst is de rolverdeling in het gezin weer anders. Er zijn genoeg allochtone vrouwen die de capaciteiten hebben om een bestuursfunctie te kunnen vervullen, maar de rangorde in het gezin maakt het lastig, zo omschrijft een vrouwelijk bestuurslid van een voetbalvereniging: *‘Met mijn ervaring als peuterleidster met de allochtone moeders die ik heb, daar zouden er ook een heleboel in staat zijn om dat te kunnen. Maar meestal hebben die binnen het gezin dan nog een andere rangorde. Dus dat X bij ons nou wel bestuurslid wil worden, dat is mooi. Zij is alleenstaand moeder. Dus zij heeft eigenlijk met geen partner te maken, en ik denk dat dat ook wel scheelt.’* Een mannelijk allochtoon bestuurslid van een voetbalvereniging geeft aan dat het gebrek aan opleiding en kennis juist wel een barrière is voor allochtone mensen om een bestuursfunctie te vervullen: *‘...de eerste en tweede generatie hebben denk ik de opleiding en kennis er niet voor, denk ik. Als ik kijk naar bijvoorbeeld mijn vader, dat is dan tweede generatie. Als die bij een bestuursvergadering zou zitten, dan begrijpt hij het of niet helemaal, of als hij het begrijpt dan kan hij niet goed overbrengen wat hij wil zeggen. Dan moet er iemand bij zitten die hem dan gaat vertalen, dat gaat dus niet.’* Tenslotte vertelt een vrouwelijk bestuurslid van een voetbalvereniging dat ze bij de allochtone vaders van jeugdleden eerst respect moest verdienen. Zij had het gevoel dat ze zich eerst moest bewijzen als vrouw.

Hieruit blijkt dat familierelaties en de rol die vaders en moeders daarin hebben, direct van invloed zijn op het vervullen van een (bestuurs)functie in de sport. Door geïnterviewden wordt geduimd dat vrouwen minder kansen hebben, vanwege de opvoeding van kinderen en het minder makkelijk van huis weg kunnen dan mannen. Verder is het voor allochtone vrouwen lastiger wegens de rangorde in het gezin en is het ook voor Nederlandse vrouwen moeilijker om respect te krijgen van allochtone vaders. Tenslotte missen allochtonen van de eerste en tweede generatie de kennis en kunde. Er worden met andere woorden op zeer verschillende manieren betekenis gegeven aan hoe emotionele relaties van autochtone vrouwen, en die van allochtone mannen of vrouwen van invloed zijn op het functioneren in een sportbestuur.

5.3.2 Betrokkenheid

Familierelaties blijken in allochtone gezinnen een barrière voor het doen van bestuurswerk. Veel bestuurders geven aan dat de betrokkenheid van allochtone leden en ouders minimaal is. De verenigingen en bestuurders doen er alles aan om meer betrokkenheid te genereren, maar het blijft moeilijk. Een functie als vrijwilliger is lastig, een bestuursfunctie al helemaal. Een aantal keren is het bij verschillende besturen wel gelukt om een allochtoon bestuurslid aan te trekken, maar die haakte dan vrij snel af, doordat er geen binding met de vereniging was. Een mannelijk allochtoon bestuurslid omschrijft waar dit volgens hem aan ligt: *‘Zoals ik al zei de eerste en tweede generatie, weinig onderwijs gehad vroeger, dus voor hun is het een beetje tijdverspilling. Ze leren wel veel, maar ze hebben er niet veel aan in hun privésituatie, en het kost veel tijd. En die tijd kun je bijvoorbeeld ook steken in familie en vrienden, wat bij ons ook*

wel heel belangrijk is. Ik denk dat in de Nederlandse cultuur het erbij horen bij een vereniging of een stichting een belangrijk cultuurkenmerk is. En bij ons is het zo wij horen bij een familie en vrienden. Wat ik altijd ervaar is dat wij altijd veel meer vrienden hebben dan een gemiddelde autochtoon. En dat komt dus omdat wij onze tijd eerder stoppen in relatie houden of contact houden met familie en vrienden dan vrijwilligerswerk of bestuurswerk. ' Verder geven bestuursleden aan dat allochtone leden de vereniging als instituut niet kennen. Een aantal verenigingen zijn er druk mee bezig om stappen te maken in het informeren van de allochtone leden over wat de vereniging nu inhoudt. Een vrouwelijk bestuurslid van een voetbalvereniging geeft aan: *'Maar dat had ook te maken met dat zij niet begripen hoe het verenigingsleven er uit ziet. Die mensen zagen mij hier de hele week en die dachten dat ik gewoon een vaste betaalde baan had. Dus dat iedereen hier gewoon vrijwillig is, daar snapten ze niks van. Dus daar zijn we ook mee bezig geweest, om iedereen te vertellen en uit te leggen wat een vereniging nou inhoudt. En dat die alleen op vrijwilligers draait, en dat er van hun dus ook een stukje verwacht werd.'*

Mindere betrokkenheid van allochtonen bij de sportvereniging wordt geduid als een gebrek aan kennis en kunde, tijdverspilling, en het gegeven dat allochtonen er weinig aan hebben in hun privésituatie. Daarbij is de relatie met familie en vrienden belangrijker dan een functie bij de sportvereniging. Tenslotte is het gebrek aan kennis van de vereniging als instituut een barrière.

5.3.3 Samenwerking tussen mannen en vrouwen

Samenwerkingsrelaties worden volgens Connell georganiseerd op basis van gender. Vrijwel alle vrouwelijke geïnterviewde bestuurders geven aan dat ze het geen probleem vinden om in een bestuur met (alleen) mannen te zitten, of geven zelfs aan het fijner te vinden. De meesten zijn het vanuit hun werk gewend om met veel mannen te werken, en prefereren de samenwerking met mannen dan ook, zo illustreert een vrouwelijk bestuurslid van een hockeyvereniging: *'nee ik vind het niet moeilijk, want ik ben het vanuit m'n werk natuurlijk wel gewend. In mijn werk heb ik natuurlijk ook al heel veel met kerels te maken, dus ik merk het niet eens meer, ik zie het niet zo. Dus ik vind het geen probleem, ik voel me daar ook niet minder of anders door, ik doe gewoon m'n zegje. Ik vind het dan ook fijner om met mannen samen te werken, want bij vrouwen is het toch vaak zo 'n kippenhok.'* Mannelijke bestuurders geven daarentegen in de interviews geen voorkeur voor samenwerking met mannen of vrouwen. Wel geeft een mannelijk bestuurslid van een voetbalvereniging aan dat sommige vrouwen zich in een gezelschap van mannen in het bestuur als een man gaan gedragen: *'Alhoewel, je komt ook af en toe van die vrouwen tegen die gaan zich dan als man gedragen. Nou die hebben wij niet, wij hebben gewoon echt twee vrouwen-vrouwen. En niet van die die vrouwen van ik zal wel eens even laten zien, van ik kan het ook. Die ene vrouw bij ons in het bestuur heeft dat dan ook wel een beetje, die wil zich dan een beetje bewijzen van ik kan het ook wel.'* Het citaat laat zien dat deze bestuurder gedragsnormen beschrijft, waarvan hij vindt dat vrouwen daar aan zouden moeten voldoen als ze een goede bestuurder willen zijn. Dergelijke gedragsnormen beschrijven zij niet ten aanzien van mannen. Tenslotte wordt aangegeven dat het 'haantjesgedrag' van mannen vermindert op het moment dat er meer vrouwen in een bestuur aanwezig zijn. Als enkele vrouw in het bestuur, is dit nog niet altijd het geval, zo geeft een vrouwelijk bestuurslid van een tafeltennisvereniging aan: *'En ze moesten allemaal kwijt hoe goed ze het gedaan hadden, of wat er gebeurd was, of weet ik het allemaal. Dus de warming-up voor de vergadering, de koetjes en kalfjes, gingen altijd over het werk. En dan dacht ik altijd laat maar.'*

Een aantal bestuurders geven aan dat het belangrijk is om de partners te betrekken bij het bestuur, zodat het thuisfront beter op de hoogte is van waar iemand zich nu mee bezighoudt

en met wie. Zo ontstaat er meer steun en stoppen mensen minder snel met het bestuurwerk, zo legt ook een mannelijk bestuurslid van een voetbalvereniging uit: *'Ik betrek mijn vrouw erbij. En wat je dan ziet is dat de vrouwen van de bestuursleden, en ook de mannen van de vrouwen, dat is eigenlijk een soort vriendenclub geworden. Maar als je vrouw altijd thuis zit en jij bent altijd bij de vereniging, dan gaat het niet ook niet goed komen. Dat zie ik ook vaak hier bij spelers van het eerste, die gaan gewoon weg. Dan zeg ik tegen die trainers ook van betrek die vriendinnen er nou bij, en maak daar gewoon een feestje van, doe iets en organiseer iets.* Opvallend is dat vooral de mannelijke bestuurders het belang van de steun van de partner aangeven, terwijl dit bij de vrouwelijke bestuurders minder vaak naar voren komt.

Ook verenigingsondersteuners geven aan dat vrouwen de samenwerking met mannen vaak prettiger vinden en het ook gewend zijn om in een mannenwereld te werken. Andersom geldt ook dat mannen het vaak gewend zijn om met mannen te werken, zo illustreert een vrouwelijke verenigingsondersteuner: *'En dan merk je in zo 'n gezelschap dat een man ineens toch opmerkt van hee, alleen maar vrouwen. Dat doet toch ook iets met hem, en dat vind ik dan toch wel grappig. Terwijl als je als vrouw bij alleen maar mannen zit, dan denk je niet oh alleen maar mannen?* Dit voorbeeld typeert hoe 'normaal' mannelijke dominantie is en dus ook werkrelaties met mannen op hogere niveaus.

De meeste vrouwelijke bestuurders geven aan prettiger samen te werken met mannen, terwijl mannen geen voorkeur hebben. Zowel mannelijke als vrouwelijke bestuurders zijn een mannelijke dominantie gewend in het werk. Daarbij wordt aangegeven dat het haantjesgedrag van mannen wordt getemd als er meer vrouwen in het bestuur aanwezig zijn. Verder zijn er een aantal gedragsnormen waar vrouwen zich volgens mannelijke bestuurders aan moeten houden als ze een goede bestuurder willen zijn, dit kan het voor vrouwen moeilijker maken om in een bestuur te participeren. Tenslotte wordt het betrekken van de partner door zowel mannen als vrouwen als belangrijk ervaren voor het functioneren in het bestuur.

5.4 Cultuur en symboliek

In deze sectie worden heersende betekenissen van verenigingsbestuurders ten opzichte van gender en etniciteit beschreven. Dit is de laatste dimensie van Connell. Deze betekenissen komen vooral aan de orde wanneer de bestuurders praten over de toegevoegde waarde en de nadelen van diversiteit in het bestuur.

5.4.1 Toegevoegde waarde diversiteit

Onder diversiteit wordt door de bestuurders niet alleen verschillen in gender en etniciteit verstaan, zo geeft een vrouwelijk bestuurslid van een hockeyvereniging aan: *'Ik vind het wel belangrijk dat een verenigingsbestuur inderdaad een afspiegeling is van de leden en dat betekent dat je zo maximaal mogelijk moet zorgen, dat er dus ouders van jongste jeugd in zitten, dat er senioren spelers inzitten dat er top zit en dat er breedte zit.'* Een aantal bestuurders geven aan dat ze het fijn vinden dat er diversiteit op basis van kwaliteiten in het bestuur zit. Een vrouwelijk bestuurslid van een voetbalvereniging vertelt: *'En het fijne vind ik dan dat er van allerlei uitvalshoeken iets komt. De een is pedagogisch onderbouwd, en de ander is heel zakelijk, dus wat dat betreft hebben we wel een mengelmoes.'* Op dit moment zijn verenigingen dan ook meer op zoek naar die mix van kwaliteiten, dan naar diversiteit op basis van gender en etniciteit. Verder wordt door een verenigingsondersteuner het belang van diversiteit in het bestuur bij een fusieclub aangehaald. Het zou goed zijn als van beide fusiepartners een vertegenwoordiging in het bestuur zitting heeft.

Geïnterviewden geven verschillende betekenissen aan diversiteit, waarbij vooral verschillende uitvalshoeken, wat betreft karaktereigenschappen, (club)achtergrond en werkveld, belangrijk worden geacht.

Vrouwen

Vrouwen kunnen volgens vele bestuurders een toegevoegde waarde zijn voor het bestuur, omdat ze over het algemeen een aantal kwaliteiten bezitten die mannen in mindere mate bezitten. Ten eerste geven de meeste bestuurders aan dat vrouwen de sociale kant van een bestuur meer kunnen belichten. *‘Vrouwen zijn dan toch wat socialer ingesteld, om dan af en toe aan te voelen van jongens het loopt niet lekker, laten we er even over praten. En mannen zijn vooral van doorgaan en gewoon doen, en wat minder makkelijkere praters. En dan heb je als vrouw toch wat makkelijker invloed op om te zorgen dat dat wat soepeler loopt voor het groepsproces’*, aldus een vrouwelijk bestuurslid van de studenten roeivereniging.

Tevens zorgt meer diversiteit in de vorm van meer vrouwen voor beter overwogen beslissingen. Vrouwen brengen een ander geluid in het bestuur en belichten zaken vaak weer van een andere kant. Een mannelijk bestuurslid van een hockeyvereniging illustreert dit met een passend voorbeeld: *‘Omdat vrouwen toch wel een andere kijk hebben op dingen dan mannen. Mannen zijn wat rationeler, vrouwen zijn wat meer gevoelsmens. En in je keuzes maken geeft dat wel een bepaalde meerwaarde, omdat je toch wel vanuit verschillende hoeken naar dingen kan kijken en daardoor betere beslissingen kan maken. Eens denken of ik een concreet voorbeeld weet. Wij hadden bijvoorbeeld een aanbieding voor een Plato-team. Gewoon een compleet team die zich direct wilden inschrijven, ik geloof 23 leden dit jaar. Een hele mooie kans natuurlijk. Mannen zouden dan vrij makkelijk geneigd zijn om te zeggen: dat is mooi, veel meer leden, een nieuw team erbij, goed gedaan. Terwijl vrouwen dan veel meer gaan kijken van ja we hebben al heel wat vrouwelijk teams, hoe zit dat met het team op zich zelf? Er zitten alleen maar mensen van Plato in, die gaan misschien kliekjes vormen, hoe verhoudt dat zich binnen een vereniging, wat doet dat?’*

Verder wordt door een vrouwelijk bestuurslid van de roeivereniging aangegeven dat vrouwen een kritischere kijk hebben op de communicatie naar leden toe: *‘En ook naar leden toe, soms kunnen mannen best bot zijn, terwijl je als vrouw zijnde wat kritischer kunt kijken naar hoe communiceer je nou, hoe breng je iets over. Het is niet altijd zo dat een vrouw daar sterker in is, maar wel dat wij daar wat kritischer naar zullen kijken, omdat vrouwen nou eenmaal wat gevoeliger daar voor zijn.’* Niet alleen een scheiding tussen ratio en gevoel wordt gemaakt door de bestuurders, maar ook het feit dat vrouwen praktischer ingesteld zouden zijn dan mannen. Mannen zouden beter de grote lijnen in de gaten kunnen houden, waar vrouwen meer oog zouden houden op de praktische details.

Tevens geven bestuursleden aan dat het erg fijn is om vrouwen in het bestuur te hebben bij zaken in de privésfeer of ongewenste intimiteiten. Een vrouw kan daarbij een stuk meer vertrouwen opwekken en beter vinger aan de pols houden. Een mannelijk bestuurslid van een voetbalvereniging geeft als voorbeeld: *‘Dan moet ik met zo’n trainer gaan praten, ja dat was in zo’n meidenteam. Die trainer werd dan verdacht gemaakt dat hij tegen die meiden dingen had gezegd, seksistische opmerkingen ofzo. En hoe ga je dat als man doen joh? Ik heb er wel bijgezet, maar ik zeg tegen ons vrouwelijke bestuurslid, doe jij het woord maar. Ja dat is een heel gevoelig verhaal, en dan ben ik blij dat ik een paar vrouwen bij de hand heb, die daar meer gevoel bij hebben. En zij deed het ook echt super in die meeting, dat is echt een toegevoegde waarde. Als man heb je dan toch snel zo van jongens, niet zeiken afgelopen ermee. Maar zo werkt dat niet, dus dan is het een voordeel.’*

Tenslotte geeft een vrouwelijk bestuurslid van een voetbalvereniging aan dat het goed is om vrouwen in het bestuur te hebben, niet alleen voor het functioneren binnen het bestuur, maar ook als voorbeeldfunctie naar de buitenwereld: *‘Maar het was meer naar de buitenwereld toe, zo van ook naar onze ouders toe van dat het niet alleen de mannen zijn die bij een voetbalvereniging rondlopen en iets doen. Maar dat ook vrouwen iets kunnen doen. En gewoon als voorbeeld, van je bent allemaal moeder van een kind hier, en we moeten het samen doen.’*

Toevoegend geven verenigingsondersteuners aan dat vrouwen een praktischere en emotionelere kijk op zaken hebben: *‘Laat een man een gebouw ontwerpen, prima, dat is een schitterend gebouw, maar het is vaak niet praktisch ingericht’*, zo vertelt een vrouwelijke verenigingsondersteuner. Tevens geven ze aan dat de menselijke kant bij vrouwen meer naar boven komt in plaats van de zakelijke kant, waardoor een goede mix met de mannelijke bestuursleden kan ontstaan. Verder wordt door verenigingsondersteuners opgemerkt dat vrouwen beter kunnen luisteren en beter contact kunnen maken met mensen binnen de vereniging. En daardoor meer gedaan krijgen bij mensen dan als mannen het vragen, zo onderbouwt een mannelijke verenigingsondersteuner: *‘Bij bijvoorbeeld meer vrijwilligers in korte tijd, wordt een belteam samengesteld en dat belteam gaat eigenlijk heel de vereniging bellen. Daar wordt eigenlijk gezegd zorg dat je vrouwen in het belteam heeft. Want het heeft zich gewoon bewezen, bij andere projecten in het land, dat vrouwen die bellen veel slagvaardiger en veel overtuigender zijn en veel meer resultaat behalen dan mannen die bellen.’*

De toegevoegde waarde van vrouwen wordt door geïnterviewden omschreven als: meer de sociale kant belichten, menselijker, gevoelsmatiger, een ander geluid, beter overwogen beslissingen. Daarnaast hebben vrouwen een kritischere kijk op communicatie, zijn beter in details, kunnen beter luisteren en beter contact maken met mensen binnen de vereniging. Tenslotte zijn vrouwen in het bestuur een toegevoegde waarde bij zaken als ongewenste intimidatie en is het goed als voorbeeldfunctie naar andere vrouwen binnen de vereniging.

Allochtonen

Bestuursleden geven aan dat het contact tussen het bestuur en de allochtone leden vergemakkelijkt wordt met een allochtoon bestuurslid in het bestuur. Dingen die spelen onder de allochtone leden kunnen door dit bestuurslid makkelijker meegenomen worden in de bestuursvergaderingen, en ook weer makkelijker teruggekoppeld. Ook het contact met de allochtone ouders is makkelijker te leggen met een allochtoon bestuurslid, zeker omdat er bij verenigingen nog veel winst valt te halen in de betrokkenheid van deze ouders bij de vereniging.

Daarbij is het voor een aantal bestuursleden fijn dat ze meer inzicht krijgen in een andere cultuur. Zo geeft een vrouwelijk bestuurslid van een voetbalvereniging aan: *‘Ja ze heeft wel meer inbreng zodat we de kant zien van hoe zit zo’n gezin in elkaar. Zo’n allochtoon gezin, want daar liggen toch de rolverdeling en de prioriteiten heel anders. Ja, daar ben ik wel blij om...ik denk dat het bij sommigen een eye-opener is geweest binnen het bestuur. Vooral bij de zakelijke mensen, zo van denk eens verder, wat zit erachter. Want je kunt wel iets willen van mensen, maar als die het niet kennen of het kan gewoon niet wat wij willen, want dat is ook vaak. Wij kijken dan toch vaak met onze Nederlandse blik overal naar toe. En daar krijgen we wel know-how bij van ja hoe zit het eigenlijk in elkaar en hoe zou je dat dan beter of anders kunnen benaderen.’* Op deze manier kan een allochtoon bestuurslid ook meer begrip creëren voor de leden met deze andere culturele achtergrond.

Tenslotte kan een allochtoon bestuurslid wat makkelijker vinger aan de pols houden bij zaken

als discriminatie, bedoeld of onbedoeld. Zo geeft een mannelijk allochtoon bestuurslid aan: *'Wij hebben nu dus een bestuur met alleen maar Nederlandse mensen. Wij spelen elf thuiswedstrijden per jaar, we hebben dan een pupil van de week. En ik heb dit jaar commentaar gegeven dat ik in twee jaar tijd nog nooit een Turkse pupil van de week heb gezien. Terwijl vijftig tot zestig procent van de leden van de jeugd Turks is.'* Andere leden kunnen dit natuurlijk ook aankaarten, maar een bestuurslid zit toch dicht bij het vuur en heeft meer invloed.

Opvallend is dat de toegevoegde waarde van allochtonen vooral gezien wordt als het vertegenwoordigen van de allochtonen binnen de vereniging, terwijl de toegevoegde waarde van vrouwen in het bestuur meer is dan alleen het vertegenwoordigen van de vrouwen. Een vrouwelijke verenigingsondersteuner onderschrijft dit als volgt: *'...een vrouw hoeft niet per se de vrouwen te vertegenwoordigen, maar dat is meer de andere kijk en de andere insteek.'* Aan vrouwen worden dus eigenschappen toegewezen die een toegevoegde waarde hebben voor het bestuur. Bij allochtonen worden deze eigenschappen niet benoemd.

5.4.2 Nadelen diversiteit

Meer vrouwen of allochtonen in het bestuur levert volgens geïnterviewden niet alleen maar voordelen op. Verschillende bestuurders zien ook een aantal nadelen.

Vrouwen

Waar de emotionele kant van vrouwen wat toe kan voegen aan de rationele kijk die mannen vaak hebben, is het ook direct een valkuil. Doordat vrouwen emotie meer een rol laten spelen zijn ze wat lastiger in de omgang in een groepsverband. Daarbij voelen vrouwen zich sneller aangevallen dan mannen en hebben ze meer de neiging om conflicten te vermijden, zo illustreert een bestuurslid van een voetbalvereniging: *'...maar ik moet dan echt zeggen: zeg maar wat je vindt. Ja, nee, maareuh...Iets meer om de brij heen. En dat vind ik dan als man een nadeel, of ja ik ervaar dat dan als nadeel.'* Verder zijn vrouwen in beslissingen wat risicomijdend, volgens ditzelfde bestuurslid: *'En in beslissingen, zijn vrouwen een beetje risicomijdend. Vooral dingen die nieuw zijn hebben ze toch vaak zoiets van hoo toch maar niet. Knopen doorhakken is moeilijk, dusja dat moeten wij dan maar doen.'* Tenslotte geeft een vrouwelijke verenigingsondersteuner nog aan dat vrouwen wat minder ambitieus zijn dan mannen en daarom minder snel een bestuursfunctie zouden ambiëren. Ze legt uit waarom: *'...dames hebben wat beter voor de bril van ja maar dit gaat veel tijd kosten. Dat gaat er niet in passen, terwijl die mannen zoiets hebben van kom maar op, ik zie wel waar het schip strandt'*

Nadelen van vrouwen in het bestuur worden door geïnterviewden beschreven als té emotioneel in reacties, ze voelen zich sneller aangevallen. Daarnaast zijn ze volgens geïnterviewden wat meer conflict- en risicomijdend en minder ambitieus.

Allochtonen

Het grootste nadeel van mensen van allochtone afkomst wordt door verenigingsbestuurders de mentaliteit genoemd: *'Die leunen gewoon achterover, met enkele uitzonderingen daar gelaten hoor, het wordt toch wel gedaan hè. Het is toch een hele andere mentaliteit. En die komen wel hoor die mensen, maar die doen op het hun manier',* aldus een mannelijk bestuurslid van een hockevereniging. Daarbij wordt ook het gebrek aan betrokkenheid met de sportvereniging als nadeel genoemd, dit is in paragraaf 5.3.2 al uitgewerkt.

Ook verenigingsondersteuners vertellen dat allochtone bestuursleden een andere mentaliteit hebben: *'Die vrouw is ontzettend enthousiast, die heeft ideeën voor tien. Alleen het nadeel, of ja nadeel, het is allemaal net een andere wereld. Het is allemaal net wat rustiger aan, of die*

vergeet weer eens wat dingetjes. Allemaal een stuk makkelijker', zo vertelt een vrouwelijke verenigingsondersteuner. Daarbij geven verenigingsondersteuners aan dat allochtonen een andere soort binding hebben met het verenigingsleven, maar dat het verenigingen wel steeds beter lukt om dit met afspraken te regelen.

Nadelen van allochtonen in het bestuur worden door geïnterviewden benoemd als een slechte mentaliteit, waarbij het allemaal wat rustiger aan gaat, wat makkelijker en af en toe vergeetachtig. Tevens bestaat er een andere soort binding met de vereniging.

6 Conclusie en discussie

6.1 Beantwoorden van de onderzoeksvragen

De volgende hoofdvraag staat in dit onderzoek centraal:

Hoe participeren vrouwen en niet-westerse allochtonen in besturen van Tilburgse sportverenigingen en welke betekenissen geven verenigingsbestuurders en -ondersteuners aan deze vormen van diversiteit?

Om de hoofdvraag van dit onderzoek te beantwoorden wordt antwoord gegeven op de vier onderliggende deelvragen:

Hoe hoog is de participatie van niet-westerse allochtonen en vrouwen in de besturen van Tilburgse sportverenigingen?

Met een aandeel van 24% vrouwen in de besturen van Tilburgse sportverenigingen scoort de gemeente Tilburg onder het landelijke gemiddelde van 26%. Gemiddeld hebben de voetbal-, denksport- en tafeltennisverenigingen minder vrouwen in het bestuur, terwijl tennis-, hockey-, volleybal en jeu de boules-vereniging boven het stedelijk gemiddelde liggen. Het aandeel niet-westerse allochtonen in de besturen van Tilburgse sportverenigingen bedraagt 1.8%, waarbij ruim 92% van de verenigingen geen enkele niet-westerse allochtoon in het bestuur van de vereniging heeft.

Welke betekenissen geven bestuurders van Tilburgse sportverenigingen aan diversiteit binnen de vereniging en het bestuur?

Bestuurders geven enerzijds aan dat er geen verschil in invloed bestaat tussen mannen en vrouwen in het bestuur, maar anderzijds blijkt uit verschillende uitspraken dit vaak wel. Tevens zijn de entreeprocedures een methode om diversiteit in mindere mate toe te laten in het bestuur, omdat ‘homosocial reproduction’ vaak een feit is. Daarbij zijn de werkgroepen die een nieuw bestuur vaak niet divers samengesteld. Met het beleid van de vereniging kan men bewust sturen op diversiteit of juist helemaal niet. 65% doet helemaal niets om diversiteit binnen het bestuur te stimuleren. De verenigingen die wel iets doen, doen dit vaak door middel van persoonlijk aanspreken, het actief stimuleren van vrouwen en promoten via de website. Veel bestuurders kijken alleen naar het functieprofiel en kiezen voor de beste kandidaat, ongeacht of dit een vrouw, man, autochtoon of allochtoon is. Bij een aantal verenigingen is een voorkeursbehandeling voor vrouwen een feit, of staat in de statuten dat er een bepaald aantal vrouwen in het bestuur zitting moet nemen. De meeste bestuurders geven aan dat het een kwestie van tijd is, voordat vrouwen en allochtonen doorstromen in de verenigingsbesturen. Het gebrek aan diversiteit wordt door de bestuurders vrijwel alleen als een extern probleem gezien, waar zij als bestuurder weinig invloed op kunnen hebben.

Aan mannentaken worden vooral fysieke en technische kwaliteiten toegedicht, waar vrouwen minder geschikt voor zouden zijn. En aangezien het beeld bestaat dat een man zich immers beter kan verdedigen, worden ook risicovolle taken aan mannen toebedeeld (zoals geld naar de kluis brengen). Bij de bestuursfuncties voorzitter, penningmeester, secretaris maakt het volgens de bestuurders niet uit of dit een man of een vrouw is. Toch wordt de taak van voorzitter vaak als mannelijk getypeerd, zeker in hectische tijden is het een risico om een vrouw voorzitter te maken. Hoewel onduidelijk blijft wat het risico is dat men dan met een vrouw als voorzitter loopt. Vrouwen participeren vooral in commissies, omdat dit werk volgens geïnterviewden concreter en praktischer is en minder verantwoordelijkheden heeft en

daardoor beter bij vrouwen zou passen. Taken van allochtonen worden gezien als trainer van een elftal en in het bestuur voor het bevorderen van de integratie. Vaak hebben ze ook een andere functie binnen het bestuur, bijvoorbeeld secretaris, maar behoort integratie wel tot hun takenpakket.

Familierelaties en de rol die vaders en moeders daarin hebben zijn direct van invloed op het vervullen van een (bestuurs)functie in de sport. Vrouwen zouden minder kansen hebben vanwege de opvoeding van de kinderen en moeilijker van huis te kunnen, terwijl allochtonen de relatie met familie en vrienden belangrijker zouden vinden dan een vrijwillige functie bij een sportvereniging. Ze kennen de sportvereniging als instituut ook minder en zien het als tijdsverspilling. Daarbij missen allochtonen van de eerste en tweede generatie de kennis en kunde om in een bestuur te gaan. Verder is het voor vrouwen moeilijker om respect te krijgen van allochtone vaders. Ook moeten ze zich volgens autochtone bestuursleden conformeren aan bepaalde gedragsnormen die geldend zijn als je als vrouw je bestuurstaak goed wilt vervullen. Tenslotte vinden vrouwen het vaak prettiger samenwerken met mannen en zijn ze dit vanuit hun werk ook gewend.

De toegevoegde waarde van vrouwen in het bestuur wordt omschreven als: meer de sociale kant belichten, gevoelsmatiger, een ander geluid en beter overwogen beslissingen. Daarnaast hebben vrouwen een kritischere kijk op communicatie en zijn beter in details. Tenslotte zijn vrouwen in het bestuur een toegevoegde waarde bij zaken als ongewenste intimidatie en is het goed als voorbeeldfunctie naar andere vrouwen binnen de vereniging. De nadelen worden getypeerd als té emotioneel in reacties, voelen zich snel aangevallen, risico- en conflict mijdend. Allochtonen kunnen vooral het contact verbeteren tussen het bestuur en allochtone leden en ouders. Daarbij zorgen ze voor meer inzicht in een andere cultuur en kan discriminatie makkelijker aangekaart worden. Nadelen worden vooral getypeerd als een slechte mentaliteit en een andere soort binding met de vereniging.

Welke betekenissen geven verenigingsondersteuners aan diversiteit en op welke wijze gaan zij hier in de praktijk mee om?

De betekenissen die verenigingsondersteuners geven aan diversiteit komen voor een groot deel overeen met de betekenissen die bestuurders geven. Een aantal afwijkingen en toevoegingen zijn zichtbaar en worden hier uiteengezet. Verenigingsondersteuners vinden het belangrijk dat het bestuur een afspiegeling is van de ledensamenstelling. Toch is diversiteit in het bestuur niet alleen van belang als de ledensamenstelling heterogeen is, geeft een ondersteuner aan. Verder geven bestuurders aan dat capabele vrouwen en/of allochtonen moeilijk te vinden zijn voor het bestuur, terwijl verenigingsondersteuners aangeven dat er ook uitsluiting plaatsvindt van de zittende bestuursleden. Verder beoordelen verenigingsondersteuners een man/vrouw bestuur anders dan een allochtoon/autochtoon bestuur, waarbij sturen op basis van gender meer gewenst is dan op basis van etniciteit.

Als een vrouw in het bestuur zit, is dat vaak als secretaris. Verder geven verenigingsondersteuners aan dat een voorzitter net zo goed een vrouw kan zijn, misschien zelfs beter, omdat vrouwen beter contact kunnen leggen. Daarbij wordt aangegeven dat vrouwen beter kunnen luisteren. Tenslotte zijn mannen het niet gewend om met veel vrouwen samen te werken, dit typeert hoe 'normaal' mannelijke dominantie is, ook in het werkende leven. Tenslotte is er bij verenigingsondersteuners een verschil zichtbaar in de beoordeling van een man/vrouw bestuur en een allochtoon/autochtoon bestuur. Sturen op een betere samenstelling op basis van etniciteit wordt minder wenselijk geacht dan sturen op basis van gender.

Hoe zouden verenigingen meer diversiteit in het bestuur kunnen realiseren volgens verenigingsbestuurders en verenigingsondersteuners?

In eerste instantie is het de vraag of verenigingsondersteuners meer diversiteit binnen besturen moeten willen stimuleren. Als verenigingen het niet als knelpunt ervaren hoeft dit niet, geven verenigingsondersteuners aan. Daarbij moet de gemeente het natuurlijke proces zijn gang laten gaan of juist meer van onderaf stimuleren dat er meer vrijwilligers komen, door middel van het traject 'Meer vrijwilligers in kortere tijd'. Er zijn een aantal dingen die verenigingsondersteuners of verenigingen wel kunnen doen om meer diversiteit in besturen van sportverenigingen te creëren, volgens verenigingsbestuurders en -ondersteuners. Als een vereniging een heel nieuw bestuur moet gaan formeren, kan de verenigingsondersteuner adviseren en zorgen voor bewustwording op het gebied van diversiteit. Wanneer dit niet het geval is kan een verenigingsondersteuner samen met mensen uit het bestuur een kritische blik werpen op hoe het er nu voor staat met het bestuur en wat daar aan zou kunnen veranderen. Helpen bij het opstellen van functieprofielen kan volgens een vrouwelijke verenigingsondersteuner tot de taken behoren. Als de vereniging ambities heeft op het maatschappelijke vlak, zoals integratie, kan volgens een verenigingsondersteuner het belang van een divers bestuur aangekaart worden. Belangrijk is wel dat de vereniging hier altijd zelf voor open staat. Verder zou volgens een vrouwelijke verenigingsondersteuner in één van de clusterbijeenkomsten bewustwording gecreëerd kunnen worden bij de verenigingen die hier aan deelnemen. Tevens wordt door geïnterviewden aangegeven dat het goed is om als verenigingsbestuur bij een vacature eerst de doelgroep te benaderen die je zou willen toevoegen in je bestuur (bv. vrouwen of allochtonen). Een werkgroep of benoemingscommissie zou hier volgens de geïnterviewden geschikt voor zijn, maar dan is het wel van belang dat deze werkgroep ook divers samengesteld is. Tenslotte wordt door een verenigingsondersteuner voorgesteld om een goed of divers bestuur ieder jaar in het zonnetje zetten, bijvoorbeeld op het jaarlijkse sportgala.

6.2 Verbinding met de literatuur

Deze paragraaf verbindt de belangrijkste resultaten met de literatuur, hierbij komen de voornaamste overeenkomsten en verschillen aan het licht. Net als in het resultaten hoofdstuk worden de vier perspectieven van Connell gehanteerd als kaders om de verbinding te leggen tussen de literatuur en de resultaten.

6.2.1 Macht

Het beleid van de gemeente Tilburg komt voor een deel overeen met hoe de verenigingsbestuurders hier betekenis aan geven. Aan de ene kant heeft de gemeente Tilburg diversiteit hoog in het vaandel staan, maar aan de andere kant is het diversiteitsbeleid an sich afgeschaft, omdat de nadruk die op bepaalde groepen gelegd wordt kan leiden tot stigmatisering. Een aantal verenigingsbestuurders in het onderzoek is het eens met deze benadering en vinden ook dat het expliciet benoemen van bepaalde groepen leidt tot polarisering. Ook Carter (1991) geeft in zijn stuk aan dat vrouwen en allochtonen zelf niet altijd blij zijn met het beleid, omdat er dan gezegd wordt dat ze op deze functie zitten, omdat ze vrouw of allochtoon zijn. Dit wordt in dit onderzoek tegen gesproken. Geen enkele vrouw of allochtoon heeft het gevoel dat hij/zij alleen in het bestuur zit op basis van geslacht of etniciteit. Shaw (2006) geeft aan dat wanneer bestuurders elke keer kiezen voor 'de beste persoon voor de functie' en dus niet kijken naar gender, dit zorgt voor behoud van onderdrukking van gender. Het probleem zou verschoven moeten worden van een individueel probleem, bijvoorbeeld doordat vrouwen eigen keuzes maken en hun gebrek aan tijd, naar een probleem van de organisatie. Sibson (2010) geeft aan dat gender dan gezien wordt als een institutionele constructie. In dit onderzoek geven de meeste bestuurders aan dat ze inderdaad kiezen voor de beste persoon voor de functie, maar bij gelijke geschiktheid voor een vrouw

(of allochtoon). De vraag is of die gelijke geschiktheid in de praktijk bestaat, in principe is geen mens hetzelfde en daarmee is 'gelijke geschiktheid' ook niet mogelijk. Verder kan het probleem alleen naar een organisatieprobleem verschoven worden als de sportverenigingen en bestuurders het gebrek aan diversiteit ook zelf als een probleem zien en zij zich bewust zijn van hoe zij zelf een rol spelen in het creëren van ongelijke verhoudingen. De meeste bestuurders in dit onderzoek geven echter aan dat het een kwestie van tijd is dat diversiteit meer in de verenigingsbesturen door gaat werken. Het wordt dus niet gezien als een probleem dat binnen de organisatie opgelost moet worden, zoals Sibson (2010) dit ziet, maar iets dat beïnvloed moet worden door externe invloeden (in dit geval de tijd).

In dit onderzoek wordt door verenigingsbestuurders aangegeven dat het voor vrouwen moeilijker is om zich staande te houden en dat zeker jongere vrouwen zich kunnen laten overrompelen door dominante mannen. Dit komt overeen met het onderzoek van Radke (2006) die aangeeft dat een bestuur met veel oudere mannen, jonge vrouwen vaak niet aanspreekt. Nieuw is het feit dat een aantal bestuurders aangeven dat één vrouw in een bestuur nauwelijks invloed heeft. Vrouwelijke bestuurders geven aan dat ze het over het algemeen geen probleem vinden om als enige vrouw in het bestuur te participeren, maar zouden allen graag nog een vrouw erbij zien. Tenslotte is een verschil met landelijke sportbesturen dat hier een bestuursfunctie vaak als statuspositie gezien wordt, terwijl in de sportvereniging vaak mensen in het bestuur zitten, omdat er bijvoorbeeld niemand anders voor handen is.

6.2.2 Verdeling van werk

In de besturen van Tilburgse sportverenigingen zien we ook horizontale en verticale segregatie terugkomen. Verticale segregatie komt terug in het feit dat er meer autochtone blanke mannen in de besturen van Tilburgse sportverenigingen plaatsnemen, terwijl vrouwen vaak in de laag daaronder de commissies bemannen. Ook mannen zijn overigens vertegenwoordigd in de commissies, maar de verhoudingen liggen vaak heel anders. Horizontale segregatie is terug te zien in functieverdelingen, bijvoorbeeld dat vrouwen vooral de functie van secretaris hebben en mannen vaker op de voorzittersstoel zitten. In de studentensportverenigingen is deze traditionele functieverdeling (steeds) minder aan de orde. Op basis van etniciteit is deze segregatie minder duidelijk zichtbaar bij Tilburgse sportverenigingen. Allochtonen nemen over het algemeen weinig zitting in het bestuur, maar zijn ook niet veel in de andere lagen van de vereniging te bekennen. Alleen als trainer of leider zijn ze soms actief als vrijwilliger. Verder is het niet altijd zo dat allochtonen formeel de positie van bestuurslid integratie krijgen, maar in de praktijk komt het er wel op neer dat deze allochtone bestuursleden dit vaak extra in hun portefeuille hebben.

Verweel, Janssens & Roques (2005) geven aan dat allochtonen in een gemengde sportvereniging minder vaak gevraagd worden als vrijwilliger dan allochtonen in een eigen vereniging of autochtonen in een gemengde vereniging. In dit onderzoek zijn alleen gemengde verenigingen onderzocht en hierbij komt vooral aan de orde dat mensen vooral benaderd worden uit het netwerk van zittende bestuursleden of een speciaal in het leven geroepen commissie. 'Homosocial reproduction' (Kanter, 1977) is in de Tilburgse sportverenigingen vaak aanwezig, waardoor allochtonen naar alle waarschijnlijkheid inderdaad minder vaak benaderd worden voor een functie. Bij het traject 'Meer vrijwilligers in kortere tijd' wordt echter iedereen van de vereniging benaderd, waarbij het niet uitmaakt welk geslacht of afkomst iemand heeft. Hiermee wordt deze homosocial reproduction dus tegen gegaan en is dit een goede manier om impliciete uitsluiting te verminderen, mits degenen die de vrijwilligers vragen ook divers zijn samengesteld. Bij besturen van sportverenigingen wordt de actieve benadering veel meer gebruikt dan bij landelijke sportbesturen, waar vaak

een meer formele procedure aan vast zit. De kans op homosocial reproduction en dus uitsluiting van bepaalde groepen kan hiermee vergroot worden.

Tenslotte zijn er in het sportverenigingsbestuur zijn veel meer praktische taken te onderscheiden dan in de landelijke sportbesturen. Taken waarbij fysieke arbeid en veiligheid bij geboden wordt, zijn alleen in (sommige) sportverenigingen terug te vinden. Op landelijk niveau hebben besturen niet te maken met het afstorten van geld of omhakken van bomen.

6.2.3 Emotionele relaties

Uit onderzoek van Branson (2007) blijkt dat de balans tussen werk en privéleven een barrière is voor vrouwen om in een bestuur te participeren. Ook bestuurders geven aan dat vrouwen nog steeds meer de ‘verantwoordelijkheid’ hebben voor de zorg en opvoeding van hun kinderen, en dat een bestuursfunctie het makkelijkst vervuld kan worden op het moment dat de kinderen zichzelf kunnen aankleden en een vrouw geen fulltime baan heeft. Uit het tijdsbestedingsonderzoek 1975-2005 (Breedveld et al., 2006) blijkt dat de steun van de partner als doorslaggevend aspect voor vrouwen geldt om een bestuursfunctie te accepteren. In het onderzoek komt naar voren dat niet alleen vrouwen, maar juist ook mannen de steun van de partner als belangrijk ervaren. Mannelijke bestuurders noemen veel vaker het belang van het erbij betrekken van de partner of geven aan dat de partner een barrière kan vormen voor het participeren in het bestuur.

Kanter (1977) geeft aan dat er verschillen zijn in gedragingen van mannen en vrouwen in ‘gender balanced groups’ of in groepen waar vrouwen duidelijk in de minderheid zijn. Vrouwen passen zich aan door zichzelf vaardigheden en gedragingen toe te schrijven die met mannelijkheid worden geassocieerd. In dit onderzoek komt dit fenomeen ook naar voren op het moment dat bestuurders aangeven dat vrouwen zich soms als ‘man’ gaan gedragen. Daar tegenover hebben bestuurders het over het feit dat iemand een echte vrouw-vrouw of meisje-meisje is. Tevens wordt in de resultaten aangegeven dat als er meer vrouwen in het bestuur komen, het haantjesgedrag van mannen vermindert. Dit is ook een duidelijk voorbeeld van een gedragsverandering wanneer een bestuur meer richting een ‘gender balanced group’ gaat. Verder beschrijven Claringbould & Knoppers (2007; 2012) het begrip gender normalcy, waarbij mannen en vrouwen het normaal vinden wanneer op bestuurlijk niveau mannen in de meerderheid zijn. Dit wordt door de verenigingsondersteuners ondersteund door een citaat waaruit blijkt dat één van de mannen raar op keek toen hij alleen maar met vrouwen in een bespreking zat.

In het literatuurhoofdstuk komt terug dat allochtonen minder aan vrijwilligerswerk doen, maar niet waarom dit zo is. Uit dit onderzoek blijkt dat het gebrek aan kennis, tijdsverspilling, er weinig aan hebben in de privésituatie en de relatie met vrienden en familie is belangrijker dan een functie bij de sportvereniging.

6.2.4 Cultuur & Symboliek

In de literatuur wordt verwezen naar de stichting Vrouwen ontmoeten Vrouwen, die een cursus deskundigheidsbevordering vrijwilligers voor besturen in de wijk, zoals wijkraden en sportverenigingen verzorgd. Zij geven aan dat deze cursus in drie weken tijd vol zat met 50 inschrijvingen (Stichting Vrouwen ontmoeten Vrouwen, 2013). Daartegenover geven verenigingen aan dat het erg moeilijk is vrouwen te vinden die zitting willen nemen in het bestuur. Het wil niet direct zeggen dat deze gegevens tegenstrijdig zijn, maar als de cursus zo snel vol zit, mogen er zeker vraagtekens geplaatst worden of er echt maar weinig vrouwen zijn die zo’n vrijwillige bestuursfunctie ambiëren.

Ely en Thomas (1996; 2001) gaan uit van drie perspectieven waar diversiteitsbeleid binnen organisaties op gebaseerd is en wat diversiteit dus toe kan voegen binnen organisaties. In dit onderzoek komen alle drie de perspectieven in meer of mindere mate aan de orde. Bij het acces and legitimacy perspectief wordt er uitgegaan dat het met een divers personeelsbestand makkelijker is om je op bepaalde afzetmarkten te begeven. Vertaald naar de sportvereniging geeft dit aan dat het met een divers bestuur makkelijker is om de leden te bedienen, zeker als de ledensamenstelling ook divers is. Het draagvlak wordt groter met een divers bestuur, omdat ieder lid zich in een bepaalde mate vertegenwoordigd voelt. Bij het discrimination and fairness perspectief gaat het vooral om gelijke kansen te creëren voor iedereen. In dit onderzoek geven bestuurders aan dat ze het belangrijk vinden dat er geen barrières zijn om in het bestuur te gaan, dus dat iedereen de kans krijgt. In praktijk blijkt dat er een aantal uitsluitingsmechanismen een rol spelen waardoor dit niet altijd het geval is. Tenslotte gaat het integration and learning perspectief er vanuit dat iedere ‘werknemer’ van elkaar leert en van de verschillende wijzen waarop taken tot uitvoering worden gebracht. Dit komt in het onderzoek veel terug als bestuurders praten over wat vrouwen en allochtonen toe kunnen voegen in een bestuur. Vooral aan vrouwen worden bepaalde eigenschappen toegekend die iets kunnen toevoegen binnen het bestuur en waar anderen (de mannen) weer van kunnen leren, zoals bijvoorbeeld een meer emotionele kijk op zaken. Bij allochtonen worden deze eigenschappen wat minder toebedeeld. Het gaat dan meer over wat men inhoudelijk kan leren over bijvoorbeeld cultuurzaken, maar niet over eigenschappen die allochtonen toe kunnen voegen aan het bestuur.

Wat in dit onderzoek aangegeven wordt is dat vrouwen minder ambitieus zijn dan mannen en minder vaak de verantwoordelijkheid ‘durven’ nemen. Dit komt weer overeen met een onderzoek van McKay (1992) die aan geeft dat vrouwen vaak ‘last hebben’ van een gebrek aan zelfvertrouwen om zo’n functie te vervullen. Tenslotte geeft Claringbould (2006) aan dat bestuurders vinden dat vrouwen vaak wat meer gericht zijn op consensus in een bestuur. Dit valt samen met het feit dat in dit onderzoek aangegeven wordt dat vrouwen wat meer risicomijdend en conflictmijdend zouden zijn. Nieuw in dit onderzoek is dat bestuurders negatief betekenis geven aan de mentaliteit van allochtonen in het bestuur of de vereniging. Tevens wordt het gebrek aan betrokkenheid met de vereniging als nadeel ervaren.

6.2.5 Connell

De vier dimensies van gender regimes van Connell zijn gebruikt als theoretisch kader voor het onderzoek. Hiermee kan afstand gedaan worden van een meer instrumentele benadering van diversiteit. Door Connell is het juist mogelijk om aandacht te hebben voor de symbolische waarde van diversiteit, die uiteindelijk doorwerkt in het hele systeem en structuur van de organisatie. De vier dimensies van Connell zijn niet strikt te scheiden en overlappen elkaar op een aantal gebieden. Dit geeft aan hoe complex het diversiteitsvraagstuk is. Verder zijn de vier dimensies van gender regimes gericht op gender en niet op etniciteit. Toch is dit theoretisch kader ook prima te gebruiken om diversiteit op basis van etniciteit in te delen.

Voor het doen van beleidsaanbevelingen is Connell als theoretisch kader wat lastiger te gebruiken. Aanbevelingen zijn doorgaans vrij praktisch en instrumenteel van aard en dat is lastig omdat Connell nu juist een instrumentele benadering van gender vermijdt.

6.3 Beperkingen van dit onderzoek

In dit onderzoek is een beperkt aantal bestuurders geïnterviewd. Het zou daarom goed zijn om in een onderzoek meerdere respondenten aan bod te laten komen uit meer verschillende sectoren van sport. Op dit moment zijn, met uitzondering van voetbal, sectoren van sport gekozen waarbij het opleidingsniveau van de leden en bestuur vaak relatief hoog is, zoals

golf, hockey, tennis en roeien. Bij andere sectoren van sport komen wellicht andere betekenissen boven drijven. Daarbij is het ook goed om onderzoek te doen naar takken van sport, waarbij relatief meer allochtonen vertegenwoordigd zijn in de ledensamenstelling. Tevens zou het goed zijn om meer allochtone bestuursleden te interviewen, omdat zij in dit onderzoek een wat kleinere rol hebben gehad dan de vrouwen.

Verder is het van belang om onderzoek te doen naar hoe leden van de vereniging het bestuur zien en hoe in- en uitsluitingsmechanismen hier een rol spelen. Daarbij kunnen mensen uit commissies geïnterviewd worden, maar ook leden die geen vrijwilligerswerk binnen de vereniging doen. Op deze manier kan gekeken worden of de uitspraken en betekenissen die bestuursleden geven ook stroken met hoe de leden van verenigingen dit zien, om een completer beeld te krijgen van de in- en uitsluitingsmechanismen binnen de sportvereniging en het bestuur.

Tenslotte kan onderzoek gedaan worden binnen andere gemeenten om te kijken hoe zij aan kijken tegen het stimuleren van diversiteit binnen sportbesturen en of dit gemeentelijke beleid ook invloed heeft op de samenstelling van de verenigingsbesturen in de stad.

6.4 Aanbevelingen

Op basis van dit onderzoek kan geconstateerd worden dat de discussie over diversiteit in Tilburgse verenigingsbesturen weinig aandacht krijgt. Hieronder zullen een aantal aanbevelingen gedaan worden voor het sportbeleid of de praktijk, waarbij de onderzoeker probeert om juist de contextualiteit en complexiteit van wat dit onderzoek heeft laten zien in beschouwing te nemen. Aanbevelingen die voor beleid of de praktijksituatie gedaan worden zijn geen absolute waarheden, maar zijn betekenisconstructies van geïnterviewde bestuurders, verenigingsondersteuners of andere partijen.

- Als er een werkgroep gevormd wordt om een nieuw bestuur te formeren, dan is het van belang dat er rekening gehouden wordt met de diversiteit van de werkgroep. Het zou goed zijn als de werkgroep eerst zelf kritisch reflecteert op haar eigen identiteit, voordat ze een selectie van het bestuur gaat maken. De leden van de werkgroep zijn nu vaak autochtone mannen, die uit hun eigen netwerk ook vaak de autochtone mannen aandragen voor het bestuur.
- Veel vrouwen geven aan het fijner te vinden als er nog een vrouw toe zou treden in het bestuur, op het moment dat ze als enige vrouw in een bestuur zitten. Tevens geven mannelijke bestuurders aan dat ze denken dat één vrouw in het bestuur niet de gewenste invloed heeft. Het is dus geen verkeerd idee om bij de zoektocht naar vrouwen voor in het bestuur, op zoek te gaan naar twee vrouwen en ook aan te geven aan de vrouwen die benaderd worden dat er ook andere vrouwen gevraagd worden. Dit zou de drempel voor vrouwen om in een bestuur te gaan, kunnen verlagen. Hetzelfde zou voor allochtonen het geval kunnen zijn.
- Een idee vanuit de stichting Vrouwen ontmoeten Vrouwen is om een vindplaats te faciliteren voor vacatures voor vrijwilligerswerk, onder andere voor mensen die de cursus deskundigheidsbevordering vrijwilligers voor bestuursfuncties in de wijk hebben gevolgd. Deze vacatures zouden ook opgenomen kunnen worden bij Contour of het werkplein van Vrouwen Ontmoeten Vrouwen. Van belang is dat de verenigingen weet hebben van deze mogelijkheid. Er zijn ontzettend veel vrouwen aangemeld bij Vrouwen Ontmoeten Vrouwen en een hoop zijn ook lid van een sportvereniging. Het wil dus niet altijd zeggen dat iemand op deze manier van buiten de vereniging moet komen. Het zou mooi zijn als

de match gevonden wordt tussen een vereniging die bestuursleden zoekt en vrijwilligers die een uitdaging zoeken.

- De communicatie tussen beleid en de verenigingsondersteuners zou beter kunnen bij het opstellen en evalueren van het sportbeleid. Verenigingsondersteuners geven aan dat ze niet altijd handelen volgens de doelstelling uit de sportnota. Daarbij zijn er ook nog verschillen in denkwijze tussen de verschillende verenigingsondersteuners over deze diversiteitsdoelstelling. Nu worden betekenissen aan deze doelstelling door ieder mens op een andere manier geconstrueerd, maar het zou aanbevelingswaardig zijn als het team verenigingsondersteuning over deze diversiteitsdoelstelling een gezamenlijke visie probeert te formuleren over de uitvoering van deze doelstelling.

Naast deze aanbevelingen zijn er ook aanbevelingen te vinden bij de beantwoording van de laatste deelvraag.

7 Bronvermelding

- Adriaanse, J.A. (2013) Gender dynamics on boards of National Sport Organisations in Australia. A thesis submitted to the University of Sydney in fulfilment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy.
- Boeije, H. (2005). *Analyseren in kwalitatief onderzoek*. Amsterdam: Boom Onderwijs.
- Boessenkool, J., Lucassen, J., Waardenburg, M., Kemper, F. (2011). *Sportverenigingen: tussen tradities en ambities*. Nieuwegein: Arko Sports Media.
- Branson, D. M. (2007). No seat at the table: How corporate governance and law keep women out of the boardroom. New York: New York University Press.
- Breedveld, K., Broek, A. van den, Haan, J. de, Harms, L., Huysmans, F., Ingen, E. van (2006). *De tijd als spiegel. Hoe Nederlanders hun tijd besteden*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Carter, S. (1991). *Reflections of an Affirmative Action Baby*. New York, NY: Basic Books.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2011). *Gemeente op maat*. Tilburg. Den Haag/Heerlen.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2013). *Bevolking; generatie, geslacht, leeftijd en herkomstgroepering, 1 januari*. Den Haag/Heerlen: 25-1-2013
- Claringbould, I. (2006). *Vrouwen in zicht. Over de positie van vrouwen en mannen in sportbestuursfuncties*. Nieuwegein: Arko Sports Media/W.J.H. Mulier Instituut.
- Claringbould, I. (2008). *Mind the Gap: The Layered Reconstruction of Gender in Sport Related Organizations*. Nieuwegein: Arko Sports Media.
- Claringbould, I. & Knoppers, A. (2007). Finding a 'normal' woman: Selection processes for board membership, *Sex Roles*, 56, 495-507.
- Claringbould, I. & Knoppers, A. (2012). Paradoxical Practices of Gender in Sport-Related Organizations, *Journal of Sport Management*.
- Connell, R. (2009). *Short introductions Gender*. Polity Press, Cambridge.
- Cox, T.H. (1993). *Cultural diversity in organizations*. San Francisco CA: Berret-Koehler.
- Daamen, T., Veerman, H., Kalmthout, J. van & Werff, H. van der (2013). *Sportaanbiedersmonitor 2012*. Arnhem: NOC*NSF.
- Dagevos, J., Gijsberts, M., Kappelhof, J., Vervoort, M. (2006). *Survey integratie minderheden 2006*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Deetz, S. (2000). Describing differences in Approaches to Organization Science: Rethinking Burrell and Morgan and Their Legacy. In P. Frost, A. Lewin, & R. Daft, *Talking about Organization Science* (pp. 123-152). Londen: Sage Publications.

- Deutsch, F.M. (2007). Undoing gender. *Gender & Society*, 21, 106-127.
- Dienst Emancipatiezaken (2012). *Gelijke kansen en diversiteit 2013. Naar een evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen bij de Vlaamse overheid*. Brussel; Ingrid Pelssers.
- Edelman, L.B. & Petterson, S. (1999). Symbols and substance in organizational response to civil rights law. [Special issue: The Future of Affirmative Action] *Research in Social Stratification and Mobility* 17: 107-135.
- Elling, A., Jong, M. de, Wit, R. de, Notté, R. & Rens, F. van (2011). Inventarisatie diversiteit in sportbesturen 2010. 's Hertogenbosch: W.J.H. Mulier Instituut.
- Ely, R.D. & Thomas, D.A. (2001). Cultural diversity at work: The effects of diversity perspectives on workgroup processes and outcomes. *Administrative Science Quarterly* 46, p. 229-273.
- Foucault, M. (1994). *Power: Essential Works of Foucault 1954 - 1984*. New York: The New Press.
- Gemeente Tilburg (2005). Kaderstellende notitie Integratie en participatie. Allemaal Tilburgers.
- Gemeente Tilburg (2010). Integratie: een andere aanpak allemaal Tilburgers. Tilburg: Collegenota.
- Gemeente Tilburg (2011a). *Stadsmonitor Tilburg, versie september 2011*. Team Informatie- en Kenniscentrum gemeente Tilburg.
- Gemeente Tilburg (2011b). Samenspel. Kadernota Sport 2011-2016. Tilburg: Dienst Bedrijven, Afdeling Beleid.
- Glazer, N. (1975). *Affirmative Discrimination: Ethnic Inequality and Public Policy*. New York, NY: Basic Books.
- Hall, M.A., Cullen, D., & Slack, T. (1989). Organisational elites recreating themselves: The gender structure of National Sports Organisations. *Quest*, 41 (4), 28-45.
- Hart, J. de (2005). *Landelijk verenigd. Grote ledenorganisaties over ontwikkelingen op het maatschappelijk middenveld. Civil society en vrijwilligerswerk IV*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Hartmann-Tews, I., & Pfister, G. (Eds.). (2003). *Sport and women: Social issues in international perspective*. London: Routledge.
- Henderikse, W., Van Doorne, A., & Schippers, J. (2007). Diversiteit geïnventariseerd. Een onderzoek naar nieuwe bevindingen op het gebied van diversiteitsbeleid. Utrecht: VanDoorneHuisjes en partners.

- Henry, I., Radzi, W., Rich, E., Shelton, C., Theodoraki, E., & White, A. (2004). Women, leadership and the Olympic Movement. Loughborough: Institute of Sport & Leisure Policy, Loughborough University and the International Olympic Committee.
- Henry, I., & Robinson, L. (2010). Gender Equity and Leadership in Olympic Bodies. Loughborough: Centre for Olympic Studies and Research, Loughborough University and International Olympic Committee.
- Herring, C. & Henderson, L. (2011). From affirmative action to diversity: toward a critical diversity perspective. *Critical Sociologie*, 12 oktober 2011, p. 1-15. DOI: 10.1177/0896920511402701
- Hovden, J. (2000). ‘Heavyweight’ men and younger women? The gendering of selection processes in Norwegian sports organizations. *NORA*, 8 (1), 17-32.
- Hovden, J. (2006). The Gender Order as a Policy Issue in Sport: A Study of Norwegian Sports Organizations. *Nordic Journal of Women’s Studies*, vol. 14, 1, p. 41-53.
- Hylton, K. (2009). Whiteness and sport. In: Hylton, K. (2009) ‘Race’ and Sport, New York, Routledge, p. 64-80.
- International Olympic Committee. (2005). The promotion of women in the Olympic Movement: IOC policy and initiatives. Lausanne: IOC.
- International Working Group on Women and Sport. (2013). Sydney Scoreboard. Geraadpleegd op: <http://www.sydneyscoreboard.com/>
- 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.
- Kalmthout, J. van & Lindert, van, C. (2009). Maatschappelijke rol sportverenigingen, verenigingsmonitor Tilburg 2009. 's-Hertogenbosch: W.J.H. Mulier Instituut.
- Kalmthout, J. van & Lucassen, J. (2008). Verenigingsmonitor 2007. De stand van zaken bij sportverenigingen in het perspectief van modernisering. 's-Hertogenbosch: Arko Sports Media/W.J.H. Mulier Instituut.
- Kandolla, R. & Fullerton, J. (1998). Diversity in Action: Managing the Mosaic. 2nd edn, Institute of Personnel and Development.
- Kanter, R.M. (1977). Men and women of the corporation. New York: Basic Books, Inc.
- Keij, I. (2000). Hoe doet het CBS dat nou? Standaarddefinitie Allochtonen. Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Kramer, R.M. & Wei, J. (1999). Social uncertainty and the problem of trust in social groups: The social self in doubt, in: T. Tyler, R.M. Kramer & O.P. John (red.). The psychology of the social self. Applied social research. Lawrence Erlbaum, Mahwah, NJ, p. 145-168.

- McKay, J. (1992). Why so few? Women executives in Australian Sport. Canberra: National Sports Research Centre.
- Merens, A., Cuijpers, M., & Boelens, A. (2004). Politieke en maatschappelijke besluitvorming. In W. Portegijs, A. Boelens, & L. Olsthoorn (Eds.), *Emancipatiemonitor 2004* (pp. 179-208). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau & Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Messner, M. (2009). *It's all for the kids: Gender, families, and youth sports*. Berkely: University of California Press.
- Meyerson, D.E., & Kolb, D.M. (2000). Moving out of the 'armchair': Developing a framework to bridge the gap between feminist theory and practice. *Organization*, 7, 553-571.
- Milliken, F.J. & Martins, I.L. (1996). Searching for common threads: Understanding the multiple effects of diversity in organizational groups. *Academy of Management Review* 21, p.402-433.
- Mossink, M. & Nederland, T. (1993). *Beeldvorming in beleid; Een analyse van vrouwelijkheid en mannelijkheid in beleidsstukken van de rijksoverheid*. Den Haag: VUGA.
- Nielsen, S., & Huse, M. (2010). The contribution of women on boards of directors: Going beyond the surface. *Corporate governance: An International review*, 18(2), 136-148.
- NIF/NOK (Norges Idrettsforbund/Olympiske Komite) (2002). *Tilstandsrapport for Norsk idrett* [Report on the status of Norwegian Sports]. Oslo: NIF/NOK.
- NOC*NSF, CIVIQ & IOS (2005). *Handboek Wet- en regelgeving*. Arnhem.
- Nuijten, S., Lucassen, J., & Van Kalmthout, J. (2004). *Verenigingsmonitor 2003, de stand van zaken in de sportvereniging*. Arnhem: NOC*NSF.
- Pesonen, S., Tienari, J., & Vanhala, S. (2009). The boardroom gender paradox. *Gender in Management: An International Journal*, 24, 327-345. Doi: 10.1108/17542410910968797
- Radtke, S. (2006). Interview study: Biographies of women in honorary executive positions in German sport. In G. Doll-Tepfer, G. Pfister & S. Radtke (Eds.), *Progress towards leadership: Biographies and career paths of male and female leaders in German Sport Organisations* (pp. 71-148). Koln: Sportverlag Strauss.
- Reed, M. (2003), The Agency/Structure Dilemma in Organizations Theory: Open Doors and Brick Walls, in: Tsoukas, H., Knudsen, C. (2003), *The Oxford Handbook of Organization Theory*, Oxford: Oxford University Press, pp. 289-309
- Ridgeway, C. (1997). Interaction and the conservation of gender inequality: Considering employment. *American Sociological Review*, 62, 218-235. Doi:10.2307/2657301
- Schaap, G. (2002). Hoe krijg je meer vrouwen in je bestuur. In: *SPORT Bestuur & Management*, augustus/september, p. 18-19.

- Schmitt, M.T. & Branscombe, N.R. (2002). The meaning and consequences of perceived discrimination in disadvantaged and privileged social groups. *European Review of Social Psychology*, vol. 12, p. 167-199.
- Shaw, S. (2006). Gender suppression in New Zealand regional sports trusts. *Women in Management Review*, 21 (7), 554-566.
- Sibson, R. (2010). 'I was banging my head against a brick wall': Exclusionary power and the gendering of sport organizations. *Journal of Sport Management*, 24, p. 379-399.
- Stichting Vrouwen ontmoeten vrouwen (2013). VOV Meetings. Geraadpleegd op <http://www.vrouwenontmoetenvrouwen.nl/meetings>
- Stokvis, R. (2011). *De sportwereld. Een inleiding*. Nieuwegein: ARKO Sports Media (pp. 90-103; 131 – 143)
- Tajfel, H. & Turner, J.C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. The social psychology of intergroup relations, in: W.G. Austin & A.S. Worchel (red.), *The Social psychology of intergroup relations*, Monterey CAL Brooks/Cole, p. 33-47.
- Tajfel, H. (1982). *Social identity and intergroup relations*. Cambridge: Cambridge University press.
- Terry, D.J. (2003). Social identity and diversity in organizations. *Asia Pacific Journal of Human Resources* 41, p.25.
- Tiessen-Raaphorst, A. (2010). Sportdeelname. In: Tiessen-Raaphorst, A., Verbeek, D., Haan, J. de, Breedveld, K. (2010). *Sport: een leven lang. Rapportage Sport 2010*. Den Haag's Hertogenbosch: Sociaal en Cultureel Planbureau/W.J.H. Mulier Instituut.
- Wajcman, J. (1999). *Managing like a man*. Sydney: Allen and Unwin.
- Weick, K.E. (1995) *Sensemaking in Organizations*. Thousand Oaks, Sage Publications
- West, C. & Zimmerman, D. (1987). Doing gender. *Gender & Society*, 1, (2) 125-151.

8 Bijlages

Bijlage I: Respondentenselectie

Bijlage II: Enquête

Bijlage III: Topiclijst verenigingsbestuurders

Bijlage IV: Topiclijst verenigingsondersteuning

Bijlage I: Respondentenselectie

	Tak van sport	Functie	Man/Vrouw	Nationaliteit	Bijzonderheden
1	Voetbal		Man	Nederlandse	
2	Voetbal		Man	Nederlandse	
3	Voetbal		Man	Turkse	
4	Voetbal		Vrouw	Nederlandse	
5	Hockey		Vrouw	Nederlandse	
6	Hockey		Man	Nederlandse	
7	Hockey		Man	Nederlandse	Studentensport
8	Tennis		Vrouw	Nederlandse	
9	Tafeltennis		Vrouw	Nederlandse	
10	Golf		Man	Nederlandse	
11	Roeien		Vrouw	Nederlandse	Studentensport
12	Gemeente Tilburg	Verenigingsondersteuner	Vrouw	Nederlandse	
13	Gemeente Tilburg	Verenigingsondersteuner	Vrouw	Nederlandse	
14	Gemeente Tilburg	Verenigingsondersteuner	Vrouw	Nederlandse	
15	Gemeente Tilburg	Verenigingsondersteuner	Man	Nederlandse	

Bijlage II: Enquête

1. Bij welke sportvereniging bent u actief in het bestuur?
2. Welke sport/sporten worden er beoefend op uw vereniging?
3. Uit hoeveel personen bestaat het bestuur van uw vereniging?
4. Uit hoeveel personen bestond het bestuur van uw vereniging vijf jaar geleden (2007-2008)?
5. Hoeveel vrouwen hebben nu zitting in het bestuur?
6. Hoeveel vrouwen hadden vijf jaar geleden zitting in het bestuur (2007-2008)?
7. Hoeveel mensen van een niet-westerse afkomst hebben nu zitting in het bestuur?
8. Hoeveel mensen van een niet-westerse afkomst hadden vijf jaar geleden zitting in het bestuur (2007-2008)?
9. Doet uw vereniging er iets aan om diversiteit binnen het bestuur te stimuleren?
10. Wat doet uw vereniging om diversiteit binnen het bestuur te stimuleren?
11. Mag ik u, of een ander bestuurslid van uw vereniging benaderen om wat extra vragen te stellen?
12. Wat is uw e-mailadres?

Bijlage III: Topiclijst verenigingsbestuurders

Algemeen

Wat is uw functie in het bestuur?

Hoe lang zit u al in het bestuur?

Wat was uw motivatie om in het bestuur te gaan?

Wat waren twijfels/barrières?

Wat vonden ze er thuis van? En hoe reageerden ze erop?

Vorming bestuur/entreeprocedures

Op welke manier bent u benaderd?

Hoe ziet het bestuur er nu uit? Samenstelling?

Hoe wordt het bestuur gevormd/Hoe wordt een vacature vervuld?

Hoe wordt de vacature kenbaar gemaakt?

Wie kiest het nieuwe bestuur? Wie beoordeelt de sollicitanten?

Op basis waarvan wordt gekozen?

Kan iedereen zich aanmelden voor een functie?

Is het moeilijk om nieuwe kandidaten te vinden? Hoe komt dit?

Maakt het voor bepaalde functies uit of je man of vrouw bent? En zo ja, waarom?

Manier van werken

Wat vindt u prettig van de manier van werken in het bestuur? Hoe komt dat?

Wat vindt u minder prettig in de manier van werken in het bestuur?

Wat zou u aan het bestuur willen veranderen/verbeteren?

Hoe wordt invloed uitgeoefend in het bestuur?

Wie heeft invloed? (evt formeel & informeel) En op basis waarvan?

Welke functies (penningmeester, voorzitter, alg lid etc) hebben de vrouwen / allochtonen / mannen /autochtonen)?

Met wie kan men het beste opschieten? Waar komt dat door?

Met wie kan men minder overweg en hoe komt dat?

Naar wie in het bestuur gaat u toe voor raad/advies als u ergens mee zit? Waarom die?

Welke activiteiten worden er ondernomen buiten het vergaderen om? Neemt u daaraan deel? Wanneer wel/niet) Wat vindt u daarvan?

Wat is voor u een reden om het bestuurswerk op te geven?

Heb je je gedrag aangepast naarmate je langer in het bestuur zit?

Gender – Betekenis aan diversiteit

Wat verstaat u onder diversiteit?

Kunt u vormen van diversiteit noemen?

Hoe ziet de ledensamenstelling van de vereniging eruit? Divers of niet?

Moet het bestuur een afspiegeling zijn van het ledenbestand? Waarom wel/niet?

Wordt er beleid gevoerd op het stimuleren van diversiteit? Staat het beleid ook op papier? Richten jullie je op bepaalde doelgroepen? Of hoe geven jullie er invulling aan?

Zo ja, wat houdt dit beleid in?

Zo nee, wordt er bij het kiezen van een nieuw bestuur/vervullen van een vacature rekening gehouden met man-vrouw verhouding/verdeling? Waarom wel of niet?

Vindt u diversiteit belangrijk binnen de vereniging/bestuur? Zo ja, op welke manier?

Merkt u verschil tussen mannen en vrouwen in de werkwijze/communicatie etc binnen het bestuur of tijdens vergaderingen? En zo ja, welke verschillen?

Welk verschil merkt u nu er meer/minder vrouwen in het bestuur zitten?

Wat vindt u ervan dat er zo weinig vrouwen in het bestuur zitten?

Etniciteit – Betekenis aan diversiteit

Willen jullie meer allochtone leden binnen halen? Hoe gaan jullie hier mee om?

Is het als multiculti vereniging belangrijk om een bestuur te hebben dat een afspiegeling is van haar leden? Waarom? Wat kan de toegevoegde waarde zijn?

Hoe gaan jullie als bestuur hier mee om?

Hoe wordt er gezocht naar geschikte allochtone kandidaten?

Welk verschil merkt u nu er meer/minder allochtonen in het bestuur zitten?

Merkt u verschil tussen allochtoon/autochtoon in de werkwijze/communicatie etc binnen het bestuur of tijdens vergaderingen? En zo ja, welke verschillen?

Wat vindt u ervan dat er zo weinig allochtonen in het bestuur zitten?

Meer diversiteit realiseren/rol gemeente

Hoe ver gaat de maatschappelijke functie van de sportvereniging?

Is het van belang dat er meer diversiteit op bestuursniveau wordt gerealiseerd? Waarom?

Hoe kan een vereniging meer diversiteit in het bestuur realiseren? Wie is daarvoor verantwoordelijk en wat moet er dan precies gebeuren?

Heeft u contact met een verenigingsondersteuner van de gemeente?

Zo ja, wat doet hij/zij bij jullie

Zo nee, bent u wel bekend met deze mensen?

Welke rol kan de gemeente/verenigingsondersteuner spelen in het stimuleren van diversiteit binnen verenigingsbesturen?

Heeft de gemeente jullie daar in het verleden al mee geholpen/op geattendeerd?

Bijlage IV: Topiclijst verenigingsondersteuners

Algemeen (taken en doelen)

Wat zijn de taken van een medewerker team verenigingen (verenigingsondersteuner)?

Wat willen jullie bereiken bij en met de verenigingen?

Bij welke verenigingen zijn jullie actief?

Hoe benaderen jullie de vereniging?

Met welke dingen helpen jullie de vereniging?

Wat doen jullie juist niet bij de vereniging?

Diversiteit

Citaat sportnota:

In de komende beleidsperiode gaan wij in woord en daad werk trachten te maken van het feit dat lokale sportverenigingen qua bestuur en ledental feitelijk een afspiegeling dienen te zijn van de Tilburgse samenleving. Bij hulpvragen vanuit een vereniging zal dit uitgangspunt dan ook als eerste worden getoetst.

Gebeurt dit ook? Zo ja, hoe dan? Zo nee, waarom niet? Breng jij dit zelf bij de besturen onder de aandacht?

Vind jij zelf diversiteit binnen een vereniging belangrijk? Waarom?

Vind jij zelf diversiteit binnen het bestuur van een vereniging belangrijk? Waarom?

Wat moet een vereniging daar volgens jou mee doen?

Wat kan de verenigingsondersteuner hier in betekenen? En wat doen jullie al?

Kun je voorbeelden noemen van verenigingen die hier mee bezig zijn? Wat doen ze dan?

Kun je voorbeelden noemen van verenigingen die hier iets mee zouden móeten doen? Waarom?

Bij welke verenigingen hebben jullie actief mee gedacht bij de vorming van een nieuw bestuur/invulling vacature?

Welke functie hebben jullie dan?

Waar lopen besturen op dit gebied tegenaan, denk je?

Wat zou de gemeente nog kunnen of moeten doen om diversiteit verder te stimuleren binnen besturen (en de vereniging in het algemeen)?

Bijlage V: Codeboom analyse op basis van Connell (2009)

