

2015

Universiteit Utrecht

Faculteit bestuurs- en
organisatiewetenschappen

Masterthese sportbeleid
en sportmanagement

M.J. Welten

Begeleider:

N. van Amsterdam

2^e lezer:

A. E. Knoppers



[VROUWEN AL WEL AAN DE BAL, NOG NIET AAN HET ROER]

Onderzoek naar discourses en beleid in het vrouwentopvoetbal

Voor al mijn coaches, mentoren en voorbeelden.

Dankzij jullie haal ik altijd het maximale uit mezelf.

“Lesgeven is topsport”

Marc Lammers

Samenvatting

In het vrouwenvoetbal in Nederland is in 2007 een eredivisie vrouwen opgericht. Daarin zijn al vijf betaald voetbal organisaties weer gestopt met hun vrouwentak en de competitie verandert vaak. Onduidelijk was waarom de clubs stopten en welke beslisprocessen daaraan ten grondslag lagen en hoe er tot een stabielere competitie gekomen zou kunnen worden. Op basis van die probleemstelling wordt in het onderzoek de volgende onderzoeksvraag beantwoord: Welke discoursen bestaan er bij betrokkenen in (vrouwen) voetbalorganisaties over het organiseren en professionaliseren van het vrouwentopvoetbal en hoe verhouden de betrokken managers zich tot de bestaande machtsstructuren? Het onderzoek werd uitgevoerd met een kritisch sociologische lens. Er werden 17 diepte-interviews afgenomen, waarvan drie respondenten op directieniveau in betaald voetbal organisaties werken.

Er werden drie organisatiediscoursen gevonden, waarbij er tussen de organisatiediscoursen 'investeren om te professionaliseren' en 'het is zonde van het geld' binnen organisaties de meeste strijd werd gesignaleerd. In het eerste discours wordt duidelijk dat aan vrouwenvoetbal 'echte' topsportbetekenissen worden gegeven, maar dat er geen aandacht is voor een verdienmodel. Daarentegen wordt in het tweede discours het vrouwenvoetbal nog gezien als minderwaardig, vooral ook omdat er niet zoveel geld mee verdiend wordt als in het mannenvoetbal. Op basis van geld als normatief kapitaal in het voetbal worden beleidsbeslissingen over het wegbezuinigen van het vrouwenvoetbal middels dit (dominante) discours gelegitimeerd. Een alternatief discours is het wegzetten van de vrouwentak als maatschappelijk verantwoord ondernemen. Hierin is er ruimte voor vrouwenvoetbal als topsport, waarin investeringen gelegitimeerd worden vanuit ideeën over maatschappelijke betrokkenheid.

Alle organisatiediscoursen lijken beïnvloed te worden door genderdiscoursen of andere bredere maatschappelijke discoursen. Het gewenste niveau van professionalisering en het niveau van het voetbal voordat het voldoende 'aantrekkelijk' is lijken vaak te worden afgezet aan een impliciete norm uit het mannenvoetbal. Ook is er in de voetbalwereld nog een sterke hegemoniale mannelijke norm ten aanzien van leiderschapsfuncties. Enerzijds is dat problematisch omdat de belangen van vrouwen op de hoogste niveaus in de organisaties niet worden vertegenwoordigd. Anderzijds is dat problematisch omdat in de nieuwe organisatievorm waarin 'afgestoten' vrouwentakken zich organiseren in stichtingen, voornamelijk mannen op bestuursfuncties terecht komen. Dat vrouwentakken wegbezuinigd worden of als 'kostenpost' worden gezien komt omdat de betekenissen van topmanagers in organisaties het meest invloedrijk zijn. Het organisatiediscours 'het is zonde van het geld' is dan ook dominant aanwezig.

Het erop lijkt dat het 'voetbal is niet voor vrouwen' of 'vrouwen kunnen niet voetballen' discours niet meer maatschappelijk geaccepteerd is. De vrouwentakken worden meer en meer gezien als serieuze topsport. Negatieve discoursen ten opzichte van het vrouwenvoetbal kunnen daarom niet meer zo stellig worden gecommuniceerd. Een beleidsaanbeveling is dan ook om die verworven status als 'grote groeiemarkt' en 'echte topsport' te benutten om een sterkere positie in de organisaties te verwerven door het construeren van een 'eigen' beleidsverhaal.

In augustus 2015 komt een managementsamenvatting beschikbaar. (O.a. op te vragen via welten.mj@gmail.com).

Inhoudsopgave

1. INLEIDING.....	6
1.1 PROBLEEMSTELLING EN WETENSCHAPPELIJKE RELEVANTIE.....	7
1.2 UITWERKING VAN DE BEGRIPPEN IN DE ONDERZOEKSVRAGEN	10
<i>Een discours</i>	<i>10</i>
<i>De betrokkenen</i>	<i>10</i>
<i>Professionalisering</i>	<i>11</i>
<i>Vrouwentopvoetbal.....</i>	<i>11</i>
<i>Ten aanzien van beleidsontwikkeling.....</i>	<i>12</i>
2. LITERATUURSTUDIE.....	12
2.1 KUN JE PROFESSIONALISERING CONCEPTUALISEREN?	12
2.2 WAT IS DE RELEVANTIE VAN DISCOURSANALYSE IN ORGANISATIEONDERZOEK EN IN HET HUIDIGE ONDERZOEK?.....	15
2.3 WAT IS BEKEND OVER PROFESSIONALISERING EN ORGANISATIEVERANDERING IN HET VROUWENVOETBAL EN HOE MAKEN ANDERE LANDEN BELEID TEN AANZIEN VAN (PROFESSIONALISERING IN) HET VROUWENVOETBAL?	17
2.4 WAAROM IS ER ZOVEEL AANDACHT VOOR MACHT EN GENDER IN VROUWENVOETBALONDERZOEK?	20
2.4.1 <i>Vrouwenvoetbal, voor vrouwen door vrouwen?.....</i>	<i>22</i>
3. THEORETISCH KADER.....	24
3.1 DISCOURSEN.....	24
3.2 MACHT	25
3.3 DE THEORETISCHE LENS VERTAALT NAAR DE PRAKTIJK	26
3.4 EEN KRITISCHE KIJK OP BELEID! WAT NU?	27
4. METHODE.....	30
4.1 DATAVERZAMELING	30
4.2 DE SELECTIE VAN PARTICIPANTEN	30
4.3 VERTROUWELIJKHEID	31
4.4 DE DIEPTE-INTERVIEWS	31
4.5 DE ANALYSE	31
5 RESULTATEN EN DISCUSSIE.....	33
5.1 VROUWENVOETBAL IS TOPSPORT! INVESTEREN OM TE PROFESSIONALISEREN.	34
5.1.2 <i>Investeren om te professionaliseren</i>	<i>36</i>
5.1.3 <i>Geen rokjes voor het vrouwenvoetbal, wel een te grote broek</i>	<i>39</i>
5.1.4 <i>Het beleid dat niet tot inkomsten leidt.....</i>	<i>41</i>
5.1.5 <i>Waarom Miedema de nieuwe Messi en niet de nieuwe Prinz is.....</i>	<i>42</i>
5.2 HET IS ZONDE VAN HET GELD.....	46
5.2.2 <i>De directeur bepaalt de organisatieopstelling.....</i>	<i>48</i>
5.2.3 <i>de bal is nog niet voor iedereen even rond.....</i>	<i>49</i>
5.2.4 <i>Professionalisering of tering naar de nering.....</i>	<i>.....</i>



5.3 MAATSCHAPPELIJK ONDERNEMEN	52
5.3.2 maatschappelijk ondernemen of overnemen?.....	55
5.4 TOEKOMSTVISIES, MEER DAN: “ECHT EEN HOBBY VAN EEN PAAR MENSEN, EN DAARMEE EEN KOSTENPOST”	59
6 CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN	64
6.1 AANBEVELINGEN VOOR VERDER ONDERZOEK	67
6.2 BELEIDSAANBEVELINGEN	68
7 NAWOORD EN ONDERZOEKSREFLECTIE	70
8 LITERATUURLIJST	72
BIJLAGE 1 TOPICLIJST	77
BIJLAGE 2 OVERZICHT FUNCTIES RESPONDENTEN	78

1. Inleiding

Stel je eens voor dat Hesterine de Reus Guus Hiddink zou opvolgen als bondscoach van het Nederlands mannenelftal, of dat Vera Pauw de eerste vrouwelijke trainer van de Ajax manneselectie zou worden. Het is een leuk gedachte-experiment voor academici en anderen bekend met het begrip 'gender' maar voor een grote meerderheid van de (mannelijke) bevolking en media niets meer dan een grap. Toch zijn deze twee coaches allebei in het bezit van de KNVB licentie trainer/coach betaald voetbal, het hoogste coachdiploma in Nederland, iets dat pakweg 10-20 jaar geleden ook nog onmogelijk had geleken. Om niet te spreken van 40 jaar geleden, want in 1971 werd het verbod op vrouwenvoetbal door de KNVB pas opgeheven (Treep, 2012). Dat er inmiddels twee vrouwelijke coaches met dit diploma zijn is enerzijds tekenend voor de grote groei van het meisjes- en vrouwenvoetbal in Nederland¹. Anderzijds is het ook tekenend voor het gevecht dat vrouwen moeten leveren wanneer zij toetreden tot sporten die ongemerkt als exclusief wit en mannelijk worden gelabeld (Caudwell, 2011).

In 2007 werd de eredivisie vrouwen opgericht² door zes betaald voetbalorganisaties die allen onder regie van de KNVB een vrouwentak oprichtten. In voetbaltechnisch opzicht leek er sprake van professionalisering. Speelsters kwamen van een verenigingscultuur terecht in een professionele context en konden onder leiding van fulltime trainers veel intensiever gaan trainen. Ook moest door het aantal deelnemende clubs, -zes in plaats van 12 - in de toenmalige hoofdklasse het niveau omhoog gaan. Die eredivisie vrouwen is inmiddels vervangen door de België-Nederland League (BeNe League) red/orange en A/B³ en die is weer vervangen door een BeNe League waarin de Belgische en Nederlandse ploegen vanaf het begin van het seizoen tegen elkaar uitkomen. Tijdens het schrijven van dit onderzoek werd bekend gemaakt dat na drie seizoenen BeNe League ook deze competitie vervangen gaat worden door een ander alternatief. Sinds de invoering van de eredivisie zijn slechts drie teams uit de huidige BeNe League er bij vanaf het begin van de eredivisie (FC Twente, SC Heerenveen en ADO Den Haag), andere teams zijn gestopt (AZ, Willem II, Roda JC, VVV, FC Utrecht), deden pas later mee (Ajax, PEC Zwolle, Telstar), mochten niet mee doen (FC Den Bosch⁴) of wilden alleen in een samenwerkingsverband meedoen (PSV/FC Eindhoven). Eind 2014 maakte PSV bekend dat het in het volgend seizoen zonder FC

¹ Van 2002 tot 2012 groeide het aantal vrouwelijke voetballers geregistreerd bij de KNVB met meer dan 10% tot een aantal van 127.000 speelsters (Peeters & Elling, 2014)

² In 1996 werd ook al een eredivisie voor vrouwen opgericht, welke (ook) slechts kort zou bestaan

³ In het eerste jaar van de BeNe League werd de eerste helft in zowel Nederland als België apart een gespeeld, waarna de bovenste vier teams uit beide landen tegen elkaar uitkwamen in een A league en de onderste vier teams uit elk land in een B league.

⁴ http://www.vrouwenvoetbalnederland.nl/vvned/index.php?option=com_content&view=article&id=8145:reactie-op-uitsluiting-fc-den-bosch&catid=202:start-beneleague&Itemid=200012

bijdrage aan: <http://www.mulierinstituut.nl/projecten/wetenschappelijk-onderzoek/van-voetbalvrouwen-tot-vrouwenvoetbal/> en www.vanvoetbalvrouwentotvrouwenvoetbal.nl

Eindhoven verder gaat. Deze gebeurtenissen en veranderingen beschouwend kan er gesproken worden van grote organisatorische veranderingen. Veranderingen aan de kant van de deelnemende betaald voetbal organisaties (BVO's) en veranderingen ten aanzien van de competitie, zoals die wordt georganiseerd door de KNVB. Mogelijk is er sprake van een organisatorische instabiliteit die de ontwikkeling van de sport niet ten goede komt. Heeft de professionalisering in voetbaltechnisch opzicht zich ook wel doorgezet in de organisatiecontext?. Het is namelijk de vraag waarom er zoveel clubs stoppen en waarom deze topcompetitie voor vrouwen zo vaak veranderd wordt. Ter vergelijking: de eredivisie voor mannen is op de invoering van de play-offs na al jaren hetzelfde. De aanleiding om dit onderzoek aan te pakken komt ook voort uit de persoonlijke drive van de onderzoeker, omdat ik zelf betrokken was als speelster bij SC Heerenveen, toen deze club in 2011 bekend maakte vanwege financiële redenen de stekker uit het vrouwenvoetbal te trekken, een besluit dat werd teruggedraaid toen externen met de benodigde financiering kwamen.

1.1 Probleemstelling en wetenschappelijke relevantie

Organisatieveranderingen kunnen zowel positieve als negatieve consequenties hebben. Ryan en Martin (2012) stellen dat dit afhangt van de percepties van degenen die met de organisatieveranderingen in aanraking komen. Het (mogelijke) terugtrekken van mijn sportorganisatie had voor mij als speelster destijds een zeer negatieve betekenis. Een onzekere toekomst kan dus problematisch zijn voor de speelsters van de clubs die dreigen te stoppen met de vrouwentak. Zij verliezen een perspectief op een topsportcarrière, of het perspectief op het uitoefenen van hun passie bij een betaald voetbal organisatie (BVO). Jonniek Bonnes, een speelster in de laatste selectie van FC Utrecht vrouwen, werd in de krant in tranen gefotografeerd nadat bekend was geworden dat FC Utrecht niet door zou gaan met vrouwenvoetbal⁵. Niet alleen voor speelsters, ook voor managers, trainers en andere staf betekent het wegvallen van BVO's met een vrouwentak het een verlies van carrièreperspectief rondom (vrouwen)topvoetbal. Het positief tegenovergestelde zien we bij Daphne Koster: zij noemde het voetballen voor Ajax een droom die uitkwam, toen bekend werd dat Ajax een vrouwenteam ging opstarten⁶. De opgerichte vrouwentakken bij BVO's bieden daarmee aan speelsters, maar ook managers, trainers en andere staf een carrièremogelijkheid in het vrouwentopvoetbal.

⁵ <http://www.sportutrecht.nl/sites/default/files/uploads/nieuws/2014/2014-05-15%20Winnaars%20fotowedstrijd%20in%20AD%20UN.pdf>

⁶ <http://www.ad.nl/ad/nl/4562/Voetbal/article/detail/3261754/2012/05/26/Daphne-Koster-volgt-droom-van-Telstar-naar-Ajax.dhtml>



De clubs die stoppen geven de KNVB problemen met het organiseren van een volwaardige topcompetitie voor vrouwenvoetbal⁷. Maar niet alleen door stoppende clubs verandert de competitie, de BeNe league pilot was ook een ingrijpende verandering, die niet gecontinueerd werd. Willem Vissers, een (voetbal)journalist van de volkskrant zegt hierover: *“De competitie van de mannen verandert al jaren niet, toen er play-offs ingevoerd moesten worden was de wereld te klein. Maar dat is dan ook de enige verandering. Als sport heb je behoefte aan een stabiele competitie. Een wisselende competitie is slecht voor het vrouwenvoetbal”* (Vissers, 2015). Na deze uitspraak in een paneldiscussie vult Sarina Wiegman, zeven jaar lang trainster van ADO Den Haag en de huidige assistent-bondscoach van het Nederlands (vrouwen) Elftal, hem bij: *“Ik maak me daar ook zorgen om ja, dat de BeNe league nu weer stopt”* (Wiegman, 2015). De KNVB zegt belangen te hebben bij een volwaardige topcompetitie, zij stellen in het businessplan vrouwen eredivisie dat een toplaag nodig is om met het Nederlands elftal een permanente plek in de wereldtop te kunnen verwerven (KNVB, 2007). In een scriptie over de visie van de KNVB komt de wens tot professionalisering ook duidelijk naar voren: *“De eredivisie vrouwen is opgericht om het Nederlandse vrouwenvoetbal niveau omhoog te liften. Met het betrekken van BVO's is getracht om een meer professionele omgeving te bieden aan speelsters om zodoende meer te trainen en betere wedstrijden te spelen.”* (Stentler, 2012, p. 15) en: *“Zo is het vrouwenvoetbal in Duitsland een voorbeeld voor professionaliteit en wordt deze tak zeer serieus genomen.”* (Stentler, p. 12). Ook beschrijft Stentler andere doelen van de KNVB ten aanzien van professionalisering: namelijk het professionaliseren van de opleidingsstructuur, verbeteren van de competitiestructuur, versterken van de cluborganisatie, zorgen voor een betere positionering van meisjes- en vrouwenvoetbal, en presteren in de Champions League door eredivisie teams en op eindtoernooien (EK's, WK's en Olympische spelen) met vertegenwoordigende elftallen. Er zijn een aantal argumenten op te noemen die je zeer doen afvragen of de door de KNVB gestelde doelen om het vrouwenvoetbal te professionaliseren wel gehaald worden. Zo zijn een aantal BVO's weggevallen en lijkt de situatie bij velen wankel. Ook wordt het vrouwenvoetbal nog altijd bij de *amateurtak* van de KNVB gepositioneerd. De beste Europese prestatie tot nog toe is de prestatie van Saestum, een amateurclub, (kwartfinales UEFA cup in 2006). En ook wisselt de competitiestructuur nog altijd. In het seizoen 2015/2016 komt er een eredivisie Nederland met zeven deelnemende clubs. De resultaten van vertegenwoordigende elftallen lijken wel goed, Nederland plaatste zich voor het WK vrouwen en de speelsters van Oranje onder 19 werden Europees kampioen. Daarom staat in dit onderzoek niet de voetbaltechnische ontwikkeling centraal, maar professionalisering en ontwikkelingen binnen organisaties.

⁷ <http://www.nu.nl/sport/2463661/fc-utrecht-stopt-met-vrouwenvoetbal.html>.

bijdrage aan: <http://www.mulierinstituut.nl/projecten/wetenschappelijk-onderzoek/van-voetbalvrouwen-tot-vrouwenvoetbal/> en www.vanvoetbalvrouwentotvrouwenvoetbal.nl

Ondanks dat de KNVB uitspreekt belang te hechten aan een volwaardige topcompetitie, scharen zij het vrouwenvoetbal nog onder de amateurtak (KNVB, 2007). Volgens Treep (2011) reproduceren zij zo genderdiscoursen die topvoetbal construeren als exclusief voor mannen. Deze genderdiscoursen blijven volgens Treep (2012) ook gereproduceerd worden in de BVO's. Zij vond middels een discoursanalyse dat door de koppeling aan een zo dominante hegemoniale mannenorganisatie als een BVO, de vrouwentak vaak hiërarchisch lager wordt weggezet dan de mannentak. Als prestaties en lichamen van mannen beschouwd worden als de norm dan lijkt het alsof vrouwen van het 'zwakkere' geslacht zijn en niet beschouwd kunnen worden als volwaardige topsportsters (Pfister, 2010). Daarnaast stelt Treep (2012), net als Pfister (2010) dat de ontwikkeling van vrouwen in de sport ook geremd wordt doordat er weinig tot geen vrouwen invloedrijke posities binnen de betrokken organisaties vervullen. Deze problemen: genderdiscoursen/ hegemoniale mannelijkheid waardoor vrouwenvoetbal niet aan bepaalde normen voldoet (Bell, 2012; Harris, 2001; Pfister, 2010) en een gebrek aan vrouwen in topfuncties (Bradbury, Van Sterkenburg & Mignon, 2014, Pfister, 2010), spelen niet alleen in Nederland maar ook internationaal. Het onderzoek van Bradbury et al. (2014) toont aan dat het aandeel vrouwen en etnische minderheden in bestuurs-, management- en coachingfuncties in Europa nog slechts marginaal is.

Naast bovengenoemde organisatorische problemen van de betrokken organisaties en van de competitie en maatschappelijke problemen van ongelijkheid of ongelijke kansen is er ook nog een kennishiaat in de wetenschappelijke literatuur. Er is veel onderzoek naar de genderdiscoursen in vrouwensporten (bijv. Caudwell, 2011; Pfister, 2010; Votré & Mourão, 2006) maar er is weinig bekend over hoe deze de organisatorische context beïnvloeden en hoe vrouwensport wordt georganiseerd. *"Further work is still required, work that considers gender relations beyond the player herself; she is important, but so too are the many women who are involved in the organization of the game. These women face structures that are challenging, resistant and oppressive, and cultures that affirm and reaffirm male dominance"* (Caudwell, 2011, p. 328). Aan deze vraag om vanuit een organisatorisch perspectief naar vrouwensport en managers te kijken voldoet dit onderzoek. Daarnaast is er nog een gebrek aan literatuur die inzicht geeft in (de processen van) professionalisering van organisaties in het vrouwenvoetbal. Kjær en Agergaard (2013) formuleren het zo: *"It can be concluded that there is a gap in the field regarding professionalization processes in women's soccer and in particular, studies that can provide a deeper understanding and draw meaning from women's professional soccer."* (2013, p. 821).

Om de aanleiding samen te vatten is er sprake van een drietal problemen: binnen de deelnemende organisaties lijken processen te spelen waardoor clubs de vrouwentak opheffen (1a), de georganiseerde topcompetitie kent weinig continuïteit door stoppende clubs (2a). Onduidelijk is wiens

belangen hiermee worden gediend. Bij beide problemen is het onduidelijk hoe machtsverhoudingen in die processen een rol spelen (1b en 2b). Daarnaast is er sprake van een kennisprobleem, het is bekend dat genderdiscoursen een rol spelen in de marginalisering van vrouwensport maar het is onduidelijk hoe deze genderdiscoursen vrouwen en vrouwensport *in (betaald voetbal) organisaties* beïnvloeden en/of belemmeren. Bovendien zijn er weinig inzichten in processen van professionalisering in vrouwentopvoetbal (3). Doel van het onderzoek is om te onderzoeken hoe discoursen over professionalisering en het organiseren van vrouwentopvoetbal veranderingen in de bestuurlijke en organisatorische context beïnvloeden. In het bijzonder gaat de aandacht uit naar welke discoursen daarbij belemmerend of stimulerend zijn voor de ontwikkeling van het vrouwenvoetbal, of als zodanig worden ervaren. Dat leidde tot de volgende onderzoeksvraag:

Welke discoursen bestaan er bij betrokkenen in (vrouwen) voetbalorganisaties over het organiseren en professionaliseren van het vrouwentopvoetbal en hoe verhouden de betrokken managers zich tot de bestaande machtsstructuren?

Voordat ik de literatuurstudie en het theoretisch kader bespreek, licht ik eerst de begrippen in de onderzoeksvraag toe in de volgende paragraaf.

1.2 Uitwerking van de begrippen in de onderzoeksvragen

Een discours is het geheel van betekenissen, normen en onze ideeën van de werkelijkheid. Gebruikte discoursen zijn constant aan verandering onderhevig. De inhoud van discoursen kan veranderen door betekenisgeving, maar ook het gebruik van discoursen verandert. Welke discoursen personen gebruiken of welke discoursen dominant zijn is tijd, plaats, context en relatie gebonden. Het is 'concept' discours is een veelgebruikt concept in sociaal wetenschappelijk onderzoek, waardoor onderzoekers het begrip soms gebruiken in de veronderstelling dat de lezer weet wat met de term bedoeld wordt. Een discours is een term die vaak gebruikt wordt zonder dat duidelijk is wat de gebruiker er precies mee bedoelt (Alvesson en Kärreman, 2000, p. 1126). In dit onderzoek wordt daarom in het theoretisch kader verder uitgelegd wat ik met een discours bedoel en ga ik ook in op de relatie tussen discours en macht.

De betrokkenen in dit onderzoek zijn mensen die werken of hebben gewerkt vrouwenvoetbalorganisaties als bestuurs- of directielid van de BVO, als medewerker vrouwenvoetbal, bestuurslid van de aparte vrouwenvoetbalstichting of als manager vrouwenvoetbal. Een enkele keer zal het gaan om betrokkenen die vanuit hun rol als trainer betrokkenheid hebben getoond met organisatorische zaken van de vrouwentak of het vrouwenvoetbal. De betrokkenen zijn actoren in een krachtenveld waarin door middel van discoursen continu betekenis wordt gegeven aan de werkelijkheid. Zij worden

aan die discourses onderworpen, maar dragen zelf ook actief bij aan de reproductie en/of verandering van discourses. Ook over dit ontologische standpunt meer in het theoretisch kader. Aanvankelijk zouden alleen managers vrouwenvoetbal bevestigd worden, maar gedurende het onderzoek bleek dat niet elke organisatie een manager vrouwenvoetbal (meer) had, of dat managers voornamelijk uitvoerende taken hadden. Respondenten gaven zelf aan dat om beleid en beslissingen te kunnen begrijpen, ik ook te rade moest gaan bij een hogere organisatielaag, de verantwoordelijke directieleden.

Professionalisering zie ik als een sociale constructie waarvan ik ga onderzoeken hoe hier door beleidsmakers binnen BVO's betekenis aan gegeven wordt. Als onderdeel van de 'vrouwenvoetbalwereld' merk ik vaak op dat er over professionalisering gesproken wordt, maar wat houdt dat nou eigenlijk in? Vaak wordt er zonder operationalisering of onderbouwing gesproken over professionalisering. Een voorbeeld:

“De stap van breedtesport naar professionalisering is een stap die nu gezet moet worden om - conform de ambities van de KNVB - mee te draaien in de top-acht van de wereld en recht te doen aan al die meisjes die Vivianne Miedema als hun rolmodel zien.” (Richard de Lange, columnist op sportknowhowXL, 2014)

De impliciete aanname onder professionalisering is dat er sprake zal zijn van een verbetering, in bovenstaand voorbeeld zelfs letterlijk: “*een stap die gezet moet worden*”. Maar wat er precies moet verbeteren, wie daar gebaat bij is en hoe dat bereikt moet worden, dat is niet altijd duidelijk. Om bij te kunnen dragen aan inzichten over professionalisering in organisaties die zich bezighouden met vrouwenvoetbal zal ik onderzoeken hoe betekenis gegeven wordt aan professionalisering door de betrokkenen in het vruwentopvoetbal

Vruwentopvoetbal wordt in dit onderzoek afgebakend door te spreken met betrokkenen rondom de topcompetitie in Nederland. Dat zijn BVO's die uitkomen of kwamen in de eredivisie en/of BeNe League, KNVB en organisaties die zich bezig houden met het organiseren van de competitie. Met name zal worden gekeken naar het managen van en in deze organisaties. Er wordt niet gekeken naar het formele beleid zoals dat beschreven is beleidsplannen, maar naar het informele beleid zoals dat tot uitdrukking komt in discourses die managers gebruiken en die hen beïnvloeden. Wat betreft het concept organisatie komen de structuur, de organisatiedoelen, de regels en het voorgeschreven gedrag en uitkomsten aan bod. Dit zijn thema's die Verweel (2006) beschrijft als onderdelen van het uitleggen van de organisatie maar hij stelt dat het nog veel belangrijker is te weten welke *betekenissen*

betrokkenen toeschrijven aan deze verschillende aspecten van deze sociale en materiële organisatiecontext. Daarom zal onderzocht worden hoe er betekenis gegeven wordt aan het professionaliseren en organiseren van vrouwenvoetbal. Knoppers en Anthonissen (2006, p.6) schrijven dat diversiteit in organisaties alleen tot bloei kan komen als diversiteit gewaardeerd en ondersteund wordt. Vanuit dit standpunt over diversiteit in sportorganisaties is het dus raadzaam om op zoek te gaan naar het draagvlak voor diversiteit in structuur, organisatiedoelen en vooral ook betekenissen van betrokkenen.

Ten aanzien van beleidsontwikkeling wens ik met dit onderzoek bij te dragen aan het lopende onderzoek 'van voetbalvrouwen tot vrouwenvoetbal'. Dat onderzoek gaat over de professionalisering en identiteitsvorming bij speelsters, betekenisgeving aan meisjesvoetbal door etnische minderheden en de mediarepresentatie van vrouwenvoetbal (Prange, Oosterbaan en Elling, nd). Ook in het 'van voetbalvrouwen tot vrouwenvoetbal' onderzoek is er een vraag om beleidsmatige aanbevelingen te kunnen doen. Dit is een zelfde soort vraag als die Caudwell (2011) opwerpt om met meer onderzoek ook vragen rondom vrouwen in sportorganisaties en het organiseren van vrouwensport te kunnen beantwoorden.

2. Literatuurstudie

In de inleiding werd al een korte schets gegeven van het vrouwenvoetbal in Nederland. Er werd vooral aandacht geschonken aan de instabiliteit van de topcompetitie en deelnemende organisaties, de gesignaleerde wens om het vrouwenvoetbal te professionaliseren en de belemmeringen van (gender)discoursen voor de ontwikkeling van vrouwen in de sport. Maar in de inleiding werd ook duidelijk dat er nog te weinig bekend is over hoe in sportorganisaties omgegaan wordt met organisatie- en genderdiscoursen bij het ontwikkelen van vrouwenvoetbal. In deze literatuurstudie komen achtereenvolgens professionalisering (paragraaf 3.1), discoursanalyse en organisatieverandering en professionalisering en beleid in het vrouwenvoetbal aan de orde (paragrafen 3.2 en 3.3). Tot slot komt de rol van gender in organisaties paragraaf 3.4) aan de orde.

2.1 Kun je professionalisering conceptualiseren?

In deze paragraaf komen twee betekenissen over professionalisering aan de orde. Professionalisering in organisatieliteratuur en de professionalisering zoals die sociaal geconstrueerd wordt als betaalde sporters. Er zijn veel verschillende betekenissen en dus ook onderzoeksfocussen over professionalisering

mogelijk. In deze paragraaf komen twee dominante betekenissen aan bod, waarvan ik verwachtte dat die ook inzicht zouden geven of overeen zouden komen met de betekenissen van de betrokkenen. Ryan en Martin (2012) stellen dat een conceptualisering van 'professioneel' als het idee dat een afdoend inkomen met de topsportbeoefening kan worden verdiend te beperkt is. Zij komen tot die conclusie omdat in Nieuw Zeeland voor de meeste Paralympische en Olympische atleten 'professioneel' hetzelfde is als 'op amateurbasis', omdat vrijwel geen enkele topatleet echt een afdoende inkomen kan verdienen met de sport (Ryan & Martin, 2012, p. 694). Dat is dezelfde situatie als die voor Nederlandse voetbalsters. 'Professionele' voetbalsters in Nederland moeten naast (onkosten)vergoedingen uit het voetbal nog voor extra inkomsten zorgen. In een UEFA rapport naar vrouwenvoetbal bij verschillende landen wordt er melding gemaakt van 11 Nederlandse 'professionele' spelers, echter, alle 11 spelen in het buitenland (UEFA 2015). Desondanks zijn er in Nederland wel speelsters met een (arbeids)contract. De UEFA hanteert een definitie van professioneel die verder gaat dan alleen geld verdienen: de inkomsten uit het voetbal moeten meer zijn dan de kosten voor levensonderhoud. Professioneel en professionalisering blijken concepten met meerdere betekenissen. De betekenissen variëren van de amateurtopsporter die alle focus legt op de onbetaalde sportcarrière (Ryan en Martin, 2012) tot het idee van betaalde sporters zoals gedefinieerd door de UEFA (2015).

Naast een focus op inkomen van sporters in onderzoek naar professionalisering zijn er ook onderzoeken bekend waarin ook organisatorische processen beschouwd worden in het kader van professionalisering. Dowling, Edwards en Washington (2014) deden een literatuurstudie in sportonderzoeksliteratuur naar professionalisering in organisaties. Zij structureren professionaliseringsonderzoeken in organisatie professionalisering, systemische professionalisering en beroepsmatige professionalisering. Een dergelijke classificatie zie ik als sociale constructen die echter wel helpen om te beschrijven hoe bevindingen uit het huidige onderzoek al dan niet bestaande discoursen over professionalisering en professionele organisaties reproduceren of uitdagen.

Onder de noemer organisatie professionalisering scharen Dowling et al. (2014) drie subcategorieën die ook van toepassing zijn op het huidige onderzoek, namelijk: professionalisering en bestuur(skunde), professionalisering en organisatiestructuur en professionalisering en het proces van beleid maken. Omdat vraagstukken over bestuur, organisatiestructuur en beleid maken relevant lijken voor de veranderlijke organisatorische context van het vrouwenvoetbal ga ik in paragraaf 3.2 dieper in op organisatieverandering en discoursanalyse. Een voorbeeld van organisatieverandering beschrijven O'Brien en Slack (2003) aan de hand van de professionalisering in het Engelse rugby.

Zij signaleren dat er met het opheffen van het verbod op professionalisering grote geldstromen zijn intrede deden in het rugby, waarin niet alleen spelers betaald werden maar ook de traditionele amateur/verenigingslogica in sportclubs vervangen werd door een professionele/bedrijfsmatige logica. Die veranderende veldlogica die O'Brien en Slack(2003) beschrijven, zie ik als een verandering van het dominante discours. Zowel veldlogica als discourses verwijzen namelijk naar dominante betekenisgeving met een persoonsoverstijgende basis die gedrag van personen kan beïnvloeden maar zelf ook continu aan verandering onderhevig is. Van zowel veldlogica als discourses kunnen meerdere betekenissen naast elkaar bestaan waarbij dominante logica en discourses bevoorrechte posities mogelijk maken voor bepaalde groepen. Het dominante discours in de casus van het Engelse rugby legde een nadruk op geld en commerciële waarden als de meest legitieme vorm van kapitaal. Met die veranderde vorm van legitiem kapitaal veranderde ook de organisatiecontext. Volgens O'Brien en Slack (2003, p. 437) werd in plaats van het traditionele bestuur een nieuw opgerichte organisatie die de belangen van (commerciële) clubs uit de divisie behartigde de belangrijkste regelgevende structuur. Dankzij een dominant commercieel discours kon die organisatie hun bevoorrechte positie verkrijgen.

Systemische professionalisering treedt volgens de auteurs op als gevolg van externe factoren. Commercialisering en globalisering worden genoemd als mogelijke invloeden. Dat dergelijke oorzaak-gevolgrelaties sociaal geconstrueerd zijn kan het beste geïllustreerd worden door een tegenvoorbeeld. Beech (2004, p. 7) beschrijft ten aanzien van het Engelse voetbal een tegenovergestelde volgorde. Hij stelt namelijk dat in de ontwikkeling van het Engelse voetbal professionalisering de vierde fase is, waarna commercialisering pas in de zesde fase volgt. Het invoeren van de eredivisie in 2007 zou je kunnen zien als systemische professionalisering. De wens om een eredivisie in te voeren kwam van de KNVB en vooral Vera Pauw om te kunnen concurreren met het buitenland. Ook kun je vanuit deze vorm van professionalisering kijken naar de mondiale groei van het vrouwenvoetbal en het vrijmaken van financiën hiervoor. Zo werd 22 miljoen euro geïnvesteerd in het Women's Football Development Program (WFDP) door UEFA (Bayle, Jaccard en Vonnard, 2013). Deze vorm van professionalisering lijkt organisatieoverstijgend. Internationaal gezien zijn er enkele onderzoeken naar professionalisering in het vrouwenvoetbal, op basis van een Europese vergelijking zeggen Bayle et al. (2013) er het volgende over:

“Toutefois, la professionnalisation du football féminin d'élite est encore balbutiante et très hétérogène selon les pays. [Echter, de professionalisering van het topvrouwenvoetbal staat nog steeds in de kinderschoenen en is erg heterogeen over de landen.] (p.7)

Beroepsmatige professionalisering verwijst naar het ontwikkelen van activiteiten of werk tot een beroep. Onderzoek naar spelerssalarissen of spelersmigratie voor een spelerscarrière zou daaronder kunnen worden geschaard.

Dit is een onderzoek naar welke discourses met betrekking tot professionalisering respondenten gebruiken. Daarmee verkrijg ik meer inzicht in hoe betrokkenen zich al dan niet inzetten voor professionalisering en welke prioriteiten en overtuigingen daarop van invloed zijn. Volgens Stone (2002) gaat beleid maken in de kern over het strategisch inzetten van taal om anderen ervan te overtuigen dat de problemen zo bestaan zoals de beleidsmaker ze beschrijft en de oplossingen zo moeten zijn als de beleidsmaker ze voorstelt. Discourses faciliteren dat in het sociale domein Dit leidt dan ook tot deelvraag 1:

- Welke betekenissen worden gegeven aan professionalisering door de betrokken managers, medewerkers, stichtingsbestuursleden en directieleden in het vrouwentopvoetbal?

2.2 Wat is de relevantie van discoursanalyse in organisatieonderzoek en in het huidige onderzoek?

Wat moet je eigenlijk onderzoeken als je organisaties onderzoekt? Moet je organisatiestructuur onderzoeken? Of organisatiegedrag? Welke van de twee is belangrijker in het analyseren van organisaties? Moet je überhaupt kiezen? In een beschrijving van het kritisch realistisch perspectief met betrekking tot organisatieverandering stelt Fairclough (2005) dat in relatie tot organisatieverandering deze vragen niet ter zake doen. Hij ziet organisaties als hegemoniale structuren, waarin machtsrelaties worden gereproduceerd en waarin verandering, ook van organisatiestructuur, een sociaal proces is dat beïnvloed wordt door gedrag, taal en strategisch beleid (Fairclough, 2005, p. 931). Wat Fairclough niet beschrijft, is dat in het sociale domein en in organisaties discourses naast gereproduceerd worden, discourses ook uitgedaagd kunnen worden. Volgens Fairclough (2005) kunnen zowel organisatiestructuur als gedrag van de leden van organisaties oorzaak-gevolg effecten hebben op hoe organisaties veranderen. Het gedrag, taal en strategisch beleid staan allemaal onder invloed van discourses en beïnvloeden die op hun beurt ook weer. In de uitwerking van het concept discours in het theoretisch kader zal worden beschreven dat organisaties net als de sociale werkelijkheid gevormd worden door sociale constructies die samen komen in discourses. De betekenisgeving in sociale interactie komt tot stand door discourses maar beïnvloedt discourses andersom ook. In organisaties zal de relatie tussen verandering en interactie en discours onderzocht moeten worden want niet elke verandering in gebruikte discourses leidt tot een

verandering in je eigen overtuigingen, gedrag of organisatiestructuur. In de inleiding werd al het organisatorische veld van het vrouwenvoetbal beschreven. Veel organisaties veranderen: ze richten een vrouwentak op, stoppen met de vrouwentak, groeien of krimpen. Die organisatieveranderingen kunnen dus onderzocht worden door zowel de structuur als het gedrag van actoren te bestuderen.

O'Brien en Slack (2003) signaleerden een veranderend dominant discours in het organisatieveld van een amateurisme discours naar een commercieel en/of professionaliseringsdiscours. Die verandering werd gekenmerkt door het toetreden van managers, bestuurders en clubeigenaren met een commerciële achtergrond en nieuw opgerichte beslisstructuren als ook het betalen van spelers. Hinings, Thibault, Slack en Kikulis (1996) stellen dat hoewel er in organisaties en het organisatieveld meerdere discourses gebruikt worden, de organisatie-elite (managers, directeurs, bestuurders) beslissingen nemen met betrekking tot strategie en organisatiestructuur, en daarom hun waarden, overtuigingen en percepties van de organisatie het meest invloedrijk in de organisatie zijn. Op deze manier hebben zij grote invloed op het dominante organisatiediscours. Als een consequentie van de rol van deze actoren zijn het de interpretatieschema's van die belangrijkste actoren uit het veld die structuur, gedrag en middelen in een organisatie en het organisatorische veld legitimeren (O'Brien & Slack, 2003). Zij stellen ook dat omgekeerd het *dominante* discours de managers beïnvloedt bij het maken van keuzes in de organisatie.

Van Bottenburg (2013, p.126) beschrijft dat discourses in de sport beïnvloed worden door bredere maatschappelijke discourses, bijvoorbeeld onder invloed van overheidsbeleid. Onder invloed van maatschappelijke discourses kan dus ook betekenisgeving in organisaties veranderen. Omdat O'Brien en Slack (2003) aangeven dat met name de invloedrijke personen in organisaties hun stempel drukken op de dominante discourses is er in dit onderzoek in eerste instantie voor gekozen om managers (vrouwenvoetbal) te benaderen. Ik veronderstelde dat de managers door hun functie direct gericht op het vrouwenvoetbal de meest invloedrijke personen in de vrouwenvoetbalorganisatie zouden zijn. Gedurende het onderzoek bleek dat juist vanuit directieniveau ook heel veel invloed uitgaat, daarom werden extra respondenten uit die organisatielaag betrokken bij het onderzoek. De grootste organisatieveranderingen in het vrouwenvoetbal zijn de start van de eredivisie en de oprichting van vrouwentakken bij BVO's, net als veranderingen die deze organisatievormen weer beëindigden. Er is ook sprake van kleinere andere veranderingen, groeiende of krimpende organisaties en andere medewerkers. De bovenstaande informatie over organisaties en organisatiestructuur leidt tot de deelvraag:

- Hoe wordt er door de betrokken managers, medewerkers, stichtingsbestuursleden en directieleden

in het vrouwentopvoetbal betekenis gegeven aan de verschillende organisatievormen en organisatieverandering?

2.3 Wat is bekend over professionalisering en organisatieverandering in het vrouwenvoetbal en hoe maken andere landen beleid ten aanzien van (professionalisering in) het vrouwenvoetbal?

Voetbal is in grote delen van de wereld volkssport nummer één maar het is ook een sport die in de meeste landen gedomineerd wordt door mannen (Harris, 2001). In onder andere Frankrijk, Duitsland, Engeland en Nederland maar ook veel andere West-Europese landen wordt begin jaren '70 het verbod op vrouwenvoetbal opgeheven en vrouwenvoetbal werd officieel door de nationale bonden erkend (Bayle, 2013; Harris, 2001; Peters & Elling, 2014; Williams, 2011). Na het opheffen van het verbod groeit het aantal deelnemende clubs, teams en speelsters enorm, ook in landen met een vergelijkbare verenigingscultuur als Nederland zoals de Scandinavische landen en Duitsland (Fasting, 2006; Klein et al., 2012; Peeters en Elling, 2014).

Net als in Nederland werd in Noorwegen in de jaren '70 het verbod op vrouwenvoetbal opgeheven. In Noorwegen werd toen een vrouwenvoetbal comité opgericht, dit comité zag erop toe dat er systematisch werd gewerkt aan de ontwikkeling van het vrouwenvoetbal. De eerste voorzitter van het comité was een invloedrijke man in de organisatie (Fasting, 2006). Een dergelijk bestuurs- en/of adviesorgaan lijkt in Nederland afwezig te zijn (geweest). Na het inrichten van spelvoorwaarden (regels, competities, het nationale team) verbreedde de beleidsfocussen van het comité. Het comité ging toezien op het opleiden van managers, coaches, scheidsrechters en zette in op inter-organisatorische samenwerking binnen de bond, onder andere op het gebied van het organiseren van toernooien voor het vrouwenvoetbal. Men hield statistieken bij over de genderdiversiteit in de organisatie én in representerende organen zoals besturen. Toen het comité aansprekende resultaten had behaald werd het ontbonden en werd er beleid uitgedragen om het mannen- en vrouwenvoetbal meer actief te integreren. Vrouwen waren toen ook al vertegenwoordigd in topfuncties binnen de bond. Ten aanzien van professionalisering werd er vanaf 1991 geormerkt geld beschikbaar gesteld voor topteams om te werken aan meer professionalisering (Fasting, 2006, p. 156-157). Het Noorse nationale team kan met een wereldkampioenschap, een Olympisch kampioenschap en diverse 2^e en 3^e plekken als een sportief succesvol team gezien worden (Fasting, 2006). In het artikel van Fasting lijkt de Noorse voetbalbond een aanjagende rol gespeeld te hebben in zowel de top- als de breedtesport, waarin er eerst aandacht was voor het spel, toen aandacht voor de

organisatie en na aansprekende resultaten in de eerste twee categorieën aandacht voor topsport. Recent lijkt er in Noorwegen wederom veel aandacht voor professionalisering te zijn (Kjær & Agergaard, 2013). In een onderzoek van Skogvang komt naar voren dat van 2006 tot 2009 de inkomsten in het vrouwenvoetbal in Noorwegen stegen met 45%. Skogvang stelt dat dit komt door het strategisch beleid van de Noorse bond, die clubs ondersteunen in het aannemen van professionals die zich bezighouden met commerciële activiteiten. (Skogvang, 2006, In: Kjær en Agergaard, 2013). Een dergelijke beleidsstrategie lijkt een herhaling van de geschiedenis die Dowling et al.(2014) ook beschrijven: vanaf de jaren '70 als gevolg van commercialisering in de sport is er meer aandacht voor professionalisering (p.520).

Organisatie professionalisering wordt vaak beschreven als een vorm van professionalisering die optreedt als organisaties veranderen van door vrijwilligers georganiseerde verbanden, naar bedrijfsmatig en door managers (professionals) geleide organisaties (bijvoorbeeld: Boessenkool, Lucassen, Van Waardenburg en Kemper, 2011; O'Brien en Slack, 2003). In de Scandinavische landen lijkt het erop dat die beschrijving over professionalisering ook op gaat. In Denemarken, Noorwegen en Zweden wordt er door middel van bondsbeleid op aangedrongen dat de verenigingen of clubs 'professionals' in dienst nemen die zich toeleggen op sponsoring en commerciële zaken. Uniek echter aan het vrouwenvoetbal in Nederland is dat niet de organisatie veranderd is van vrijwillig naar professioneel, maar de topspeelsters zijn ondergebracht bij professionele, bedrijfsmatige organisaties en weggehaald bij de amateurverenigingen. In deze organisaties zijn al 'professionals' aanwezig in verschillende functies, van clubartsen tot marketingspecialisten.

Ondanks dat het ontstaan van de competitie uniek lijkt, zijn er wel voorbeelden in de literatuur over ontwikkelingen ten aanzien van het vrouwenvoetbal in andere landen die parallellen met de Nederlandse situatie vertonen. Zeker het integreren van een vrouwentak bij een mannentak kan gezien worden als een groeiende organisatievorm in Europa (Bayle et al., 2013). Ten aanzien van ontwikkeling en/of professionalisering van het vrouwenvoetbal zijn er echter van over de hele wereld voorbeelden beschikbaar die vaak gekenmerkt worden door remmingen of terugslagen specifiek voor het vrouwenvoetbal (Caudwel, 2011; Fasting, 2006; Votré en Mourão, 2006). Daarom zal in paragraaf 3.4 specifiek aandacht zijn voor genderdiscoursen in het vrouwenvoetbal. In een onderzoek van Votré en Mourão (2006) vond ik gelijkenissen met de Nederlandse situatie: het verbod op vrouwenvoetbal werd in de jaren '70 afgeschaft, dit leidde tot een grote groei in deelnemers. Er kwam een professionalisering op gang, maar er bleef een (vermeend) gebrek aan (media) aandacht en er was weinig



interesse van grote voetbalclubs. Ook was er sprake van geldgebrek waardoor professioneel vrouwenvoetbal niet kon voortbestaan. In Nederland bestaat ‘professioneel’ vrouwenvoetbal nog steeds, al zijn er wel al enkele profclubs gestopt met hun vrouwentak. In een aantal citaten geef ik onderstaand een samenvatting van het artikel van Votre en Mourão (2006).

“The boom of women’s football happened after football ceased to be forbidden to women by law in 1979 [...] The organization and the number of women’s teams advanced; but the pressure for resources needed to support training also grew. The clubs and associations responsible for the creation of those women’s football teams had no resources for them [...] Due to the lack of visibility and legitimacy of women’s football in a society that traditionally values men’s football, the situation was critical. [...] ‘it’s a vicious circle: the sport does not develop because it is not appropriately promoted; and it does not deserve appropriate promotion because the great clubs in Rio the Janeiro do not play it’ [...] the main obstacles were the struggle for the right to achieve professional status, and to attain the same status as men’s football.” (Votre en Mourão, 2006, p. 254, 255, 261)

Al vond de professionalisering en het einde ervan in Brazilië allemaal plaats vóór 2006, het geeft wel aan dat de professionalisering in Nederland niet op zichzelf staat. In meerdere landen in de wereld is er sprake van professionalisering van het vrouwenvoetbal. In het voorbeeld van Noorwegen komen duidelijk enkele beleidskeuzes naar voren die daaraan hebben bijgedragen. Maar zoals al beschreven in paragraaf 3.1 zijn betekenissen aan professionalisering zeer divers. Van associaties met geld, tot organisatorische processen. Ook stellen Bayle et al. (2013) dat de professionalisering in Europa in het vrouwenvoetbal zeer divers is. Om recht te doen aan die verschillende betekenissen maar ook te kunnen begrijpen wat voor implicaties dat heeft voor het beleid wordt in het huidige onderzoek gekeken naar discourses over professionalisering en ontwikkeling van (vrouwen)voetbalorganisaties en het gekozen beleid vanaf de invoering van de eredivisie in 2007. Dat doe ik aan de hand van de volgende deelvraag:

- Hoe kijken de betrokken managers, medewerkers, stichtingsbestuursleden en directieleden in het vrouwentopvoetbal aan tegen het gebruikte, huidige en toekomstige beleid in het vrouwenvoetbal en is er sprake van (de beoogde⁸) professionalisering?

⁸ de KNVB ziet een topcompetitie voor vrouwenvoetbal als middel om met het Nederlands elftal richting de mondiale voetbaltop te gaan, opgetekend in het businessplan eredivisie vrouwen (2007). Naast dit uitgangspunt voor professionalisering staat het respondenten vrij om zelf aan te geven of er sprake is van professionalisering als doel of mogelijk al als (beleids)resultaat.

bijdrage aan: <http://www.mulierinstituut.nl/projecten/wetenschappelijk-onderzoek/van-voetbalvrouwen-tot-vrouwenvoetbal/> en www.vanvoetbalvrouwentotvrouwenvoetbal.nl

Hoewel deze deelvraag doet vermoeden dat ‘professionalisering’ objectief gemeten kan worden is dat niet mijn opvatting. Kjær en Agergaard (2013) spreken wel over een mate van professionalisering. In de inleiding wordt de mate van professionalisering vergeleken aan de hand van het aantal contracten en de toeschouwersaantallen. Dit vind ik een problematische benadering cq. manier van ‘meten’. Hoewel geen vergelijkende cijfers uit het mannenvoetbal worden genoemd door Kjær en Agergaard (2013) stellen deze auteurs wel aan de hand van deze cijfers dat het niveau van professionalisering ‘niet hoog is’ in Zweden en zelfs ‘nog minder in Denemarken’ (p. 825). Er lijkt sprake te zijn van een impliciete norm over professionele sporten, die mogelijk uit het mannenvoetbal of andere sterk gecommercialiseerde mannensporten komt. In bepaalde takken van mannensport komen ‘duizenden’ toeschouwers voor, meer dan de honderden tot rond de een 1000-3000 toeschouwers die Kjær en Agergaard (2013) in het vrouwenvoetbal beschrijven. De licentievoorwaarden in beide landen zijn dan ook ingesteld om het ‘niveau van professionalisering’ te verhogen. Mijn opvatting over meten van beleidsuitkomsten en problemen is dezelfde als die Stone (2002) ook gebruikt: het gebruik van cijfers of metingen is ook al een strategisch onderdeel van het beleidsproces. Vanuit deze opvatting is het beleid dat gemaakt wordt en de gebruikte discoursen (bewust of onbewust, strategisch of niet strategisch) ten aanzien van dat beleid het te onderzoeken fenomeen.

2.4 Waarom is er zoveel aandacht voor macht en gender in vrouwenvoetbalonderzoek?

In alle voorgaande paragrafen is gefocust op professionalisering en op organisaties. Behalve dat er gesproken werd over mannen- en vrouwenvoetbaltakken werd er in de bespreking van de organisatieliteratuur nauwelijks aandacht besteed aan ‘gender’. Toch wordt er in dit onderzoek substantiële aandacht geschonken aan ‘gender’. Waarom eigenlijk? Dat komt doordat organisatieprocessen, organisaties en functies waargenomen worden als genderneutraal, maar dat de betekenisgeving hieraan sterk onder invloed staat van onbewuste genderdiscoursen (Acker, 1990). In het voetbal is dat zichtbaar doordat in grote delen van de wereld het vrouwenvoetbal moeten strijden om erkenning, zowel in de maatschappij als in (koepel)organisaties en in de media (Caudwell, 2011, Votre en Mourão, 2006, Williams, 2011). In de meeste landen heeft het vrouwenvoetbal nog een gemarginaliseerde positie, zeker ten opzichte van het mannenvoetbal. In aantallen is het aantal vrouwelijke voetbalsters ten opzichte van mannelijke voetballers aangesloten bij de KNVB in Nederland anno 2015 ongeveer 1 op 10, in Duitsland was in 2011 het aantal vrouwelijke leden 15,7% (Klein et al., 2012). Maar niet alleen in aantallen in de breedtesport is het vrouwenvoetbal minder groot en zichtbaar, ook aan de top zijn er verschillen. In Europa kunnen rond de 60.000 mannelijke speelsters (riant) leven van hun sport, tegenover slechts enkele vrouwen (Williams, 2011). In een recent

UEFA rapport lijkt echter het aantal vrouwelijke profspelers te stijgen, in het seizoen 2013/2014 rapporteren de bonden van de UEFA samen 2039 profspeelsters, in het seizoen 2014/2015 is dit aantal gestegen tot 2625 (UEFA, 2015). Die vrouwelijke topspeelsters, en het vrouwenvoetbal in het algemeen, worden op een bepaalde manier (onder) gerepresenteerd in de media. Hoewel genderdiscoursen en seksualisering in de media zijn afgenomen, zijn ze er nog steeds, zij het impliciet (Peters & Elling, 2014). Nog altijd is er minder media aandacht voor vrouwenvoetbal en vrouwensporten dan voor mannenvoetbal en mannensporten, maar sinds de invoering van de eredivisie vrouwen en de plaatsingen voor eindtoernooien van het Nederlands vrouwenteam is de media-aandacht voor vrouwenvoetbal wel gestegen (Peters & Elling, 2014).

Voor wat betreft leiderschapsfuncties in de sport en in het voetbal lijken vrouwen ook nog steeds een gemarginaliseerde positie te hebben. Vrouwen zijn in diverse hogere leidinggevende lagen sterk ondervertegenwoordigd (Bradbury et al., 2014; Claringbould & Knoppers, 2013; Pfister, 2010). In heel Europa is er sprake van een ondervertegenwoordiging van vrouwen in leiderschapsfuncties. Cijfers over zowel management, bestuurs- als directiefuncties maar ook cijfers over vrouwelijke bondscoaches en assistenten, zowel bij de mannenteams als bij de vrouwenteams tonen die onderrepresentatie (Bradbury et al., 2015). In Nederland is een ongelijke behandeling op basis van kenmerken zoals geloof, geslacht, seksualiteit, etniciteit of validiteit verboden. Wereldwijd zijn gewenste gelijke kansen voor mannen en vrouwen vastgelegd in de millenniumdoelen (Claringbould & Knoppers, 2013). Specifiek voor de sport worden eerlijkheid en gelijke kansen gezien als een voorwaarde voor sport (Claringbould & Knoppers, 2013). Toch duiden de aantallen op ongelijke kansen voor vrouwen in sport en leiderschapsfuncties. Onderzoek naar discoursen kan bijdragen aan inzichten over hoe die ongelijkheid tot stand komt en in stand gehouden wordt, ondanks de genoemde maatschappelijke opvattingen en doelen over gelijke behandelingen.

Discoursen die worden beschreven in internationale literatuur tonen met name hoe voetbal ongemarkt als een wit en mannelijk domein wordt geconstrueerd. Hierin wordt wit, mannelijk en heteroseksueel gedrag dan ook sterk gewaardeerd (Caudwell, 2011; Harris, 2001; Pfister, 2010; Scraton, Caudwell & Holland, 2005). Vaak hebben deelnemers niet eens door dat wanneer er over voetbal wordt gesproken, ogenschijnlijk genderneutraal, de masculiene variant wordt bedoeld (Caudwell, 2011, Pfister, 2010). De competities voor vrouwen krijgen bijvoorbeeld standaard de aanduiding 'vrouwen' mee: UEFA Women's Champions League of FIFA Women's World Cup. Toch zijn deze twee competities ook een voorbeeld van ontwikkeling, na enkele officiële wereldkampioenschappen organiseerde de FIFA in

1991 voor het eerst een wereldkampioenschap voor vrouwen (Fasting, 2006). Het Europese kampioenschap voor clubteams heette tot 2008/2009 nog UEFA cup, gelijknamig aan het UEFA cup toernooi voor mannen, de tweede divisie omdat de Champions League het toernooi is voor de hoogst geklasseerde clubteams in het mannenvoetbal. Vanaf het seizoen 2009/2010 heette ook de Europese competitie voor vrouwen gewoon (Women's) Champions League. Omdat uit de rijkheid aan kritisch onderzoek naar genderdiscoursen in de sport blijkt dat genderdiscoursen prominent aanwezig zijn in de sport, is er in dit onderzoek substantiële aandacht voor gender in het huidige onderzoek. Deze paragraaf ging met name over ongelijkheden tussen mannen en vrouwen in de sport. Om nog wat meer te verdieping te bieden is de volgende paragraaf geschreven specifiek over genderdiscoursen over vrouwen(sport) in organisaties.

2.4.1 Vrouwenvoetbal, voor vrouwen door vrouwen?

Ten aanzien van vrouwen in organisaties wijst Pfister (2010) op het feit dat er nog maar weinig vrouwen sport management functies bekleden. Ze stelt dat het daarnaast opvallend is dat hoe hoger men komt op de organisatieladder, hoe minder vrouwen men daar aantreft. Pfister (2010) adviseert om bij het bestuderen van sport gebruik te maken van de studie naar gender in arbeidsorganisaties omdat het aannemelijk is dat dezelfde gegenderde in- en uitsluitingprocessen in de sport spelen. Knoppers, Claringbould en Dortants (2015) beschrijven een paradoxale houding van managers in non-profit arbeidsorganisaties in Nederland ten opzichte van diversiteit. Enerzijds onderstrepen managers het belang van diversiteit, anderzijds wordt de onderrepresentatie van mensen die niet aan de hegemoniale norm voldoen toegeschreven aan die specifieke groepen zelf. Vanwege veronderstelde gender eigenschappen (te emotioneel, geen tijd in verband met het huishouden, willen zelf niet) zouden vrouwen bijvoorbeeld niet geschikt zijn voor hogere management functies. Deze bevindingen zijn in lijn met de theorie van gegenderde organisaties van Acker (1990). Hierin beschrijft Acker (1990) dat organisatiestructuur in zichzelf al niet gender neutraal is en dat hiërarchische organisaties belangrijke locaties zijn voor de dominantie van mannen. Hiërarchie in voetbalorganisaties werd beschreven door Treep (2012), die stelde dat bij voetbal in Nederland vrouwenvoetbal altijd hiërarchisch lager weggezet wordt dan het mannenvoetbal. Om vrouwen een gelijkwaardiger plek in de organisatie te geven zouden volgens Acker (1990) heersende beelden over mannelijkheid en leiderschap die in organisaties bestaan moeten veranderen. Het dominante beeld zou plaats kunnen maken voor eigenschappen die niet exclusief zijn voor vrouwen, maar in het hegemoniale mannelijke plaatje van leiderschap geen plek hebben: flexibiliteit, sensitiviteit voor de capaciteiten en behoeften van mensen in 'lagere' organisatielagen. Deze beelden bestaan al binnen de sport: een empathische coach bijvoorbeeld.



- Welke rollen spelen macht en gender in de discourses over professionalisering en organisatiestructuur?

Aan de hand van die kennis in de literatuur werden enkele deelvragen geïntroduceerd die moeten bijdragen aan het beantwoorden van de hoofdvraag. De deelvragen staan hieronder nogmaals opgesomd:

- Welke betekenissen worden gegeven aan professionalisering door de betrokken managers, medewerkers, stichtingsbestuursleden en directieleden in het vrouwentopvoetbal?
- Hoe wordt er door de betrokken managers, medewerkers, stichtingsbestuursleden en directieleden in het vrouwentopvoetbal betekenis gegeven aan de verschillende organisatievormen en organisatieverandering?
- Hoe kijken de betrokken managers, medewerkers, stichtingsbestuursleden en directieleden in het vrouwentopvoetbal aan tegen het gekozen en huidige beleid in het vrouwenvoetbal en is er sprake van (de beoogde⁹) professionalisering?
- Welke rollen spelen macht en gender in de discourses over professionalisering en organisatiestructuur?

Met deze deelvragen moet de volgende hoofdvraag beantwoord worden: **“Welke discourses bestaan er bij betrokkenen in (vrouwen) voetbalorganisaties over het organiseren en professionaliseren van het vrouwentopvoetbal”** In het volgende hoofdstuk, het theoretisch kader, zal toegelicht worden vanuit welke theoretische lens de werkelijkheid onderzocht wordt en hoe die te onderzoeken is.

⁹ de KNVB ziet een topcompetitie voor vrouwenvoetbal als middel om met het Nederlands elftal richting de mondiale voetbaltop te gaan, opgetekend in het businessplan eredivisie vrouwen (2007). Naast dit uitgangspunt voor professionalisering staat het respondenten vrij om zelf aan te geven of er sprake is van professionalisering als doel of mogelijk al als (beleids)resultaat.

bijdrage aan: <http://www.mulierinstituut.nl/projecten/wetenschappelijk-onderzoek/van-voetbalvrouwen-tot-vrouwenvoetbal/> en www.vanvoetbalvrouwentotvrouwenvoetbal.nl

3. Theoretisch kader

In dit theoretisch kader wordt duidelijk wat mijn ideeën zijn over de ontologie en de epistemologie. De theoretische lens die ik zal gebruiken is het kritisch sociologische perspectief. Het kritisch sociologische perspectief kenmerkt zich door een kijk op de wereld waarin centraal staat hoe machtsrelaties en discoursen het gedrag van mensen sturen en hoe het gedrag van mensen ook weer discoursen en machtsposities beïnvloedt. Voor de beschrijving van macht verwijs ik naar paragraaf 4.2, waarna ik in de daaropvolgende paragraaf (4.3) de theoretische lens vertaal naar de praktijk. Voor een uitleg over de implicaties van het gekozen theoretische kader voor de aanbevelingen voor beleid verwijs ik naar paragraaf 4.4 ‘een kritische kijk op beleid! Wat nu?’. Eerst ga ik dieper in op discoursen.

3.1 Discoursen

Discoursen verwijzen naar taalgebruik in de sociale werkelijkheid zoals we die beleven, waardoor onze betekenisgeving, ervaringen en relaties bewust en onbewust gekleurd, bepaald en geconstrueerd worden (Markula & Pringle, 2006, hoofdstuk 2). Maar discoursen kunnen méér zijn dan de tekstuele of talige aspecten, discoursen kunnen gaan over zowel hetgeen dat gezegd is, als over de dingen die niet gezegd zijn (Foucault, 1972, In: Edwards & Skinner, 2009 p. 236; Markula en Pringle, 2006, hoofdstuk 2). Naast de productie van taal kent een discours zijn vorming door contextuele aspecten, tijd, plaats, sociale relaties maar vooral ook door macht (Edwards & Skinner, 2009). Voor de studie in organisaties kan gebruik gemaakt worden van dezelfde ontologie over de sociale werkelijkheid en discoursen:

“Analysis of organizational discourse should be seen as an important part of organizational studies. This follows from certain ontological assumptions about the nature of social (and therefore also organizational) life, namely, that social phenomena are socially constructed, i.e. people’s concepts of the world they live and act within contribute to its reproduction and transformation; and that social phenomena are socially constructed in discourse” (Fairclough, 2005, p. 915-916).

De sociale werkelijkheid en daarmee ook de beleefde werkelijkheid in organisaties is volgens Fairclough (2005) sociaal geconstrueerd. Dat wil zeggen dat net als in de sociale werkelijkheid ook in organisaties personen zich gedragen volgens hun ideeën over de werkelijkheid en dat ze door middel van dat gedrag ook bijdragen aan de reproductie en transformatie van die ideeën over de werkelijkheid. Die ideeën of opvattingen zijn sociaal geconstrueerd in discoursen (Fairclough, 2005). Om een idee te krijgen van hoe

discoursen werken in organisaties die zich bezig houden met sport kunnen we denken aan ideeën over een goede sportaccommodatie van een kleine dorpsclub. Het idee dat je slechts een veld en twee kleedkamers nodig zou hebben en een met de trap bereikbare tribune of kantine kan doorgaan als heersende opvatting over een voldoende sportaccommodatie. Het doet echter onvoldoende recht aan een werkelijkheid waarin je een extra kleedkamer nodig hebt voor een meisje dat bij de jongens speelt. Ook doet dit discours over een goede accommodatie niet voldoende recht aan de speler wiens vader in een rolstoel zit maar ook graag een kop koffie in de kantine komt drinken en dus niet gebaat is bij een kantine boven de kleedkamers, die alleen met de trap te bereiken is. Discoursen lijken dus te gaan over hoe je over een onderwerp praat, maar het stuurt gedrag of het maken van beleid (hoe moet onze nieuwe sportaccommodatie eruit zien?). Het omvat zowel opvattingen als gedrag. Discoursen kunnen aan het licht gebracht worden door discoursanalyse. Deze vorm van sociale analyse richt zich op de rol van taal, betekenisgeving, sociale structuren en gedrag en hun onderlinge relaties (Wagg, Brick, Wheaton & Caudwell, 2009). Wanneer een discours sterk maar onbewust beïnvloedt wat als algemeen geldende waarheid wordt gezien dan spreekt Foucault ook wel over ‘regimes of truth’ (Markula & Pringle, 2006). Een discours produceert dan een veronderstelde waarheid die vanzelfsprekend lijkt en waarnaar men zich gedraagt. Dit kan nadelige gevolgen hebben voor bijvoorbeeld minderheidsgroepen waar het discours betrekking op heeft. Bijvoorbeeld het dominante idee dat meisjes niet kunnen voetballen kan ervoor zorgen dat minder meisjes voetbal als sport gaan beoefenen. Er gaat dus macht uit van deze vanzelfsprekende ideeën. Hoe Foucault dat beschrijft wordt uitgelegd in het volgende paragraaf.

3.2 Macht

Foucault (1984) beschrijft macht “niet als een kwaad, (negatief en onderdrukkend) maar het bevat strategische spellen” (P.18, In: Edwards & Skinner, 2009, p. 238). Macht is dan ook eigenlijk een verkorte term voor machtsrelaties, macht is dus een begrip dat gezien moet worden in het licht van sociale relaties (Edwards & Skinner, 2009). Wat wij als waarheid beschouwen (via regimes of truth) is hoe macht in de vorm van bevoorrechte posities en betekenissen bij een bepaalde groep mensen komt te liggen. De macht komt in die zin te liggen bij degenen die voldoen aan heersende discoursen. De grootste invloed van macht in relatie tot sport betreft hoe gedefinieerd wordt wat sport is, en wat wel en niet sport kan worden (Wagg et al., 2009). Deze vorm van macht zien we terug in het vrouwenvoetbal. Treep (2011) beschreef al dat vrouwenvoetbal nog altijd gezien wordt als een mindere vorm van voetbal. Met het instellen van een competitie waaraan alleen BVO's mogen deelnemen is al deels bepaald wat topsport is, maar de instabiliteit van deze competitie en hoe die organisatorisch ingevuld zou moeten worden dient

ons alert te maken op hoe definitie, macht en discours dit veld vormen. In een

bijdrage aan: <http://www.mulierinstituut.nl/projecten/wetenschappelijk-onderzoek/van-voetbalvrouwen-tot-vrouwenvoetbal/> en www.vanvoetbalvrouwentotvrouwenvoetbal.nl

25

competitie waarin alleen BVO's mogen deelnemen omdat alleen zij gezien worden als 'topsportwaardig' worden misschien ploegen uitgesloten die een andere 'waarheid' over topsport construeren, vanuit een andere ontstaansgeschiedenis.

Kortom, ik kijk naar de 'werkelijkheid' als een plek waar taal, interactie en macht het idee over wat de werkelijkheid is beïnvloeden. Bijbehorende uitgangspunten daarbij zijn dat er niet één waarheid is en dat de beschrijving van de werkelijkheid of waarheid altijd een momentopname is. Het is voortdurend aan verandering onderhevig. Om deze werkelijkheid te kunnen bevatten en te beschrijven maak ik gebruik van discoursanalyse, waarmee de verschillende verhalen van de werkelijkheid, machtsrelaties en haar invloed op de werkelijkheid duidelijker kan worden gemaakt. In de volgende paragraaf vertaal ik deze opvattingen naar de praktijk.

3.3 De theoretische lens vertaalt naar de praktijk

Volgens kritisch sociologen kenmerken groepen en samenlevingen zich door zowel gedeelde waarden als belangenconflicten (Coakley & Pike, 2009, p. 45). In de wereld van het (vrouwen)voetbal kunnen tussen spelers en bestuurders andere belangen spelen,

"Een paar spelers hadden beter een stuk uit hun broek kunnen knippen om er een rokje van te maken, want die speelden meisjesvoetbal", brieste De Jong in gesprek met FOX Sports.

(Henk de Jong, 22-2-2015)

Bron:

<http://www.voetbalzone.nl/doc.asp?uid=2379>

opzichte van een
topscorer
contractueel willen
vastleggen om
kampioen te
worden. Daardoor
bestaat de sociale

werkelijkheid uit voortdurende interactie en onderhandelingen over waarheden en prioriteiten. Het zijn bewuste maar ook onbewuste processen. In de wereld van het voetbal kan zo'n proces bestaan uit de definitie van topsport en de definitie van 'goed' voetbal. Dat taal een belangrijk onderdeel is van zo'n proces is geïllustreerd in het tekstvak links. Blijkbaar vond Henk de Jong de term

'meisjesvoetbal' het meest passend om de vergelijking te maken met slecht of slap voetbal. Daarmee marginaliseert hij de groep meisjes- en vrouwen die voetballen en beïnvloedt hij opvattingen over

vrouwenvoetbal, waarbij hij in strijd komt over die opvattingen met mensen die deze

De Jong door het stof: Excuses aan alle vrouwenvoetballers

Trainer Henk de Jong van SC Cambuur ging vanochtend bij het voetbalpraatprogramma De Tafel van Kees van FOX Sports door het stof voor zijn opmerking over vrouwenvoetballers. De Jong vergeleek vrijdag na de nederlaag bij NAC Breda (2-1) sommigen van zijn spelers denigrerend met 'meisjesvoetballers'. Dat kwam de coach op felle kritiek van onder meer Vera Pauw, oud-bondscoach van de Nederlandse voetbalvrouwen, te staan.

„Vera Pauw heeft groot gelijk”, reageerde De Jong zondag. „Ik bied alle vrouwenvoetballers in Nederland mijn excuses aan. Ik heb gezegd dat vrouwen voetballen in een rokje, dat bestaat niet.”

De Jong zei niets negatiefs richting vrouwenvoetbal te hebben bedoeld met zijn opmerking van vrijdag. Hij hoopte zijn spelers te prikkelen. „Ik ben ook gewoon supporter van het Nederlands vrouwenelftal en heb Sherida Spitse (international) nog getraind. Ik ben juist stapelgek met vrouwen. Maar het is 100 procent terecht dat Vera en andere vrouwen even kwaad op me waren.” <http://www.volkskrant.nl/dossier-eredivisie/de-jong-door-het-stof-excuses-aan-alle-vrouwenvoetballers~a3870913/>

opvatting niet delen, zoals Vera Pauw (zie tekstkader rechts). Deze strijd is het voortdurende bijstellen van discoursen en heersende discoursen in de strijd om heersende betekenisgeving en macht. Naast taal spelen dus ook de context en de machtsrelaties in het sociale leven een rol. Was dit niet een uitspraak van een hoofdtrainer van een voetbalteam uit de hoogste competitie in Nederland, of was deze uitspraak niet op TV gekomen, dan zou deze uitspraak wellicht niet of minder onderwerp van interactie en onderhandeling over betekenisgeving zijn geworden. Tot slot stellen kritisch sociologen onze waarden en de machts- en sociale relaties nooit vaststaan, ze veranderen over tijd en per situatie omdat de machtsbalansen tussen mensen en groepen in de samenleving continu veranderen. Was de trainer in het tekstkader misschien 40 jaar geleden nog weggekomen met zijn uitspraak, nu heeft hij publiekelijk zijn excuses moeten maken. Zie daarvoor het kader rechts. Opvallend daarbij is wel dat hij excuses lijkt te maken voor de foutieve voorstelling van zaken, namelijk dat vrouwen in rokjes zouden voetballen, en niet voor de negatieve normatieve lading die zijn uitspraken bevatten. Wanneer discoursen in werking treden in de sociale werkelijkheid door middel van door discours beïnvloede gedragspatronen dan spreken we van discursieve praktijken (Edwards & Skinner, 2006, p. 239).

3.4 Een kritische kijk op beleid! Wat nu?

De machtsrelaties die uitgaan van je positie in de sociale context worden vaak niet opgemerkt of als normaal ervaren (Claringbould en Knoppers, 2013). Hierdoor kunnen ook bepaalde organisatiestructuren zoals die bestaan in organisaties als normaal worden ervaren, terwijl ze ongelijkheid in stand houden. Dat geen enkele BVO een directeur voor het vrouwenvoetbal heeft wordt nauwelijks bevraagd. Maar het heeft wel als gevolg dat de meeste directeuren het 'er een beetje bij moeten doen', of er misschien helemaal geen aandacht aan besteden. Zo kan de organisatiestructuur ongelijkheid in stand houden. Hetzelfde kan gezegd worden over het opstellen van beleid. Daarom zullen de organisatiediscoursen beschreven worden en zal het beleid dat hier mee samen hangt geanalyseerd worden met behulp van de ideeën over beleidsanalyse van Stone (2002). Hoewel beleid vaak gezien wordt als een uitkomst van een rationele afweging is beleid eerder constante strijd over het definiëren van idealen (Stone, 2002). Stone's idee ontologische definitie van de samenleving is een netwerkmodel: "een web van associaties, afhankelijkheden en loyaliteiten waarbij ze [mensen] vechten voor het publieke belang alsook hun individuele belangen" (Stone, 2002, p. xi). De theoretische lens van Stone is niet uitgesproken kritisch sociologisch, maar vooral haar ideeën over hoe beleid strategisch wordt ingezet om machtsposities te houden en te verkrijgen vertoont voor mij grote overeenkomsten met hoe dominante discoursen bevoorrechte posities voor enkelen creëren of in stand houden.

“Dominant groups in every society inculcate values and attitudes that help preserve their position, and they do this without the obvious apparatus of centralized control” (Stone, 2002, p. 315).

Stone (2002) beschrijft in het betreffende hoofdstuk hoe in beleid impliciet maar overal betekenisgeving en kennis manipuleert ten gunste van een dominante groep. Bijvoorbeeld doordat de overheid in Nederland verplicht stelt aan scholen om voorlichting te geven over seksuele diversiteit zal het discours dat homo's en hetero's een gelijke behandeling moeten krijgen steeds dominanter worden in de samenleving. Zoals het voorgaande voorbeeld laat zien moet de macht van het beleid niet direct gezien worden als een negatieve macht. Het is echter wel vaak zo dat door de vanzelfsprekendheid waarmee normen gereproduceerd worden privileges voor bepaalde groepen in stand gehouden worden en gemarginaliseerde groepen gemarginaliseerd blijven. Beleid zie ik daarom als dragers van discourses en het proces van beleid maken als een discursieve praktijk. Daarmee is discoursanalyse een gelegitimeerde methode om beleid te onderzoeken. Discoursanalyse vertoont ook grote overeenkomsten met de analyse van beleid van Stone (2002). Ze stelt dat er over elk onderwerp meerdere betekenissen bestaan en dat deze gemanipuleerd worden als onderdeel van beleidsmatige strategieën. Meer dan bij discoursanalyse legt ze de nadruk op taal als de te analyseren eenheid, maar in het geval van beleidsanalyse en beleidsaanbevelingen vind ik dit geen bezwaar omdat beleid ook vaak vastgelegd wordt en gecommuniceerd wordt via taal, zo ook in de interviews in het huidige onderzoek. Resultaten worden geanalyseerd met behulp van Stone's beleidsanalyse en in de conclusie wordt aandacht besteed aan aanbevelingen ten behoeve van beleid, waarin ik gebruik maak van ideeën van Stone om beleid te zien als voortdurende strategieën en een continuerend proces, waarbij beleidsinstrumentaria of beleidsoplossingen de misleidende indruk geven met 'neutrale', 'beste' of 'vaststaande' oplossingen te komen.

Als ik mijn theoretisch kader samenvat dan onderzoek ik een realiteit die in mijn ogen gevormd wordt door sociale, politieke, culturele, gender-, etnische en economische normen. Mensen worden beïnvloed door en verhouden zich tot discourses en beïnvloeden die discourses ook. Macht, gezien als een relationeel concept, beïnvloed heersende (hegemoniale) discourses en posities van mensen op de sociale ladder. Beleid is geen uitkomst van rationele afwegingen, beleid is onderhevig aan onderhandelingen over wat we construeren als waarheid, feiten, problemen en cijfers. Beleid is daarmee ook een strategisch spel om anderen te overtuigen van de werkelijkheid zoals die door de beleidsmaker belangrijk gevonden wordt. In deze werkelijkheid gaan mensen zich naar de werkelijkheid als waarheid gedragen wanneer zij geloven dat het de waarheid is (*“If men define situations as real, they are*

real in their consequences." (Thomas & Thomas, 1928, p. 572)). Vanuit dit uitgangspunt is het belangrijk om te onderzoeken hoe beleidsmakers in het vrouwenvoetbal de sociale werkelijkheid en de beleidsuitdagingen die ze daarin zien construeren en er naar handelen. De waarheid zoals mensen die waarnemen kan veranderd worden, door bewustwording van discoursen en het bevragen van de als vanzelfsprekend beschouwde 'waarheden' die daaronder liggen.

4. Methode

In dit hoofdstuk is vastgelegd welke procedures ik tijdens het onderzoek heb doorlopen. Het ging om vooraf vastgelegde handelingen met de ruimte om te kunnen anticiperen op wat er tussentijds uit de data en onderzoek ook als relevant naar voren zou komen, zoals het betrekken van een groep extra respondenten.

4.1 Dataverzameling

Om een beeld te krijgen van de organisatorische context werd op internet zoveel mogelijk informatie opgezocht over de clubs, hoe lang ze meedoen, sinds wanneer, welke clubs gestopt zijn, hoe clubs georganiseerd zijn en wat de medewerkers en managers zijn. Op basis daarvan had ik een lijstje namen van mensen die ik graag wilde spreken. Vanwege de spilfunctie die de KNVB volgens de respondenten van Treep (2012) speelt probeerde ik ook betrokken vrouwenvoetbalmanagers van de KNVB in het onderzoek te betrekken. Aspecten van de organisatiestructuur die nog niet duidelijk waren werden opgenomen in de topiclijst.

4.2 De selectie van participanten vond in eerste instantie plaats in het netwerk dat ik als voetballer had opgebouwd en nu als onderzoeker kon gebruiken. Vervolgens is via de sneeuwbalmethode via eerdere interviews aan nieuwe contacten gekomen. Ook kon ik in mijn netwerk via bekenden aan contacten van onbekenden komen. Één contact kon ik via de communicatieafdeling van de club krijgen, de communicatieafdeling wist direct wie ik bedoelde, dat vond ik een teken van een bepaalde mate van integratie. Één manager vrouwenvoetbal wilde niet meedoen aan het onderzoek, vanwege tijdgebrek. Een andere manager vrouwenvoetbal heeft helemaal niet gereageerd. Drie benaderde personen wilden niet meedoen aan het onderzoek maar verwezen mij door naar een collega of opvolger. In een tweede dataverzamelingsronde waarin ik contact legde met mensen uit de directielaag werd ik twee keer verwezen naar een betrokken medewerker vrouwenvoetbal. Zo ook bij de KNVB. Van de BVO's is het bij vier clubs gelukt om mensen uit de directie te spreken. In totaal heb ik van de 13 BVO's die ooit betrokken zijn geweest bij de topcompetitie vrouwenvoetbal in 9 organisaties iemand gesproken, ook bij de drie organisaties die de competitie mogelijk maken heb ik mensen gesproken. In totaal gaat het om 17 diepte-interviews.

4.3 Vertrouwelijkheid

Hoewel het mijn doel is om de anonimiteit van de respondenten te waarborgen, is de vrouwenvoetbalwereld een kleine wereld. Zeker met een specifieke onderzoeksgroep als de managers vrouwenvoetbal is het aantal potentiële respondenten klein, bovendien kennen veel respondenten elkaar. Edwards & Skinner (2009) geven aan dat het waarborgen van anonimiteit in sport management onderzoek soms lastig is. Door het anoniem labelen en doordat alleen de onderzoeker toegang heeft tot de onderzoeksdata wordt de anonimiteit zoveel mogelijk gewaarborgd. Hierom heb ik er voor gekozen om alleen de resultaten te presenteren aan de hand van pseudoniemen, ter introductie noem ik vaak de functie van de respondent. Tweemaal heb ik de organisatie van de respondent genoemd in het belang van de relevantie. Voor die twee uitspraken heb ik een ander pseudoniem moeten gebruiken omdat met de functie én organisatie de pseudoniemen te herleiden zijn tot personen. In bijlage 2 is een overzicht opgenomen van de respondenten (hun pseudoniemen) en hun functies. Alle respondenten waren blank en hadden een Nederlandse etniciteit.

4.4 De diepte-interviews werden gehouden aan de hand van een topiclijst. De topiclijst staat in bijlage 1. De topiclijst is gemaakt op basis van concepten over professionalisering, organisatiestructuur en de mate van integratie tussen mannen en vrouwentakken in het betaald voetbal die ik vond in de literatuur. Per geïnterviewde werd de topiclijst aangevuld met vragen over uitspraken die zij aangaande de organisatorische context in de media hadden gedaan, actuele ontwikkelingen of over uitspraken die eerdere respondenten hadden gedaan over bepaalde organisaties. Een aantal vragen ging over hoe bepaalde dingen in de organisatie geregeld zijn: de rol van verschillende actoren, organisatiestructuur, geld, macht, randvoorwaarden en diversiteit in het vrouwenvoetbal. Vervolgens werd hierop doorgevraagd door te vragen naar meningen, persoonlijke ervaringen en voorbeelden. Om tot goede interviews te komen had ik tijdens de interviews extra aandacht voor triangulatie van de interviewvragen.

4.5 De analyse

De interviews werden direct en door de onderzoeker zelf woordelijk getranscribeerd zoals Edwards & Skinner (2009) aanbevelen. Daarna werden de transcripten geanalyseerd door drie fasen van codering te doorlopen. Open, axiaal en selectief coderen zoals beschreven door Boeije (2005) gebaseerd op Strauss en Corbin (1998). Elk transcript werd afzonderlijk gelezen en gecodeerd¹⁰. Hoewel in principe voor elk

¹⁰ "Code: een samenvattende, betekenisvolle naam voor een stukje tekst" (Van Slobbe, 2014)

bijdrage aan: <http://www.mulierinstituut.nl/projecten/wetenschappelijk-onderzoek/van-voetbalvrouwen-tot-vrouwenvoetbal/> en www.vanvoetbalvrouwentotvrouwenvoetbal.nl

stuk geselecteerde tekst een nieuwe code werd toegewezen trad na verloop van tijd verzadiging op doordat het aantal nieuwe codes steeds verder afnam.

Door gebruik te maken van het principe van constante vergelijking (*constant comparison method*, Glaser en Straus, 1967) werd in de dataverzameling na eerste analyse gezocht naar nieuwe casussen die vergelijkingsgevallen op konden leveren (Boeije, 2005). Dit werd gedaan door vergelijkingsgevallen te verzamelen van dezelfde organisatie en door vergelijkingsgevallen te verzamelen uit hogere organisatielagen. Onder andere de laatste drie interviews vormden die vergelijkingsgevallen. Zij leverden weinig nieuwe codes op omdat tegenargumenten en andere inzichten onder dezelfde codes geschaard werden wat in het schrijven van de resultaten ervoor zorgde dat het makkelijker was om de rijkheid en variëteit van de data te laten zien. Het principe van constante vergelijking werd ook gebruikt bij het labelen. Steeds vroeg ik me af, waar gaat dit tekstfragment over, hoe is het anders dan of hetzelfde als andere tekstfragmenten?

Als laatste deel van het open coderen van de interviews werden alle open codes onderverdeeld in 17 hoofdcodes. Dat is een werkbaar uitgangspunt voor de volgende fase, Boeije (2005) geeft aan dat 10-20 hoofdcodes na deze fase een acceptabel uitgangspunt zijn. Voor de dekking per code geeft Boeije aan dat codes niet meer dan 20 fragmenten moeten bevatten en dat codes met slechts één fragment beter ondergebracht kunnen worden bij een andere code. Ook geeft ze aan om te richten op 50-200 codes. Op basis van dat advies werd een tweede ronde van open coderen uitgevoerd waarbij het aantal codes sterk werd gereduceerd en zowel voorbeelden als tegenvoorbeelden onder één code werden ondergebracht om het laten zien van de diversiteit van de data mogelijk te maken.

Om toe te werken naar thema's werden de hoofdcodes gehercodeerd tot abstracte begrippen. Die noemde ik categorieën. Dit bleef een inductief proces waarbij de inhoud van de data voorop stond. Het proces resulteerde in 12 hoofdcategorieën en leidde gedurende het onderzoek en de data-analyse tot het betrekken van een nieuwe groep respondenten: mensen die op directieniveau werken. Dit omdat in de data-analyse duidelijk werd dat veel beslissingen op dat niveau werden genomen. Ook de respondenten gaven aan dat het nodig was om die groep te bevragen. In deze fase is ook gebruik gemaakt van het team van onderzoekers van het van voetbalvrouwen tot vrouwenvoetbal project, zij waren betrokken in de fase van axiale analyse gedurende de dataverzameling en ook wij concludeerden samen dat die extra dataverzameling nodig was. Twee andere onderzoekers zijn gevraagd om te helpen met het toetsen, vergelijken en interpreteren van de data in relatie tot de categorieën, dit om de validiteit te vergroten (Boeije, 2005).

Daarna vond de fase van selectief coderen plaats, om de categorieën van meer betekenis te voorzien en te koppelen aan de literatuur. Het zoeken naar herhalingen was de eerste methode om tot thema's te komen (Ryan en Russel Bernhard, 2003). Op deze manier waren de codes ook al onderverdeeld in hoofdcodes en categorieën, en door de herhalingen te beschouwen vanuit de hoofdvraag werden thema's als professionalisering van de competitie en organisatiestructuren van BVO's en KNVB zichtbaar als thema. Ook in deze fase bleef het principe van constante vergelijking van kracht. De laatste analysemethode in deze fase is het letten op wat niet wordt genoemd. In deze fase deed ik dat vooral door ook naar de data te kijken vanuit mijn fieldnotes waarin dingen stonden die mijn respondenten *off-the-record* na afloop van het gesprek hadden gezegd.

5 Resultaten en discussie

In de sport heb je vaak te maken met '*wicked problems*' (Sam, 2009). Een kenmerk van een '*wicked problem*' is de complexiteit van het te beschrijven probleem. Ook is er vaak sprake van een verstrengeling van beschrijven van het probleem en verkapte oplossingen. Als probleem stellen 'er wordt te weinig geld geïnvesteerd in het vrouwenvoetbal stuurt al aan op de oplossing: meer geld investeren. Het maken van sportbeleid valt volgens Sam (2009) te beschrijven als een '*wicked problem*'. Daar liep ik ook tegenaan bij het schrijven van de resultaten. Het was niet makkelijk om de complexiteit van het probleem volgens betrokkenen goed weer te geven. Ook omdat betrokkenen soms andere 'causale verhalen' construeren als andere betrokkenen. Met die 'causale verhalen' stuurt men het eigen (sport)beleid (Stone, 2002). Een aantal dingen krijgen vanwege de complexiteit van het organisatorische veld minder aandacht in de resultaten. De rol van de KNVB en de betekenissen die betrokkenen daaraan geven komt nu niet naar voren, net als de ideeën over de competitiestructuur. Deze belangrijke thema's zijn weggevalen omdat het voor het beantwoorden van de hoofdvraag belangrijker was om te kijken naar organisatiediscoursen.

In verband met beperkte ruimte is ervoor gekozen om die andere twee thema's te laten vervallen. Door deze keuze was het mogelijk om meer verdiepend te kijken naar de macht van organisatiediscoursen. Veranderingen van discoursen leiden niet altijd tot organisatieveranderingen, zo stelt Fairclough (2005). Daarom is het nodig om de relatie van discoursen, posities in de organisaties en de waargenomen veranderingen goed te bestuderen en ook te kijken welke opvattingen dominant zijn of zijn geworden. Dat heb ik getracht toe te lichten aan de hand van opvattingen over professionalisering, gevolgd door drie organisatiediscoursen en visies over de toekomst. De lezer dient er echter alert op te zijn dat een

organisatiediscours nooit een 100% beschrijving van de werkelijkheid is. Het is niet zo dat een organisatie of een persoon is 'in te delen' in een organisatiediscours. Discoursen worden bewust en onbewust strategisch ingezet en gebruikt in beleid. Ze zijn tijd, plaats, context en relatieafhankelijk. Er kunnen verschillende organisatiediscoursen door elkaar gebruikt worden, hoe ze gebruikt worden verschilt per organisatielaag en ook welk discours dominant is in de loop van de tijd veranderen.

Er komen in de resultaten drie organisatiediscoursen aan bod, waarbij in het eerste organisatiediscours extra aandacht is voor betekenissen aan professionalisering. Na de introductie van alle discoursen volgen direct alinea's en paragrafen waarin ik inga op de analyse en de discussie van de resultaten. Aan het einde van het resultatenhoofdstuk ga ik in op toekomstvisies van de betrokkenen. Dit om inzicht te verkrijgen in hoe men beleid kan maken en organisatiestructuren zo kan inrichten waarmee discoursen bevraagd of gereproduceerd worden.

5.1 Vrouwenvoetbal is topsport! Investeren om te professionaliseren.

Vrouwenvoetbal wordt door de betrokkenen in organisaties gezien als 'echte' topsport. Zowel mensen die al langer betrokken zijn bij het vrouwenvoetbal, als medewerkers en managers die het vrouwenvoetbal binnen zijn gekomen ten tijde van de eredivisie of BeNe League noemen het vrouwenvoetbal 'topsport'. Mirthe, een manager die al ruim zeven jaar actief is voor het vrouwentopvoetbal zegt in ons gesprek als we het hebben over waar het in het vrouwenvoetbalbeleid over moet gaan dat het gezien moet worden als topsport:

"Vrouwenvoetbal is topsport, topvrouwenvoetbal is topsport, het zijn topsporters die een topsportklimaat nodig hebben en een topsportmentaliteit moeten onderhouden!"

Als er door respondenten gezegd wordt dat het nog geen topsport is komt dat volgens hen doordat voorwaarden er nog niet zijn om topsport te bedrijven. Zo noemt Helena het *"een amateursport waar getracht wordt om als een topsport te trainen"*. Deze opvatting over professionele sporters komt overeen met het discours dat Ryan en Martin (2012) beschrijven. Zij bevragen hoe 'professioneel' gezien wordt, omdat veel topsporters helemaal niet kunnen leven van hun sport, ze beoefenen wel topsport maar doen dit op amateurbasis. Ryan en Martin (2012) stellen dat topsporters meer behandeld zouden moeten worden als 'professionals', en dus ook betaald zouden moeten worden voor de sportieve werkzaamheden. Helena noemt professionaliseren de verbeteringen die gemaakt moeten worden om tot topsport te komen. In

haar gesprek lopen net als in veel andere gesprekken opvattingen en topsport en

bijdrage aan: <http://www.mulierinstituut.nl/projecten/wetenschappelijk-onderzoek/van-voetbalvrouwen-tot-vrouwenvoetbal/> en www.vanvoetbalvrouwentotvrouwenvoetbal.nl

34

professionalisering door elkaar. Zo ook bij Aisha: *“professionalisering is dat de randvoorwaarden optimaal moeten zijn om die topsport te kunnen bedrijven”*. Het verschil lijkt vooral te zitten in dat vrouwenvoetbal al als topsport gezien wordt, maar dat er desondanks meer professionalisering zou moeten zijn. Dit lijkt in overeenstemming met wat Dowling et al. (2014) beschrijven als beroepsmatige professionalisering. Werkzaamheden en activiteiten worden ontwikkeld tot een beroep. Voor trainers is het coachen in het vrouwenvoetbal echt een beroep geworden. Als gevraagd wordt wat professionalisering inhoudt, of wat men bedoelt met de topsportomgeving of professionele omgeving die daarvoor noodzakelijk is, dan worden met name fulltime, gekwalificeerde trainers genoemd. Die waren vanaf het begin van de eredivisie aanwezig. Bianca, een medewerker van een koepelorganisatie zegt over de start van de eredivisie het volgende:

“Er zijn een aantal clubs ingestapt [BVO's in de eredivisie] en dat zorgde voor het vrouwenvoetbal voor een stukje professionalisering in de zin van dat meisjes meer gingen trainen en dat de randvoorwaarden die werden ingericht beter zijn dan bij amateurclubs. Doordat je al fulltime trainers voor je groep hebt staan, maak je dus een professionaliseringsslag. Dat is gewoon supergoed.”

De heersende opvatting lijkt dat de stap van amateurverenigingen naar betaald voetbal organisaties (BVO's) gezorgd heeft voor een mate van professionalisering. Ook volgens veel andere respondenten hebben BVO's alles aan randvoorwaarden in huis om een professionele omgeving te creëren. Er lijkt sprake te zijn van een dominante opvatting dat professionalisering van het vrouwenvoetbal tot stand komt na het verbeteren van de randvoorwaarden, door te werken met toptrainers, meer te trainen en spelers te kunnen laten focussen op het topvoetbal. Inge, een medewerker van een koepelorganisatie zegt over de noodzaak om te professionaliseren:

“Er was een topsportomgeving nodig, met de beste speelsters van die hoofdklasse, want natuurlijk was die topsportomgeving er bij die hoofdklasse niet. En dat is ook niet hun functie, want het zijn amateurverenigingen.”

Het beleid, het invoeren van de eredivisie, richtte zich volgens Inge op het creëren van een topsportomgeving, die bij amateurverenigingen niet mogelijk was in haar optiek. Retrospectief lijkt de oude situatie van vóór de invoering van de eredivisie in 2007 (het vrouwenvoetbal in de eredivisie in van 1995-1996 en in de hoofdklasse tot 2007), te worden weggezet als een omgeving

waarin geen topsport mogelijk was. Dat is opvallend, want andere sporten waar topsport bedreven wordt, zoals hockey, daar is de hoogste competitie in Nederland gewoon de topsportklasse. Hoewel Inge een vergelijking maakt met de topcompetitie en de hoofdklasse bij de amateurs, is de impliciete vergelijking de vergelijking met het mannenvoetbal. Dat is immers het niveau (van faciliteiten) waar de elite klasse van het vrouwenvoetbal ook naar toe moet. Volgens Aisha, medewerker bij een BVO, zijn bij haar club alle randvoorwaarden in huis om te professionaliseren (die randvoorwaarden zijn gecreëerd voor en door het mannenvoetbal), maar vrouwen hebben daar niet altijd volle toegang toe:

“Professionalisering is dat de randvoorwaarden optimaal moeten zijn voor die meiden om topsport te kunnen bedrijven. Wij hebben als BVO alles in huis om aan die randvoorwaarden te voldoen, dat klopt, maar we kunnen niet altijd de vrouwen die randvoorwaarden bieden, waarvan ik vind dat die horen. Door de combinatie met studie of werk en sport kunnen ze zich nu nog niet volledig focussen op de club en kunnen ze zich ook niet volledig wijden aan trainingsarbeid, dat is dus uiteindelijk ook een randvoorwaarde.”

In dit citaat wordt gezegd dat de randvoorwaarden nog niet zijn zoals het hoort. Met het communiceren van ‘hoe het hoort’ lijkt gecommuniceerd te worden hoe het voor de mannen, en soms de jeugd, al bij de BVO’s geregeld is. De impliciete norm is er ondanks dat veel respondenten zeggen dat je de vergelijking tussen mannenvoetbal en vrouwenvoetbal niet moet maken. Zo zegt Tijn: *“Nou allereerst in mijn ogen moet je uhm, vrouwenvoetbal niet vergelijken met mannenvoetbal”*. Bert zegt ook dat je niet moet vergelijken en voegt er zelfs een vergelijking aan toe: *“je kan het niet vergelijken ook (...) het is een heel andere beleving (...) het mannenvoetbal wint het toch altijd van het vrouwenvoetbal”*. Met name in het citaat van Bert blijkt dat ondanks het benoemen dat je niet moet vergelijken, de impliciete norm of onbewuste vergelijking vaak aanwezig is. Dit lijkt in overeenstemming met wat Acker (1990) beschrijft met haar theorie van gegenderde organisaties. Ondanks dat het discours betreffende werk en arbeid doet voorkomen dat het in organisaties gaat om een genderneutrale functies, beschrijft Acker dat functies sterk gegenderd zijn. De universele werker is een man, heteroseksueel en mannelijk (Acker, 1990; Puwar, 2004). Meer over de impliciete norm in paragraaf 6.1.5.

5.1.2 Investeren om te professionaliseren

In het eerste paragraaf is het dominante discours over professionalisering aan bod gekomen. Dit discours wordt door bijna alle betrokkenen gebruikt. Het discours over professionalisering lijkt het organisatiediscours te beïnvloeden. Het komende paragraaf gaat over het organisatiediscours dat het

meeste gebruikt werd door medewerkers uit lagere organisatielagen. De managers vrouwenvoetbal kunnen daar bij gerekend worden ook al vertegenwoordigen ze het middenmanagement. In de lagere organisatielagen heerst de opvatting dat het vrouwenvoetbal niet zo duur is en dat clubs hun verantwoordelijkheid moeten nemen om topsport mogelijk te maken voor de vrouwen. Bram beschrijft het zo:

“Met eigenlijk relatief geringe budgetten -wat is een miljoen voor de meeste BVO's? Dat zou er zeker bij de grote BVO's echt nog wel vanaf kunnen- kun je een organisatie neerzetten met een kleine jeugdopleiding en met een eerste elftal waarin je zorgt dat die vrouwen topsport kunnen beoefenen.”

Bovenstaande respondent kijkt met name naar wat de vrouwentak kost op basis van de miljoenenbegroting van de meeste voetbalclubs. Dat gaat in veel gevallen om niet meer dan een half procent of één procent van de totale begroting.

Als het gaat om budgetten dan wordt de vergelijking met het mannenvoetbal expliciet gemaakt. in tegenstelling tot de impliciete vergelijking over professionalisering en het creëren van een topsportomgeving. Stone (2002) beschrijft dat het gebruik van cijfers een van de krachtigste beleidsinstrumenten is om beleidsproblemen en oplossingen te schetsen. Dat komt doordat het discours over cijfers is dat cijfers ‘feitelijke waarheden’ zijn. Stone (2002) stelt dat cijfers dat helemaal niet zijn: de strijd begint bij het bepalen wat je meet met cijfers, wat niet, hoe je ze kadert en waartegen je cijfers afzet. Het valt op dat in de lagere organisatielagen vrijwel altijd de uitgaven aan een vrouwentak worden afgezet ten opzichte van de begroting mannentak. Er wordt niet vaak de vergelijking gemaakt met de inkomstenkant. Beleidsmakers maken daarbij dankbaar gebruik van het discours dat de bedragen bij het mannenvoetbal ‘bizar’ en ‘onrealistisch’ zijn. Bij de (amateurtak van de) KNVB vinden de medewerkers dat de clubs die ‘investering’ (uitgaven) in het vrouwenvoetbal zelf moeten maken. Ze stellen dat het een kwestie is van prioriteiten stellen of de wil om te investeren. Marthe verwoordt het zo:

“Ik vind dat clubs die investering echt zelf moeten doen. En het is natuurlijk van de zotte dat als je de bedragen in de mannenwereld hoort, dat ze voor het tienvoudige één speler aankopen, ja goed, dan hebben we het natuurlijk over NIETS als we het hebben over anderhalve ton.”

Bente, een collega van Marthe bij de KNVB onderstreept die mening en gaat zelfs ietsje verder: als clubs die investering niet willen maken zouden ze ‘er eigenlijk niet aan moeten beginnen’.

Ook vindt Bente dat er vaak naar geld gewezen wordt als de reden waarom de top van het vrouwenvoetbal instabiel is:

“Er wordt wel aangegeven dat het met geld te maken heeft, maar uiteindelijk denk ik nou, de clubs krijgen geld van de KNVB, zelf moeten ze er wel in investeren. Zelf moeten ze toch wel rekenen dat ze er zelf anderhalve tot twee ton in moeten steken, als je dat niet wilt en je hebt dat er niet voor over, dan moet je er niet aan beginnen.”

De clubs wijzen op hun beurt naar de KNVB. Niet alleen kwam Twente in het nieuws met het verzoek van het hoofd vrouwenvoetbal aan de KNVB om met geld over de brug te komen om de jeugdopleiding in stand te houden¹¹, ook in mijn gesprekken kwam ik die claim tegen. Lex zegt dat dit onderwerp in de vergaderingen met de KNVB ter sprake kwam:

“De clubs hebben niet voor niets gezegd een jaar geleden tegen de KNVB van je moet investeren, maar de KNVB doet dat dus niet, niet met geld. We krijgen nu allemaal die mooie vergaderingen en verhalen en werkgroepen.”

In het seizoen 2015/2016 gaan vijf van de zeven clubs al dan niet vanwege bezuinigingen verder of door als stichting. Als er nog sprake is van samenwerking tussen een stichting en een BVO dan is dat vaak niet met geld, of gaat het om een klein bedrag. Financiering van de mannenclubs is daarmee grotendeels weggevallen en clubs hebben moeite om de begrotingen rond te krijgen. Veel uitspraken van de geïnterviewde betrokkenen bij clubs en KNVB hebben betrekking op het toewijzen van verantwoordelijkheid naar elkaar om (echt) te investeren in het vrouwenvoetbal. Maar door de organisatiestructuur hebben de betrokkenen zelf geen zeggenschap over het toewijzen van die budgetten. De organisatieverandering waarin de vrouwentak in een stichting gezet werd heeft nog niet geleid tot een verandering van het bij mijn respondenten dominante discours dat anderen moeten investeren. Het heeft echter wel de dagelijkse praktijk veranderd, immers, de organisaties worden gedwongen om voor eigen de budgetten te zorgen. De oude budgetten worden nu vaak geconstrueerd als een te grote broek.

¹¹ <http://nos.nl/artikel/2022790-vrouwen-twente-luiden-noodklok-knvb-help-ons.html>

bijdrage aan: <http://www.mulierinstituut.nl/projecten/wetenschappelijk-onderzoek/van-voetbalvrouwen-tot-vrouwenvoetbal/> en www.vanvoetbalvrouwentotvrouwenvoetbal.nl



5.1.3 Geen rokjes voor het vrouwenvoetbal, wel een te grote broek

De tendens in het vrouwenvoetbal lijkt dat de budgetten zijn gedaald. De professionalisering zoals die voorgesteld werd in resultatenparagraaf 6.1.2, blijkt 'niet te betalen' zegt onder andere stichtingsbestuurslid Lex:

"Als je nou over professionalisering praat, dat hebben wij het eerste jaar gedaan, is dat niet te betalen, hoofdcoach fulltime, beetje fulltime assistent en het liefst een fulltime fysiotherapeut. En een fysieke trainer moet je dan ook nog hebben, die er nog bij, ik begrijp dat wel, dat is professioneel, maar dat kan niet."

Ongeacht van waar het geld vandaan moet komen is er een grote groep die vindt dat de begroting in zijn totaliteit teruggeschroefd zou moeten worden of dat clubs in het verleden te veel geld hebben uitgegeven. Kritiek op uitgaven zit met name in de randvoorwaarden voor speelsters. Eline, een medewerker van een koepelorganisatie zegt daarover:

"Ze hadden al een veel te grote begroting. Ik heb toen steeds gezegd trek niet een te grote broek aan want die zakt af. We kunnen niet net doen alsof we profvoetbal zijn, met al die contracten!"

Timon, die zelf druk bezig is geweest om zelf een sluitende begroting rond te krijgen en dat met name voor elkaar kreeg door een grote hoofdsponsor en snijden in de kosten, signaleert dat alle clubs die een te grote broek aan hebben gehad al zijn verdwenen:

"Er zijn ploegen die ver boven hun stand geleefd hebben, die meiden auto's en appartementen gaven en verder geen inkomsten hadden, ja die ploegen zijn verdwenen. En bij andere ploegen zetten ze nu allemaal de tering naar de nering. Als er geen inkomsten zijn en de heren willen niet bijdragen, ja dan zul je wel moeten saneren."

De discussie over geld en vergoedingen mondt uiteindelijk weer uit op het niveau van het voetbal of de competitie, Bram zegt over de impact van de financiële situatie bij clubs:

"Je loopt in de competitie nog steeds tegen het probleem aan dat er financieel te zwakke broeders zijn die er aan deel nemen, en die kunnen niet ECHT voor het vrouwenvoetbal gaan. Daardoor heb je een paar ploegen die kanonnenvoer zijn."

Zoals in de literatuurstudie is beschreven is er in Duitsland in het vrouwenvoetbal ook sprake van een groter wordend verschil tussen topclubs (profclubs) en in het Duitse geval amateurclubs ten aanzien van financiële middelen. Volgens Klein et al. (2012) hebben de amateurverenigingen moeite om financieel met de grote clubs te concurreren. Dit kan gezien worden als een ongewenste ontwikkeling ten aanzien van professionalisering. In het Engelse rugby leidde die verschillen in financiële posities tussen clubs tot het centraliseren van de beste spelers bij de beste teams (O'Brien en Slack, 2003). Bram is ook bang dat er sprake zal zijn van een uittocht van internationals bij Nederlandse clubs als gevolg van de bezuinigingen, bijvoorbeeld nu FC Twente in het seizoen 2015/2016 verder gaat als stichting. Hij is bang dat topspeelsters hun heil zullen zoeken in Duitsland of Zweden. Eline zegt dat de speelsters eigenlijk terug moeten qua inkomsten en faciliteiten, maar: *“Die willen helemaal niet terug, die denken dat ze er nu recht op hebben.”* Het lijkt alsof veel respondenten heel sterk geloven in een relatie tussen de hoeveelheid uitgaven (en inkomsten/salarissen bij speelsters) en het niveau van het voetbal of de professionalisering zoals het behoud van speelsters die anders naar het buitenland gaan. Maar contracten, auto's en appartementen worden ook gekaderd als 'een te grote broek'. Tegelijkertijd worden die randvoorwaarden die (negatief) gekaderd worden als 'een te grote broek' ook genoemd in ideeën over randvoorwaarden om te komen tot professionalisering. Het discours over investeren om te professionaliseren lijkt zich daarmee op een spanningsveld te bevinden tussen wat professioneel en wat betaalbaar wordt geacht.

Voortvloeiend uit ideeën over dat 'het nog niet goed genoeg is' lijken de managers en medewerkers vrouwenvoetbal vooral bezig te zijn met het niveau van het spel omhoog te brengen. Dit heeft te maken met wat Stone (2002) de *story-of-control* noemt: iets waarvan de medewerkers ervaren dat ze er zelf invloed op uit kunnen oefenen. In dit geval betreft dat het niveau van het voetbal en het niveau van de randvoorwaarden. Een kenmerk van een *story-of-control* is dat een situatie die voorheen als vanzelfsprekend of natuurlijk werd beschouwd, nu gezien wordt als een situatie waar verandering in kan optreden door menselijk handelen. De situatie die voorheen (en nog steeds) als vanzelfsprekend wordt beschouwd is de situatie waarin er weinig aandacht naar het vrouwenvoetbal gaat. Eerder werd al beschreven dat het hegemoniale discours over professionalisering de verantwoordelijkheid voor dit beleidsprobleem bij spelers en trainers in het vrouwenvoetbal zelf legt, immers, het niveau moet omhoog, dan krijg je vanzelf de aandacht waar je recht op hebt. Dit discours is geïnternaliseerd bij medewerkers en managers vrouwenvoetbal en door middel van hun werkzaamheden en opvattingen dragen ze ook actief bij aan de reproductie van dit discours. Dat is vanwege de *story-*

of-control ook niet zo verwonderlijk: het beleidsverhaal van de *story-of-control* doet namelijk voorkomen dat het beleidsprobleem opgelost kan worden door de controle te nemen over het handelen, door acties te ondernemen om het niveau te verhogen.

5.1.4 Het beleid dat niet tot inkomsten leidt

Het is opvallend dat het discours over professionalisering dat betrokkenen gebruiken zich beperkt tot sportieve zaken (spelniveau, trainingsuren en trainers), medische zaken en enkele randvoorwaarden zoals vergoedingen voor speelsters. Het discours produceert zo een beleidspraktijk waarin voetbaltechnische uitdagingen prioriteit krijgen, bijvoorbeeld door wel betaalde krachten aan te nemen in de technische staf, maar geen aparte commerciële, marketing en/of communicatie medewerkers. In onderzoek naar de samenwerkingsvoordelen van profclubs met een mannen- en een vrouwenvoetbaltak kijken Bayle et al. (2013) als het gaat om professionalisering net als het gebruikte discours over professionalisering in het huidige onderzoek naar sportieve en medische faciliteiten. Anders dan de dominante opvatting in Nederlandse BVO's trekken zij opvattingen over professionalisering echter breder: ze kijken naar het bestuur, naar de infrastructuur en het stadion, naar de economische situatie, de administratieve situatie en naar marketing en communicatie van de clubs. Zij stellen dat clubs die weinig integreren met het mannenbedrijf vaak moeite hebben om commerciële diensten aan te bieden en om financiering op de lange termijn rond te krijgen (Bayle et al., 2013, p. 15). Een ander voorbeeld uit de Europese context is een onderzoek naar de professionalisering van het vrouwenvoetbal in Zweden en Denemarken (Kjær en Agergaard, 2013). Daarin wordt ten aanzien van professionalisering als te observeren fenomeen met name nadruk gelegd op het beleid dat door de nationale voetbalbonden voor de clubs gemaakt wordt, door middel van licentievoorwaarden (Kjær en Agergaard, 2013). Dit beleid is onderdeel van een strategisch plan om het werk van de clubs verder te ontwikkelen en te verbeteren. Een onderdeel van die licentievoorwaarden heeft ook nadrukkelijk betrekking op professionalisering in de organisatie. In de Deense licentievoorwaarden staat dat vanaf het seizoen 2014/2015 er een fulltime medewerker moet zijn aangenomen die zich bezig houdt met de commerciële zaken van de club. Het valt mij op dat medewerkers en managers vrouwenvoetbal in Nederland zich vaak niet bezighouden met commerciële zaken. Aisha is daar een voorbeeld van, deze medewerker vrouwenvoetbal bij een club zegt over de financiën: *“Uh, financieel kan ik op zich weinig, [...] ik bemoei me niet met de financiën van de club.”*. Manager vrouwenvoetbal Bert denkt dat vrouwenvoetbal geen winst gaat maken zoals in Duitsland: *“dat gaat niet”*. Bij de koepelorganisaties lijkt men ook niet financieel of commercieel ingesteld. Mirthe denkt dat vrouwenvoetbal *‘niet makkelijk commercieel te bedruipen is’*, Helena vindt net als Bianca dat je de waarde en opbrengsten van het vrouwenvoetbal meer moet meten in *“sociale”* en *“zachte”* waarden.

Het discours over professionalisering schept met name normen over voetbaltechnische zaken of bepaalde randvoorwaarden voor het eerste (vrouwen)team. Een heel ander discours over professionalisering is beschreven voor de Scandinavische landen, daar gaat professionalisering over een andere norm:

“Professionalism has become a normative value and as a consequence, women’s soccer is in the process of becoming a regulated and rational business structure in Scandinavia due to the implementation of national licence manuals. [...] Very few players in Denmark and Sweden can be considered professional per se, but if the organization, structures and the performance of employees can be more professional, then it is believed that the quality of the game will improve to the benefit of all. “(Kjær en Agergaard, 2013, p. 829)

Kjær en Agergaard (2013) beschrijven op deze manier professionalisering als een discours die organisatieprocessen in de hele Scandinavische context beïnvloeden. Zoals beschreven in de literatuurstudie is echter ook wel kritiek te noemen op de operationalisering van professionalisering die Kjær en Agergaard (2013) zelf gebruiken alvorens ze tot de geciteerde conclusie komen. Door professionalisering te operationaliseren in termen van toeschouwersaantallen en aantal betaalde speelsters reproduceren ze een genderdiscours: aantallen (toeschouwers) en voorwaarden (stadions of salarissen) uit het mannenvoetbal zijn de impliciete norm waartegen de professionalisering bij de vrouwen wordt afgezet. Over de gegenderde gelaagdheid van het discours in de Nederlandse organisatorische context gaat paragraaf 6.1.5.

5.1.5 Waarom Miedema de nieuwe Messi en niet de nieuwe Prinz is

Ondanks dat veel gezegd wordt dat je niet moet vergelijken, dat mannenvoetbal en vrouwenvoetbal iets anders is, is er sprake van een impliciete norm die geldt voor het vrouwenvoetbal en die voortkomt uit het mannenvoetbal. Ten aanzien van topsport en professionalisering is die beschreven in paragraaf 6.1.1. Ook als het gaat over vrouwenvoetbal als kijksport lijkt die impliciete norm sterk aanwezig, Helena zegt over het vrouwenvoetbal:

“Je moet eerst investeren in het sportieve, om sportieve resultaten te behalen. We konden op een bepaald moment wekelijks op TV komen, een samenvatting en een volledige wedstrijd, maar wij wilden dat niet toen. De tijd was er niet rijp voor om dat goed in beeld te brengen.”

Helena geeft wel het belang van op TV komen aan, volgens haar zou op TV komen helpen om sponsors binnen te halen, league sponsors binnen te halen of TV gelden binnen te halen. Ze verteld over de Franse competitie, waar nu ook betaald wordt voor de uitzendrechten van het vrouwenvoetbal. Het 'product' vrouwenvoetbal was volgens haar nog niet te verkopen. Dat lag volgens haar aan het niveau van de wedstrijden. Een wekelijkse TV uitzending kan volgens Helena, maar ook Sebastiaan, gezien worden als een randvoorwaarde om een commercieel succes te worden. Het mannenvoetbal is daarin de impliciete norm, immers, welke andere sport in Nederland komt wekelijks op TV? Het streven naar bepaalde voorzieningen, wekelijks op TV komen, werken met fulltime trainers en andere doelen of voorwaarden die genoemd worden, lijken allemaal afgeleid van het mannenvoetbal. Het 'het is nog niet goed genoeg discours' werkt in dit geval als een 'regime of truth': er wordt bepaald wat gedaan kan worden op een specifiek moment, in dit geval het niet uitzenden van vrouwenvoetbal. Daarmee worden bepaalde machtsrelaties in stand gehouden namelijk de inferioriteit van het vrouwenvoetbal. Discursieve praktijken worden geconstrueerd aan de hand van het 'regime of truth' en vanwege de macht van het discours worden de vanzelfsprekendheden die er van uit gaan niet bevraagd. Gevolg is echter wel dat vanwege een gebrek aan aandacht er ook een gebrek aan middelen (zoals geld) is voor het vrouwenvoetbal (Pfister, 2015, p. 566). Pfister (2015) beschrijft de uitdagingen waarmee het vrouwenvoetbal geconfronteerd wordt in relatie tot de media: "We weten niet waarom het gebrek aan interesse in vrouwenvoetbal zo diepgeworteld lijkt in de voorkeuren van voetbalconsumenten. Het lijkt erop dat door het opgroeien met mannenvoetbal in de massamedia men een specifieke voetbalsmaak ontwikkeld, waarin het mannenvoetbal als de norm geldt en vrouwenvoetbal als afwijkend wordt gezien." (p.566). Dit lijkt ook in Nederland het geval. Als het 'het is nog niet goed genoeg' discours of 'regime of truth' niet bevraagd in het vrouwenvoetbal, dan zal het vrouwenvoetbal steeds weer gezien worden als minder of niet goed genoeg.

Dat vrouwenvoetbal niet leuk is om naar te kijken vonden ook veel Zweedse TV commentatoren. Zij reproduceerden daarmee volgens Hjelm (2011) een 'vrouwen kunnen niet voetballen' discours. Hjelm (2011) onderzocht wedstrijden van het Zweedse mannen- en Zweedse vrouwenelftal. Hij vond dat procentueel gezien mannen- en vrouwenvoetbalwedstrijden niet veel van elkaar verschillen. Het Zweedse mannenelftal was in 79% van de acties op twee verschillende WK's succesvol, de Zweedse vrouwen waren verspreid over twee WK's in 71% van hun acties succesvol. Kritiek op de sportieve prestaties in het vrouwenvoetbal noemt Hjelm (2011) daarom overdreven. Hij suggereert dat de inferioriteit van het vrouwenvoetbal een sociaal construct is, dat in stand gehouden wordt om de superioriteit van mannenvoetbal te benadrukken. Ook denkt hij dat dit hegemoniale discours in stand

gehouden wordt doordat de acties waar vrouwen vaker falen dan mannen (passing van de bal) gezien worden als basiscapaciteiten waarin falen niet wordt geaccepteerd, terwijl acties waarin mannen vaker falen dan vrouwen (individuele acties) gezien worden als complexe handelingen waarin een negatieve uitkomst (balverlies) meer geaccepteerd wordt. Hjelm (2011) laat met dit onderzoek zien dat ideeën over goed voetbal gegenderde sociale constructen zijn. Het streven naar professionalisering in het Nederlandse vrouwenvoetbal door het verbeteren van randvoorwaarden, beter voetbal en een aantrekkelijkere competitie is ook geconstrueerd aan de hand van hegemoniale norm over voorwaarden uit het mannenvoetbal. Het blijft een onderzoeksuitdaging om bewustwording van die norm te creëren en andere normen te gebruiken om het vrouwenvoetbal 'in it's own right' te onderzoeken (Pfister, 2015, p.566).

De impliciete vergelijking is met name ook zichtbaar als in de publieke opinie steeds gerefereerd wordt aan het mannenvoetbal om het vrouwenvoetbal te beschrijven. Dat is bijvoorbeeld het geval als voorafgaand aan het WK 2015 vrouwelijke topspits Miedema van Bayern München en het Nederlands elftal veel vergeleken wordt met Messi¹², superster van het mannenteam van FC Barcelona en Argentinië. Messi belichaamt de norm van een goede, zo niet geweldige, speler. Het is een onbewust beeld dat sociaal geconstrueerd is. 'Een (goede) atleet' is niet alleen een te identificeren persoon, het is een beeld dat sociaal geconstrueerd wordt waarin atletische mannelijkheid de hegemoniale norm is die andere vormen van mannelijkheid of vrouwelijkheid (onder andere in sport) marginaliseert (Knoppers & Anthonissen, 2003, p. 353;). Puwar (2004) illustreert dit door te beargumenteren dat bepaalde ruimten onbewust een niet-genderneutrale lading krijgen. Het beroepenveld basisschoolleraar krijgt een onbewust label vrouwelijk mee en wordt geassocieerd met vrouwelijke lichamen. Ruimten in de politiek worden geassocieerd met mannelijkheid en mannelijke lichamen. Door de gendernormatieve lading roept het verwarring en weerstand op als andere lichamen dan de norm de ruimte binnenkomen (Puwar, 2004).

De betekenis die gegeven wordt aan het ogenschijnlijk 'genderneutrale' woord voetbal heeft een gendernormatieve lading, namelijk een mannelijke lading. Ruimtes in het voetbal worden met mannen en mannelijkheid geassocieerd, net als de rol van voetballer. Daarom is het verwarrend als in die ruimte ineens een vrouw die rol van voetballer invult. Pfister (2010, p.239) stelt dat daarom integratie van vrouwensporten in 'mannensporten' hand in hand is gegaan met het aanpassen aan de mannelijke norm.

¹² <http://www.ad.nl/ad/nl/4562/Voetbal/article/detail/3800855/2014/11/29/Messi-van-het-damesvoetbal-is-een-superster-in-wording.dhtml>

bijdrage aan: <http://www.mulierinstituut.nl/projecten/wetenschappelijk-onderzoek/van-voetbalvrouwen-tot-vrouwenvoetbal/> en www.vanvoetbalvrouwentotvrouwenvoetbal.nl

Die mannelijke norm wordt dus ook gebruikt om het niveau van het vrouwenvoetbal of een vrouwelijke voetballer te duiden. In Nederland is geen vrouwelijk rolmodel uit het voetbal voorhanden om Miedema mee te vergelijken. Maar een vergelijking met de Duitse spits Brigit Prinz zou relevanter zijn en minder gendernormatief als de vergelijking met Messi. Prinz scoorde in haar actieve loopbaan 282 goals in 262 clubwedstrijden, Miedema lijkt met een score van 85 doelpunten in 86 clubwedstrijden (statistieken voorafgaand aan het WK 2015) ook af te stevenen op een bijna 1 op 1 score voor wat betreft doelpunten per wedstrijd.

Pfister (2015) beschrijft dat onderzoek in het voetbal bij uitstek een onderzoeksveld is waarin hegemoniale mannelijkheid wordt aangetoond (p. 564). Ze stelt dat het tijd wordt om vrouwenvoetbal te onderzoeken vanuit een meer interdisciplinaire en interculturele benadering (vergelijking tussen landen) zodat het vrouwenvoetbal 'in its own right' wordt benaderd, zonder een fixatie op de man-vrouw genderdichotomie. Desalniettemin blijft er een grote noodzakelijkheid om aandacht te besteden aan gender, op verschillende thema's waaronder professionalisering (Pfister, 2015, p. 566).

Samengevat kenmerkt het organisatiediscours 'investeren om te professionaliseren' zich door de constructie van het vrouwenvoetbal als topsport. Het vrouwenvoetbal wordt echter desondanks gezien als 'nog niet goed genoeg' dus er moet geprofessionaliseerd worden. Om te professionaliseren vinden betrokkenen dat de mannentak van de BVO of anders de KNVB moet investeren. Er lijkt geen koppeling gemaakt te worden met commerciële of financiële zaken om eigen inkomsten te generen. Ik stel voor dat het ontbreken van die visie te maken heeft met *the-story-of-control*. Doordat het beleidsprobleem van gebrekkige aandacht voor het vrouwenvoetbal geconstrueerd wordt als een probleem van het niveau van het voetbal of het niveau van de randvoorwaarden ligt de focus op ontwikkeling in de vrouwentak zelf en niet breder in de organisatie. Er is uit de resultaten in paragraaf 6.1 en onderliggende subparagrafen bovendien naar voren gekomen dat het discours over professionalisering zowel van het vrouwenvoetbal als kijksport, als de randvoorwaarden in het vrouwenvoetbal reproducties zijn van normen uit het mannenvoetbal over hoe het spel en hoe de randvoorwaarden eruit zouden moeten zijn. Dat er geen visie lijkt te zijn op hoe die randvoorwaarden bekostigd zouden moeten worden, anders dan investeringen van de KNVB of van de mannen BVO's ikt dan bijna tegenovergesteld aan het volgende organisatiediscours: het is zonde van het geld.

5.2 Het is zonde van het geld

Het organisatiediscours ‘het is zonde van het geld’ is met name terug te vinden bij gestopte BVO’s of BVO’s die voornemens waren om te stoppen. Dit discours komt slechts indirect uit de data naar voren, namelijk als betrokkenen hun ervaringen in de organisatie beschrijven. Ze verwijzen naar anderen in de organisatie die minder betrokken zijn bij het vrouwenvoetbal, of een negatieve houding hebben ten opzichte van het vrouwenvoetbal. Vaak beschrijven ze dat dit mensen uit hogere organisatielagen zijn. Het kwam tweemaal voor dat een beoogde respondent uit een hogere organisatielaag niet aan het onderzoek mee wilde werken en me doorverwees naar iemand lager in de organisatie die als uitvoerder betrokken was bij het vrouwenvoetbal. Dit was opvallend omdat andere respondenten me hadden aangeraden om juist met die ‘eindverantwoordelijke mannen’ te gaan praten. Hoewel ik niet kan beoordelen wat de motieven van de personen in kwestie geweest zijn om niet te participeren heb ik er wel fieldnotes over gemaakt. Twee vrouwen die in dezelfde organisatie werken als de twee mannen die niet mee wilden werken interpreteerden dat als “typerend”, “zo gaat het hier vaker”, “het zegt genoeg” en “alleen woorden en geen daden”. Het discours ‘het is zonde van het geld’ lijkt te worden gebruikt bij clubs die zich niet meer bezig willen houden met vrouwenvoetbal, want ‘het is zonde van het geld’ kan net zo goed gelezen worden als ‘het is zonde van mijn tijd en/of aandacht of het is zonde van het gras’. De uitspraak ‘het is zonde van het gras’ komt uit de media, van een trainer van AZ, een van de gestopte clubs uit de eredivisie vrouwen. Overigens heb ik deze club niet gesproken. De uitspraak staat echter wel symbool voor een discours wat de organisatie op een bepaalde manier beïnvloedt en inricht. Dit discours werd slechts een keer gebruikt door een van de personen die mij te woord hebben gestaan. Maar zoals gezegd wordt de weerstand tegen het vrouwenvoetbal die uitgaat van dit discours wel zo ervaren door mijn participanten. Bram beschrijft zijn ervaring over het stoppen van zijn club en het gebrek aan het opnemen van de vrouwen in de vereniging als volgt:

“Financieel was alles rond, er stonden grote bedrijven en financiers klaar, die alleen wilden instappen als de vrouwen ook echt onderdeel waren van de club. Niet trainen op [naam amateurclub] maar trainen op [naam trainingscomplex] in het jeugdstadion. Maar [naam trainingscomplex] heeft alleen een grasveld en de vrouwen spelen op vrijdagavond en op zaterdag speelt de jeugd, dat is te kort tijd om dat veld te herstellen. Alleen al dat issue, ik kon er niet bij, op het laatst werd ik er helemaal mesjokke van. Daar is het echt op stuk gelopen, kijk uiteindelijk is dat natuurlijk een drogreden, want als je het omdraait en je zegt, nou we nemen die vrouwen echt op in de vereniging, dan lossen we dat probleem wel op. Maar goed

daar is het dus wel echt op stukgelopen.”

Het gras had volgens betrokkenen bij de club van Bram niet voldoende hersteltijd en dus mochten de vrouwen niet op het gras van het hoofdveld spelen. Dit was een reden waardoor sponsors niet wilden instappen. De specifieke strijd om het gras, veld of ruimte voor het vrouwenvoetbal zie ik als een uitvloeisel van het discours ‘het is zonde van het geld’ (of het gras). Het veld waarop gespeeld wordt lijkt vaker onderdeel van een (beleids)strijd. Ook Ibrahim gaf aan dat hij het een slechte zaak vond dat de vrouwenploeg bij zijn club niet kon trainen op het trainingscomplex van de mannenclub en Tijl signaleert hetzelfde probleem bij zijn club. Marit is als medewerker van een koepelorganisatie ontstemd over het feit dat een aantal clubs moeten betalen aan de mannentak om in het stadion te mogen spelen. Ze adviseert die clubs dan ook om dat niet te doen. Ze vindt dat *“absurd als je pretendeert bij dezelfde club te horen”*. Niet alleen in Nederland is er strijd om de ruimte, om het veld, waar mannen en vrouwen op mogen spelen. Harris (2001, p.25) vindt het opvallend in zijn onderzoek naar voetbal bij collegeteams in Engeland dat de meerderheid van de geïnterviewde vrouwen het geaccepteerd heeft dat het eerste mannenteam altijd het beste veld heeft. Uit het citaat van Bram (*“op het laatst werd ik er helemaal mesjokke van”*) blijkt niet eenzelfde acceptatie, maar wel eenzelfde machteloosheid: hij kon niets aan de situatie veranderen. De strijd om middelen, in dit geval het geld, is voor Williams (2006) reden om te stellen dat professioneel vrouwenvoetbal niet mogelijk is. Ze stelt dat ‘er maar een bepaalde hoeveelheid voetbalcake te verdelen is’ en dat als de vrouwen daarvan meer moeten krijgen, dit ten koste zal gaan van het mannenvoetbal. Ze voorziet dat de mannen in topfuncties bij profclubs er alles aan zullen doen om dat te voorkomen. Het ‘het is zonde van het geld’ discours lijkt bij uitstek voor te komen bij topfunctionarissen die ‘hun deel van de cake’ alleen voor de mannentak opeisen, ze doen dat vanuit het idee dat het vrouwenvoetbal toch niets oplevert.

Directielid Marco geeft aan dat hij zelf wel voorstander was van het vrouwenvoetbal, maar dat Nederland er nog niet klaar voor was en is. Vanwege het gebrek aan draagkracht in de organisatie legitimeert hij zijn beslissingen om het vrouwenvoetbal weg te bezuinigen. Ook geeft hij aan dat Nederland zelf maar een ‘kleine league’ heeft in het mannenvoetbal en dat clubs in Nederland maar lage budgetten hebben. Dan is het volgens hem lastig om budgetten te ‘alloceren’ voor het vrouwenvoetbal. Volgens Marco hebben kleine clubs zoals Cambuur of RKC het geld nodig om zich te handhaven in de eredivisie, *“die kijken wel uit voordat ze geld uitgeven aan het vrouwenvoetbal”*. Aan de bovenkant van de competitie is het geld er niet omdat de clubs sportief graag aan willen haken bij de Europese top. In die beleidsstrijd *“worden er keuzes gemaakt die niet in het voordeel van het vrouwenvoetbal zijn”* zo vertelt

Marco over de besluiten bij zijn eigen club. Downling et al. (2014, p. 523) beschrijven dat ten aanzien van organisatie professionalisering en het subthema professionalisering en het proces van beleid maken nog weinig bekend is. In beleidskeuzes over de strategie van de BVO lijkt het vrouwenvoetbal weinig prioriteit te krijgen. Marco geeft aan dat ook als er sprake was van goede voorstellen zoals een aparte sponsorpropositie voor de vrouwen of toegevoegd aan sponsorproposities voor de mannen dergelijke voorstellen “gesaboteerd” werden door de commerciële afdeling. Respondenten zoals Marco en Ibrahim geven wel aan dat in die keuzes persoonlijke voorkeuren een rol spelen, maar over waarom die voorkeuren zo hardnekkig in stand gehouden worden en hoe die voorkeuren ontstaan, daarover is meer onderzoek nodig. Dat beveelt ook Pfister aan (2015, p. 566): *“The reasons for the disinterest in women’s football should be explored not least because those investigations could also provide insights into the reasons behind the fascination with the men’s game”*. Dergelijk onderzoek is mijns inziens nodig ten aanzien van mediaconsumptie, waar Pfister (2015) voornamelijk ook op doelt, maar ook ten aanzien van beleid(sprioriteiten) bij zowel clubs (of verenigingen) en de KNVB.

5.2.2 De directeur bepaalt de organisatieopstelling

Ten aanzien van organisatie professionalisering en de thema’s bestuur, structuur en het proces van beleid maken valt op dat de beslissingen over het al dan niet continueren van een vrouwenvoetbaltak niet genomen worden door managers en medewerkers vrouwenvoetbal. Ibrahim schetst hoe hij het beëindigen van de vrouwentak bij zijn club heeft zien gebeuren:

[naam oud voorzitter] die had dan een dochter, dus die was daar dan voorstander van om dat vrouwenvoetbal dan ook op te zetten. Maar ja, toen kwam [naam technisch directeur] en die blies het af.

Bert, is niet helemaal gerust op het voortbestaan van de vrouwentak, ondanks dat zijn organisatie het vrouwenvoetbal al via een stichtingsconstructie organiseert. De algemeen directeur heeft zich in een TV programma al eens negatief uitgelaten over de toekomst van het vrouwenvoetbal. Bij de stichting van Bert is er in de top nu wel iemand die het vrouwenvoetbal echt kan ‘aanwakkeren’ maar of dat genoeg is voor het voortbestaan van de vrouwentak op lange termijn dat is nog niet zeker:

“Dat is wel de voetbalwereld, het is heel beslissend wie er op welke positie zit. Kijk als volgende week uh, de voorzitter buikpijn krijgt dan weet ik het ook niet.”

Dat het beslissend is wie er op welke plek zit, dat denkt ook Marco, zelf directielid:

“Het heeft natuurlijk te maken met heel veel persoonlijke voorkeur, ik bedoel het is een echte mannensport, die ook zijn ontstaansgeschiedenis heel lang geleden heeft bij de mannen. (...) Het zal er absoluut mee te maken hebben dat de ‘old boys’ die in charge zijn van het Nederlandse voetbal nouja ... dat die moeten wennen aan dat er ook vrouwen zijn die voetballen. En ook bij [naam club] was het vrouwenvoetbal binnen de organisatie heel breed niet populair. “

O’Brien & Slack (2003, p. 421) stelden in hun onderzoek naar organisatieverandering ook al dat de opvattingen van degenen in topfuncties sterk van invloed zijn op het organisatiediscours. Ook Knoppers en Anthonissen (2005, p.123) stellen dat discursieve praktijken en discoursen van ‘senior managers en CEO’s’ in sportorganisaties de organisatiecultuur beïnvloeden. Respondenten geven bevestiging die discursieve praktijken: volgens hen zijn beslissingen van directeuren en besturen beslissend over het voortbestaan van het vrouwenvoetbal binnen een BVO. Over organisaties zegt Fairclough (2005) dat organisatiestructuren hegemoniale structuren zijn. In die structuren worden machtsrelaties tussen groepen en actoren gereproduceerd. Het is in de onderzochte organisatiecontext niet zo dat het discours dat het meeste gebruikt werd hegemoniaal is. Vanwege machtsprocessen in organisaties zijn discoursen uit de top van het bedrijf hegemoniaal. Ondanks dat dit nauwelijks werd gebruikt door de respondenten in het huidige onderzoek wordt het ‘het is zonde van het geld’ discours beschreven door de respondenten als aanwezig bij hogere managers of directieleden. Het discours is belemmerend voor mensen die in lagere organisatielagen werken aan hun ‘investeren om te professionaliseren’ ideaal. Al dan niet gedwongen worden stichtingen opgericht waarin de vrouwentak relatief autonoom kan opereren. Qua organisatiestructuur is een vrouwentak dan niet meer afhankelijk van het mannenvoetbal. Ook een eigen bestuur lijkt meer ruimte te bieden voor reproductie van discoursen die het vrouwenvoetbal stimuleren. In een organisatiestructuur zonder stichting bleek het vrouwenvoetbal (te) afhankelijk van het mannenvoetbal en is het niet zelfstandig geworden. Over het beleid en de strijd tussen de discoursen ‘investeren om te professionaliseren’ en ‘het is zonde van het geld’ gaan de volgende paragrafen.

5.2.3 de bal is nog niet voor iedereen even rond

Wat valt er over de organisatiediscoursen ‘investeren om te professionaliseren’ vs. ‘het is zonde van het geld’ te zeggen vanuit beleidsmatig opzicht? In paragraaf 6.1 is beschreven dat er sprake is van een ‘het is nog niet goed genoeg discours’. Daarin wordt het vrouwenvoetbal wel gezien wordt als topsport, maar het moet nog verder professionaliseren door betere randvoorwaarden en aantrekkelijker voetbal. In deze



paragraaf wordt het beleid zoals dat beschreven is door respondenten in de interviews geanalyseerd. In het aanwijzen van een niet aantrekkelijke competitie of niet aantrekkelijk voetbal als oorzaak van te weinig aandacht zit een versie van het *'blaming-the-victim-verhaal'*, een beleidsconstructie zoals omschreven door Stone (2002) verborgen. De vrouwen zelf krijgen eigenlijk de schuld voor het spelen van niet voldoende 'aantrekkelijk' voetbal. In de literatuurstudie werd een voorbeeld van een vicieuze cirkel tussen aandacht en prestatie ten aanzien van het vrouwenvoetbal in Brazilië ook al beschreven: het vrouwenvoetbal krijgt niet de aandacht die het nodig heeft om te ontwikkelen, maar het verdient die aandacht ook niet omdat de sport nog niet zo ver ontwikkeld is (Votre & Mourão, 2006). Dit *'blaming-the-victim-verhaal'* komt nadrukkelijk naar voren in het 'het is nog niet goed genoeg-discours' waarmee zonder het mannenvoetbal expliciet te noemen, het vrouwenvoetbal als minderwaardige sport wordt weggezet. Met dit *'blaming-the-victim-verhaal'* wordt de verantwoordelijkheid van die minderwaardigheid bij de voetbalsters en trainers gelegd. Als die 'aantrekkelijker' voetbal zouden spelen, in een betere competitie, dan zou de aandacht vanzelf komen. Het *'blaming-the-victim-verhaal'* legt de verantwoordelijkheid voor een probleem (het gebrek aan professionalisering/geld/tv uitzendingen) bij de groep die het probleem ervaart. Andere betrokkenen worden niet aangespoord tot actie terwijl ze wel iets zouden kunnen veranderen. In het vrouwenvoetbal zijn er bijvoorbeeld de media, marketingafdelingen of directies van BVO's, sponsors of zelfs competitieplanners die wedstrijden van de vrouwen tegelijk plannen met die van de mannen (UEFA Champions League wedstrijden waardoor er minder aandacht naar vrouwenvoetbal gaat (ECA, 2014)). Zij worden in het verhaal van *'blaming-the-victim-verhaal'* echter niet aangespoord tot actie. Het vrouwenvoetbal in de Nederlandse topcompetitie moet gezien vanuit het beleidsdiscours dat men hanteert eerst verbeteren voordat het de aandacht van andere betrokkenen 'verdient'.

5.2.4 Professionalisering of tering naar de nering

Er lijkt in organisaties strijd te zijn tussen het organisatiediscours 'investeren om te professionaliseren' en het 'het is zonde van het geld' discours. Het 'het is zonde van het geld' discours lijkt een afgeleide van voetbal is niet voor vrouwen of voetbal is meer een mannensport, maar differentieert zich doordat dit discours betrekking heeft op de strijd om middelen. Een negatief discours communiceren stuit ook op veel maatschappelijke weerstand, zoals beschreven is in het voorbeeld van de trainer van Cambuur, die publiekelijk excuses moest maken aan alle vrouwelijke voetballers. Vrouwenvoetbal levert volgens alle betrokkenen (nu) niet zoveel geld op dat de vrouwentak kostenneutraal kan draaien. Denk terug aan de uitspraken van Helena (*"het vrouwenvoetbal is niet makkelijk commercieel te bedruipen"*) of Bert (*"je gaat er geen winst mee maken zoals in Duitsland"*). Ook Marco, directielid, ziet nog



niet dat er geld te verdienen valt aan het vrouwenvoetbal. Er komt niet genoeg publiek op af volgens hem en ook sponsors lopen nog niet warm voor het vrouwenvoetbal. Hij zegt over de organisatie van het vrouwenvoetbal bij de mannen BVO:

“Het is net zoals in de commerciële wereld, als jij een film maakt die niet het publiek aan spreekt, dan draait die film in lege bioscopen. Dat hoeft niets te zeggen over de kwaliteit van die film, dat kan een hele goede film zijn, maar blijkbaar zit het publiek er niet op te wachten.”

In een meritocratie, een samenleving waarin het discours geïnternaliseerd is dat ‘je krijgt wat je verdient en je verdient wat je krijgt’ kan dat leiden tot een legitimering van het ontbreken van middelen bij groepen of mensen ondanks dat er heel hard voor gewerkt wordt (Coakley & Pike, 2009, p. 355). Let wel, een meritocratie kan als gevolg van discourses bijna niet bestaan. Een meritocratie is een discours in zichzelf. Er zijn dankzij discourses zoals meritocratische discourses groepen mensen die bevoorrechte posities in de maatschappij bekleden. Dat is zeker zo in het voetbal. Daarom geldt niet in gelijke mate dat iedereen krijgt wat die verdient. Oakes, Townley en Cooper (1998, In O’Brien en Slack, 2003) stellen dat wat gezien wordt als legitiem kapitaal sterk beïnvloed wordt door het veld en de relatie met actoren uit het veld. Het legitieme kapitaal in het voetbal is volgens Mirthe wel duidelijk: *“Het gaat altijd om geld”*.

Ook uit het citaat van Marco blijkt wel dat een meritocratisch, bedrijfsmatig- of commercieel discours bij profclubs in Nederland erg aanwezig is. Het commerciële discours is vooral aanwezig bij de top. Zowel O’Brien en Slack (2003) als Knoppers en Anthonissen (2005) beschrijven dat de opvattingen en discourses van topmanagers het organisatieveld en de organisatiecultuur sterk beïnvloeden. Vanuit de hegemoniale discourses die in de top van het voetbal geproduceerd worden en het gedachtegoed van Oakes et al. over legitiem kapitaal in organisaties zou verklaard kunnen worden waarom geld gezien wordt als het belangrijkste kapitaal. Daarmee verliest het vrouwenvoetbal aan legitimiteit vanwege het gebrek aan geld dat er in omgaat. Het ‘het gaat om geld’ discours botst met opvattingen van betrokkenen die vinden dat ofwel de mannentak ofwel de KNVB over de brug moet komen met (subsidie)geld. Zodoende lijkt voor een vrouwentak ‘het gaat om geld’ of je moet ‘de eigen broek ophouden’ het dominante discours, de meeste organisaties moeten nu als stichting ook zonder de financiële steun van een mannentak verder werken. Dit werd in paragraaf 6.1.3 al beschreven door Timon: *“bij andere ploegen zetten ze nu allemaal de tering naar de nering. Als er geen inkomsten zijn en de heren willen niet bijdragen, ja dan zul je wel moeten saneren.”* *“Wie de tering naar de nering zet, past zijn uitgaven aan aan zijn inkomsten.”*¹³. Het

¹³ <https://onzetaal.nl/taaladvies/advies/de-tering-naar-de-nering-zetten>

bijdrage aan: <http://www.mulierinstituut.nl/projecten/wetenschappelijk-onderzoek/van-voetbalvrouwen-tot-vrouwenvoetbal/> en www.vanvoetbalvrouwentotvrouwenvoetbal.nl

genootschap onze taal verwijst in de 'tering naar de nering' zetten al naar het aanpassen van de uitgaven aan de inkomsten. Zeker in de beginjaren lijkt er structureel meer geld uitgegeven te zijn dan dat er binnenkwam bij BVO's voor wat betreft de vrouwentak, los van subsidies van de KNVB of geld van de mannentak. Uiteindelijk bleek echter toch het discours 'investeren om te professionaliseren' niet doorgedrongen in de commerciële logica van de BVO's, waardoor de financiële steun van de meeste mannen BVO's is weggefallen en clubs nu 'zelf de broek moeten ophouden' in een stichting. Er is één organisatiediscours overeind gebleven waarin visies worden geproduceerd over hoe de mannen BVO nog wel kan bijdragen aan de vrouwentak. Dat discours wordt besproken in paragraaf 6.3, over maatschappelijk verantwoord ondernemen.

5.3 Maatschappelijk ondernemen

Het laatste organisatiediscours dat uit de data naar voren komt is dat kosten en energie voor het vrouwenvoetbal gezien moeten worden als maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO). Een deel van de managers maar ook directieleden zeggen dat het vrouwenvoetbal als MVO activiteit gezien moet worden, zoals bijvoorbeeld Bert en Youri (directielid) respectievelijk zeggen:

"Toen hebben we gezegd van vrouwenvoetbal is eigenlijk ook, het is voetbal, maar er zit een heel maatschappelijk stuk breedtesport achter, en ook qua speelsters, als je naar ons kijkt, het is allemaal sociaal maatschappelijk werk, nou en nu ook de bestuurskant, daar zit wel de match voor de club"

"In het kader van onze maatschappelijke agenda hebben wij ook wat dingen te doen en als wij dat met vrouwenvoetbal invullen ja dan kost dat ook wel wat, maar tegelijkertijd als we dat niet zouden doen met het vrouwenvoetbal, dan moeten we andere dingen doen en dan kost het ook geld."

De financiële ondersteuning van de mannentak naar de vrouwentak wordt door Youri dan beargumenteerd vanuit het idee dat je als topclub een verantwoordelijkheid hebt naar alle voetballende meisjes, of naar alle vrouwen in je achterban. Ook denkt hij dat het verstandig is om nu in te stappen omdat het vrouwenvoetbal zo hard groeit en er op de lange termijn mogelijk kansen liggen. De kosten lopen echter voor de baten uit "*en wat de baten ooit gaan zijn weet je niet*". Op de korte termijn moet er nog geld bij, dat zou volgens Youri uit het potje voor maatschappelijk ondernemen moeten komen.

Niet alleen vanuit de club zelf, maar ook van buitenaf kan het vrouwenvoetbal als maatschappelijke verantwoordelijkheid van het mannenvoetbal geconstrueerd worden. Directielid

bijdrage aan: <http://www.mulierinstituut.nl/projecten/wetenschappelijk-onderzoek/van-voetbalvrouwen-tot-vrouwenvoetbal/> en www.vanvoetbalvrouwentotvrouwenvoetbal.nl

52



Youri geeft aan dat hij met het vrouwenvoetbal op zak goed kan praten met de wethouder en dat het discussie met de gemeente zou opleveren als ze zouden stoppen met het vrouwenvoetbal. Roos beschrijft de situatie bij de club waar ze betrokken was en de gemeente waar ze nu werkt als volgt:

“En bij [club] werd het dus gezien als de maatschappelijke tegenprestatie voor gelden die ze van de gemeente kregen. Het vrouwenvoetbal, ja dat was wel een onderdeel van die maatschappelijke tegenprestatie die de club moest leveren. En ja dat... daar kun je een discussie over aan gaan of dat de juiste manier is om dat weg te zetten.”

Ook bij Bert levert dat wel wat twijfels op. Hoewel hij er gedurende het gesprek van overtuigd is dat op dit moment de MVO insteek voor zijn club qua organisatie(structuur) en draagvlak bij de directie de beste oplossing is, geeft hij aan dat wellicht voor de toekomst toch een ander model nodig is. Als ik vraag naar wat voor inzichten dit onderzoek op zou moeten leveren geeft hij aan dat ‘de blinde vlekken’ van de beleidsstrategieën en organisatiestructuren opgespoord moeten worden:

“Wij doen misschien wel maatschappelijk en breedtesport, maar misschien moeten wij dat wel helemaal loslaten en gewoon hup uh, presteren! Hoezo maatschappelijk, je moet voetballen en we hebben helemaal geen tijd voor die activiteiten [clinics geven, ziekenhuisbezoeken, allerlei MVO activiteiten die de speelsters uitvoren (Red.)]. Misschien is dat wel onze grote blinde vlek, dat moet zich uitwijzen. Maar ik denk dat het onderzoek daar over moet gaan.”

Bij de koepelorganisaties is er wel wat bezorgdheid over de manier waarop clubs en stichtingen het vrouwenvoetbal als MVO wegzetten, Marit zegt:

“Wat je bij sommige stichtingen ook wel ziet, dat het vrouwenvoetbal als maatschappelijk verantwoord ondernemen wordt weggezet. Dat vind ik wel zorgwekkend. Ik vind dat je ... dat het dan niet de plek krijgt die het verdient. Het is gewoon topsport, commercieel aantrekkelijk. En dan moet je het wel commercieel aantrekkelijk maken.”

Het MVO organisatiediscours lijkt een alternatief discours waarin het MVO beleid ten aanzien van vrouwenvoetbal strategisch ingezet kan worden. Het discours verhoudt zich tot beide eerder genoemde discoursen door de conflicterende beleidsconsequenties van beide discoursen te vertalen naar één beleidsvisie. De conflicterende opvattingen van ‘je moet er in investeren’ versus ‘het



vrouwenvoetbal is niet commercieel aantrekkelijk en daardoor geen legitieme tak binnen het voetbalbedrijf' worden verbonden door de investering te legitimeren als maatschappelijk verantwoordelijke activiteit. In dit organisatiediscours is ook zichtbaar dat organisatiediscoursen niet in een vacuüm geconstrueerd worden, want er lijkt een breder maatschappelijk discours over topsport in zwang. Van Bottenburg (2013) beschrijft dat discoursen over sport verschuiven van sport als individuele aangelegenheid naar sport als maatschappelijke aangelegenheid. Overheden blijken bereid om te investeren in zowel top- als breedtesport onder andere onder invloed van een discours dat topsport een maatschappelijke waarde vertegenwoordigd (Van Bottenburg, 2013, p.128). In de Europese context komt het vaker voor dat clubs zich bezig houden met MVO (Eng. Corporate social responsibility (CSR)). Er zijn voorbeelden gerapporteerd van de Engelse, Duitse, Japanse, Amerikaanse en Schotse context (bijv. Anagnostopoulou, Byers en Shilbury, 2014; Breitbarth en Harris, 2008 en Hamil en Morrow, 2011). Hamil en Morrow (2011) rapporteren één club die zich bezig houdt met vrouwenvoetbal, het maatschappelijk verantwoord ondernemen richt zich op de ontwikkeling van jeugd- en meisjesvoetbal. Het lijkt niet te gaan om een eerste vrouwenelftal. Breitbarth en Harris (2008) noemen MVO in de Duitse context wel een motief om meer vrouwen en families naar de voetbalstadions te krijgen. Hoewel ze niet noemen dat een vrouwenteam ingezet kan worden als middel is dit wel hetzelfde argument als wat Bram noemt om een vrouwenclub te hebben:

“Want [naam club] zegt wij krijgen het stadion niet meer vol, nou dat is dan mooi dom denk ik, want als je nou het vrouwenvoetbal echt omarmt, nou dan heb je daar een potentie van laten we zeggen voor een thuiswedstrijd 1000 mensen die naar de vrouwen komen, maar daar zitten families om heen, die ook naar de mannen gaan. Je moet alleen echt een marketingstrategie hebben van hoe je er voor zorgt dat die binnenstromen.”

Hoewel ik niet pretendeer dat ik een complete of uitputtende literatuurstudie heb gedaan naar MVO bij voetbalclubs lijkt het erop dat het niet vaak voorkomt dat clubs investeren in het vrouwentopvoetbal in het kader van MVO. Mogelijk is dit zelfs uniek voor de Nederlandse context, maar meer onderzoek zal nodig zijn om daarover uitspraken te kunnen doen. Het lijkt er wel op dat het goed zou kunnen passen binnen een MVO agenda. Deze MVO agenda beperkt zich niet tot de (top)sportcontext, er is sprake van een breder maatschappelijk discours. Een van de beslisprocessen die Anagnostopoulou et al. (2014) beschrijven in relatie tot MVO gaat over het werken vanuit een passie aan iets waar je in gelooft. De vrouwenvoetbal 'aanwakkerende' stichtingsdirecteur in de organisatie van Bert lijkt daarvan ook een goed voorbeeld. Geloven in de toekomst van het vrouwenvoetbal en passie hebben



voor het vrouwenvoetbal resoneren mogelijk meer met MVO dan met een commerciële bedrijfslogica binnen BVO's. Ook hiernaar is extra onderzoek nodig.

5.3.2 maatschappelijk ondernemen of overnemen?

Wanneer onder het discours maatschappelijk verantwoord ondernemen niet alleen een bedrijfsactiviteit of beleidsvisie wordt bekeken, maar ook wie er betrokken zijn bij die onderneming valt een leiderschapsdiscours op. Er zijn veel betrokkenen die aangeven dat vaders van speelsters zich inzetten voor de sport. Of anders dat ze dit zouden kunnen of zouden moeten of dat het vaderschap van de betreffende persoon als reden wordt gezien om een bepaald discours ten aanzien van vrouwenvoetbal te gebruiken. Eerder in de resultaten zei Ibrahim al dat de voorzitter met een voetballende dochter reden was voor de club om te beginnen met vrouwenvoetbal¹⁴, Ook Marco, het directielid die eerder geciteerd werd dat de 'old boys' nog in charge zijn in het vrouwenvoetbal geeft aan dat hijzelf niet zo denkt, immers, hij heeft een voetballend dochttertje dus hij vond het *"al heel normaal dat die vrouwen er waren"*. Ibrahim vraagt zich af of de vader van een van de speelsters bij zijn club misschien niet ingezet had kunnen worden om te polsen of zijn bedrijf zou kunnen sponsoren. De vader had immers "een hoge functie" bij DSM. Op die manier aan sponsoren komen lijkt ook Inge een goed idee:

"Je moet de goede combinatie hebben tussen de mensen die op marketing zitten en die het begrijpen hoe je dat moet vermarkten en dan moet je het goede bereik hebben. Dan moet je zorgen ook uiteindelijk dat daar [bij het te benaderen bedrijf] ook iemand zit, die een voetballende dochter heeft of zijn vrouw voetbalt. Dat je die match maakt."

Timon, zelf ook vader van een voetballende dochter en eigenaar van een bedrijf, zegt dat hij contacten had met een groot bouwbedrijf uit de buurt. Zou het dochttertje van de eigenaar zo ver komen dat ze het tot dat vrouwenelftal zou schoppen dan was hij bereid om de club te sponsoren. Ook Timons eigen dochter *'zou een hoop sponsorgeld meekrijgen van mijn bedrijf'* als zijn dochter ook in de situatie was gekomen dat ze uit kon komen voor het eredivisieteam. Maar niet alleen vaders investeren eigen geld, ook andere heren zijn daartoe bereid zo zegt Lex:

"Het is ook niet makkelijk, we moeten natuurlijk proberen om zoveel mogelijk sponsoring binnen te krijgen, wedstrijden te laten sponsoren, een wat grotere sponsor maar dat is gewoon moeilijk,

¹⁴ Ibrahim werkte voor een andere club dan FC Twente, er wordt dus niet gerefereerd naar het bekende voorbeeld van FC Twente en Joop en Marthe Munsterman.

bijdrage aan: <http://www.mulierinstituut.nl/projecten/wetenschappelijk-onderzoek/van-voetbalvrouwen-tot-vrouwenvoetbal/> en www.vanvoetbalvrouwentotvrouwenvoetbal.nl

dat geld is gewoon moeilijk, het komt toch uit de zakken van de heren zelf bij ons, en dat is geen goede zaak.”

In Brazilië was een dergelijk verdienmodel uiteindelijk op de lange termijn niet levensvatbaar:

“Since the clubs had their budgets committed mostly to the men’s football teams, sponsorship for the women’s football had to come mostly from top managers’ pockets and from anonymous sponsors, individuals who were interested in women’s football. This was not a self-sustainable plan. Consequently, the lack of funds to pay the players was the effective reason for the eradication of professional women’s football in Brazil” (Votre en Mourão, 2006, p. 262).

Marit vraagt zich af waarom inkomsten vergaren in het vrouwenvoetbal zo lastig is:

“Ik kom er niet achter waarom dat in het voetbal, in het vrouwenvoetbal, waarom daar geen gezonde basis kan ontstaan en het zo afhankelijk is van een aantal persoonlijke mensen, een aantal vaders, die tevens sponsors zijn. Dat is niet alleen bij Heerenveen zo, dat is bij alle clubs zo, hooguit bij Ajax niet en bij PSV misschien niet.”

Het is opvallend dat aan ‘heren’ en ‘vaders’ zoveel leiderschapskwaliteiten worden toegeschreven. Kwaliteiten die geassocieerd worden met leidinggeven en management worden als genderneutraal gezien (Hovden, 2000; Knoppers & Anthonissen, 2005). Maar bij het ontstaan van managementfuncties rond 1900 werden opvattingen over management voor en door mannen gecreëerd (Knoppers & Anthonissen, 2005, p. 126-127). Terminologie uit de sport werd gebruikt in metaforen om goed management te beschrijven (Knoppers & Anthonissen, 2005, p. 126). Van oudsher worden in sport bepaalde vormen van mannelijkheid sterker gewaardeerd dan andere vormen van mannelijkheid of dan vrouwelijkheid. Knoppers en Anthonissen schrijven over mannelijkheden: “Many masculinities subordinate women, marginalize gay men, and share, albeit unequally, in male related privileges (Connell, 2000; Messner, 2002). Such privileges give men a patriarchal dividend.” (2005, p. 124). Vanuit de mannelijke hegemoniale norm over leiderschap lijken paternalistische managementstijlen sterk gewaardeerd te worden. Hierdoor worden slechts bepaalde mannen aangenomen of gevraagd op en voor invloedrijke functies. Dit leidt in de besturen van de stichtingen in het vrouwenvoetbal bijvoorbeeld tot een onderrepresentatie van vrouwen. Kritische onderzoekers hebben echter aangetoond dat die waardering van mannelijke managementstijlen hebben geleid tot onderrepresentatie

van vrouwen in leiderschaps- en machtsposities en tot het aannemen van mannen voor leiderschapsfuncties en dat die mannelijkheden in organisaties bovendien doorgaan als genderneutraal (Acker, 1990; Knoppers en Anthonissen, 2005, p. 127). Eline geeft aan dat ze heeft ervaren dat haar invloedrijke positie werd overgenomen door mannen:

“Zij bepaalden dat zij het over gingen nemen. Op alle fronten zeiden ze we moeten nu stappen maken.”

Het is erg opvallend dat wanneer de managementcollega's van Eline zich bezig gaan houden met het vrouwenvoetbal, dat ze het volgens Eline 'overnemen' en hun eigen betrokkenheid zien als 'het zetten van stappen' of een vorm van professionalisering. Het valt op omdat veel stichtingsbesturen bestaan uit mannen en/of vaders. Hovden (2000) beschrijft dat in het schijnbaar genderneutrale selectieproces van hoger management gebruik gemaakt wordt van impliciet gegenderde normen zoals actiegerichtheid en meer gedaan krijgen voor hetzelfde geld. Het lijkt erop dat als het gaat over het inrichten van de organisatiestructuur en het 'stappen zetten' (lees: meer doen voor hetzelfde geld) dezelfde gegenderde selectieprocessen spelen om tot stichtingsbesturen of managers vrouwenvoetbal te komen. Ook lijkt de bereidheid van BVO's om te investeren in het vrouwenvoetbal vaak af te hangen van een man in het bestuur, de directie of raad van commissarissen met een voetballende dochter, zoals we zagen bij de club van Ibrahim. Het bestuur en management blijft zo een arena waarin mannelijkheid sterker gewaardeerd wordt dan vrouwelijkheid en de gewaardeerde eigenschappen sneller terug te zien zijn bij mannen. Inge zegt over het belang van de 'goede mensen en ingangen':

“Daar gaat het ook wel een beetje over, je moet de goede ingangen hebben dus je moet de goede mensen daar hebben zitten. Maar [naam manager vrouwenvoetbal, v], met alle respect, die zit niet op dat niveau te praten. Als je kan aanhaken bij de directeur van de ECV mannen, en dat deden wij, kijk ik ging dan met hem mee en ik ging hem dan vertellen over het vrouwenvoetbal en met elkaar overleggen, kijk dan zit je al bij de goede persoon aan tafel.”

De bevoorrechte topmannen uit het mannenvoetbal worden door Inge als noodzakelijk gekaderd voor de ontwikkeling van het vrouwenvoetbal. Knoppers en Anthonissen zeggen over topmanagers: *“Senior managers often have high salaries and share options, enjoy administrative support, and, have access to valued networks consisting of other managers and CEOs”* (2005, p. 124). Precies die netwerken (*valued networks*) vindt ook Inge noodzakelijk voor een goede topmanagers, bestuursleden of

directeuren. De ‘echte’ beslissingen worden genomen aan de top van de mannenorganisaties en daarin ontbreken vrouwen. Dat vervolgens mannen worden ingeschakeld om het vrouwenvoetbal te ontwikkelen en niet ingezet wordt op meer vrouwen in topfuncties is kenmerkend voor het reproduceren van de (paternalistische) hegomoniale mannelijke norm. Die norm werd in het vrouwenvoetbal of (sport)managementcontext eerder beschreven door andere kritisch sociologen besproken in de inleiding, literatuurstudie en de resultaten zoals Acker (1990), Caudwell (2011), Claringbould en Knoppers (2013), Knoppers en Anthonissen (2005) en Pfister (2015).

5.4 Toekomstvisies, meer dan: “echt een hobby van een paar mensen, en daarmee een kostenpost”

In deze paragraaf staat de vraag centraal hoe het vrouwenvoetbal volgens betrokkenen er in de toekomst uit zou moeten zien. De titel van deze paragraaf, bovenstaande quote van Marco, geeft aan dat het leunen op een aantal mensen met weinig draagvlak voor het vrouwenvoetbal en integratie in de organisatie leidt tot het stigmatiseren van het vrouwenvoetbal als hobby en kostenpost. Het gebrek aan draagkracht komt volgens mijn respondenten voort uit het discours ‘het is zonde van het geld’. Daarmee dreigt het gevaar dat het vrouwenvoetbal wordt wegbezuinigd in een organisatie met een dominant ‘het is zonde van het geld’ discours. Ook wordt in die organisaties hegemoniale mannelijkheid en ideeën over het ‘echte’ voetbal gereproduceerd, waaruit nadelige gevolgen voor het vrouwenvoetbal ontstaan. In de organisatie van Marco leidde dat tot het afsplitsen van de vrouwentak en het oprichten van een stichting vrouwenvoetbal. Hetzelfde proces, afhankelijkheid van een aantal personen en veel weerstand in de organisatie, beschrijven Bram en Sebastiaan voor hun club. De verkeerde inschattingen qua kosten en onwil aan de top waren voor de club van Ibrahim redenen waarom de vrouwentak is opgeheven. Voor de clubs van Bert en Lex was het oprichten van een stichting enerzijds een bezuiniging, anderzijds een strategische keus om de vrouwentak voor het eigen budget te laten zorgen. Voor het organiseren van vrouwenvoetbal in organisaties waarin aan geld en inkomsten een belangrijke vorm van legitimiteit wordt ontleend lijkt bij veel clubs gekozen voor een stichtingsconstructie. Het oprichten van een stichting of het gebruik van een MVO organisatiediscours lijkt voor veel clubs de voorlopige uitkomst van de strijd tussen de organisatiediscoursen. Over het oprichten van zo’n stichting zijn de meningen echter verdeeld, Inge heeft er onder voorwaarden geen moeite mee:

“Het hoeft niet per se slecht te zijn hoor. Want het heeft er alles mee te maken met hoe je met clubs samenwerkt, kijk als de club het doet om er van af te zijn, dan is het niet goed, maar als een club het doet puur vanuit financieel oogpunt puur om het risico te spreiden en om misschien wel die mensen daar een kans te geven, dan hoeft het niet per se slecht te zijn.”

Bij de stichtingen van Lex en Tijl hoeft de vrouwentak niet (meer) op financiële ondersteuning te rekenen. Dat was bij de club van Bram ook niet het geval. Eline is fel tegenstander van stichtingen. Ze zegt erover dat ze het ‘het afschuiven van verantwoordelijkheid vindt.’ Bram vindt de organisatievorm niet zo belangrijk, als het maar ‘omarmd’ wordt door de mannentak. Marit vindt het prettig aan stichtingen dat ze tenminste met personen aan tafel zit die beslissingsbevoegd zijn, wat stichtingen in haar ogen lastig maakt is dat ze erg afhankelijk zijn van personen, die vaak vanwege passie met eigen

geld in het vrouwenvoetbal zitten. Dat maakt het kwetsbaar in haar ogen. Op Eline na, die bang is dat door de stichtingen het niveau (van faciliteiten) terugzakt naar amateurniveau, lijken de meeste respondenten wel te kunnen werken in een stichting met het idee dat ze 'zelf de broek op moeten houden'. Bert denkt dat het voor de toekomst het beste is om een aparte stichting te blijven:

“Ik denk gewoon wel lostrekken maar wel de verbinding blijven zoeken, omdat het gewoon heel andere sporten zijn, ook omdat het met geld te maken heeft, zit het vrouwenvoetbal meer in die maatschappelijke breedtesport, die rol. Een technisch directeur van NAC, PEC, Utrecht of Feyenoord die heeft geen zin om met een bestuur vrouwenvoetbal en het bestuur van een BVO te gaan zitten. Dat vinden ze niet belangrijk: “nee dat is leuk maar wacht maar je komt straks aan het woord, want dit [het mannenvoetbal] is de core business”. Dus het is misschien beter apart te borgen maar je moet wel de verbinding zoeken. “

Lex denkt er iets anders over, hij ziet meer toekomst in een model van strategische integratie:

“Je zou zeggen in de BVO, he, zoals Ajax heeft (geïntegreerd in de club met eigen budget), als het breed gedragen wordt en het kan niet zomaar weggesneden worden, dat is gewoon het beste, maar dan wel denk ik, intern met een eigen groepje mensen wat zich daar dan mee bezig houdt want het ligt intern bij zo’n BVO niet op de eerste plek, ook bij de commerciële- en marketingafdelingen, het zit nog niet in hun hoofden”

Met de nieuwe organisatievormen waarin de vrouwentak zelf verantwoordelijk is voor de budgetten worden meritocratische/ commerciële discoursen die in de BVO's dominant waren gereproduceerd. Maar er wordt in sommige gevallen ook een organisatiestructuur gevonden waarin de vrouwentak niet meer afhankelijk is van financiering waar betrokkenen uit de vrouwentak geen invloed op hebben binnen de BVO. Als er toch sprake blijft van geïntegreerde vrouwen- en mannentakken in organisaties dan vindt Mirthe dat er een aparte organisatiestructuur voor moet zijn:

“Vrouwenvoetbal is nu zo groot, dat je het er niet een beetje bij kan doen, (...) En ik had gehoopt dat zij [Minke Booij red.] op management niveau in de laag naast Jelle Goes zou zitten. [...] Het vrouwenvoetbal is gewoon niet iets wat je uitvoert onder de paraplu van een totaalbeleid, er moet eigen beleid op gemaakt worden, en daar moet je ook op hoger niveau voor kunnen vechten, en dat belang heb je nodig, eventjes de degen kruisen, het gaat altijd om



geld, [...] Het moet echt een vrouwenboodschap blijven en zijn. Niet ook nog een afgeleide van andere belangen. Dan kan je er meer voor gaan dan wanneer je steeds moet kijken kan dit wel, mag dit wel? Dus ik denk wel dat daar steeds meer een beetje vrouwen power tegenaan gezet wordt. “

Het is dus de vraag of in bestaande organisaties integratie wel de beste manier is om tot een verdienmodel te komen voor het vrouwenvoetbal. Zeker ook omdat wanneer vanuit hetzelfde verdienmodel voor de mannentak en de vrouwentak er extra sponsors moeten worden binnengehaald. De commerciële afdelingen in de club van Marco die zaten daar niet op te wachten. Hij zegt over het binnenhalen van sponsors en aparte vrouwentak-sponsorproposities:

“Nou dat werd gewoon niet opgepakt, dat werd gesaboteerd. En dan kwamen er natuurlijk wel argumenten, van onze sponsors zitten niet te wachten op vrouwenvoetbal, of uh, het publiek zit niet te wachten op vrouwenvoetbal, ik loop achter een dood paard aan, we hebben het al zo moeilijk om sponsoring te handhaven voor de mannentak, de economie is slecht. Dat was natuurlijk allemaal valide, maar er was gewoon veel negativiteit ten aanzien van het vrouwenvoetbal.”

Op de commerciële afdelingen van de club van Marco lijkt te gebeuren wat Williams (2006) heeft beschreven over de ‘voetbalkake’. Er is maar een bepaalde hoeveelheid voetbalkake te verdelen en in dit geval willen de medewerkers van de mannentak niet dat er geld wat mogelijk ook naar de mannentak zou kunnen gaan naar de vrouwentak gaat. In onderzoek van Bayle et al. (2013, p.14) wordt de integratie van vrouwen- en mannenvoetbal bij profclubs aan de hand van drie vormen van oplopende integratie besproken. De minst geïntegreerde organisatievorm, waar hij in zijn onderzoek ook ADO Den Haag, een stichting, onder laat vallen, heeft in zijn ogen moeite professionele activiteiten te ontwikkelen en heeft ook moeite met het tot stand brengen van stabiele financiering. Anders dan Williams denkt Bayle dus dat wanneer er geen of weinig integratie is, vrouwentopvoetbal niet goed mogelijk is. Volgens Bayle et al. (2013) is het integratiemodel van Europese topclubs, zoals Arsenal, Olympique Lyon en Paris Saint Germain en Wolfsburg een toekomstbestendig model. Een gescheiden management maar geïntegreerde commercie, marketing en communicatie levert volgens Bayle et al. (2013) de meest professionele organisatie op. Volgens Klein et al. (2012) resulteren geïntegreerde vrouwen- en mannenvoetbalorganisaties in Duitsland tot topclubs in het vrouwenvoetbal, waarmee ploegen die niet samenwerken met een mannenclub bijna niet meer tegenop kunnen concurreren.

Het is echter de vraag of de opvattingen van Williams (2006) en Bayle et al. (2013) zo ver uit elkaar liggen. Bayle et al. (2013) pleitten immers ook voor gescheiden management. Die mening zijn ook Hjelm en Olofsen (2003) toegedaan, die vinden dat de integratie van vrouwenvoetbal in structuren in traditionele mannenorganisaties leidt tot onzichtbaarheid (p. 199-200). Het punt dat Hjelm en Olofsen (2003) vervolgens aandragen is dat er in de hogere organisatielagen voldoende representatie moet zijn om op te komen voor het vrouwenvoetbal. Hjelm en Olofsson (2003) beschrijven dat er op het hoogste niveau mensen in de organisaties beslissingsbevoegd zijn die de belangen van het vrouwenvoetbal kunnen behartigen. Daarop doelt Mirthe in het citaat op pagina 57 ook als ze aangeeft het jammer te vinden dat de nieuwe manager vrouwenvoetbal niet op een hogere managementlaag is komen te zitten (naast Jelle Goes, technisch manager KNVB red.), Mirthe geeft namelijk aan dat het altijd om geld gaat en dat het belangrijk is dat iemand op directieniveau de *“degens kan kruisen”* als het gaat om het verdelen van geld.

Een toekomstvisie of organisatiemodel dat niet besproken is, vanwege de licentie-eis dat het vrouwenteam in de hoogste klasse van het vrouwenvoetbal in Nederland gekoppeld moest zijn aan een (mannen) BVO, is een organisatievorm waarin amateurclubs of vrouwenvoetbalstichtingen een rol gaan spelen, Timon is daar een groot voorstander van:

“Hoeveel teams maken gebruik van het stadion? En kijk eens naar topklassers in het amateurvoetbal! Daar kun je toch gewoon voorwaarden aan stellen. Ik zie niet waarom bijvoorbeeld een stichting vrouwenvoetbal Gelderland minder zou zijn dan een NEC. “

Ook bij Marit, die werkt voor een koepelorganisatie, sluit dat niet uit, vooral vanwege de stabiliteit die mogelijke andere organisatievormen zouden kunnen bieden. Anders dan Timon kijkt ze dan niet zozeer naar stichtingen, maar naar amateurverenigingen met een geschiedenis in het vrouwenvoetbal:

“Kijk het is niet de vraag of Saestum meedoet aan de topklasse, nee, die doen mee. En die zijn er gewoon, dus ik hoop in ieder geval dat we over drie jaar die basis [in de eredivisie ook] hebben.”

Inge vindt ook dat amateurclubs een betere optie zijn dan Belgische clubs. Als er voor een dergelijke oplossing gekozen zou worden zou gezien kunnen worden als een weerstand tegen de hegemoniale mannelijke norm over goed of professioneel voetbal. De norm schrijft nu impliciet voor dat het vrouwenvoetbal net zo georganiseerd moet worden als het mannenvoetbal. Als amateurclubs of aparte

stichtingen een rol zouden gaan spelen in de hoogste topcompetitie voor vrouwen draagt dat bij aan een ander discours over professionalisering in het vrouwenvoetbal.

De toekomst zal moeten uitwijzen of nieuwe organisatievormen ruimte bieden voor weerstand tegen belemmerende discourses of die juist reproduceren. Discourses over paternalistisch leiderschap lijken te worden gereproduceerd. Mogelijk is er meer ruimte om nieuwe discourses over het 'echte' voetbal te construeren. Daarvoor moet er bewuster omgegaan worden met het impliciet vergelijken van het mannen- en vrouwenvoetbal.

6 Conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk wordt aan de hand van de resultaten antwoord gegeven op de onderzoeksvraag. De hoofdvraag is: **Welke discourses bestaan er bij betrokkenen in (vrouwen) voetbalorganisaties over het organiseren en professionaliseren van het vrouwentopvoetbal en hoe verhouden de betrokken managers zich tot de bestaande machtsstructuren?**

In de resultaten zijn drie organisatiediscourses beschreven. De eerste is investeren om te professionaliseren. In de organisatie context is brede consensus dat de stap van amateurvereniging naar BVO een stap is geweest die professionalisering met zich mee bracht. Door deze stap werden randvoorwaarden die gezien werden als noodzakelijk voor professionalisering toegankelijk gemaakt. Afgaande op de mogelijke andere conceptualisering van professionalisering in de literatuur (bijv. Bayle et al., 2013; Kjær en Agergaard, 2003) lijken de betekenissen voor wat betreft de organisatiecontext weinig divers of gericht op organisatieontwikkeling. In andere landen wordt bijvoorbeeld explicieter aandacht gegeven organisatieprofessionalisering, bijvoorbeeld met licentievoorwaarden als een richtlijn voor organisatieprofessionalisering (Kjaer en Agergaard, 2013). Ook is er in bijvoorbeeld Frankrijk aandacht voor professionalisering als expliciete samenwerking tussen een mannentak en een vrouwentak in de organisatie (marketing, communicatie, commercieel of administratief) of op bestuursniveau (Bayle et al., 2013). In Nederland lijken ideeën over professionalisering in het vrouwenvoetbal juist bijna niet verbonden aan commercie in de zin van geld verdienen aan de topsport die wordt aangeboden. Maar weinig betrokkenen hebben er een visie over hoe dat dan moet. In het organisatiediscours ‘investeren om te professionaliseren’ worden daarom opvattingen geconstrueerd dat andere partijen moeten investeren in het vrouwenvoetbal. Dit kan zijn met het idee dat het vrouwenvoetbal op termijn ‘zelf de broek op kan houden’ maar het kan ook zijn uit het idee van solidariteit: dat het normaal is dat de mannentak bijdraagt aan de kosten van de vrouwentak. Er gaat volgens sommige betrokkenen zoveel geld om in het mannenvoetbal, daarvan kan best een ‘klein’ bedrag naar de vrouwen gaan. Met ‘kleine’ bedragen kan volgens de betrokkenen die sterk redeneren en handelen vanuit het discours ‘investeren om te professionaliseren’ een vrouwentak onderhouden worden, al dan niet met jeugdopleiding. De managers en medewerkers vrouwenvoetbal lijken zich niet veel bezig te houden met financiën of de inkomstenkant. Mede doordat via stichtingsconstructies clubs nu zelf verantwoordelijk zijn voor het rondmaken van de begroting van de vrouwentak heeft dit discours langzaam plaats moeten maken voor een ‘je moet je eigen broek ophouden’ discours. Waarschijnlijk heeft die verandering plaatsgevonden onder het hegemoniale discours ‘het is zonde van het geld’.

Het discours ‘het is zonde van het geld’ is het hegemoniale discours bij BVO’s. Het lijkt een sterk commercieel discours, maar er zitten ook vormen van betekenisgeving in dat het vrouwenvoetbal weinig aandacht verdient of zonde van het geld/gras is. Alles wat geld kost (zoals het vrouwenvoetbal) is zonde van het geld en zou dus wegbezuinigd moeten worden. Dit discours is volgens mijn respondenten nog aanwezig bij sommige (mannelijke) topmanagers. Het lijkt er echter op dat het discours ‘voetbal is niet voor vrouwen’ waar het discours ‘het is zonde van het geld’ vanaf is geleid, niet meer publiekelijk geaccepteerd of uitgesproken wordt. Er is een groot aantal clubs met het vrouwenvoetbal gestopt, het lijkt er voor de besproken gevallen op dat dit te maken had met aan dit zakelijke/negatieve discours gerelateerde opvattingen. Er was sprake van een strijd om legitimiteit en om middelen. Omdat het dominante discours geld als meest legitieme kapitaal construeerde en mannenvoetbal als het echte voetbal kon het argument dat vrouwen niets opleveren en mannenvoetbal de ‘core business’ is ingezet worden om de vrouwentak weg te bezuinigen.

Het laatste organisatiediscours gaat over opvattingen die te maken hebben met vrouwenvoetbal wegzetten als maatschappelijk verantwoord ondernemen. Kosten die aan het vrouwenvoetbal gemaakt worden kunnen dan gelegitimeerd worden doordat maatschappelijk verantwoord ondernemen nou eenmaal geld kost. Daar waar de discourses ‘investeren om te professionaliseren’ en ‘het is zonde van het geld’ erg in tegenstrijd zijn met elkaar, kan het MVO discours gezien worden als een alternatief discours. Het biedt ruimte aan investeringen en ontwikkelingen voor het vrouwenvoetbal maar zorgt ook voor een legitimering van het geld. Hoewel MVO in zwang is als breder maatschappelijk discours, zowel in de sport, nationaal als mondiaal, ben ik in de literatuur nog geen voorbeelden tegengekomen van voorbeelden waar topsport of professioneel vrouwenvoetbal gezien wordt als MVO activiteit.

Zoals de relatie tussen het maatschappelijke en organisatorische discours over MVO al duidelijk maakt opereren de drie organisatiediscourses niet in een autonome afgesloten sportwereld. In de organisatiediscourses worden bredere maatschappelijke discourses gereproduceerd. In elk organisatiediscours is een gendergelaagdheid te analyseren. In het ‘investeren om te professionaliseren’-discours en het ‘het is zonde van het geld’-discours worden hegemoniale ideeën over het mannenvoetbal als de norm gereproduceerd. In het eerste organisatiediscours ‘investeren om te professionaliseren’ is dat het idee dat het vrouwenvoetbal nog niet goed genoeg is. Door voornamelijk impliciete beschrijvingen en mannelijke belichamingen van voetbalnormen wordt het vrouwenvoetbal gezien als nog niet goed genoeg, of als een mindere variant. Middels een *‘blaming-the-victim-verhaal’* lijkt het beleidsprobleem van te weinig aandacht en middelen voor het vrouwenvoetbal bij deelnemende

organisaties geconstrueerd te worden als een probleem van het voetbalniveau. Er wordt energie in gestoken om het voetbal te verbeteren en om daarvoor meer aandacht te krijgen. De verantwoordelijkheid wordt alleen bij de lagere organisatielagen gelegd.

In het discours ‘het is zonde van het geld’ komt een gegenderd organisatiediscours het sterkste naar voren. Ook al kwam dit discours slechts één keer voor bij de directe betrokkenen, veel betrokkenen, met name van gestopte vrouwenvoetbalclubs, gaven aan dat de strijd om velden en middelen vaak in het nadeel van de vrouwenploeg uitviel. Het vrouwenvoetbal wordt nog niet ‘omarmt’ in de ‘old boys networks’. Ondanks dat er expliciet gezegd wordt dat er niet vergeleken moet worden tussen mannen en vrouwen is de impliciete norm vaak wel aanwezig en wordt er tussen het mannen- en vrouwenvoetbal vergelijkingen gemaakt als een vergelijking met andere teams of speelsters uit het vrouwenvoetbal niet voorhanden is.

Voor het beleid betekent dat dat er vooral ingezet wordt op het professionaliseren van voetbaltechnische zaken, terwijl organisatorische zaken bijna geen aandacht krijgen, zoals diversiteit in de organisatiestructuur op hogere lagen. De focus ligt erop om het niveau van het vrouwenvoetbal te verhogen en om randvoorwaarden in te richten net zoals bij de mannen. Het blijkt ook dat er nog maar weinig tot geen vrouwen of vrouwenvoetbalmanagers echte beslissingsbevoegdheid hebben verworven binnen de organisatie. In alle drie de discourses worden zo hegemoniale discourses over mannelijkheid in relatie tot leiderschap gereproduceerd. Ook nu er nu nieuwe organisatievormen ontstaan, stichtingen, worden die normen over leiderschap gereproduceerd, zowel mannen als vrouwen dragen bij aan die reproductie. Als er sprake was van weerstand ten opzichte van dit discours, dan kwam die weerstand wel van vrouwen. Er wordt via discourses over een paternalistische leiderschapsstijl vooral een beroep gedaan op vaders om het vrouwenvoetbal mogelijk te maken. Betrokkenen geven aan dat de legitimiteit van de vrouwentak binnen de organisatie sterk afhangt van personen en persoonlijke voorkeuren.

De organisatiestructuur wordt bij de meeste clubs bepaald door de directie. De vrouwentak is voor haar positie afhankelijk van de persoonlijke voorkeuren van mannen in de directie. Beslissingen in de directie waren voor de meeste vrouwentakken aanleiding om afgesplitst te worden in een stichting en vaak was het argument financieel van aard. Dat vrouwen niet in die directielagen vertegenwoordigd zijn lijkt problematisch. Met de komst van de vele stichtingen voor het vrouwenvoetbal is de hoogst beslissingsbevoegde persoon vaak wel gepassioneerd over het vrouwenvoetbal, maar desalniettemin is er

ook in deze besturen sprake van een onderrepresentatie van vrouwen.

6.1 Aanbevelingen voor verder onderzoek

Op basis van dit onderzoek kunnen een aantal aanbevelingen gedaan worden. Te beginnen met aanbevelingen voor verder onderzoek. Mijns inziens is de belangrijkste aanbeveling voor vervolgonderzoek om veranderingen in het organisatieveld naar aanleiding van MVO discoursen te volgen. In dit onderzoek blijkt de rol van MVO redelijk dominant aanwezig als alternatief discours over het organiseren van vrouwenvoetbal. Het zou aan te bevelen zijn ook onderzoek te doen naar hoe men hier in het buitenland mee omgaat. Ook zou onderzoek gedaan moeten worden naar de bereidheid van andere clubs in Nederland om vanuit dit discours te starten met een vrouwenvoetbaltak.

In het huidige onderzoek werd professionalisering onderzocht enkel binnen de context van de vrouwentopcompetitie vanaf 2007. Het bleek dat alleen al in deze context professionalisering vele betekenissen kende. Bovendien stond het discours over professionalisering onder invloed van genderdiscoursen. Het blijft een onderzoeksuitdaging om die norm te onderzoeken, maar net als Pfister (2015, p.566) vind ik dat (professionalisering van het) vrouwenvoetbal ook onderzocht moet worden in internationaal perspectief. Pfister stelt dat het vrouwenvoetbal onderzocht moet worden vanuit interdisciplinaire en interculturele benaderingen zodat het vrouwenvoetbal *'in its own right'* wordt benaderd. Zonder een fixatie op de man-vrouw genderdichotomie, die ook in dit onderzoek aanwezig is. Pfister (2015) voegt daar aan toe dat er onderzoek moet komen naar de hardnekkige sportvoorkeuren voor mannensport en de mediaconsumptie ervan. Ik stel voor om het onderzoek naar die voorkeuren uit te breiden naar sportvoorkeuren van beleidsmakers en hoe die voorkeuren het proces van beleid maken beïnvloeden. Met name is het relevant om te onderzoeken waarom bepaalde mannen-BVO's niet willen deelnemen aan de eredivisie vrouwen.

Verder waren in het huidige onderzoek alle respondenten blank (n=17) en waren van de drie gesproken directieleden er drie man. Ryan en Martin (2012) geven aan dat in het onderzoek naar professionele sport er meer aandacht moet zijn voor de samenhang tussen eigenschappen als gender en etniciteit en mogelijke rollen. De nadruk zou mijns inziens moeten liggen op leiderschapsrollen en hoe toegankelijk die zijn voor mensen die niet voldoen aan de hegemoniale norm.

Tot slot is er in internationaal onderzoek veel aandacht voor de rol van de bond. Die rol is in dit onderzoek nog niet teruggekomen, terwijl respondenten het thema wel noemen. Meer onderzoek naar de rol en het beleid van de bond is noodzakelijk om een goed beeld te krijgen van het

hele organisatorische veld. Een casus die daarvoor binnenkort zeer relevant wordt is het beleid en legacy rondom het EK 2017. Kan een dergelijk evenement de hardnekkige belemmerende (organisatie/gender)discoursen veranderen?

6.2 beleidsaanbevelingen

Zoals Stone (2002) stelt is in het maken van beleid het strategisch inzetten van taal belangrijk om het organisatorische veld achter de eigen beleidsdoelen te krijgen. Ten aanzien van taal in het beleid werd duidelijk dat er nog veel te veel wordt vergeleken met het mannenvoetbal. Er moet strategisch beleid gemaakt worden waarin het vrouwenvoetbal in Nederland zichzelf doelen moet stellen die worden opgesteld door vergelijkingen met andere landen of met andere vrouwen(team)sporten in Nederland, zoals bijvoorbeeld hockey.

De managers die in het vrouwenvoetbal zelf werken moeten zich meer bewust worden van de discoursen die zij met het beleid dat ze maken en uitvoeren reproduceren. Door de beschreven beleidsverhalen van *the-story-of-control* en *blaming-the-victim* wordt de totale verantwoordelijkheid om het vrouwenvoetbal tot een succes te maken met beperkte middelen volledig bij het middenmanagement dat zich inzet voor vrouwenvoetbal gelegd. Men kan niet of weinig beslissen over eigen budgetten en ten aanzien van de beleidsdoelen kan men maar werken beperkte indicatoren, namelijk alleen het niveau van het vrouwenvoetbal. Waarbij het niveau afgezet wordt tegen onrealistische normen uit het mannenvoetbal. Het vrouwenvoetbal moet meer haar eigen beleidsverhaal maken, waarin ook het hoger management ter verantwoording wordt geroepen hoe zij zich inzetten voor het vrouwenvoetbal. Als er geen draagvlak is voor vrouwentopvoetbal, dan moet gezocht worden naar andere organisatiestructuren omdat voor professionalisering van het vrouwenvoetbal draagvlak op het hoogste niveau en kunnen beslissen over de eigen budgetten cruciaal is. Mogelijke andere organisatiestructuren kunnen zijn het werken in een stichting, al dan niet gekoppeld aan een BVO, maar dat is geen vereiste. Ook kan er gekeken worden naar de topsportambities van amateurverenigingen. Daarvoor kan er ook gekeken worden naar andere landen (Duitsland, Scandinavische landen) of eventueel andere sporten zoals hockey.

Ten aanzien van het beleid van de KNVB verdient het aanbeveling om ook aan te dringen op dat clubs zelf over hun budgetten kunnen beschikken. Naar Scandinavisch model zou er veel meer ingezet kunnen worden op commercialisering van de sport. Vereiste daarvoor is wel dat ideeën over commercialisering en professionalisering voortkomen uit een eigen beleidsverhaal voor het vrouwenvoetbal en niet normen uit het mannenvoetbal reproduceren.

Tot slot moet er in het beleid veel meer ingezet worden op vrouwen in topfuncties. Daarbij moet het gaan om vrouwen in allerlei leidinggevende posities, van trainers tot marketeers tot directiefuncties. Zeker een bond kan hier door middel van licentie-eisen normen aan stellen. Het verdient aanbeveling voor de KNVB om bij gebrek aan representatie van vrouwen in hogere bestuursfuncties een vrouwenvoetbalcomité op te richten, waaraan door het aannemen van personen die een zekere autoriteit genieten de invloed van het comité gewaarborgd wordt. Dit comité moet er op toezien dat in al het beleid de belangen van het vrouwenvoetbal behartigd worden, totdat het vrouwenvoetbal niet meer onder de paraplu van het totaalbeleid 'erbij' gedaan wordt. Dit is extra belangrijk in de aanloop naar het EK 2017, waarin het beleidsverhaal van het vrouwenvoetbal echt aan bekendheid en draagvlak moet winnen en ingezet moet worden op legacy van het EK. Niet alleen voor KNVB (breedtesport) doelstellingen, maar ook in het kader van commerciële doelstellingen voor BVO en 'genderdoelstellingen' ten aanzien van het aantal vrouwen in leiderschapsfuncties en het aantal BVO's dat een vrouwentak heeft.

7 Nawoord en Onderzoeksreflectie

De afgelopen tijd was een bijzonder interessante tijd. Voor mij omdat ik meer inzicht verkreeg in een veld dat ik als speelster goed ken, maar waar ik erg nieuwsgierig was naar de organisatorische kant. Het onderzoek moest natuurlijk worden afgebakend, anders zou het te groot worden, maar achteraf gezien is het jammer dat de afbakening betrekking had op alleen de topcompetitie en de afgelopen 8 jaar. Over professionalisering van de sport is namelijk ook veel te zeggen vanuit het perspectief van talentontwikkeling, internationale resultaten of professionalisering van de sport wereldwijd als een bepaald proces. Bovendien leek het in interviews er vaak op dat doordat ik het onderzoek heb afgebakend naar alleen de topcompetitie, er snel samentrekkingen ontstonden van topsport en professionalisering. Dat zou ik in het vervolg anders aanpakken. Vanwege beperkte tijd en/of toegang was het niet mogelijk om alle mensen te spreken die ik had willen spreken, zeker op directieniveau had ik wat extra respondenten willen toevoegen.

Wat een interessante uitdaging was bij het schrijven van de these was het loskomen van mijn eigen discoursen. Ik stuitte op mijn eigen neo-liberale discoursen ten aanzien van de invloed die je met beleid kan uitoefenen. Ik merkte dat ik soms aan het zoeken was hoe ik genderdiscoursen zou kunnen omzeilen, die discoursen zijn namelijk onzichtbaar, moeilijk te begrijpen of vast te pakken en daarom is het ook moeilijk om er beleid op te maken. Liever ‘geloofde’ ik in een werkelijkheid van direct door beleid beïnvloedbare structuren. Uiteindelijk kristalliseerden de discoursen zich uit in de data en moest ik linksom of rechtsom erkennen dat alle organisatievraagstukken die ik zou willen oplossen op een bepaalde manier gegendered zijn. De erkenning hiervan en het inzicht verkrijgen in mijn eigen discoursen verliep in gelijke tred met het accepteren van het idee van de ‘subjectieve’ onderzoeker. Op een gegeven moment kon ik aan de slag met het analyseren van de data vanuit de erkenning van mijn eigen discoursen en de erkenning dat iedereen een andere subjectieve werkelijkheid construeert. Het gaf interessante inzichten zoals dat ik teveel had gefocust op ‘managers vrouwenvoetbal’ en dat ik er van tevoren van overtuigd was dat iedereen ‘stichtingsvormen’ wel negatief zou kaderen. Beide overtuigingen zijn op basis van mijn data bijgesteld.

Vanwege mijn eigen discoursen en levenservaringen in het voetbal lag vanaf het begin meer nadruk op gender en macht. Etniciteit krijgt in dit onderzoek vrijwel geen aandacht. Ook niet dat ik vrijwel geen etnische diversiteit ben tegengekomen krijgt geen aandacht. Omdat ik bij het kiezen van pseudoniemen geen etnische discoursen wil reproduceren heb ik twee blanke respondenten een Arabische naam gegeven. Etniciteit zou in mijn ogen geen rol moeten spelen in het al dan niet aannemen van

medewerkers. Meer etnische diversiteit in de arbeidsorganisatie als in de voetbalselecties zou ik van harte toejuichen.

Ook ten aanzien van genderopvattingen wil ik u mijn overwegingen delen. Kent u het raadseltje over ‘de chirurg’?. Een vader komt om in een auto-ongeluk, zijn zoon in de rijdersstoel wordt in kritieke toestand naar het ziekenhuis gebracht. De dienstdoende chirurg bekijkt de patiënt en zegt: “Ik kan deze operatie niet doen, want dit is mijn zoon.” Rara hoe kan dat? Als u net als zo veel mensen die dit raadsel voor die kiezen krijgen niet onmiddellijk dacht: “makkie: de chirurg is een vrouw.” Dan kan het zijn dat u net als heel veel andere mensen, hoe geëmancipeerd u ook bent, onbewust bepaalde genderdiscoursen hebt over beroepen. Ik betrap mezelf er nog regelmatig op. Bijvoorbeeld als ik een ontzettend interessante verwijzing tegenkom naar een wetenschappelijk artikel en ik pas bij het openen van het artikel denk: “Hé dit artikel is door een vrouw geschreven.” Onbewust lijkt ik grote denkers, wijze uitspraken, goed wetenschappelijk onderzoek of het beroep van hoogleraar of professor te koppelen aan mannen of mannelijkheid. Om zelf niet ook bij te dragen aan de reproductie van dat discours vind u in mijn literatuurlijst alle voornamen van de betreffende auteurs. Ik hoop dat u een aantal vrouwelijke auteurs net als ik als zeer inspirerend hebt ervaren, of gaat ervaren. Een aantal ervan wil ik graag noemen in mijn dankwoord:

Prof. Dr. A. E. Knoppers, Annelies, dankzij jouw inspirerende colleges is de krant lezen niet meer hetzelfde. Gedurende het vak sociale organisatie van sport ben ik geïnspireerd geraakt om te beginnen aan deze masteropleiding en gedurende die tijd ben je me altijd blijven stimuleren om het beste uit mezelf te halen.

Dr. N. Van Amsterdam, Noortje, jouw unieke enthousiasmerende begeleidingsstijl heeft me elke keer weer geholpen. Je kennis van schrijven, taal en discoursen waren van grote toegevoegde waarde.

Dr. I. E. C. Claringbould, Inge, bedankt voor jouw betrokken leiderschapsstijl als mastercoördinator sportbeleid en sportmanagement.

Agnes, Martine, Astrid, David en alle andere onderzoekers van het van voetbalvrouwen tot vrouwenvoetbalonderzoek en het Mulier Instituut bedankt voor het delen van jullie kennis en vaardigheden en de mogelijkheid om prettig met jullie samen te werken. Ik kan me geen betere voorbereiding op de praktijk wensen en mijn handen jeuken dan ook om in het vrouwenvoetbal of in de sport aan de slag te gaan!

Aukje en Roelof, bedankt voor jullie input en feedback! Joske, allebei de master binnen, samen masterlijk!

Maxime Welten, juni 2015

8 Literatuurlijst

- Acker, Joan. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4 (2), 139-158
- Alvesson, Mats, & Kärreman, Dan (2000). Varieties of Discourse: On the Study of Organizations through Discourse Analysis. *Human Relations*, 53 (9), 1125-1149
- Anagnostopoulos, Christos Byers, Terri, & Shilbury, David (2014). Corporate social responsibility in professional team sport organisations: towards a theory of decision-making. *European Sport Management Quarterly*, 14 (3), 259-281, DOI: 10.1080/16184742.2014.897736
- Bayle, Emmanuel, Jaccard, Emilie, & Vonnard, Philippe (2013). Synergies football masculine et féminin: vers un nouveau modèle stratégique pour les clubs professionnels européens? *Revue européenne de management du sport*, 39, 5-21.
- Beech, John (2004). *Introduction*. pp. 1-14. In: Beech, John, & Chadwick, Simon. *The business of sport management*. (2004). Harlow: Prentice Hall Financial Times. An imprint of Pearson Education
- Bell, Barbara (2012). Levelling the playing field? Post-euro 2005 development of women's football in the North-West of England. *Sport in Society*, 15 (3), 349-368
- Boeije, Hennie. (2005). *Analyseren in kwalitatief onderzoek*. Den Haag: Boom Lemma Uitgevers.
- Bradbury, Steven, Van Sterkenburg, Jacco, & Mignon, Patrick (2014). *The glass ceiling in European football. Executive Summary*, ERMeCC - Erasmus Research Centre for Media, Communication and Culture. Gedownload op 22-7-2015 van: <http://hdl.handle.net/1765/77568>.
- Breitbarth, Tim, & Harris, Phil (2008). The Role of Corporate Social Responsibility in the Football Business: Towards the Development of a Conceptual Model. *European Sport Management Quarterly*, 8 (2), 179-206, DOI: 10.1080/16184740802024484
- Boessenkool, Jan, Lucassen, Jo M. H., Waardenburg, Maikel, Kemper, Fons (2011). *Sportverenigingen: tussen tradities en ambities*. Nieuwegein: Arko Sports Media.
- Caudwell, Jayne (2011). Reviewing UK football cultures: continuing with gender analyses. *Soccer & Society*, 12 (3), 323-329
- Claringbould, Inge E.C. & Knoppers, Annelies E. (2013). Understanding the lack of gender equity in leadership positions in (sport) organizations, pp. 162-179. In: Leisink, Peter, Boselie, Paul, Van Bottenburg, Maarten, & Hosking, Dian Marie (Eds.), *Managing Social Issues: A public values perspective*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Coakley, Jay, & Pike, E. Elisabeth (2009). *Sports in Society. Issues and Controversies*. London: McGraw-Hill Education
- Connell, Raewyn W. (2000). *The men and the boys*. Oxford, UK: Polity Press



- Dowling, Mathew, Edwards, Jonathon, & Washington, Marvin (2014). Understanding the concept of professionalization in sport management research. *Sport Management Review*, 17 (3), 520-529.
- ECA (European club association) Women's Football Committee (2014). Women's Club Football Analysis. Nyon: ECA
- Edwards, Allan, & Skinner, James (2009). *Qualitative research in sport management*. Oxford: Elsevier.
- Fairclough, Norman. (2005). Discourse analysis in organization studies: a case for critical realism. *Organizational studies*, 26 (3), 915-939, DOI: 10.177/0170840605054610
- Fasting, Kari (2006). Small Country – Big Results: Women's Football in Norway. *Soccer & Society*, 4 (2-3), 149-161, DOI: 10.1080/14660970512331390885
- Foucault, Michel (1972). *The Archaeology of Knowledge*. Londen: Tavistock.
- Foucault, Michel (1984). The ethic of care for the self. An interview with Michel Foucault (January 20, 1984).
- Glaser, Baney G., & Strauss, Anselm (1967). *The discovery of grounded theory*. London: Weidenfeld and Nicholson.
- Hamil, Sean, & Morrow, Stephen. (2011). Corporate Social Responsibility in the Scottish Premier League: Context and Motivation. *European Sport Management Quarterly*, 11 (2), 143-170, DOI: 10.1080/16184742.2011.559136
- Harris, John (2001). Playing the man's game: sites of resistance and incorporation in women's football. *World Leisure Journal*, 4, 22-29
- Hinings, Bob R., Thibault, Lucie, Slack, Trevor, & Kikulis, Lisa M. (1996) Values and Organisational Structure. *Human Relations*, 49 (7), 885-916, DOI: 10.1177/001872679604900702
- Hjelm, Jonny. (2011). The bad female football player: women's football in Sweden. *Soccer & Society*, 12 (2), 143-158, DOI: 10.1080/14660970.2011.548352
- Hjelm, Jonny & Olofsson, Eva (2003). A breakthrough: Women's football in Sweden. *Soccer & Society*, 4 (2-3), 182-204, DOI: 10.1080/14660970512331390905
- Hoye, Russel, & Cuskelly, Graham (2007) *Sport governance*. Oxford: Elsevier.
- Hovden, Jorid (2000). " Heavyweight" men and younger women? The gendering of selection processes in Norwegian sport organizations. *NORA: Nordic Journal of Women's Studies*, 8 (1), 17-32, DOI: 10.1080/080387400408035
- Kjær, Jørgen Bagger, & Agergaard, Sine (2013). Understanding women's professional soccer: the case of Denmark and Sweden. *Soccer & Society*, 14(6), 816-833.
- Klein, Marie-Louise, Deitersen-Wieber, Angela, & Lelek, Stella. (2012). *Strukturelle auswirkungen der inklusion des frauen- und mädchenfussbals in die fussballvereine – untersucht am beispiel des*



- westdeutschen fußball- und leichtathletikverbandes*. In: Sobiech, G., & Ochsner, A. (Eds.) (2012). *Spielen Frauen ein anderes Spiel?* Wiesbaden: Springer Fachmedien
- Knoppers, Annelies E., & Antonissen, Anton (2003). Women's soccer in the United States and the Netherlands: differences and similarities in regimes of inequalities. *Sociology of Sport Journal*, 20, 351-370
- Knoppers, Annelies E., & Antonissen, Anton (2005). Male Athletic and Managerial Masculinities: Congruencies in Discursive Practices? *Journal of Gender Studies*, 14 (2), 123–135, DOI: 10.1080/09589230500133569
- Knoppers, Annelies E., & Antonissen, Anton (Eds.) (2006). *Making sense of diversity in organizing sport*. Oxford: Meyer & Meyer Sport (UK) Ltd.
- Knoppers, Annelies E., Claringbould, Inge E.C. & Dortants, Marianne F.T. (2013). Discursive managerial practices of diversity and homogeneity. *Journal of gender studies*, 1-14.
- KNVB (2007). *Businessplan Eredivisie Vrouwen*. Zeist: KNVB.
- Markula, Pirkko & Pringle, Richard (2006). Foucault, sport and exercise. Power, knowledge and transforming the self. London and New York: Routledge
- Messner, Micheal (2002). *Taking the Field: Women, Men and Sports*. Minneapolis: University of Minnesota Press
- O'Brien, Danny. & Slack, Trevor. (2003). An Analysis of Change in an Organizational Field: The Professionalization of English Rugby Union. *Journal of Sport Management*, 17, 417-448
- Oakes, L S., Townley, B, & Cooper, D J. (1998). Business planning as pedagogy: Language and control in a changing institutional field. *Administrative Science Quarterly*, 43, 257-292
- Peters Rens & Elling, Agnes (2014). The coming of age of women's football in the Dutch sports media, 1995-2013. *Soccer & Society*, DOI: 10.1080/14660970.2014.963312
- Pfister, Gertrud. (2010). Women in sport – gender relations and future perspectives. *Sport in Society*, 13(2), 234-248.
- Pfister, Gertrud. (2015). Assessing the sociology of sport: On women and football. *International Review for the Sociology of Sport*, 50 (4-5), 563-569, DOI: 10.1177/1012690214566646
- Prange, Martine, Oosterbaan, Martijn, & Elling, Agnes (nd). Gedownload op 20-11-2014 van: <http://www.vanvoetbalvrouwentotvrouwenvoetbal.nl>
- Ryan, Irene, & Martin, Simon (2013). The practice of intersectionality: the amateur elite sport development Game. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 32 (7), 688 – 700
- Ryan, Gery W., & Russell Bernard, Harvey (2003). Techniques to Identify Themes. *Field methods*, 15 (1), DOI: 10.1177/1525822X02239569



- Sam, Micheal P. (2009). The public management of sport: wicked problems, challenges and dilemmas. *Public management review*, 11 (4), 499-514, DOI: 10.1080/14719030902989565
- Scott, Richard W. , Mendel, Peter J., & Pollack, Scott (1996). Studying 'Everything else': Assessing the environments of an organizational field. In *Conference on Institutional Analysis, University of Arizona, Tucson*.
- Scruton, Sheila, Caudwell, Jayne, & Holland, Samantha (2005). 'Bend it like Patel' Centering 'race', ethnicity and gender in feminist analysis of women's football in England. *International review for the sociology of sport*, 40 (1), 71-88
- Shilbury, David, & Ferkins, Lesley (2011). Professionalisation, sport governance and strategic capability. *Managing Leisure*, 16, 108-127, DOI: 10.1080/13606719.2011.559090
- Skogvang, Bente. O. (2006). 'Toppfotball – et felt i forandring. PhD thesis, Norwegian School of Sport Sciences, Department of Cultural and Social Studies, Oslo.
- Skogvang Bente O. (2013). *Players' and Coaches' experiences with the gendered sport/media complex in Elite Football*, pp. 103-122. In: Pfister, G. , Sisjord, M. K. (Eds.) *Gender and Sport: Changes and Challenges*. Münster, New York, München, Berlin: Waxmann Verlag
- Stentler, Leonne (2012). *Social media, web- en fansites voor de KNVB*. Ongepubliceerde bachelor scriptie, Universiteit van Amsterdam, Amsterdam, Nederland
- Stone, Deborah (2002). *Policy paradox. The art of political decision making*. New York: W. W. Norton & Company
- Straus, Anselm L., & Corbin, Juliet M. (1998). *Basics of qualitative research: techniques and procedures for developing grounded theory*. Thousand Oaks, Sage.
- Thomas, William I., & Thomas, Dorothy S. (1928). *The child in America: Behavior problems and programs*. New York: Knopf.
- Treep, Marlies (2012). Vrouwenvoetbal. Op het randje van buitenspel. (Mastercriptie, Universiteit Utrecht, 2006). Gedownload op 12-12-2014 van:
<http://dspace.library.uu.nl/bitstream/handle/1874/257589/Vrouwenvoetbal,%20op%20het%20randje%20van%20buitenspel%20-%20Marlies%20Treep,%20juli%202012.pdf?sequence=1>
- UEFA (2015). *Women's football across the national associations 2014-2015*. Gedownload op 22-07-2015 van: http://www.uefa.com/MultimediaFiles/Download/uefaorg/WFprogramme/02/20/39/67/2203967_DOWNLOAD.pdf.
- Van Bottenburg, Maarten (2013). 'Passion alone is no longer enough': the reframing of elite sport from a private trouble to a public issue. pp. 126-142 In: Leisink, Peter, Boselie, Paul, Van Bottenburg, Maarten, & Hosking, Dian Marie (Eds.), *Managing Social Issues: A public values perspective*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

- Van Slobbe, Michel (2015, februari). *College kwalitatieve data analyseren*. College in het kader van de master sportbeleid en sportmanagement, Utrecht
- Verweel, Paul (2006). Chapter 2: Sensemaking in sport organizations. In: Knoppers, Annelies, E., & Antonissen, Anton (Eds.) (2006). *Making sense of diversity in organizing sport*. Oxford: Meyer & Meyer Sport (UK).
- Vissers, Willem (panellid). (2015). Paneldiscussie 23-1-2015 tijdens publieksevenement van voetbalvrouwen tot vrouwenvoetbal. (niet-openbare opname), Utrecht: Mulier Instituut.
- Votre, Sebastião, & Mourão, Ludmilla (2006). Women's football in Brazil: progress and problems. *Soccer & Society*, 4(2), 254-267
- Wagg, Steven, Brick, C., Wheaton, Belinda, & Caudwell, Jayne. (2009). Key concepts in sports studies. London: Sage
- Wiegman, Sarina (panellid). (2015). Paneldiscussie 23-1-2015 tijdens publieksevenement van voetbalvrouwen tot vrouwenvoetbal. (niet-openbare opname), Utrecht: Mulier Instituut.
- Williams, Jean (2006). An equality too far? Historical and contemporary perspectives of gender inequality in British and international football. *Historical Social Research/Historische Sozialforschung*, 151-169.
- Williams, Jean (2011). Women's Football, Europe and Professionalization 1971-2011. UEFA research report



Bijlage 1 topiclijst

Onderstaande topiclijst is de standaard topiclijst, voor elk diepte-interview werd die aangevuld met persoons-, functie- en clubrelevante vragen en thema's.

Omschrijving algemeen

Wat is uw achtergrond en relatie met betrekking tot het vrouwenvoetbal?

Wat is uw achtergrond en ervaring met betrekking tot uw carrière/professionele ontwikkeling?

Wat is uw functie en wat zijn uw werkzaamheden? Hoe bent u in deze functie terecht gekomen?

Eigen Organisatie

Voor bvo's: wanneer en waarom is uw organisatie gestart met vrouwenvoetbal? Hoe heeft u dat proces ervaren?

Hoeveel mensen werken er in uw organisatie aan het vrouwenvoetbal? In welke soorten functies? Ervoor aangenomen of medewerkers die er al waren?

Welke medewerkers beslissen over de organisatie van het vrouwenvoetbal? Beschrijf voorbeeld en ervaring.

Wie bepaalt de strategie en toekomstvisie van het vrouwenvoetbal?

Welke overlegstructuren zijn daarvoor in uw organisatie? Wat is uw rol daarin? Wat vindt u daarvan?

Met wie heeft u in de organisatie het meeste contacten? U ervaart u dat contact?

Wat is er nodig voor de continuïteit en ontwikkeling van het vrouwenvoetbal in uw organisatie? En wat zou het belangrijkste doel van die ontwikkeling zijn? Geld? Toeschouwers? Binding? MVO? Sportieve prestaties?

Kunt u het huidige business/verdienmodel van uw organisatie beschrijven? En is dat een toekomstbestendig model?

Indien nodig, wat zou u willen verbeteren?

Bestuurlijk

Wie zijn er in het bestuur verantwoordelijk voor het vrouwenvoetbal?

Hoe ziet de organisatie en bestuursstructuur eruit, en hoe en hoeveel is die organisatiestructuur veranderd? Of nog aan het veranderen?

Is er in de organisatie gewerkt met verschillende visiedocumenten en of (strategische) beleidsplannen?

Wat vindt u van de organisatiestructuur?

Competitie organisatie

Welke samenwerkings- en overlegstructuren zijn/waren er voor uw organisatie met de KNVB of andere organisaties?

Voelt u zich verantwoordelijk voor de organisatie van het vrouwenvoetbal algemeen?

Professionalisering

Wat verstaat u onder professionalisering? Geef voorbeeld van de eigen organisatie.

Wat vindt u van de ontwikkelingen van het vrouwenvoetbal in Nederland?

Valorisatie

Aan wat voor soort onderzoek is volgens u nog behoefte? Aan wat voor soort informatievoorziening is behoefte?

Hoe kunnen onderzoeksresultaten volgens u het beste gebruikt worden en toegepast worden? Wat vindt u zelf hiervoor een prettige methode?

Bijlage 2 overzicht functies respondenten

Aisha – medewerker vrouwenvoetbal club

Bram – medewerker vrouwenvoetbal club

Bianca – medewerker vrouwenvoetbal koepelorganisatie

Bert – manager vrouwenvoetbal club

Eline – medewerker koepelorganisatie

Helena – manager koepelorganisatie

Ibrahim – medewerker vrouwenvoetbal club

Inge – manager koepelorganisatie

Lex – bestuurslid stichting

Marco – directielid club

Marit – manager koepelorganisatie

Mirthe – manager koepelorganisatie

Roos – medewerker gemeente, betrokkene club

Tijl – bestuurslid stichting

Timon – bestuurslid stichting

Sebastiaan – directielid club

Youri – directielid club

Bente en Marthe werken bij de KNVB en verwijzen naar twee van bovenstaande respondenten, vanwege het gebrek aan anonimiteit bij een koppeling van functie en organisatie heb ik twee nieuwe pseudoniemen gepakt om toch duidelijk te kunnen maken dat er een standpunt van de KNVB gemaakt werd.

Aisha en Ibrahim zijn Arabische namen. Die pseudoniemen zijn kozen ondanks dat alle respondenten een Nederlandse etniciteit hadden. Ik wil hiermee duidelijk maken dat wat mij betreft ook bij het kiezen van pseudoniemen beroepen niet als exclusief voor etnische Nederlanders geconstrueerd moeten worden. Etniciteit zou geen relevante factor moeten zijn bij het aannemen van mensen en meer etnische diversiteit in arbeidsorganisaties in de sport is dan ook zeer gewenst wat mij betreft.