

Wetenschap&Onderzoek

Diversiteit in de sport: Over wat en wie hebben we het eigenlijk?

Met het vers getekende Nationaal Sportakkoord belooft zowel de overheid als de sportwereld zich meer in te zetten voor het creëren van een inclusieve sportwereld. Hernieuwde aandacht gaat uit naar groepen in de samenleving die in de (organisatie van) sport minder zijn vertegenwoordigd, waaronder vrouwen, mensen met een beperking, mensen in armoede, ouderen, LHBTI'ers en mensen met een niet-Nederlandse achtergrond. Om welke vorm(en) van sociale diversiteit – naar leeftijd, gender en/of etniciteit – het gaat, hangt af van de context. Beschikbare cijfers onderbouwen de roep om meer diversiteit in de sport. Tegelijkertijd is er nog veel onbekend als het gaat om de achtergronden van diversiteit binnen de sport en veranderingen door de tijd, al dan niet als uitkomst van diversiteitsbeleid.

DOOR AGNES ELLING EN RESIE HOEIJMAKERS

Sportwereld niet meer homogeen

Vanaf het begin van de ontwikkeling van de sportvereniging, eind negentiende en begin twintigste eeuw, was de georganiseerde sport met name gericht op jonge mannen uit de hogere sociaaleconomische lagen van de samenleving. Bovendien waren sportclubs, evenals de samenleving als geheel, sterk verzuild naar levens- of geloofsovertuiging. In de laatste decennia van de vorige eeuw hebben sportverenigingen een breder bereik gekregen door bredere maatschappelijke processen als ontzuiling, feminisering en immigratie. De overheid zette daarnaast ook nadrukkelijk in op 'sport voor allen'-beleid, om (club) sportdeelname voor iedereen toegankelijk te maken. Met de doorgevoerde decentralisaties in de zorg worden sportverenigingen door overheden steeds meer als belangrijke partners gezien voor het vergroten van de gezondheid en sociale participatie van specifieke 'kwetsbare groepen', waaronder mensen met een beperking en ouderen. Het ledenbestand van veel, vooral grote, sportverenigingen is daardoor vandaag de dag minder homogeen en kent veelal enige diversiteit naar onder meer geslacht, leeftijd, etniciteit en beperkingen. Niettemin is de sociale diversiteit in de georganiseerde sport over het algemeen geringer dan in de 'sportmarkt' als geheel. Zo zijn vrouwen, ouderen en LHBT'ers (vooral homoseksuele mannen) sterker vertegenwoordigd in de anders-georganiseerde sport, waaronder fitnesscentra en buurthuizen, dan bij sportverenigingen (zie figuur 1).

Beleidsmatig is in de afgelopen twee decennia expliciete aandacht geweest voor sportstimulering onder niet-westerse migranten, mensen met een lage sociaaleconomische status (SES) en mensen met een beperking en/of chronische aandoening. In het betaald voetbal en hockey zijn regenboogacties georganiseerd, waarmee LHBT-acceptatie in de sport werd bepleit. In de *Sportagenda 2017+* benoemde NOC*NSF verjonging van besturen als speerpunt van het beleid. Dit kreeg onder meer uitwerking in een cursus 'Modern besturen' voor sportbestuurders van 18 tot 30 jaar. Kortom, volop aandacht voor meer diversiteit in de sport.

Het vergroten van de sociale diversiteit in de sport vraagt om het (verder) vergroten van de sociale heterogeniteit onder deel-



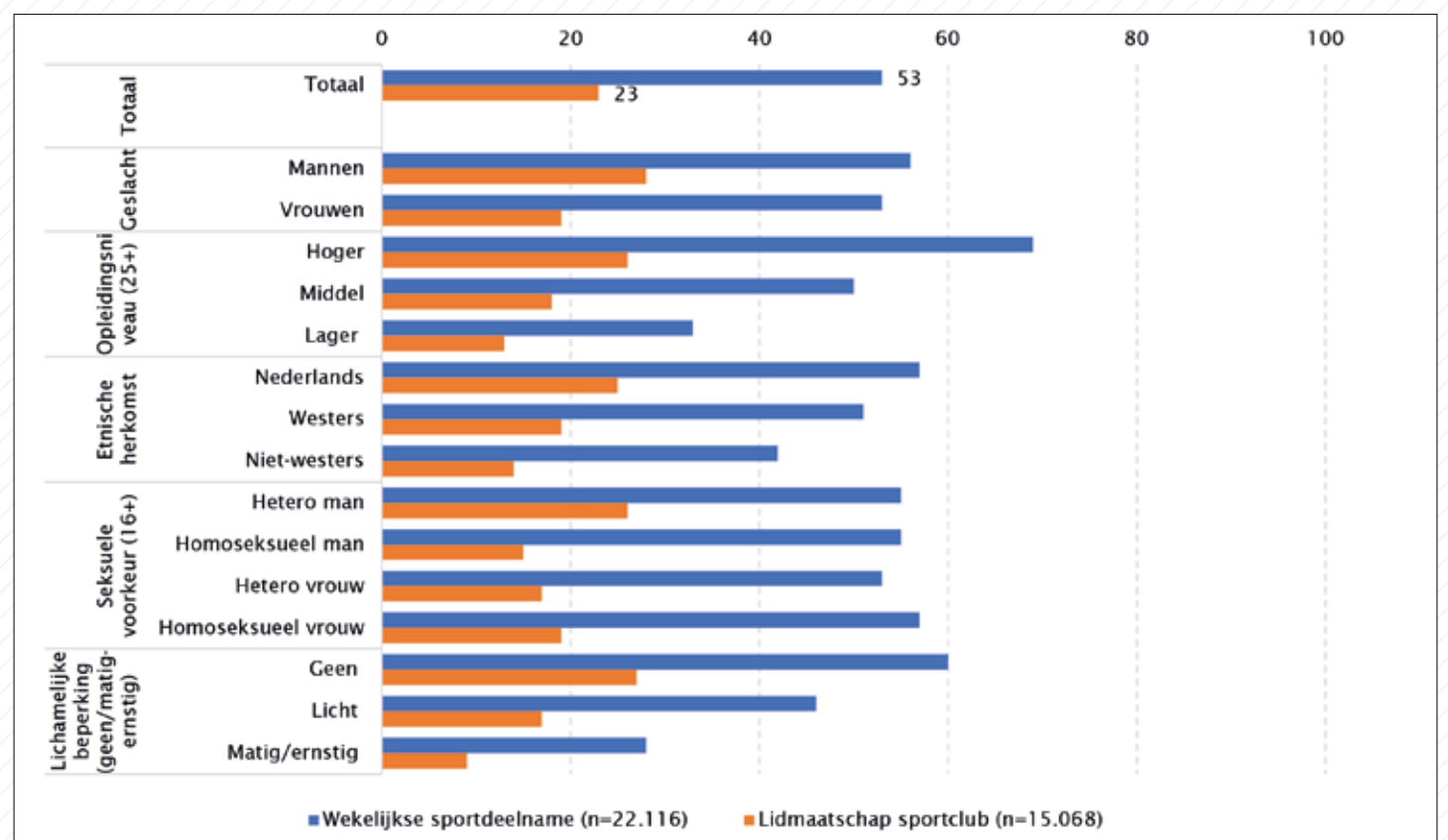
nemers, trainers en bestuurders. Behalve in verschillen in vertegenwoordiging komen aspecten van sociale ongelijkheid onder meer tot uiting in het ervaren van belemmeringen, sociale omgangsvormen en het veilig, geïncludeerd en geaccepteerd

voelen. Per sportcontext kan dat verschillend zijn, maar net als in de samenleving als geheel behoren mannen, mensen met een Nederlandse achtergrond, mensen zonder beperking, en mensen met een heteroseksuele voorkeur veelal ook tot

de meer bevoorrechte, geprivilegieerde groepen binnen de sport. Zeker als het gaat om het vervullen van (hogere) kaderfuncties.

Niet op doelgroepen focussen, maar op 'diversiteit' lijkt beleidsmatig verstandig als het om draagvlak voor dergelijk beleid gaat. Een algemeen diversiteitsstreven past bij wat de meeste sportaanbieders in principe willen (en waar ze vaak al van overtuigd zijn): dat ze 'open staan voor iedereen'. Maar een algemeen diversiteitsbeleid betekent niet dat daarmee vanzelf meer inclusie bestaat voor iedereen. Veelal vraagt het vergroten van de representatie van bepaalde sociale groepen ook om een specifieke expertise en focus. Het inzetten op verjonging van besturen gaat niet vanzelf samen met een grotere inclusie van andere ondervertegenwoordigde groepen, zoals vrouwen en etnische minderheden. En het vergroten van het sportaanbod voor ouderen of mensen met een beperking leidt niet automatisch tot een inclusieve cultuur voor LHBTI'ers. Bovendien vraagt het streven naar meer inclusie veelal ook om het doorvoeren van bepaalde veranderingen en het onderkennen en deels loslaten van

FIGUUR 1 WEKELIJKE SPORTDEELNAME EN LIDMAATSCHAP SPORTCLUB NAAR ACHTERGRONDKENMERKEN (IN PERCENTAGE VAN DE BEVOLKING, 12 JAAR EN OUDER).



Bron: Gezondheidsenquête 2014-2016 (CBS i.s.m. RIVM). Bewerking: Mulier Instituut.

bepaalde privileges van de meer bevoorrechte groepen. Vooral daar stuit diversiteitsbeleid op weerstanden en treedt stagnatie op. Dat komt onder meer naar voren in ontwikkeling op het terrein van genderdiversiteit in de sport.

Feminisering van de (top)sport, maar niet onder het topkader

Sport is allang niet meer vooral voorbehouden aan jongens en mannen. Mannen en vrouwen doen ongeveer even vaak wekelijks aan sport. Meisjes en vrouwen zijn weliswaar nog beduidend minder vaak lid van een sportvereniging dan jongens en mannen (1:2), maar bij vier van de tien grootste sportbonden (hockey, gymnastiek, hippische sport, volleybal) is inmiddels meer dan zestig procent van de leden vrouw. Deze bonden zijn in hun beleid dan ook eerder gericht op het behouden dan wel vergroten van het aandeel jongens en mannen. Ondanks de enorme groei van meisjes en vrouwen binnen de voetbalbond blijft de genderdiversiteit met elf procent vrouwelijke leden relatief gering.

Ook in de Nederlandse topsport kenden vrouwen een sterke opmars. Vanaf 2010 telt de groep topsporters met een officiële topsportstatus van NOC*NSF evenveel mannen als vrouwen, hoewel het aandeel vrouwen onder de totale groep professionele sporters (vooral voetballers en wielrenners) nog zeer beperkt is. En ondanks dat Nederlandse vrouwen in het verleden vaker verantwoordelijk waren voor de meeste medailles op de Olympische Spelen, vormden ze tot de Spelen van Rio 2016 een minderheid van de Nederlandse ploeg.

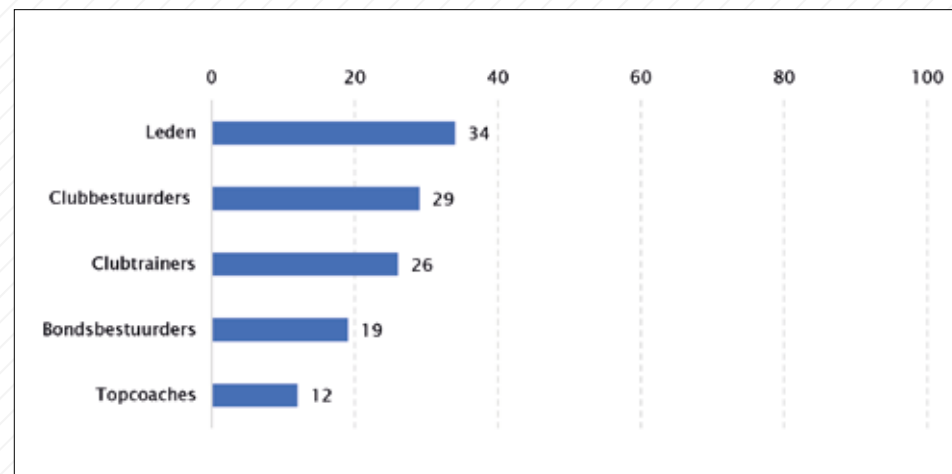
Op verenigingsniveau zijn vrouwen in allerlei kaderfuncties actief, maar per tak van sport en per functie bestaan er grote verschillen. Onder bestuurders ligt het aandeel vrouwen op 29 procent en onder trainers is het aandeel vrouwen 26 procent. Vrouwen zijn relatief sterk

vertegenwoordigd als secretaris en als jeugdtrainer, maar zijn nauwelijks voorzitter of hoofdtrainer. Op bondsniveau is het aandeel vrouwen in besturen de afgelopen jaren gestagneerd rond twintig procent, na een vrij sterke opmars in het eerste decennium van deze eeuw, toen hier ook beleid op was. Het aandeel besturen zonder enige vrouw in het bestuur nam de laatste jaren weer toe. Onder topcoaches is de mannelijke hegemonie met zo'n negentig procent nog groter (zie figuur 2). Deze gegevens laten zien dat veranderingen in meer genderdiversiteit niet altijd 'vanzelf' gaan, veelal langzaam verlopen als het om posities met meer macht en aanzien gaat en ook niet altijd bestendig blijken als er geen blijvende aandacht voor is.

Multiculturaliteit en homo-acceptatie binnen het (prof)voetbal

Behalve focus op een bepaalde vorm van diversiteit, kan ook worden ingezoomd op diversiteit binnen een specifieke sportcontext, zoals het voetbal, als de grootste georganiseerde sport in Nederland. De sociale diversiteit van veel voetbalclubs ten aanzien van de sociaaleconomische status en etnische achtergrond van hun leden is groter dan bij de gemiddelde sportvereniging. Waar iets minder dan de helft van de Nederlandse sportverenigingen aangeeft leden te hebben met een migrantenachtergrond, geldt dit voor acht op de tien voetbalclubs. Ook hebben voetbalclubs vaker dan andere sportclubs jeugdleden van wie de contributie door derden wordt betaald (bijvoorbeeld de gemeente, het Jeugdsportfonds) en leden met een vluchtelingenstatus. Voetbalclubs kennen echter nog steeds een relatief beperkte genderdiversiteit en hebben ook minder vaak leden met een beperking of chronische aandoening. In tegenstelling tot de hoge vertegenwoordiging voetballers met een migratieachtergrond in de breedtesport én het profvoetbal, is het

FIGUUR 2 PARTICIPATIE VROUWEN IN DE GEORGANISEERDE SPORT (IN PROCENTEN).



Bronnen: Ledentallen NOC*NSF 2017 (n=5.276.778), Verenigingsmonitor 2017 (Mulier Instituut) (n=449), Verenigingsmonitor 2018 (Mulier Instituut) (n=485), Bondenmonitor 2017 (NOC*NSF, n=433), Topsportklimaatmeting 2015 (UU/Mulier Instituut, n=82).

aandeel toptrainers met een migrantenachtergrond gering en zijn bestuurders en managers op bondsniveau met een niet-Nederlandse etniciteit vrijwel afwezig.

Waar de homo-acceptatie in het vrouwenvoetbal relatief groot is, met onder meer openlijk lesbische speelsters in het nationaal team, heerst binnen het mannenvoetbal juist een relatief sterke cultuur die homoseksuele spelers belemmert om voor hun seksuele voorkeur uit te komen. Ook voetballers staan veelal niet per definitie afwijzend tegenover seksuele diversiteit in de sport. Tegelijkertijd beschouwt een substantieel deel het maken van homo-onvriendelijke opmerkingen en grappen als 'normaal' en bestaat er meer weerstand tegen het sanctionerend optreden tegen homonegativiteit door scheidsrechters. Niettemin blijkt de beleidsinzet van de afgelopen tien jaar op het gebied van homo-acceptatie wel te hebben geresulteerd in meer positieve aandacht bij voetbalverenigingen en bestaat juist bij voetbalverenigingen vaker expliciet beleid op het tegengaan van discriminatie ten aanzien van seksuele voorkeur.

Tot slot

Het omarmen van beleid gericht op meer inclusie en sociale diversiteit in de sport is een mooi streven. Maar het kan ook tot een soort non-beleid leiden, dat uiteindelijk tot weinig daadwerkelijke veranderingen leidt wanneer niet ook duidelijke keuzes worden gemaakt, doelstellingen

worden geformuleerd en acties worden ondernomen. Zoals het onderschrijven van antidiscriminatiebeleid en het ophangen van antidiscriminatieregels alleen niet voldoende is, maar het tevens belangrijk is dat deze regels navolging vinden onder leden en kader en sanctionering plaatsvindt bij overtreding. De mate van sociale diversiteit en ervaren diversiteitsproblematiek verschilt per context. Het voeren van diversiteitsbeleid in de sport verdient dan ook maatwerk en dient te worden afgestemd op de kenmerken van de sport, de organisatie, het niveau en de kaderfuncties in kwestie. Er is een heldere overkoepelende visie nodig waarin het belang en de meervoudigheid van diversiteit worden erkend. Het belang van gelijke kansen en mogelijkheden voor iedereen om aan sport deel te nemen, van sociale diversiteit in alle niveaus binnen de organisatie van sport tot zich veilig, welkom en 'thuis' kunnen voelen. Voor een doelgericht en effectief diversiteitsbeleid is het vaststellen van de verschillende aspecten van diversiteit binnen de sport en ontwikkelingen hierin onmisbaar. Het Mulier Instituut zal de diversiteit in de sport de komende jaren blijven monitoren. ●

Agnes Elling is stafmedewerker wetenschapsontwikkeling en vanaf de oprichting in 2002 als senior onderzoeker verbonden aan het Mulier Instituut.

Resje Hoeijmakers is junior onderzoeker bij het Mulier Instituut. Als politicoloog en bestuurskundige is ze betrokken bij verschillende projecten op het gebied van sportbeleid en sportverenigingen.