

Het Mulier Instituut onderzoekt

# SOCIALE DIVERSITEIT NAUWELIJKS PRIORITEIT IN DE SPORTVERENIGING

DOOR JANINE VAN KALMTHOUT (MULIER INSTITUUT)

Inclusief sporten en bewegen is één van de zes ambities in het Nationaal Sportakkoord. Die ambitie staat voor iedere Nederlander een leven lang plezier in sport en bewegen bieden, ongehinderd door leeftijd, lichamelijke of geestelijke gezondheid, etnische achtergrond, seksuele geaardheid of sociale positie. Het gaat daarbij om de diversiteit onder sporters, maar ook in het bestuurlijk, technisch en arbitrerend kader.

**Werken verenigingen al aan diversiteit en hoe staan verenigingen tegenover diversiteit in hun club?**

Diversiteit heeft geen hoge prioriteit bij de meerderheid van de Nederlandse verenigingsbestuurders. Vier op de tien verenigingen zeggen meerwaarde te zien in een diverse samenstelling van het ledenbestand en kader (figuur 1). Meer dan de helft van de verenigingen staat hier neutraal tegenover. Het zijn met name de verenigingsbestuurders van verenigingen met wat meer diversiteit in het ledenbestand en het kader (zoals naar leeftijd, etnische achtergrond en seksuele geaardheid) die meerwaarde zien. Ook bij verenigingen in het midden van het land en in zeer sterk stedelijk gebied wordt door bestuurders meer meerwaarde gezien van diversiteit dan in andere gebieden.

Over het algemeen lijken verenigingen tevreden over de vertegenwoordiging van verschillende groepen in het bestuurlijk en sporttechnisch kader. Eén op de tien bestuurders is ontevreden (figuur 1). De verenigingen die aangeven daar neutraal in te staan zijn de verenigingen die wat minder divers van samenstelling zijn.

## Luxeprobleem

Het streven naar diversiteit wordt als een luxeprobleem ervaren. Drie kwart van de verenigingsbestuurders vindt het al lastig genoeg om competente bestuurders en trainers voor de club te vinden. Dat het inderdaad moeilijk is om competent sporttechnisch kader te vinden blijkt uit het feit dat twee vijfde van de verenigingen die een training/les/cursus geven over voldoende gekwalificeerde trainers/begeleiders beschikt. Een derde van de clubs heeft

## VEEL VERENIGINGEN VINDEN HET AL LASTIG GENOEG OM COMPETENTE BESTUURDERS EN TRAINERS TE VINDEN

een tekort. Het vinden en behouden van kader is een van de grootste zorgen bij de sportverenigingen. Drie kwart van de verenigingen beschikt over voldoende vrijwilligers, maar de helft van de clubs is altijd op zoek naar nieuwe vrijwilligers. Een vijfde van de verenigingen houdt bij het werven en kiezen van bestuurders en sporttechnisch kader rekening met diversiteit (figuur 2). Het zijn met name de grotere, de buitensportverenigingen en de verenigingen met een diversere samenstelling die hier rekening mee houden.

## Vrouwelijke bestuursleden

Als met diversiteit rekening wordt gehouden bij de werving van bestuurders en trainers/coaches, dan is dat voornamelijk gericht op geslacht en leeftijd en veel minder op etnische achtergrond, beper-

king of seksuele voorkeur. Een kwart van de verenigingen ervaart weinig bereidheid onder vrouwen voor bestuurs- en/of trainers-/coachfuncties. Ander onderzoek laat zien dat vrouwen eerder persoonlijk benaderd moeten worden voor kaderfuncties. Binnen het sportverenigingsbestuur is gemiddeld bijna een derde van de bestuursleden vrouw (figuur 3). Dit vormt een aardige afspiegeling van het aantal vrouwen dat lid is van een sportorganisatie. Ongeveer een derde van de leden bij de sportverenigingen/sportbonden is vrouw. Drie op de tien verenigingen hebben geen enkele vrouw in het verenigingsbestuur. De leeftijdsverdeling binnen de verenigingsbesturen is schever dan op basis van de leeftijd van verenigingssporters zou worden verwacht. Bijna de helft van de verenigingen heeft een bestuur waar de gemiddelde leeftijd boven de 55 jaar ligt (figuur 3). Drie procent van de clubs heeft een relatief 'jong' bestuur met een gemiddelde leeftijd van jonger dan 36 jaar.

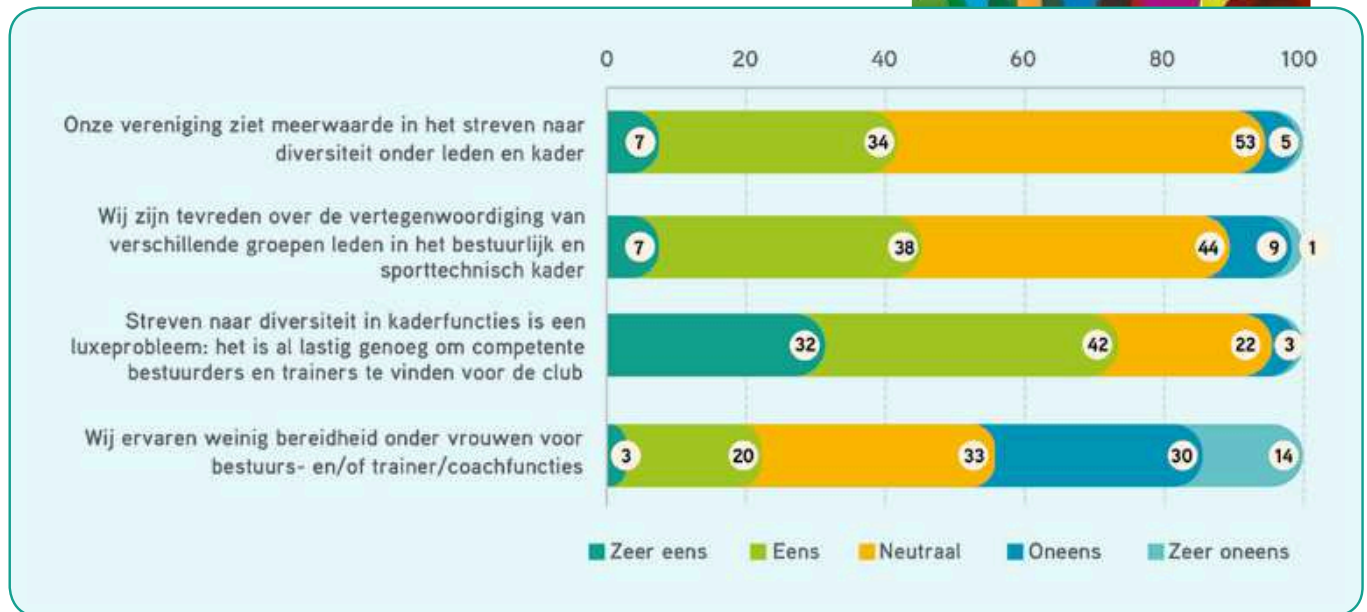
## Beperkte etnische diversiteit

Op het gebied van diversiteit lijkt nog wat te winnen als bijvoorbeeld gekeken wordt naar diversiteit van leeftijden binnen verenigingsbesturen. Maar ook etnische diversiteit bij kaderfuncties blijkt beperkt, ook onder clubs met relatief veel leden met een migratieachtergrond. Mogelijk dat een Code Goed Sportbestuur sportverenigingen stimuleert om tot meer diversiteit in de club te komen.



Figuur 1

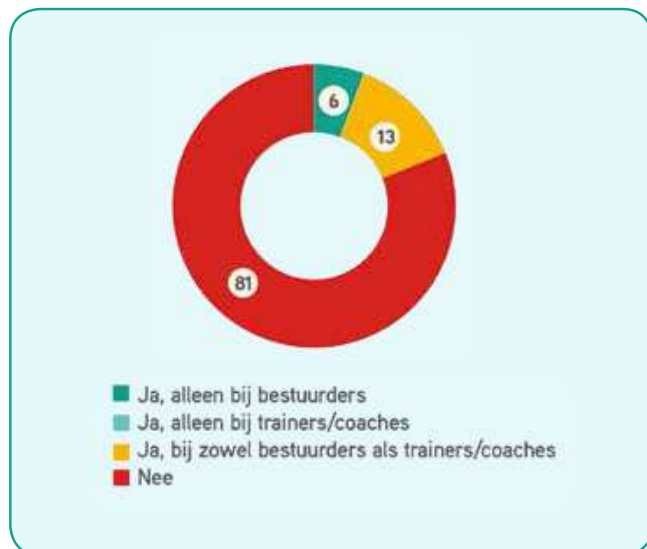
Meningen diversiteit verenigingsbestuurders (% sportverenigingen)



BRON: MULIER INSTITUUT, VERENIGINGSPANEL VOORJAAR 2018.

Figuur 2

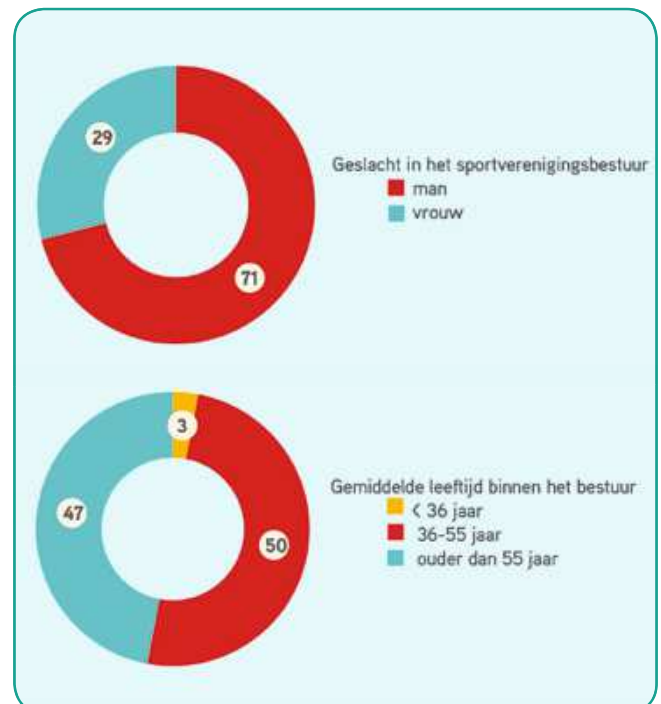
Vereniging houdt rekening met diversiteit bij de werving en keuze van bestuurders en/of trainers/coaches (% sportverenigingen)



BRON: MULIER INSTITUUT, VERENIGINGSPANEL VOORJAAR 2018.

Figuur 3

Samenstelling verenigingsbestuur naar geslacht en gemiddelde leeftijd (% sportverenigingen)



BRON: MULIER INSTITUUT, VERENIGINGSPANEL VOORJAAR 2018.

