

Diversiteit en beleid

DIVERSITEIT EN BELEID

Diversiteit komt niet alleen binnen de sport steeds hoger op de agenda. Recent wetenschappelijk onderzoek toont aan dat meer diversiteit in de organisatie niet alleen een mooie slogan is, maar de organisatie daadwerkelijk sterker maakt. Divers samengestelde organisaties blijken innovatiever en productiever te zijn, en hebben minder moeite om talent binnen de organisatie te houden.² Met als gevolg dat grote bedrijven de afgelopen jaren tientallen, soms honderden, miljoenen hebben gependend om meer diversiteit binnen de (werk) organisatie te bewerkstelligen.³

INTERNATIONAAL

Onderzoek van Harvard in 2016 toonde aan dat het ondanks deze (financiële) bereidheid vanuit het bedrijfsleven moeilijk is om de status quo bij aannamebeleid te veranderen.⁴ Dit werd jaren eerder eveneens in de sport geconstateerd. In de Verenigde Staten (NFL) werd de 'Rooney Rule' ingevoerd om meer diversiteit te borgen bij de sollicitatieprocedure voor nieuwe coaches. De Engelse voetbalbond heeft onlangs aangekondigd een eigen variant van de 'Rooney Rule' toe te gaan passen bij het aannemen van toekomstige coaches. Mede om het effect van zulk beleid in kaart te krijgen worden in de Verenigde Staten en Groot-Brittannië concrete streefcijfers voor een diverse vertegenwoordiging gehanteerd. Dit gebeurt ook in andere Europese landen als Noorwegen, Zweden en Spanje. Subsidiering wordt deels gebaseerd op het behalen van deze streefcijfers.

IN NEDERLAND

In de Nederlandse sport is er weinig bekend over soortgelijke initiatieven. Beleidsmatig is de afgelopen twee decennia met name aandacht geweest voor sportstimulering van niet-westerse migranten, mensen met een lage sociaaleconomische status en mensen met een beperking en/of chronische aandoening. In het

bedrijfsleven wordt een streefcijfer van 30% aangehouden voor vrouwelijke bestuurders en commissarissen bij beursgenoteerde bedrijven. In 2020 wil minister van emancipatie Ingrid van Engelshoven van het streefcijfer een wettelijk quotum maken, wanneer deze niet wordt gehaald.

BIJ BONDEN

Om een beter beeld te krijgen van het huidige diversiteitsbeleid bij de sportbonden in Nederland is er onlangs een inventarisatie gedaan. Van de ruim 20 deelnemende bonden heeft ongeveer een kwart aangegeven beleid te hebben voor het stimuleren van diversiteit in de breedtesport, topsport en/of werkorganisatie. Vooral op het gebied van gender en leeftijd (70-90%) bij bestuurders, technisch kader en sporter hebben de bonden reeds data beschikbaar. Op de kenmerken etniciteit, beperking en/of seksuele voorkeur is nauwelijks data of diversiteitsbeleid bekend.

EEN VERVOLG

De stap naar structurele monitoring van gender- en leeftijdsverhoudingen in de sport lijkt klein. Maar houdt diversiteit daar op? Met het opzetten van de Monitor Diversiteit in Sport wordt een breed scala aan beleidsterreinen en het resultaat daarvan in beeld gebracht. Daarmee is het ook mogelijk om concrete ambities en streefcijfers in de toekomst te projecteren en te zien wat dat oplevert. De Charter Diversiteit in Bedrijf werkt⁵ ook op deze manier. Aansluitende organisaties hebben zelf in de hand waar ze op inzetten en tegelijk wordt de beweging in gezamenlijkheid versterkt.

² <https://www.catalyst.org/knowledge/why-diversity-and-inclusion-matter>

³ <http://time.com/3849218/google-diversity-investment/>

⁴ <https://hbr.org/2016/04/if-theres-only-one-woman-in-your-candidate-pool-theres-statistically-no-chance-shell-be-hired>

⁵ <https://diversiteitinbedrijf.nl/charters-diversiteit-wat-is-het/>

Referenties

REFERENTIES

Centraal Bureau voor de Statistiek. Vrijtijdsomnibus (2016). SCP/CBS.
Centraal Bureau voor de Statistiek, RIVM, Trimbos-instituut (2015). Gezondheidsenquête/Leefstijlmonitor. Kalmthout, J. van & Ginneken, Z.J.M.S. van (2017). Verenigingsmonitor: jaarbericht 2016. Utrecht: Mulier Instituut.
Kalmthout, J. van & Slot-Heijs, J. (2018). Verenigingsmonitor: jaarbericht 2017. Utrecht: Mulier Instituut.
NOC*NSF, Universiteit Utrecht, Mulier Instituut (2015). Peiling topsporters Topsportklimaatmeting 4-meting. Universiteit Utrecht.
NOC*NSF (2017). NOC*NSF Lidmaatschappenrapportage 2016. NOC*NSF.
NOC*NSF (2017). NOC*NSF Sportbonden Monitor 2016. NOC*NSF.
NOC*NSF (2018). Lidmaatschappen en Sportdeelname NOC*NSF. NOC*NSF.
NOC*NSF (2018). Intranet, geraadpleegd op 8 november 2018.
Pannen, A. (2017). One of the guys. Onderzoek naar de groeiende ontwikkeling van vrouwen in de arbitrage. Tilburg: Fontys Economische Hogeschool.
Tiessen-Raaphorst, A. (2015). Rapportage Sport. Sociaal en Cultureel Planbureau.
Unpublished paper (2018-2019). NOC*NSF Sportbonden Monitor 2017. NOC*NSF.
Unpublished paper (2018-2019). Verenigingsmonitor: jaarbericht 2018. Utrecht: Mulier Instituut.

Deze uitgave is met de grootst mogelijke zorg samengesteld. De factsheet is ter informatie en bedoeld als aanzet tot verder onderzoek. Niets uit deze uitgave mag zonder toestemming voor andere doeleinden gebruikt worden, zonder uitdrukkelijke toestemming van de auteurs en de auteurs van de oorspronkelijke bronnen uit deze uitgave.

COLOFON

Dit is een uitgave van NOC*NSF en VSK, Postbus 302, 6800 VD Arnhem
Publicatienummer NOC*NSF 790



DIVERSITEIT IN DE SPORT 2015-2018

Sportbesturen en medewerkers



Mannen in sportbond

Voorzitters 92%
Bestuur 82%
Management 72%
Medewerkers 52%

9% kans dat een voorzitter van een bond Harry of Peter heet

8,5% kans dat het een vrouw is

Deze **BONDEN** hebben **>30%**

vrouwen in het bestuur:
Gehandicapten Sport, Cricket, Squash, Hockey, Karate-do, Wielren, Gymnastiek en NOC*NSF

Aandeel 55+ in **VERENIGINGS**besturen



24% 2007

28% 2012

47% 2017

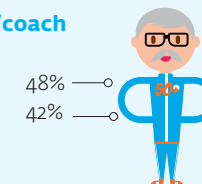
54 jaar is de gemiddelde leeftijd van alle bestuurders

Technisch kader



Mannen als trainer/coach

Bond 89%
Hoofdtrainer 86%
Vereniging 73%



51% van de bonden voert diversiteitsbeleid uit op kaderfuncties

89% voert diversiteitsbeleid uit op basis van geslacht

19% van de sportverenigingen voert diversiteitsbeleid uit op kaderfuncties.

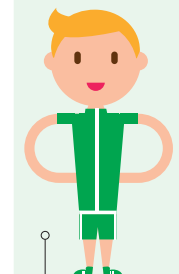
74% voert diversiteitsbeleid uit op basis van geslacht

75% voert diversiteitsbeleid uit op basis van leeftijd

84% van de bondsscheidsrechters bij populaire teamsporten is man

62% van de verenigingsscheidsrechters bij populaire teamsporten is man

Sporters



Wekelijkse sporters

Hoogopgeleid 71%,
Laagopgeleid 36%,
Met migratie achtergrond 50,1%,
Met chronische aandoening 52%,
Met lichamelijke beperking 35%,
Met aandoening en beperking 29%.

Sportdeelname NL bevolking



Sporters bij vereniging

Met chronische aandoening 20%
Met lichamelijke beperking 21%
vrouwen met migratie achtergrond 14%
Laag opgeleid 13%

Topsport

Vanaf 2016 zijn er voor het eerst meer Nederlandse vrouwelijke deelnemers dan Nederlandse mannelijke deelnemers bij de Olympische Spelen. (53% om 47%)

 **60%** vrouwen in 2016

Diversiteit in de sport

Diversiteit is een breed begrip en gaat onder andere over gelijkwaardigheid en representativiteit op alle niveaus: op gebied van gender, leeftijd, achtergrond, religie, fysieke en mentale gesteldheid en seksuele voorkeur. In de praktijk hanteert men vaak specifieke doelgroepen voor beleid.

Sport is van iedereen. In Nederland kunnen we er trots op zijn dat sport daadwerkelijk toegankelijk is voor iedereen. Toch heeft niet iedereen op dezelfde manier toegang en doet niet iedereen ook altijd evenveel mee. Zo weten we dat topcoaches en bestuurders toch vooral mannen zijn, dat integratie van verschillende culturen in de sportvereniging niet vanzelf gaat en dat uitkomen voor je seksuele geaardheid in sport soms nog lastiger is dan elders in de maatschappij. Via het Nationaal Sportakkoord¹ vraagt het kabinet om bijzondere aandacht voor de diversiteit in de samenstelling van de sport en de sportbonden. VWS, VSG en NOC*NSF hebben afgesproken zich in te spannen om diversiteit in de sport te vergroten; niet alleen de sport zelf, maar ook in bestuurlijk, technisch en arbitrerend kader.

WAAROM EEN MONITOR

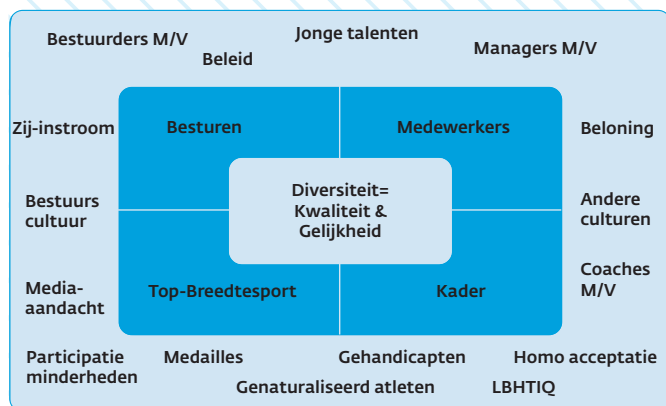
Meer diversiteit in de sport is dus een streven. Maar op welke onderdelen is het onvoldoende? Wat levert meer diversiteit ons op? En welke initiatieven gaan hieraan bijdragen? En daarnaast: er wordt op veel terreinen al heel veel gedaan; denk aan het programma 'Naar een Veilig Sportklimaat', een landelijke campagne als de 'All together Challenge', en een veelheid aan lokale initiatieven. Op deelgebieden worden best wel stappen gezet, echter hoe kunnen we het geheel in kaart brengen? Deze factsheet is een opmaat naar langjarige monitoring diversiteit in de sport. In de komende jaren willen we het inzicht in de verschillende vormen van diversiteit in de sport verder vergroten. Het doel hiervan is om te kunnen bepalen waar geïnvesteerd moet worden en om te kunnen zien welke trends waarneembaar zijn. Secundair kan de monitor aanleiding geven tot vervolgonderzoek.

HOE UITVOEREN

Primair meten we wat we vanuit de koepel kunnen bereiken. Zowel vanuit het IOC als binnen de EU lopen initiatieven om benchmarks op te stellen waarop aangesloten kan worden. Ook met andere sectoren in

Nederland zijn vergelijkingen te maken. Concrete ambities van sportbonden en het collectief kunnen in de toekomst geprojecteerd worden. Onderstaand diagram geeft een simpele weergave van deelgebieden en onderwerpen waarop de monitor zich kan gaan richten. Om de monitor verder vorm te geven hebben we partners nodig. Voor het verzamelen van data en het doen van aanvullend onderzoek. Aarzel niet om aan te sluiten!

¹<https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/convenanten/2018/06/26/nationaal-sportakkoord-sport-verenigt-nederland/nationaal-sportakkoord-sport-verenigt-nederland.pdf>



Diversiteit in detail

De feiten en cijfers die op de voorkant van deze factsheet staan weergegeven, worden aan de hand van de volgende tekst verder toegelicht. Om de diversiteit in de sport in kaart te brengen hebben we op verschillende organisatielagen gekeken naar de representatie van gender, leeftijd, opleiding, beperking, seksuele geaardheid en etniciteit.

SPORTBESTUREN EN MEDEWERKERS

Bij besturen is naar beschikbare data gekeken bij zowel de bondsbesturen als de verenigingsbesturen. Allereerst de bondsbesturen; het percentage mannen neemt per hiërarchische laag naar boven in de sportorganisatie toe. Opvallend is dat het totaal aantal vrouwen in besturen sinds 2014 afneemt. Momenteel is de kans dat een voorzitter van een bond Harry of Peter heet groter (9,5%) dan het hebben van een vrouwelijke bondsvoorzitter (8%). De meest voorkomende naam onder bondsvoorzitters is Jan met 7%. 28% van de sportbonden heeft enkel mannen in het bestuur, een stijging ten opzichte van 2016 met 21%. De gemiddelde leeftijd van bondsbestuurders ligt tussen de 50-60 jaar.



Een beperkt aantal bonden heeft een verhouding van man/vrouw in het bestuur dat past bij het streven dat over het algemeen gehanteerd wordt in het bedrijfsleven (>30% vrouw). In het bestuur van bijvoorbeeld NOC*NSF is 50% vrouw. Ook is daar 50% van de bestuurders tussen de 50-60 jaar.

Bij verenigingen zien we vergelijkbare cijfers. 30% van de verenigingen heeft een volledig mannelijk bestuur. Daartegenover is 29% van de bestuursleden bij verenigingen een vrouw. Sinds 2007 is de gemiddelde leeftijd van bestuurders bij verenigingen rond de 54 jaar. Kleinere verenigingen (t/m 100 leden) hebben gemiddeld gezien oudere bestuurders (gem. 55+ jaar; 57%). Bij grote verenigingen (> 300 leden) is 32% van de besturen gemiddeld ouder dan 55 jaar. Slechts 3% van alle verenigingen heeft een bestuur met een gemiddelde leeftijd jonger dan 36 jaar. In het oog springend is het aandeel bestuurders van 55 jaar of ouder bij verenigingen. Deze is in de afgelopen 10 jaar van 24% verdubbeld naar bijna 47%.

TECHNISCH KADER

Binnen het technisch kader zijn vooral gegevens beschikbaar over de man/vrouw verhoudingen. Zo is 89% van de trainers/coaches bij een bond een man. Het management dat verantwoordelijk is voor het aansturen en aannemen van de trainers/coaches is voor 86% mannelijk. Veel bonden geven aan iets te doen qua diversiteitsbeleid op het gebied van kaderfuncties. Er worden hierbij verschillende thema's genoemd (zie tabel). Uit de nog te verschijnen Verenigingsmonitor 2018 blijkt 86% van de hoofdtrainers bij sportclubs- en verenigingen mannelijk. In totaal is 74% van de trainers/coaches bij verenigingen een man.

Volgens recent onderzoek bij teamsporten (voetbal, hockey, volleybal, korfbal, handbal, basketbal en waterpolo) zit er groot verschil tussen vrouwelijke scheidsrechters die actief zijn bij verenigingen en bij bonden. Vrouwen zijn als bondsscheidsrechters minder vertegenwoordigd dan op

verenigingsniveau. Binnen een grote Nederlandse sport is bijvoorbeeld 48% van de verenigingsscheidsrechters vrouw. Op bondsniveau is de vrouwelijke vertegenwoordiging in die sport bij scheidsrechters aanzienlijk lager met 8,3%. In andere sporten zien we soortgelijke cijfers. Gemiddeld is bij verenigingen 38% een vrouwelijke scheidsrechters, op bondsniveau is dit nog maar 16%.

SPORTERS

Er is veel data bekend over diversiteit op het gebied van breedtesport. Bij de sportdeelname maken geslacht, etnische achtergrond en seksuele voorkeur niet uit. Wel sporten mannen meer bij een vereniging dan vrouwen. Vrouwen sporten daarentegen weer vaker bij een fitnesscentrum of andere commerciële aanbieder. Bij de meest recent verschenen cijfers van het RIVM (Gezondheidsenquête/Leefstijlmonitor) is het verschil in opleidingsniveau bij wekelijks sportdeelname aanzienlijk. In 2017 was in Nederland het percentage hoogopgeleiden (71%) dat wekelijks sport bijna twee keer zo groot als het percentage laagopgeleiden (36%).

Sporters met een chronische aandoening of lichamelijke beperking sporten vaak alleen/ongeorganiseerd (62%) of met een informele groep (46%). Enkel 21% doet dit bij een vereniging. Dit verschil kan mogelijk verklaard worden doordat mensen met een beperking minder vaak aan veld- of zaalsporten doen. Enkele bonden hebben aangegeven beleid te voeren om breedte- en topsport toegankelijker te maken voor deze doelgroep.

50% van de Nederlandse topsporters is vrouw. Dit zijn alle sporters met een selectie-, talent-, A-, of HP-status. Dit staat gelijk aan de verhoudingen in de breedtesport. Sinds 2016 doen er meer Nederlandse vrouwen mee aan de Olympische Spelen dan mannen. De vrouwelijke topsporters zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor meer dan 60% van de behaalde olympische medailles. Vrouwen krijgen hun inkomen vaker vanuit de sportverenigingen (17% tegenover 7% bij de mannen). Mannen verdienen weer meer met sponsorinkomsten (15% tegenover 10% bij de vrouwen).

Diversiteitsbeleid Kaderfuncties

