

# **Diversiteit in kaderfuncties sportbonden en clubs**

Agnes Elling

Rens Cremers

# Diversiteit in kaderfuncties sportbonden en clubs

Met steun van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport

**Agnes Elling**  
**Rens Cremers**

© Mulier Instituut  
Utrecht, april 2022

**Mulier Instituut**  
sportonderzoek voor beleid en samenleving

Postbus 85445 | 3508 AK Utrecht  
Herculesplein 269 | 3584 AA Utrecht  
T +31 (0)30 721 02 20 | I [www.mulierinstituut.nl](http://www.mulierinstituut.nl)  
E [info@mulierinstituut.nl](mailto:info@mulierinstituut.nl) | T [@mulierinstituut](https://www.mulierinstituut.nl)

## Inhoudsopgave

1.	Inleiding	4
2.	Beleidsaandacht voor diversiteit in kader van bonden en clubs	5
3.	Vertegenwoordiging mannen en vrouwen in kaderfuncties	7
4.	Vertegenwoordiging jongeren en ouderen in kaderfuncties	9
5.	Etnische minderheden en mensen met een beperking	12
6.	Conclusie	15
7.	Referenties	16

# 1. Inleiding

Vanuit het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS), de Vereniging Sport en Gemeenten (VSG) en de sportwereld zelf (NOC\*NSF) is de aandacht voor het thema sociale diversiteit of 'inclusie' in de sport in de afgelopen jaren gegroeid, na een periode dat voor specifieke doelgroepen minder aandacht is geweest. Deze beleidsaandacht gaat niet alleen uit naar het vergroten van de mogelijkheden tot sportdeelname voor iedereen, maar ook naar een evenrediger vertegenwoordiging van verschillende groepen in de samenleving in de organisatie van sport. Doel is, met andere woorden, om de sociale diversiteit onder bestuurders, trainers/coaches en scheidsrechters te vergroten. Concreet betekent dit een sterkere vertegenwoordiging van vrouwen, mensen met een beperking, jongeren en mensen met (ouders met) een niet-Nederlandse achtergrond.

In het eind juni 2018 ondertekende Nationaal Sportakkoord Sport Verenigt Nederland (Ministerie van VWS et al., 2018) zet het ministerie van VWS zich in samenwerking met de sport, het bedrijfsleven, de gemeenten en maatschappelijke organisaties in voor 'inclusief sporten en bewegen' en voor 'vitale sport- en beweegaanbieders'.<sup>1</sup> In dit akkoord wordt expliciet verwezen naar het belang en de meerwaarde van iedereen betrekken, in alle geledingen en niveaus van de sport. In 2021 is de Code Goed Sportbestuur voor sportorganisaties geactualiseerd, waarbij 'het zorgdragen voor diversiteitsbeleid aangaande de samenstelling van het bestuur, de staf en de organisatie' onderdeel uitmaakt van democratisch besturen als een van de vier leidende bestuursprincipes.

Met steun van het ministerie van VWS voerde het Mulier Instituut in 2021 onderzoek uit naar de samenstelling van kaderfuncties op club- en bondsniveau, een vervolgonderzoek op een in 2018 uitgebracht overzicht (Hoeijmakers & Elling, 2018). Hiervoor zijn nieuwe data verzameld via de Verenigingsmonitor en de peiling sportbonden van het Mulier Instituut. In deze rapportage geven we een overzicht van de beschikbare cijfers die onderbouwing bieden voor de roep om meer diversiteit in (hogere) sportkaderfuncties en aandacht voor het belang daarvan.

<sup>1</sup> In 2016 onderstreepte NOC\*NSF in haar Sportagenda 2017+ reeds het belang van een diverse samenstelling van het sportbestuur voor een betere en meer democratische besluitvorming.

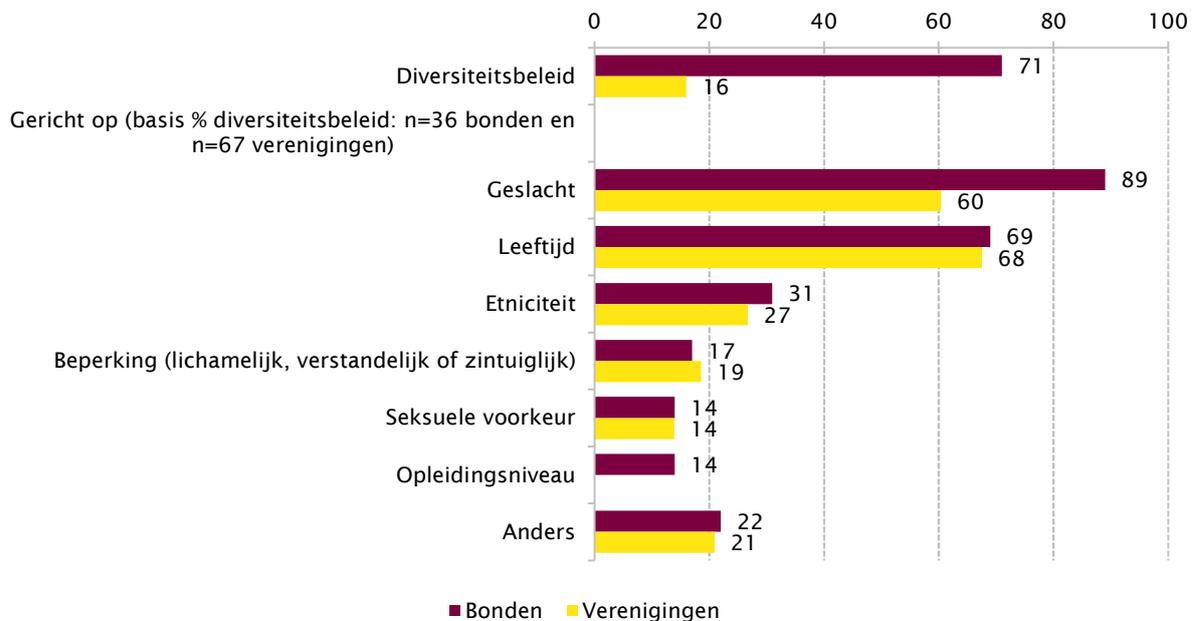
## 2. Beleidsaandacht voor diversiteit in kader van bonden en clubs

### Diversiteitsbeleid kader als beleidsthema bij clubs

Meer dan twee op de drie sportbonden (71%) antwoordden bevestigend op de vraag of ze beleid hebben gericht op het vergroten en/of behouden van sociale diversiteit bij bestuurders en/of andere functies (zie figuur 1). Sportbonden met olympische sportdisciplines hebben vaker diversiteitsbeleid (79%) dan niet-olympische sportbonden (59%, niet in figuur). Het diversiteitsbeleid van bonden blijkt overwegend gericht op de samenstelling van besturen (81% van de bonden met diversiteitsbeleid; niet in figuur). In mindere mate is in dit beleid aandacht voor andere kaderfuncties, zoals trainers/coaches (47%), commissies (44%), management (42%), arbitrage (28%) en overige functies (o.a. bondsbureau, ledenraad; 25%; niet in figuur). Inhoudelijk is het sociale diversiteitsbeleid bij bonden met name gericht op de kenmerken geslacht (89%) en leeftijd (69%; zie figuur 1).

Onder verenigingen gaf een meerderheid (84%) aan geen rekening te houden met diversiteit bij de werving en keuze van bestuurders en trainers/coaches. Van de sportverenigingen die wel rekening houden met diversiteit in hun bestuurlijk of sporttechnisch kader (16%, n=81) richten clubs zich vooral op diversiteit naar leeftijd (68%) en geslacht (60%, zie figuur 2.1).

**Figuur 2.1** Beleid gericht op diversiteit kaderfuncties bij sportbonden\* (n=51) en sportverenigingen (n=416); in procenten



Bron: Mulier Instituut, bevraging sportbonden voorjaar 2021 en Verenigingsmonitor zomer 2021.

\*De vragenlijst die in 2021 is uitgezet onder alle bij NOC\*NSF aangesloten sportbonden, is door 51 van de in totaal 76 bonden (deels) ingevuld. Hierbij waren olympische sportbonden (29 van de 33) oververtegenwoordigd ten opzichte van de (vaak kleinere) niet-olympische sportbonden (22 van de 43).

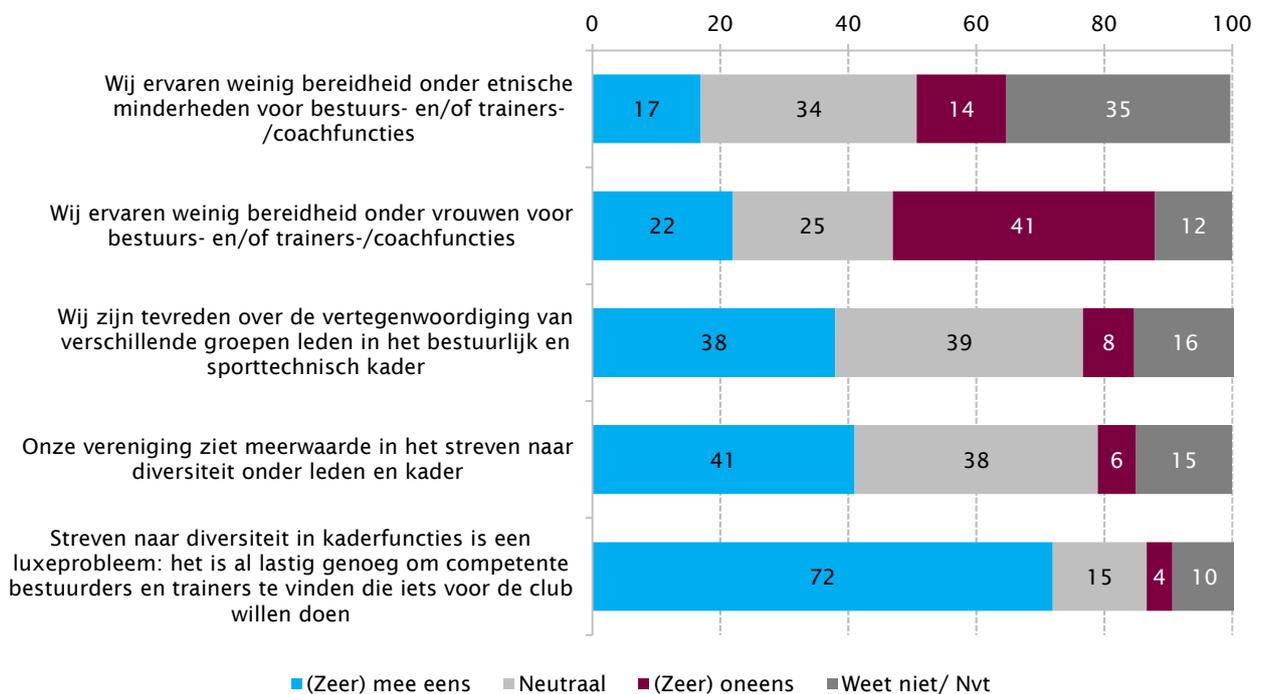
In vergelijking met 2018 is het aandeel verenigingen met diversiteitsbeleid voor kaderfuncties ongeveer gelijk gebleven (19% in 2018; 16% in 2021). Het Nationaal sportakkoord heeft op de korte termijn dus niet direct geleid tot meer sportverenigingen met diversiteitsbeleid. Dit lijkt wel het geval bij bonden (51% in 2017; 71% in 2021), hoewel een goede vergelijking met eerdere metingen lastig is vanwege een geringe en selectieve respons (meer olympische bonden) in 2021. Aangezien zowel onder olympische bonden (van 65% in 2017 tot 79% in 2021) als onder niet-olympische bonden (van 40% naar 59%) sprake is van een toename, lijkt de conclusie gerechtvaardigd dat sportbonden - mede door het Nationaal Sportakkoord - vaker inzetten op sociale diversiteit in hogere kaderfuncties.

### Veel clubs zien diversiteitsbeleid kader bij clubs als luxeprobleem

Bestuurders van sportverenigingen zijn via stellingen gevraagd naar hun mening over de meerwaarde van sociale diversiteit in hun vereniging. Net als in 2018 zien vier op de tien verenigingen meerwaarde in een diverse samenstelling van leden en kader (zie figuur 2.2). Onder verenigingen met diversiteitsbeleid gericht op bestuur en trainers/coaches (n=81) ligt dit fors hoger (70%), maar lager dan in 2018 (80%). Meer dan de helft van de verenigingen staat neutraal tegenover de meerwaarde van diversiteit of geeft aan het niet te weten of dat het niet van toepassing is (bijvoorbeeld omdat er nauwelijks kaderleden zijn).

Het streven naar diversiteit wordt als een luxeprobleem ervaren. Bijna drie kwart van de verenigingen (72%; 74% in 2018) vindt het al lastig genoeg om competente bestuurders en trainers te vinden die iets voor de vereniging willen doen. Ongeveer één op de vijf verenigingsbestuurders zegt weinig bereidheid onder vrouwen en/of etnische minderheden voor bestuurs- en of trainers-/coachfuncties te ervaren. Wat betreft vrouwen is een grotere groep (41%) het hier mee oneens; over etnische minderheden zijn bestuurders eerder neutraal of geven ze aan het niet te weten of dat dit niet van toepassing is.

**Figuur 2.2** Meninge verenigingsbestuurders over diversiteit, in 2021 (in procenten, n=416)



Bron: Mulier Instituut, Verenigingsmonitor zomer 2021.

### 3. Vertegenwoordiging mannen en vrouwen in kaderfuncties

Over man-vrouwverdelingen in (club)sportdeelname is het meest bekend en kunnen vergelijkingen door de tijd gemaakt worden. Vrouwen sporten ongeveer even vaak als mannen, maar zijn minder vaak lid van een sportvereniging (Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu & Centraal Bureau voor de Statistiek, 2021). Ongeveer een op de drie leden van alle bij NOC\*NSF aangesloten sportbonden is vrouw (NOC\*NSF, 2021).

#### Op bondsniveau vrouwen minder sterk vertegenwoordigd

De vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende posities op bonds- en clubniveau ligt iets lager dan het ledenaandeel vrouwen in de georganiseerde sport en flink lager dan hun aandeel in de bevolking als geheel. Uit metingen onder het verenigingspanel in 2020 en 2021 bleek dat iets meer dan een kwart van de verenigingsbestuurders (28%) en clubtrainers/coaches (26%) vrouw is en de meerderheid van het bestuurlijk en technisch kader man is (zie figuur 3.1). Onder hoofdtrainers is de verdeling nog wat schever: 86 procent van de hoofdtrainers bij sportclubs is man. Op bondsniveau is het aandeel vrouwelijke bestuurders en managers/beleidsmakers ongeveer een kwart. Vrouwelijke toptrainers - talent- en (assistent)bondstrainers - zijn met 14 procent het sterkst ondervertegenwoordigd.

**Figuur 3.1 Man-vrouwverdeling bestuurders en trainers sportverenigingen en sportbonden (in procenten)**



Bron: Mulier Instituut, Verenigingsmonitor voorjaar (n=524) en zomer 2021 (n=416) en peiling sportbonden voorjaar 2021 (n=51); NOC\*NSF, registratiegegevens topcoaches 2021 (n=233).

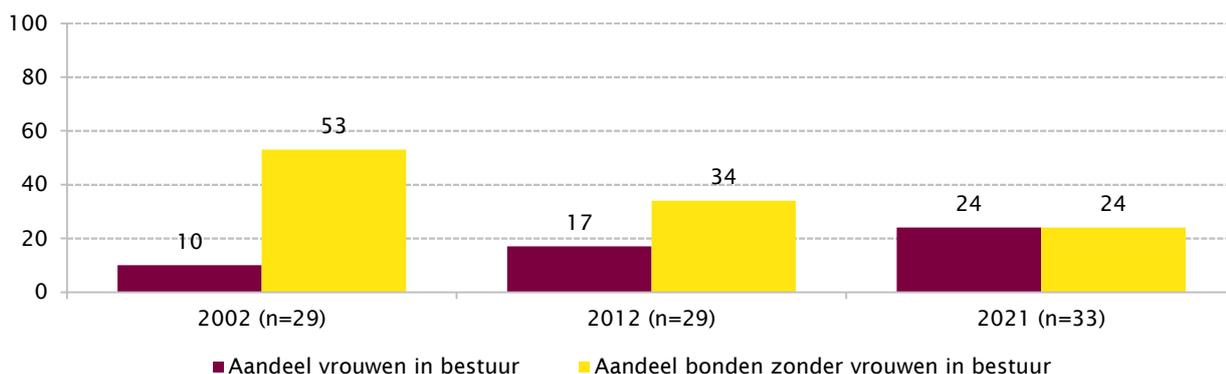
Een kwart tot een derde van de bondsbesturen (28%) en verenigingsbesturen (30%) bestaat volledig uit mannen. 2 procent van de verenigingsbesturen bestaat alleen uit vrouwen; er zijn geen bondsbesturen zonder mannen. De Atletiekunie was in 2021 de enige sportbond met meer vrouwen (vijf) dan mannen (vier) in het bondsbestuur; in enkele andere (olympische) bondsbesturen is de genderbalans (vrijwel) gelijk: golf (NGF), gymnastiek (KNGU), hippische sport (KNHF), hockey (KNHB) en schaak (KNSB). Vooral bondsvoorzitters zijn nog bijna altijd mannen. Bondsbesturen van olympische sportbonden hebben minder vaak een bestuur met alleen mannen of slechts één vrouwelijke bestuurder (57%) dan niet-olympische bonden (70%; niet in figuur). Internationaal neemt Nederland een middenpositie in als het gaat om het aandeel vrouwelijke bondsbestuurders en maatregelen gericht op meer gendergelijkheid in kaderfuncties.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Zie Elling et al., 2018; Hoeijmakers & Elling, 2019b; zie voor gevisualiseerde uitkomsten van een in 2019 uitgevoerd onderzoek naar gendergelijkheid in de sport in achttien Europese landen (All-In) ook: <https://public.tableau.com/app/profile/all.in.coe/viz/AllInTableauPublic/Homepage>

### Ontwikkelingen door de tijd

Eerdere peilingen van de bondenmonitor door NOC\*NSF laten een redelijk stabiel beeld zien van het aandeel vrouwen in bondsbesturen; dat ligt sinds 2012 tegen de 20 procent (niet in figuur, zie Hoeijmakers & Elling, 2019a). Wegens een beperkte respons in 2021 (n=47) zijn de cijfers voor alle bonden lastig vergelijkbaar met eerdere - vrijwel complete - metingen. Daarom bekijken we alleen gegevens van olympische bonden, waarnaar sinds 2002 metingen zijn gedaan (zie figuur 3.2). Van 2002 tot 2021 steeg het aandeel vrouwen in olympische bondsbesturen van 10 naar 24 procent. Het aandeel besturen zonder vrouwen daalde in dezelfde periode van 53 procent naar 24 procent.

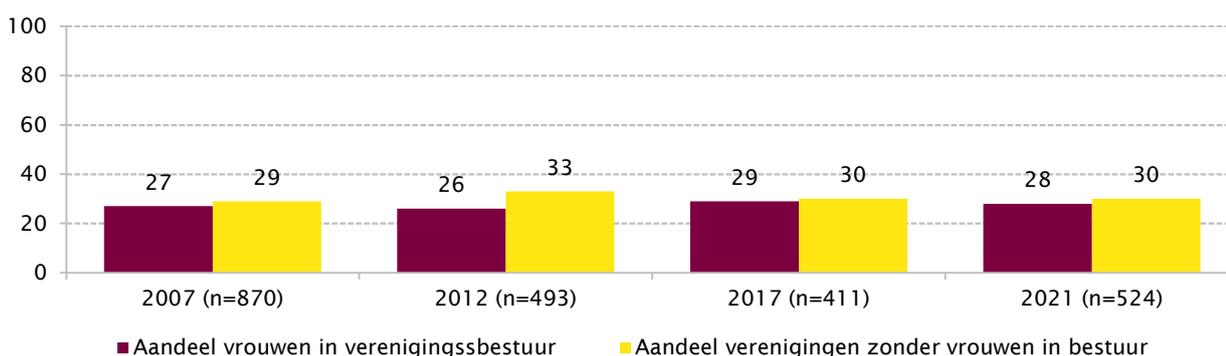
**Figuur 3.2 Ontwikkeling aandeel vrouwen in bestuur Nederlandse olympische sportbonden 2002-2021 (in procenten)**



Bron: Mulier Instituut, Inventarisatie olympische sportbonden 2002, Peiling sportbonden voorjaar 2021; NOC\*NSF, Bondenmonitor 2012.

In figuur 3.3 is te zien dat deze toenemende genderdiversiteit in sportbesturen op bondsniveau niet weerspiegeld wordt door veranderingen op verenigingsniveau. Het totale aandeel vrouwen in verenigingsbesturen in 2021 (28%) is niet gegroeid ten opzichte van eerdere metingen in 2018 (29%), 2012 (26%) en 2007 (27%). Ook het aandeel clubs zonder vrouwelijke bestuurders bleek ongeveer gelijk.

**Figuur 3.3 Ontwikkeling aandeel vrouwen in Nederlandse verenigingsbesturen 2007-2021 (in procenten)**



Bron: Mulier Instituut, Verenigingspanel 2007, 2012, zomer 2017, voorjaar 2021.

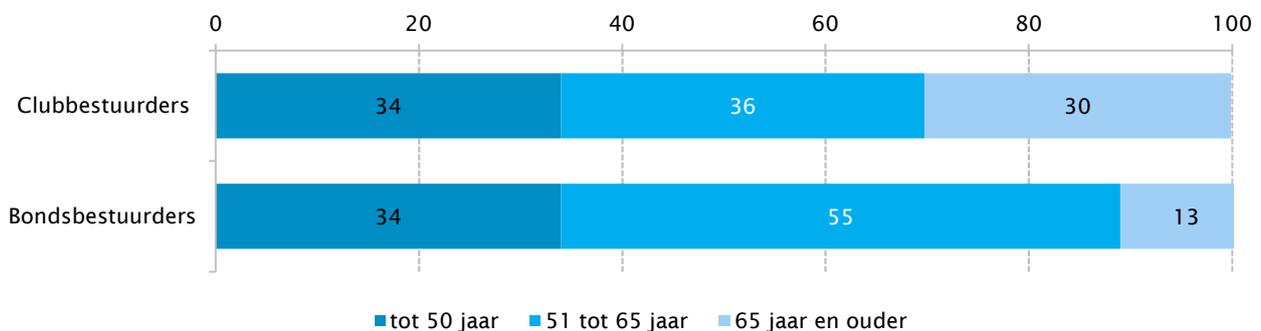
Eerder werd vastgesteld dat zowel op bondsniveau als op verenigingsniveau sporten met relatief weinig vrouwelijke leden (<20%) vaker alleen door mannen worden bestuurd (zie o.a. Hoeijmakers & Elling, 2018; Elling et al., 2018). Omgekeerd kennen sporten met relatief veel vrouwelijke leden vaker een wat betere genderbalans in kaderfuncties, maar zijn mannen niettemin veelal oververtegenwoordigd als bestuurders en (hoofd)trainers op alle niveaus.

## 4. Vertegenwoordiging jongeren en ouderen in kaderfuncties

Ouderen blijven in toenemende mate actief lid van sportverenigingen (Brandsema et al., 2018) en hun vertegenwoordiging in clubbesturen neemt toe, ondanks beleidsinzet op verjonging. In 2021 lag het totale aandeel 65-plussers bij sportverenigingen op 15 procent, evenveel als in 2018, na een stijging vanaf 10 procent in 2012 (niet in figuur).

Twee op de drie bonds- en clubbestuurders in 2021 zijn 50-plus (zie figuur 4.1). Waar de meerderheid van de bondsbestuurders hun bestuurswerk combineert met werk (55% is 50-65 jaar), zijn verenigingsbestuurders relatief vaak gepensioneerd (30% is 65+). Niet alleen het aandeel 65-plussers, maar ook het aandeel 'jongeren' lijkt groter onder clubbestuurders, maar een precieze vergelijking is lastig vanwege een iets andere leeftijdsindeling: 12 procent van de clubbestuurders is jonger dan 36 jaar en 4 procent van de bondsbestuurders is jonger dan 30 jaar.

**Figuur 4.1** Leeftijdsverdeling bestuurders sportverenigingen (n=524) en sportbonden (n=46; in procenten)



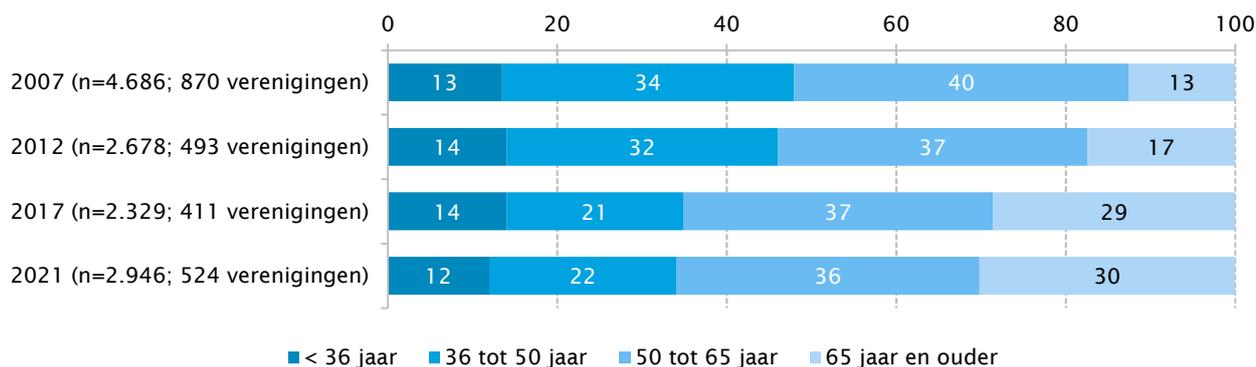
Bron: Mulier Instituut, Verenigingsmonitor voorjaar 2021 en Peiling sportbonden voorjaar 2021.

Oudere bestuurders zijn er in alle takken van sport, maar er zijn wel verschillen die samenhangen met de gemiddelde leeftijden van de leden. Verenigingen met een gemiddeld 'ouder' bestuur hebben vaak een groter aandeel 50-plusleden (gemiddeld 69%) dan verenigingen met een 'jonger' bestuur (gemiddeld aandeel 50-plusleden 10%; Van Kalmthout, 2022). Zo zijn besturen van onder meer bridge- en jeu-de-boulesverenigingen net als hun leden vaker overwegend 65-plus. En waar bijna de helft (45%) van alle clubbesturen een gemiddelde leeftijd van 55-plus heeft, geldt dit voor één op de vijf voetbalbesturen.

### Vergrijzing van clubbesturen zet door

Sinds de eerste metingen van sociaaldemografische achtergronden van clubbestuurders in 2007 is de oververtegenwoordiging van ouderen in sportverenigingsbesturen toegenomen. De gemiddelde leeftijd van verenigingsbestuurders in 2021 is 54 jaar; in 2007 was dit nog 50 jaar. Het aandeel clubbesturen met een gemiddelde leeftijd van 55-plus steeg van een kwart in 2007 tot bijna de helft in 2021 (niet in figuur). Twee op de drie clubbestuurders zijn momenteel 50-plus; vijftien jaar geleden was dat iets meer dan de helft (zie figuur 4.2). Het aandeel clubbestuurders van 36-50 jaar - de leeftijdscategorie met de volste agenda vanwege combinatie van werk(ambities) en zorgtaken - nam af van 34 naar 22 procent. Het aandeel gepensioneerden steeg daarentegen van 13 naar 30 procent, passend bij een groeiende groep ouderen die na hun pensioen kiest voor een zinvolle tijdsbesteding. Het aandeel jonge clubbestuurders (tot 35 jaar) bleef in de afgelopen vijftien jaar gelijk.

**Figuur 4.2 Leeftijdsverdeling bestuurders sportverenigingen 2007-2021 (in procenten)**

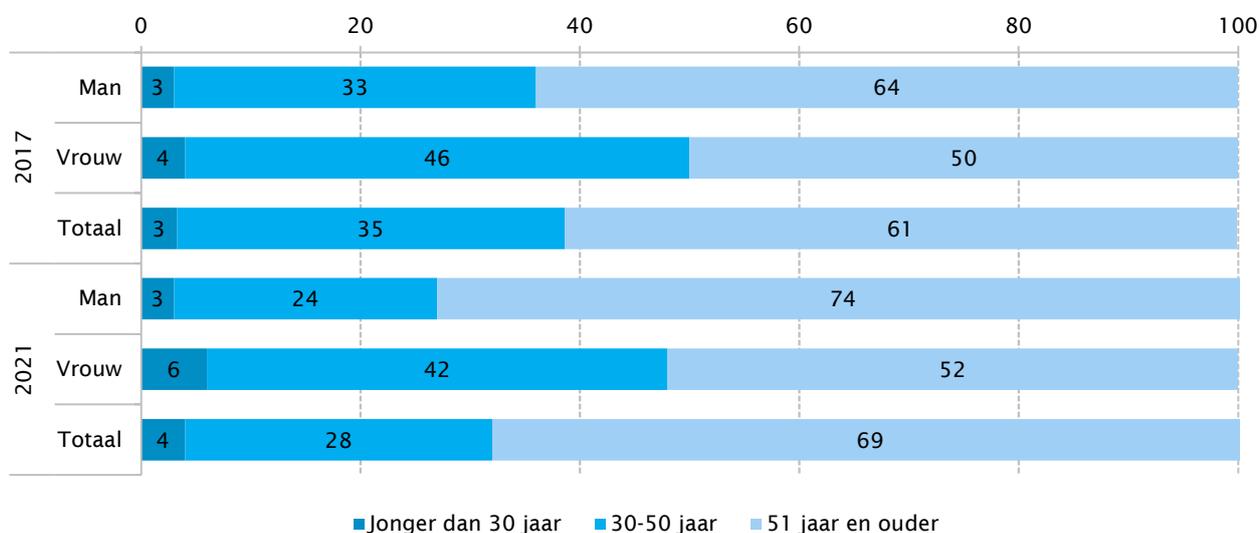


Bron: Mulier Instituut, Verenigingsmonitor 2007, 2012, 2017, 2021.

Ook onder bondsbestuurders lijkt het aandeel 50-plussers verder te groeien, van 61 procent in 2017 tot 67 procent in 2021 (zie figuur 4.3). Een vergelijking is echter niet goed mogelijk vanwege een geringer aandeel responderende (niet-olympische) bonden in 2021.<sup>3</sup>

Kijken we naar interacties tussen leeftijd en geslacht, dan zien we dat vrouwelijke bestuurders gemiddeld jonger zijn dan mannelijke bestuurders. Dit verschil lijkt in de afgelopen vier jaren toegenomen. Net als in 2017 is de helft van de vrouwen ouder dan 50 jaar, tegenover bijna drie kwart (74%) van de mannelijke bondsbestuurders (64% in 2017).

**Figuur 4.3 Leeftijdsverdeling bestuurders sportbonden naar geslacht, 2017 (n=432; 75 bonden) en 2021 (n=279; 46 bonden; in procenten)**



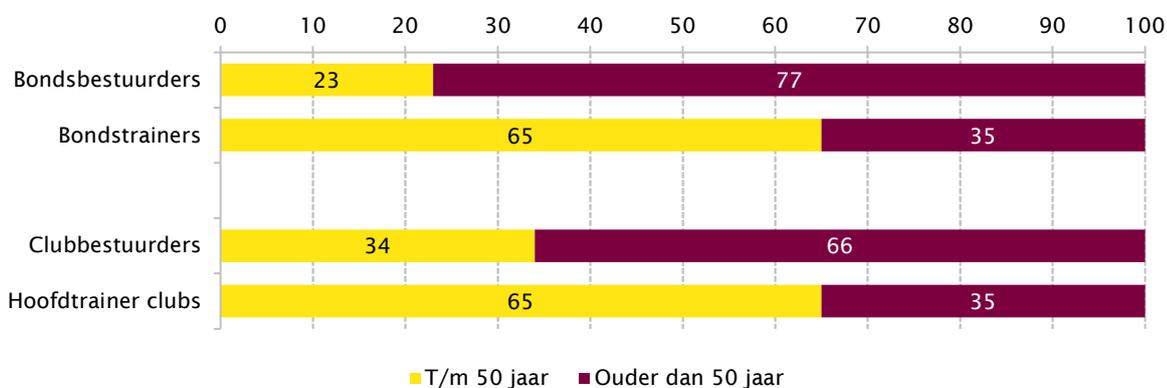
Bron: NOC\*NSF, Bondenmonitor 2017; Mulier Instituut, Peiling sportbonden voorjaar 2021 (n=46).

<sup>3</sup> Er blijkt geen verschil in leeftijdsverdeling tussen bestuurders van olympische en niet-olympische bonden.

### Sporttechnisch kader jonger dan bestuurlijk, vooral bij teamsporten

De gemiddelde leeftijd van het hoger sporttechnisch kader ligt lager dan de gemiddelde leeftijd van het bestuurlijk kader (zie figuur 4.4). Twee op de drie hoofdtrainers van clubs en bondstrainers zijn jonger dan 50 jaar, terwijl onder bestuurders de meerderheid 50-plus is.

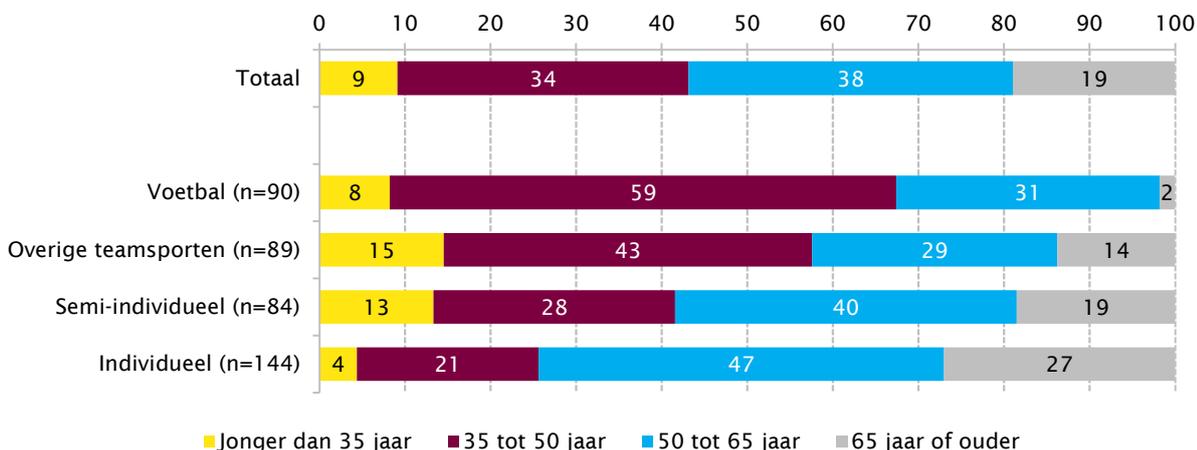
**Figuur 4.4 Leeftijdsverdeling bestuurders en hoofdtrainers clubs en bonden (in procenten)**



Bron: Mulier Instituut, Verenigingsmonitor voorjaar (n=524) en zomer 2021 (n=416) en Peiling sportbonden voorjaar 2021 (n=46); NOC\*NSF, registratiegegevens topcoaches 2021(n=233).

Twee op de tien bondstrainers (21%) zijn jonger dan 36 jaar; onder hoofdtrainers bij sportverenigingen is één op de tien jonger dan 35 jaar (niet in figuur). Hoofdtrainers van clubs die individuele sporten aanbieden zijn beduidend vaker 50-plussers (47%) of 65-plussers (27%) dan gemiddeld (resp. 38% en 19%) (zie figuur 4.5). Hoofdtrainers in teamsporten en met name in het voetbal zijn daarentegen relatief jong: zes op de tien voetbalhoofdtrainers zijn 35-50 jaar, tegenover vier op de tien in overige teamsporten en twee op de tien in individuele sporten.

**Figuur 4.5 Leeftijdsverdeling hoofdtrainers vereniging (n=416) naar type sport (in procenten)**



Bron: Mulier Instituut: Verenigingsmonitor zomer 2021.

## 5. Etnische minderheden en mensen met een beperking

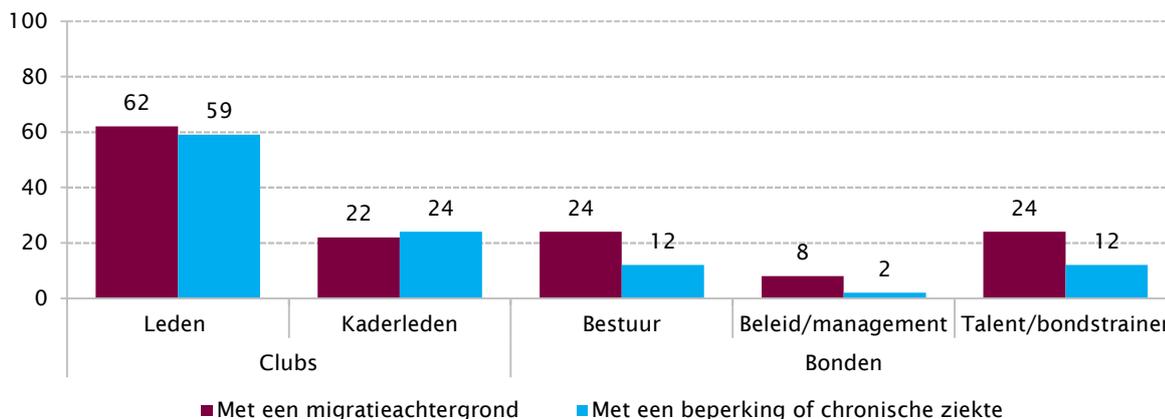
Competitieve sportdeelname is deels gecategoriseerd naar beperking, maar niet naar migratieachtergrond. Of sporters een beperking/chronische ziekte of migratieachtergrond hebben is niet altijd zichtbaar of bekend. Anders dan leeftijd en geslacht zijn het minder gangbare en vanuit ethische principes evenmin wenselijke registratiekenmerken. Voor het in kaart brengen van eventuele verschillen in sportdeelname en vertegenwoordiging in kaderfuncties is 'meten' niettemin onvermijdelijk. Bevraging van bestuurders naar aanwezige diversiteit naar etniciteit en beperking onder hun (kader)leden gaat daarbij noodzakelijkerwijs gepaard met minder specifieke bevragingen en grotere onzekerheden. Niettemin laten de bevindingen een bepaald beeld zien: etnische minderheden en mensen met een beperking/chronische ziekte zijn in beperkte mate vertegenwoordigd in kaderfuncties op verenigings- en bondsniveau.

### Beperkte kadervertegenwoordiging mensen met migratieachtergrond en beperking

Ongeveer zes op de tien verenigingen geven aan dat zij leden hebben met een migratieachtergrond en/of beperking (figuur 11). Deze aanwezigheid varieert van 'enkele' leden (resp. 46% en 45%) tot 'meer dan tien' (resp. 13% en 11%) en 'grotendeels' (resp. 2% en 3%; niet in figuur). De overige groep geeft aan dat ze geen leden met deze achtergronden hebben (beide 30%) of dit niet weten (resp. 8% en 11%).

In figuur 5.1 is te zien dat iets meer dan één op de vijf verenigingen (22%) aangeeft (ook) kaderleden met een migratieachtergrond te hebben en een even grote groep clubs heeft kaderleden met een beperking/chronische ziekte (24%).

**Figuur 5.1 Aandeel sportverenigingen (n=416) en bonden (n=46) met vertegenwoordiging kaderleden met migratieachtergrond en beperking/chronische ziekte (in procenten)**



Bron: Mulier Instituut, Verenigingsmonitor zomer 2021 en Peiling sportbonden voorjaar 2021.

Vergeleken met verenigingen ligt vooral de kadervertegenwoordiging van mensen met een beperking onder de bevroegde sportbonden lager.<sup>4</sup> Ongeveer één op de tien bonden heeft minimaal één persoon met een beperking in hun bestuur (12%) en/of toptechnisch kader (talent-/bondstrainer; 12%); slechts een van de bonden kent vertegenwoordiging van iemand met een beperking in een beleids- en managementfunctie (2%). Etnische minderheden zijn op bondsniveau eveneens het minst vaak vertegenwoordigd in beleids- en managementfuncties (8%). Een kwart van de responderende bonden heeft iemand met een migratieachtergrond in het bestuur en een even grote groep heeft een talent-/bondstrainer met een

<sup>4</sup> De meeste bonden gaven aan of ze wel of geen kaderleden hebben met een migratieachtergrond en/of beperking. Over migratieachtergrond gaf 4-8 procent voor de diverse functies aan dit niet te weten; bij kadervertegenwoordiging van mensen met een beperking was dit 10-14 procent.

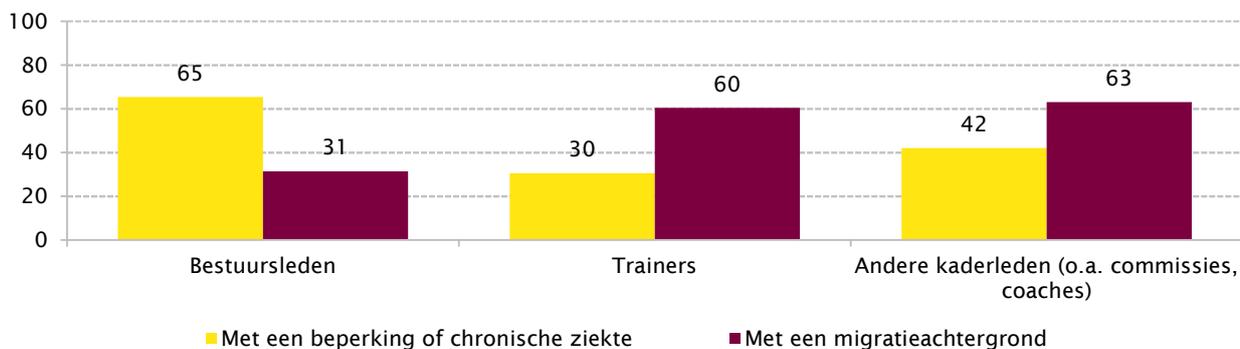
migratieachtergrond. Bij deze laatste groep kan het (vooral) gaan om trainers met een andere nationaliteit die alleen vanwege hun trainersaanstelling (tijdelijk) in Nederland verblijven.

Net als in relatie tot genderdiversiteit benoemen olympische bonden vaker dan niet-olympische bonden de aanwezigheid van kaderleden met een migratieachtergrond en/of een beperking. Zo hebben alleen olympische - veelal ook paralympische - bonden (21%) een of meerdere talent-/bondstrainers met een beperking en hebben olympische bonden tweemaal zo vaak een talent-/bondstrainer met een migratieachtergrond als niet-olympische bonden (31% vs. 14%). Opvallend is dat olympische en niet-olympische bonden even vaak aangeven dat in hun bondsbestuur minimaal één persoon met een migratieachtergrond zitting heeft.

### Bestuurder meest 'witte' kaderfunctie in sportverenigingen, maar vaakst met beperking

Wanneer we kijken naar verenigingen mét kaderleden met een migratieachtergrond (n=130), gaat het vooral om trainers (60%) en/of andere kaderleden (o.a. coach, commissielid; 63%) en het minst vaak om een bestuurder (30%) met een migratieachtergrond (zie figuur 5.2).

**Figuur 5.2 Aanwezigheid clubkaderleden met migratieachtergrond en beperking/chronische ziekte, naar type kaderfunctie (basis verenigingen mét diversiteit kaderleden naar resp. migratieachtergrond (n=130) en beperking (n=96); in procenten)**



Bron: Mulier Instituut, Verenigingsmonitor zomer 2021.

Onder de clubs met mensen met een beperking in kaderfuncties (n=96) blijken mensen met een beperking het vaakst vertegenwoordigd in bestuurlijke functies (65%) en het minst vaak als trainer (30%). Deze laatste samenhang past bij de aard van de functie en de gemiddeld oudere leeftijd van bestuurders (ouderen hebben vaker een beperkingen).

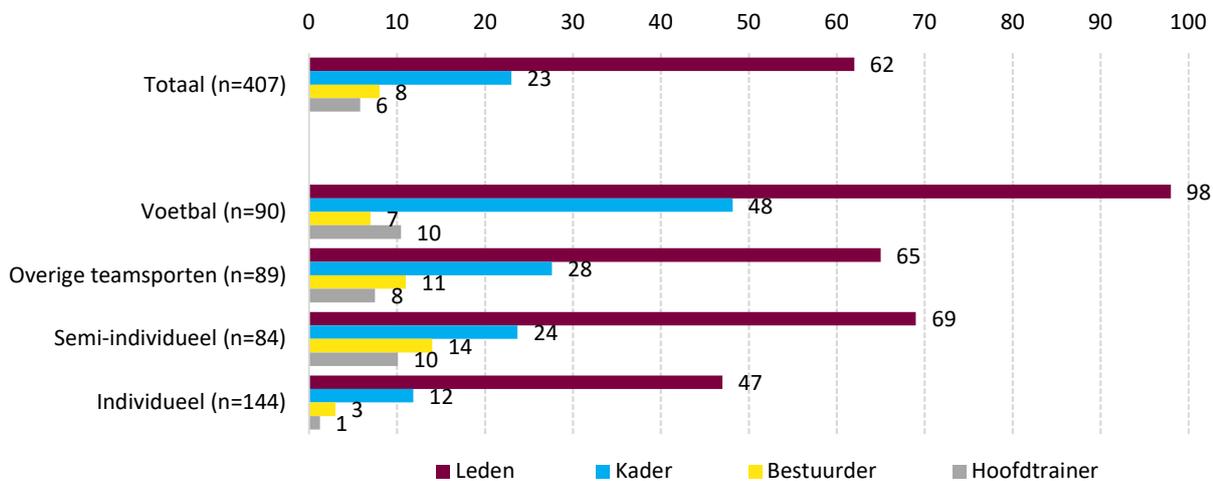
### Voetbalkader meest etnisch divers, diversiteit bestuur blijft achter

Onder voetbalclubs is de etnische diversiteit onder zowel leden als kaderleden beduidend hoger dan onder andere team- en (semi-)individuele sporten (zie figuur 5.3). Vrijwel alle voetbalclubs (98%) hebben minimaal enkele leden met een migratieachtergrond; de helft (52%) heeft meer dan tien leden met een migratieachtergrond en een op de tien (12%) grotendeels. De helft (48%) van de voetbalverenigingen heeft kaderleden met een migratieachtergrond, tegenover een kwart van alle verenigingen (23%). Deze kaderleden zijn vooral trainers (88%) en nauwelijks bestuurders (11%). De etnische diversiteit in voetbalbesturen en onder hoofdtrainers is niet of nauwelijks groter dan gemiddeld: minder dan een op de tien clubs heeft een bestuurder (8%) of hoofdtrainer (6%) met een migratieachtergrond.<sup>5</sup> Clubbestuurders

<sup>5</sup> Eerder onderzoek van de Erasmus Universiteit Rotterdam (Peeters & Sterkenburg, 2017) liet zien dat de etnische diversiteit op de hoogste bestuurs- en trainersniveaus van het betaald voetbal nog geringer is, met 2 procent bestuurders en 5 procent trainers met een migratieachtergrond. Ondanks toenemende beleidsaandacht voor dit thema laten cijfers over 2020 nauwelijks positieve ontwikkelingen zien (zie Elling et al., 2021).

met een migratieachtergrond blijken het vaakst te vinden bij semi-individuele takken van sport (14%), zoals tennis, badminton en judo.

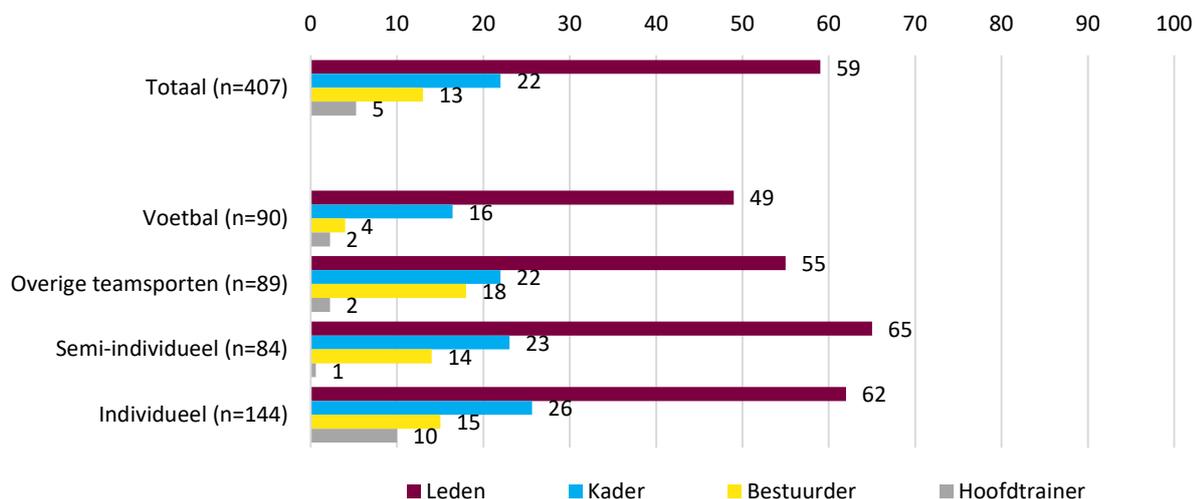
**Figuur 5.3 Aanwezigheid mensen met een migratieachtergrond onder leden en clubkader (algemeen, bestuurder en hoofdtrainer), naar type vereniging (in procenten)**



Bron: Mulier Instituut, Verenigingsmonitor zomer 2021.

Uit figuur 5.4 komt naar voren dat voetbalclubs minder vaak dan andere (team)sportclubs leden en kaderleden met een beperking hebben. In totaal hebben zes op de tien verenigingen leden met een beperking (65% semi-individueel en 49% voetbal) en iets meer dan een op de vijf clubs (22%) heeft (ook) kaderleden met een beperking (26% individueel en 16% voetbal). Iets meer dan een op de tien clubs (13%) heeft een bestuurder met een beperking (4% voetbal en 18% overige teamsport). Hoofdtrainers met een beperking zijn er nauwelijks (5%), maar nog het vaakst in individuele takken van sport (10%).

**Figuur 5.4 Aanwezigheid mensen met een beperking onder leden en clubkader (algemeen, bestuurder en hoofdtrainer), naar type vereniging (in procenten)**



Bron: Mulier Instituut, Verenigingsmonitor zomer 2021.

## 6. Conclusie

Voor een doelgericht inclusie- en diversiteitsbeleid is het vaststellen van de verschillende aspecten van sociale diversiteit binnen de sport en ontwikkelingen belangrijk. De resultaten van deze tweede brede inventarisatie van de sociale diversiteit in kaderfuncties op verenigings- en bondsniveau laten zien dat de vertegenwoordiging van vrouwen, mensen met een migratieachtergrond en mensen met een beperking relatief gering is. Vooral bondsbestuurders en hoofd-/bondstrainers zijn voornamelijk mannen zonder migratieachtergrond en zonder beperking. Wel heeft een meerderheid van de (olympische) sportbonden beleidsaandacht voor sociale diversiteit in kaderfuncties, vooral naar leeftijd en geslacht in bondsbesturen. Op verenigingsniveau staat het streven naar diversiteit in kaderfuncties nog nauwelijks op de agenda en beschouwt de meerderheid dit streven als een luxeprobleem.

In hoeverre de in het Nederlandse bedrijfsleven ingevoerde ‘harde’ maatregelen in de sport navolging zullen krijgen is nog te bezien; vooralsnog heeft alleen de voetbalbond KNVB duidelijke streefcijfers gesteld voor gender- en etnische diversiteit in bestuur en management van de eigen organisatie.<sup>6</sup> Anders dan in een toenemend aantal andere Europese landen worden in Nederland vooral ‘zachte’ maatregelen gehanteerd, zoals (gender)inclusieve verkiezings- en of benoemingsprocedures, en nauwelijks doelstellingen of quota (Hoeijmakers & Elling, 2019b).

Een gebrek aan agendasetting en weerstand tegen ‘hardere’ diversiteitsmaatregelen - vanuit de overtuiging van gelijke kansen - zijn belangrijke oorzaken voor voortdurende institutionele ongelijkheid en een beperkte sociale diversiteit in hogere vertegenwoordigende posities in de sport (Claringbould & Van Liere, 2018). De onderkenning dat institutionele in- en uitsluitingsmechanismen ten grondslag liggen aan de relatief homogene groep leiders lijkt in de samenleving - en ook in de sport - langzaam toe te nemen. Samen met probleemonderkenning zijn het openen van relatief gesloten wervings- en selectieprocedures (het ‘old boys network’), het zichtbaar en bespreekbaar maken van heersende vooroordelen en stereotypen over vrouwen, etnische minderheden en mensen met een beperking, en het ondersteunen en inzetten van rolmodellen belangrijke actiepunten om verandering te realiseren.<sup>7</sup>

De bevindingen zeggen weinig over in hoeverre ingezet inclusie- en diversiteitsbeleid en genomen maatregelen concreet bijdragen aan beoogde veranderingen en nagestreefde diversiteitsdoelen. Maar cijfermatige inzichten zijn van belang om optredende of uitblijvende veranderingen te kunnen volgen en de (voortgaande) beleidsaandacht en ervaren urgenties te blijven onderbouwen.

<sup>6</sup> In december 2020 lanceerde de KNVB haar interne diversiteitsplan, mede naar aanleiding van maatschappelijke kritiek op de geringe etnische diversiteit binnen leidinggevende posities in de bond, die schril afsteekt tegen de grote etnische diversiteit op alle spelersniveaus (Elling et al. 2021). Zie ook: <https://www.knvb.nl/nieuws/organisatie/berichten/62197/knvb-zet-diverse-en-inclusieve-organisatie-kracht-bij>

<sup>7</sup> Zie o.a. Bradbury et al. (2014), De Jong et al. (2021); Elling et al. (2018), De Haan & Norman (2020), Hermens et al. (2016).

## 7. Referenties

- Bradbury, S., Van Sterkenburg, J., & Mignon, P. (2014). *The glass ceiling in football in Europe. Levels of representation of 'visible' ethnic minorities and women in leadership positions, and the experiences of elite level 'visible' ethnic minority coaches*. FARE/UEFA.
- Brandsema, A., Elling, A., & Maasdam, S. (2018). *Ouderen in de sportvereniging* [Factsheet 2018/23]. Mulier Instituut.
- Claringbould, I., & Van Liere, M. (2018). The Netherlands: transformations but still a great deal to be done. In A. Elling, J. Hovden, & A. Knoppers (Eds.) *Gender diversity in European sport governance* (pp. 94-104). Routledge.
- De Haan, D. & Norman (2020). *What role can men play in facilitating gender equity in football governance*. The Hague University of Applied Science/Leeds Beckett university/The Football Association.
- De Jong, M., Ghorashi, H., Lovert, T., Mars, K., de Rooij, E. & Üstüner, E. (2021) *Naar een inclusieve werkomgeving! Inzichten vanuit werk- en levenservaring en paradoxen uit de praktijk*. Hogeschool Inholland en Vrije Universiteit Amsterdam.
- Elling, A., Cremers, R., Stevens, V., & Anselma, M. (2021). *Monitor 'Ons voetbal is van iedereen' - aanvalsplan tegen racisme en discriminatie in het voetbal*. Mulier Instituut.
- Elling, A., Hovden, J., & Knoppers, A. (Eds.) (2018). *Gender diversity in European sport governance*. Routledge.
- Elling, A. (2018). *Seksediversiteit bondsbesturen* [Factsheet 2018/5]. Mulier Instituut.
- Hermens, N., Hermens, H., & Bellaart, H. (2016). *Diversiteit in sportverenigingen*. Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Hoeijmakers, R., & Elling, A. (2019a). *Diversiteit in kaderfuncties* [Websheet 2019/2]. Mulier Instituut.
- Hoeijmakers, R., & Elling, A. (2019b). *Vrouwen in de georganiseerde sport. Verankering van gendergelijkheid in bondsbeleid; acties en opbrengsten* [Factsheet 2019/18]. Mulier Instituut.
- Ministerie van VWS, VSG, VNG & NOC\*NSF (2018). *Nationaal Sportakkoord. Sport verenigt Nederland*.
- NOC\*NSF (2017). *Sportagenda 2017+*.
- NOC\*NSF (2021). *Zo sport Nederland. Trends en ontwikkelingen sportdeelname 2020*.
- Peeters, R., & Sterkenburg, J. (2017). *Etnische en genderdiversiteit in topbesturen en coaching posities in het Nederlandse profvoetbal*. Erasmus Universiteit/Kenniscentrum Sport.
- Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu & Centraal Bureau voor de Statistiek (2021). *Tabel. Kernindicatoren sportdeelname wekelijks uitgesplitst naar achtergrondkenmerken 2001-2020*. <https://www.sportenbewegeningcijfers.nl/kernindicatoren/sportdeelname-wekelijks>
- Van Kalmthout, J. (2022) Diversiteit in het verenigingsbestuur. *Sport Beleid en Management*, 22, 30-31.



Mulier Instituut | Sportonderzoek voor beleid en samenleving  
Herculesplein 269 | 3584 AA Utrecht | Postbus 85445 | 3508 AK Utrecht  
T +31 (0)30 721 02 20 | [info@mulierinstituut.nl](mailto:info@mulierinstituut.nl) | [www.mulierinstituut.nl](http://www.mulierinstituut.nl)