

A photograph of several hands of different skin tones being clasped together in a circle, symbolizing unity and support. The image is partially obscured by a large, thick blue graphic element that resembles a stylized '8' or a speech bubble outline.

Rapport

# Monitor OCIVI 2024

Beleidsprogramma gericht op anti-discriminatie en inclusie

# Monitor OCIVI 2024

Beleidsprogramma gericht op anti-discriminatie en inclusie

---

In opdracht van het Ministerie van VWS

## Mulier Instituut

Rutger de Kwaasteniët

Güliz Nilay Aydođan

Tessa Visser

Rens Cremers

Agnes Elling

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met het Mulier Instituut.

## © Mulier Instituut

Utrecht, 7 maart 2025

[www.mulierinstituut.nl](http://www.mulierinstituut.nl)

[info@mulierinstituut.nl](mailto:info@mulierinstituut.nl)

## Disclaimer

U mag delen uit deze publicatie overnemen op voorwaarde van bronvermelding: auteur(s), de titel van de publicatie en het jaar van uitgave.

Er gelden gebruiksvoorwaarden voor de foto's in deze publicatie. Neem foto's daarom niet over zonder toestemming van het Mulier Instituut.

# Over ons

**Het Mulier Instituut doet sportonderzoek voor beleid en samenleving. Voor overheden, maatschappelijke organisaties, onderwijsinstellingen, sportorganisaties en bedrijven onderzoeken we allerlei thema's op het gebied van sport en sportief bewegen: van de sportdeelname van (groepen) Nederlanders tot de motorische vaardigheden van kinderen, en van diversiteit en inclusie in de sport tot de economische impact van sportevenementen.**

Het Mulier Instituut is een onafhankelijke stichting zonder winstoogmerk.

Ons doel is bijdragen aan goed onderbouwd beleid, gericht op de bevordering van sport, sportief bewegen en versterking van de sportsector. Dit doen we op verschillende manieren:

---

We verzamelen data en monitoren de Nederlandse sportsector en beleidsprogramma's.

---

We ontwikkelen kennis en onderzoeksmethoden via verkennende en verdiepende studies.

---

We duiden onderzoeksuitkomsten en vertalen deze naar de beleidspraktijk.

---

We onderbouwen beleidsbeslissingen met expertise en advies.

---

We bieden gevraagd en ongevraagd duiding en reflectie in de rol van 'kritische vriend' van de sportsector.

---

We zetten ons in voor de bevordering van de sportwetenschap.

# Inhoudsopgave

## Monitor OCIVI 2024

<b>Samenvatting</b>	<b>5</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>8</b>
1.1 Achtergrond	8
1.2 Doelstellingen en onderzoeksvragen	12
<b>2 Methoden</b>	<b>13</b>
2.1 Documentanalyses	13
2.2 Interviews	13
2.3 Secundaire analyse registratiedata	14
2.4 Focusgroepen	14
<b>3 Achtergrond en focus</b>	<b>16</b>
3.1 Achtergrond deelname	16
3.2 Focus	18
<b>4 Voortgang en vervolg</b>	<b>21</b>
4.1 Afgenomen interventies	21
4.2 Voortgang	23
4.3 Vervolg	33
<b>5 Conclusies en aanbevelingen</b>	<b>36</b>
5.1 Conclusies	36
5.2 Aanbevelingen	38
5.3 Slotsom	40
<b>Bronnen</b>	<b>43</b>
<b>Bijlage 1 - Onderwerpen documentanalyses</b>	<b>45</b>
<b>Bijlage 2 - Leidraad interviews</b>	<b>46</b>
<b>Bijlage 3 - Leidraad focusgroepen</b>	<b>47</b>

# Monitor OCIVI 2024

Dit rapport gaat over de voortgang en het vervolg van het beleidsprogramma OCIVI. In deze samenvatting zoomen we in op de achtergrond van de monitoring, onze conclusies en aanbevelingen, en de uiteindelijke slotsom die we daaruit opmaken.

## Achtergrond

NOC\*NSF startte in 2023 het beleidsprogramma Onze Club Is Van Iedereen (OCIVI). De doelstelling daarvan is om inclusie binnen Nederlandse sportorganisaties te bevorderen. En om discriminatie daarbinnen aan te pakken. Discriminatie belemmert namelijk dat sportorganisaties inclusief zijn.

OCIVI is geïnspireerd op Ons Voetbal Is Van Iedereen (OVIVI); een antidiscriminatie-programma binnen het verenigingsvoetbal. NOC\*NSF, de KNVB en het ministerie van VWS veronderstellen dat de OVIVI-aanpak ook sportbreed werkt.

Aan OCIVI nemen twaalf brancheorganisaties deel, die zowel afkomstig zijn uit de georganiseerde als ondernemende sport. Zij focussen zich vooral op het zoveel mogelijk bereiken en activeren van aanbieders in hun takken van sport om OCIVI-interventies te gebruiken. Voorbeelden daarvan zijn de workshop Fair Play van de Anne Frank Stichting en de VR-Experience van Critical Mass. NOC\*NSF en brancheorganisaties willen in totaal 1.500 sportaanbieders bereiken via de interventies.

Het Mulier Instituut monitort de voortgang van de uitvoering van het beleidsprogramma OCIVI. Daarbij staat de volgende vraag centraal: *Wat is de voortgang van OCIVI in 2024 en hoe is die te verbeteren in 2025 en 2026?*

## Conclusies en aanbevelingen

We trekken verschillende conclusies op basis van onze monitoring. Sportaanbieders nemen de OCIVI-interventies in de praktijk minder af dan brancheorganisaties en NOC\*NSF beogen in hun plannen. De verklaring voor dit verschil tussen plannen en praktijk, is dat sportaanbieders antidiscriminatie en inclusie niet als prioriteiten zien. Toch is de situatie waarin er minder interventies gebruikt zijn dan beoogd, niet per se onveranderlijk. Beleidsverantwoordelijken voor OCIVI binnen brancheorganisaties zijn als aanjagers sleutelfiguren om daarin verandering teweeg te brengen. Dat deden zij in de loop van 2024 al in toenemende mate. Een belangrijke strategie was het koppelen van OCIVI(-interventies) aan bijeenkomsten van gemeenten over aanpalende thema's (zoals sociale veiligheid) die sportaanbieders bezochten.

We adviseren NOC\*NSF en brancheorganisaties onder andere om te verkennen hoe zij de menukaart met OCIVI-interventies kunnen wijzigen door interventies (beter) aan te laten sluiten op de behoeften van sportaanbieders. Hoe beter aanbod en behoeften matchen, hoe meer aanbieders er in potentie via de OCIVI-interventies zijn te bereiken. Dat is niet onbelangrijk, gelet op de focus van brancheorganisaties en NOC\*NSF om zoveel mogelijk aanbieders te bereiken via de interventies.

## **Slotsom**

Hoewel de voortgang van OCIVI voor verbetering vatbaar is, gebeurt er meer dan eerder met betrekking tot antidiscriminatie en inclusie. OCIVI biedt daar dan ook de mogelijkheden toe. Door verschillende aanpassingen kunnen 2025 en 2026 relatief succesvolle OCIVI-jaren worden. Brancheorganisaties en NOC\*NSF zetten daar, vanuit hun verantwoordelijkheden met betrekking tot OCIVI, gezamenlijk graag de schouders onder. Dat is een belangrijke randvoorwaarde voor een succesvol vervolg van het beleidsprogramma.





# Inleiding

In dit hoofdstuk schetsen we de achtergrond van OCIVI. Daarnaast beschrijven we hoe het Mulier Instituut de voortgang van het beleidsprogramma monitort.

## 1.1 Achtergrond

### Inclusieve sportorganisaties

NOC\*NSF startte OCIVI om inclusie binnen Nederlandse sportorganisaties te bevorderen en om discriminatie daarbinnen aan te pakken. In inclusieve sportorganisaties voelen mensen zich welkom en gewenst en is er geen plaats voor discriminatie. Respect en waardering voor verschillen tussen mensen staan in inclusieve organisaties centraal. Mensen met allerlei sociale achtergronden worden daarbinnen gelijk behandeld (Cunningham, 2019). Ook is er in inclusieve organisaties ruimte voor sociale diversiteit. Dat wil zeggen dat verschillende groepen mensen uit de samenleving, evenredig in sportorganisaties (kunnen) zijn vertegenwoordigd (Elling & Cremers, 2022).

### Discriminatie

Uitsluiting en achterstelling op basis van sociale achtergronden zijn belangrijke oorzaken van beperkte sociale diversiteit en inclusie in sportorganisaties. Dit komt duidelijk naar voren in de inventarisatie van discriminatie in de sport- en cultuursector, die in 2023 verscheen (De Wit e.a., 2023).

Discriminatie is in Nederland verboden en verwijst naar het 'nadelig behandelen van personen, omdat zij behoren, of gerekend worden, tot een bepaalde groepering' (Andriessen e.a., 2010). Discriminatie kent verschillende verschijningsvormen, zoals negatieve bejegening, ongelijke behandeling, vernieling, bedreiging, (online) pestgedrag en/ of (fysiek) geweld. Deze vinden plaats omdat mensen 'anders' worden behandeld op basis van hun godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, 'ras' (meestal afkomst genoemd), geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid/ seksuele voorkeur, burgerlijke staat, beperking of chronische ziekte of leeftijd (dit zijn de officiële discriminatiegronden) (Andriessen, 2017; College voor de Rechten van de Mens, 2020).

Discriminatie komt voort uit sociaalhistorisch gegroeide en diep gewortelde machtsongelijkheden en sociale hiërarchieën tussen sociale groepen mensen. Deze ongelijkheden en hiërarchieën komen ook tot uitdrukking in de structuur en cultuur die in sport dominant zijn. Er kan daarbij sprake zijn van directe en indirecte discriminatie. Bij indirecte discriminatie gelden maatregelen of bepalingen in theorie voor iedereen, maar worden sommige mensen sterker benadeeld dan anderen (De Wit e.a., 2023).



In 2018 ervoer 2 tot 5 procent van de Nederlandse bevolking discriminatie tijdens sporten (Andriessen e.a., 2020; Cremers e.a., 2023). Mensen met een migratieachtergrond, lhbtq+-personen, mensen met beperkingen, en topsporters, hebben vaker te maken met discriminatie dan mensen die niet tot deze groepen behoren (zie De Wit e.a., 2023). In 2021 ging 5 procent (n=345) van alle discriminatiemeldingen in Nederland over sport. In 2022 betrof dit eveneens 5 procent (n=259) en in 2023 4 procent (n=257) (Van Kleef e.a., 2024). Op het terrein van sport hadden discriminatiemeldingen in 2023 verreweg het meest betrekking op herkomst (n=126). Meldingen waren ook relatief vaak gerelateerd aan beperking en/of chronische ziekte (n=33), niet-wettelijke discriminatiegronden (n=19) en geslacht (n=18) (Van Kleef e.a., 2024).

### **Start OCIVI**

Net als menig andere sport- en overheidsorganisatie, hechten het Ministerie van Volksgezondheid Welzijn en Sport (VWS) en NOC\*NSF belang aan dat sportaanbieders inclusief zijn. Daarom startte NOC\*NSF, in opdracht van het Ministerie van VWS, het beleidsprogramma Onze Club Is Van Iedereen (OCIVI) in 2023. De doelstelling van OCIVI is om discriminatie tegen te gaan bij sportaanbieders<sup>1</sup> en daarmee inclusie te bevorderen (NOC\*NSF, 2023). Omdat OCIVI gespitst is op het tegengaan van discriminatie, wordt het door de deelnemende brancheorganisaties (zie verderop in deze paragraaf) ook wel een antidiscriminatie-programma genoemd. OCIVI wordt gefinancierd door het Ministerie van VWS, vanuit de sportbegroting. De financiering verloopt via Sportakkoord II. Daarom is OCIVI, net als het sportakkoord, actueel van 2023 tot en met 2026 (NOC\*NSF, 2023).

### **OCIVI geïnspireerd op OVIVI**

OCIVI is door NOC\*NSF ontwikkeld in samenwerking met de KNVB. OCIVI is namelijk geïnspireerd op Ons Voetbal Is Van Iedereen (OVIVI); een antidiscriminatie-programma dat binnen het verenigingsvoetbal in 2020 van start ging, na een racistisch incident in het betaald voetbal. De KNVB is de trekker van OVIVI, en werkt daarbij samen met de ministeries van VWS, Justitie en Veiligheid, Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Vanuit OVIVI krijgen voetbalverenigingen een 'trainingsprogramma' aangeboden dat is bedoeld om discriminatie en racisme tegen te gaan, en om inclusie in voetbalverenigingen te bevorderen (Cremers e.a., 2024). Het trainingsprogramma bestaat uit een 'menukaart', die zes interventies bevat. Namelijk: procesbegeleiding, de VR-experience Met Andere Ogen van Critical Mass, de theatervoorstelling Onze Club is van Iedereen van Live Your Story (met een voetbalspecifieke insteek), de workshop Sport voor Iedereen – Diversiteit in onze club, van de John Blankenstein Foundation, de workshop Fair Play van de Anne Frank Stichting, en het trainingsprogramma De mens achter de speler van Afke van de Wouw.

<sup>1</sup> In het kader van OCIVI wordt op papier en in de praktijk gerefereerd aan sportaanbieders. Daarom gebruiken we deze term meestal in het vervolg van dit rapport, in plaats van sportorganisaties.

OCIVI is geïnspireerd op OVIVI, omdat het ministerie van VWS, NOC\*NSF en de KNVB veronderstellen dat de OVIVI-aanpak ook kan werken om antidiscriminatie en inclusie in andere takken van sport te bevorderen (Cremers e.a., 2024).

### **Samenwerking**

NOC\*NSF voert OCIVI uit in samenwerking met het Platform Ondernemende Sportaanbieders (POS) én actief betrokken sportbonden en brancheorganisaties. Zij zien het als hun “gezamenlijke taak om het gesprek over inclusie, diversiteit en discriminatie binnen de sport aan te jagen” (NOC\*NSF, 2023). De sportbonden en brancheorganisaties waarmee NOC\*NSF actief samenwerkt, zijn:

- Sportbonden in de georganiseerde sport, namelijk: Rugby Nederland, de Nederlandse Basketbal Bond, het Nederlandse Handbal Verbond, de Nederlandse Volleybalbond, de Koninklijke Nederlandse Cricket Bond, de Koninklijke Nederlandse Hockey Bond, Badminton Nederland, de Koninklijke Nederlandse Lawn Tennis Bond, de Koninklijke Nederlandse Roei Bond, en het Koninklijk Nederlands Korfbal Verbond.
- De Nederlandse Vechtsportautoriteit, wiens achterban bestaat uit zowel vechtsportverenigingen als ondernemende vechtsportaanbieders.
- NL Actief als brancheorganisatie binnen de ondernemende sport, voor ondernemende fitnessaanbieders.

### **Interventies gericht op sportaanbieders**

Net als binnen OVIVI, kunnen sportaanbieders (die zijn aangesloten bij genoemde brancheorganisaties<sup>2</sup>) gebruik maken van een trainingsprogramma (NOC\*NSF, 2023). Ook het OCIVI-trainingsprogramma bestaat uit een menukaart, die in 2024 zes interventies bevatte. Het betreffen de zes interventies die ook binnen OVIVI beschikbaar zijn, maar die zijn doorvertaald tot sportbrede interventies.

Onderzoekers van het Kennisplatform Inclusief Samenleven hebben de zogeheten verandertheorie die achter de (sportbrede insteek van de) interventies schuilgaat, wetenschappelijk onderbouwd. In januari 2025 is de workshop ‘Vuist tegen Discriminatie’ van het Nederlands Instituut voor Vechtsport en Maatschappij toegevoegd aan de OCIVI-menukaart. Deze workshop nemen we niet mee in deze rapportage, omdat de voortgang van OCIVI in 2024 centraal staat (zie paragraaf 1.2).



#### **Interventies trainingsprogramma OCIVI**

- De workshop ‘Sport voor iedereen - Diversiteit in onze club’, die de John Blakenstein Foundation verzorgt. Aan de hand van praktische werkvormen worden ervaringen gedeeld en ontstaat er in de workshop meer begrip over seksuele voorkeur en van mechanismen van insluiting en uitsluiting in de sport (NOC\*NSF, z.d.).

<sup>2</sup> Hierna gebruiken we de term brancheorganisaties om te verwijzen naar de sportbonden én brancheorganisaties uit de ondernemende sport die betrokken zijn bij OCIVI.

- De theatervoorstelling 'Onze Club is van Iedereen', die het theatergezelschap Live Your Story heeft ontwikkeld en speelt. De voorstelling gaat over de verbindende kracht van sport, maar ook over de pijn van kansenongelijkheid en kwetsende uitingen. Aan de voorstelling is een workshop gekoppeld, waarin deelnemers in gesprek gaan over wat sportaanbieders kunnen doen zodat iedereen daarbinnen zich thuis en veilig voelt (NOC\*NSF, z.d).
- Procesbegeleiding. Deze is gericht op sportaanbieders. Zij volgen een proces gericht op bewustwording rondom diversiteit binnen de eigen omgeving, op het gezamenlijk bepalen en handhaven van de norm "Hoe gaan wij met elkaar om?", en op het vergroten van het handelingsperspectief van bestuurders, trainer-coaches en scheidsrechters. De procesbegeleiding is afgestemd op de behoeften van sportaanbieders, die worden bepaald in een intakegesprek. Procesbegeleiders zijn afkomstig uit het zogeheten Sport Professionals Netwerk (SPN).
- Het trainingsprogramma 'De mens achter de speler', van sportpsycholoog en coach Afke van de Wouw. Tijdens dit trainingsprogramma gaan sporters en stafleden een traject in waar zij gaan zien dat ze meer op elkaar lijken dan van elkaar verschillen. Het programma bevat een kick-off, workshops en één-op-één gesprekken.
- De workshop 'Fair Play' van de Anne Frank Stichting. Deze gaat over discriminatie en racisme in de sport. In de workshop worden deelnemers geconfronteerd met vormen van discriminatie binnen en buiten de lijnen.
- En, tot slot, de 'VR-Experience Met Andere Ogen', van Critical Mass. Via Virtual Reality ervaren deelnemers verschillende perspectieven en ervaringen. De workshop biedt inzicht in diverse situaties van sociale uitsluiting en maakt onbesproken vooroordelen zichtbaar. Er wordt geluisterd naar verschillende doelgroepen en allerlei (onbewuste) vooroordelen en stereotyperingen komen aan bod (NOC\*NSF, z.d).

### Interventie gericht op brancheorganisaties

OCIVI bestaat niet alleen uit interventies die gericht zijn op sportaanbieders. Het programma is ook gericht op het tegengaan van discriminatie en het bevorderen van inclusie binnen de brancheorganisaties die in het kader van OCIVI samenwerken. Zij worden door Elemental Strategy ondersteund bij het vergroten van hun interne inclusiviteit en sociale diversiteit. Elemental doet dat door onderzoek te verrichten (een zogeheten nulmeting) naar de mate waarin brancheorganisaties inclusief en divers zijn. Op basis van die nulmeting heeft Elemental vervolgens een 'integrale aanpak' ontwikkeld. Dat is in feite een strategie aan de hand waarvan de brancheorganisaties die bij OCIVI zijn aangesloten, acties kunnen ondernemen om hun interne inclusiviteit en diversiteit te vergroten. Van alle brancheorganisaties die aan OCIVI verbonden zijn, maakten alleen de cricketbond en het korfbalverbond in 2024 geen gebruik van de ondersteuning van Elemental.

Het korfbalverbond gebruikt de ondersteuning niet, omdat zij later dan andere brancheorganisaties aansloten bij OCIVI. De cricketbond gaf onder andere aan de

ondersteuning niet te gebruiken, omdat zij een relatief divers personeelsbestand hebben wat betreft gender, seksuele oriëntatie, leeftijd en etniciteit. Daarnaast vindt de organisatie dat er voldoende expertise in huis is wat betreft diversiteit, inclusie en veranderprocessen. Het korfbalverbond en de cricketbond willen wel gebruikmaken van de bevindingen die uit het Elemental-traject naar voren komen.

Het bevorderen van sociale diversiteit en inclusie binnen de KNVB-werkorganisatie, is geen formeel onderdeel van OVIVI. Hiervoor ontstaat een apart programma, dat de KNVB heeft opgezet ter bevordering van interne diversiteit en inclusiviteit (KNVB, 2020).

## 1.2 Doelstellingen en onderzoeksvragen

Het Mulier Instituut (MI) monitort de voortgang van de uitvoering van het beleidsprogramma OCIVI, gesubsidieerd door het ministerie van VWS. Dit is het eerste voortgangsrapport dat het MI publiceert. Het doel van monitoringsonderzoek is om, tijdens de uitvoering van een beleidsprogramma, inzichten te verzamelen over hoe die uitvoering verloopt en mogelijk is te verbeteren. Daarom is de centrale vraag in onze monitoring als volgt: *Wat is de voortgang van OCIVI in 2024, en hoe is die te verbeteren in 2025 en 2026?*

We beantwoorden deze vraag aan de hand van twee deelvragen:

1. Waarom en hoe nemen brancheorganisaties deel aan OCIVI?
2. Welke voortgang boekten brancheorganisaties in 2024, en hoe zien zij het vervolg van OCIVI in 2025 en 2026 voor zich?

De meeste OCIVI-interventies zijn gericht op lokale sportaanbieders. Toch bevragen we hun perspectief niet in het kader van deze monitoring, omdat het daarvoor nog te vroeg was. Het zijn de brancheorganisaties die deelnemen aan het beleidsprogramma OCIVI en die in 2024 aan de slag zijn gegaan, om lokale sportaanbieders te activeren om meer te doen op de thema's inclusie, diversiteit en antidiscriminatie. Brancheorganisaties hebben daar in hun plannen doelstellingen en strategieën over beschreven. In deze eerste monitoringsrapportage laten we zien of en hoe de plannen van brancheorganisaties in de praktijk zijn uitgevoerd. In 2025 zoomen we in onze monitoring in op het perspectief van lokale sportaanbieders.



### Leeswijzer

Dit rapport bestaat hierna uit vier hoofdstukken. We lichten de methoden die we inzetten toe in hoofdstuk twee. De eerste deelvraag staat centraal in hoofdstuk drie. We beschrijven waarom en hoe brancheorganisaties deelnemen aan OCIVI. De tweede deelvraag staat centraal in hoofdstuk vier. We zoomen in op de voortgang die brancheorganisaties boeken en hoe zij het vervolg van OCIVI voor zich zien. In hoofdstuk vijf beantwoorden we de centrale vraag. We beschrijven daarin aanbevelingen over hoe de uitvoering van OCIVI is te verbeteren, op basis van conclusies over de voortgang.

# Methoden

**We gebruikten verschillende methoden om de twee deelvragen te beantwoorden: documentanalyses, interviews, een secundaire analyse, en focusgroepen. In paragraaf 2.1 tot en met 2.4 komt aan de orde hoe we deze methoden inzetten.**

## 2.1 Documentanalyses

De documentanalyses waren gericht op de plannen van de brancheorganisaties die deelnemen aan OCIVI. We ontvingen die van NOC\*NSF. In de plannen beschrijven de brancheorganisaties beknopt (het ging overwegend om één à twee pagina's) waarom en hoe zij hun achterban van sportaanbieders ondersteunen in het kader van OCIVI. Op basis van de plannen ontvingen brancheorganisaties van NOC\*NSF subsidie om deel te nemen aan het programma.

Tijdens het lezen van de plannen maakten we aantekeningen en markeerden we relevante teksten. Deze gaan onder andere over waarom brancheorganisaties deelnemen aan OCIVI, en welke doelstellingen en strategieën ze daarbij centraal stellen. In bijlage één presenteren we een overzicht van alle onderwerpen die we centraal stelden tijdens de documentanalyses. De resultaten van de analyses zijn beschreven in hoofdstuk drie.

## 2.2 Interviews

Voortbouwend op de documentanalyses namen we semigestructureerde interviews af met de brancheorganisaties. Die hadden als doel om uit te diepen hoe en waarom zij deelnemen aan OCIVI. De respondenten waren beleidsverantwoordelijken voor OCIVI binnen de verschillende brancheorganisaties. Veelal was OCIVI één van de projecten in hun beleidsfunctie. Soms interviewden we iemand die vanuit OCIVI-gelden specifiek is aangesteld om het beleidsprogramma binnen een tak van sport van de grond te brengen.

De interviews duurden allemaal ongeveer een uur en vonden plaats via Microsoft-Teams. De leidraad aan de hand waarvan we gesprekken voerden, is te vinden in bijlage twee van dit rapport. Alle respondenten stemden met de interviews en onze wijze van dataverzameling en -rapportage in via een toestemmingsformulier.

We transcribeerden de interviews niet, maar maakten aantekeningen. Vervolgens onderwierpen we die aantekeningen aan een thematische inhoudsanalyse, door ze te coderen. Dat gebeurde als volgt:

- We identificeerden relevante onderwerpen in de uitspraken van respondenten, en vatten die samen. Daarmee ontstonden 'codes.'
- Die codes voegden we samen onder de noemer van verschillende thema's.
- De thema's gaan in lijn met de onderzoeksvragen over waarom en hoe brancheorganisaties deelnemen aan OCIVI.

We rapporteren in hoofdstuk drie over de thema's.

Tot slot, wat interviews betreft, spraken we met de OCIVI-beleidsverantwoordelijken van NOC\*NSF. Het interviewgesprek stond in het teken van de tweede deelvraag. We vroegen NOC\*NSF hoe zij aankijken tegen de voortgang van OCIVI in 2024, en het vervolg daarvan in 2025 en 2026. Het gesprek vond plaats nadat we focusgroepen organiseerden waaraan brancheorganisaties deelnamen (zie paragraaf 2.4). De leidraad daarvan is afgeleid van die van de focusgroepen (zie paragraaf 2.4 en bijlage drie). De aantekeningen die we maakten, codeerden we. De thema's die daaruit voortkomen, presenteren we in hoofdstuk vier.

## 2.3 Secundaire analyse registratiedata

We beantwoorden de tweede deelvraag in hoofdstuk vier door in te gaan op welke OCIVI-interventies brancheorganisaties in welke mate in 2024 afnamen. NOC\*NSF verzamelt hier data over. Lokale clubondersteuners vragen interventies namelijk aan via een online portaal, die wordt beheerd door de coördinatoren OCIVI die bij NOC\*NSF werkzaam zijn.

NOC\*NSF stuurde ons op 17 december 2024 een overzicht van de afgenomen interventies in 2024. De data uit het overzicht analyseerden we in Excel. De uitkomst van die analyse zijn de grafiek en beschrijvende statistieken die we in hoofdstuk vier presenteren.

Organisaties die de OCIVI-interventies afnamen, vulden daarover een beoordelingsformulier in, die zij ontvingen van NOC\*NSF. Wij ontvingen op 17 december 2024 een overzicht van de beoordelingen op dat moment. Deze bevatten 7 beoordelingen over de VR-Experience, 2 over de workshop Sport voor iedereen - Diversiteit in onze club, 15 over het trainingsprogramma De mens achter de speler, en 15 over de theatervoorstelling Onze Club is van Iedereen. We presenteren in hoofdstuk vier enkele citaten en parafrasen van deze beoordelingen.

## 2.4 Focusgroepen

De tweede deelvraag beantwoorden we ook op basis van focusgroepen, die we afnamen in november 2024. Op dat moment was OCIVI ongeveer een jaar 'onderweg.' Aan de focusgroepen namen de beleidsverantwoordelijken deel die we eerder individueel interviewden (zie paragraaf 2.2). We kozen ervoor om hen gelijktijdig te bevragen tijdens focusgroepen, omdat de beleidsverantwoordelijken zodoende op elkaars ervaringen konden reageren en wij daarmee inzicht kregen in:

- Verschillen en overeenkomsten tussen brancheorganisaties qua voortgang die zij boeken in het kader van OCIVI.
- Verschillen en overeenkomsten qua hoe zij het vervolg van OCIVI voor zich zien en welke behoeften ze daarbij hebben.

Aan de eerste focusgroep namen beleidsverantwoordelijken van de badminton- en cricketbond deel. De hockey- en basketbalbond waren hiervoor ook uitgenodigd, maar meldden zich (kort voor aanvang) af voor de focusgroep. Met hen voerden we later alsnog een interviewgesprek. Aan de tweede focusgroep namen verantwoordelijken van de volgende brancheorganisaties deel: de volleybal-, roei-, rugby- en tennisbond, het korfbal- en handbalverbond, de Vechtsportautoriteit, en het Platform Ondernemende Sportaanbieders. NL Actief was ook uitgenodigd, maar meldde zich af. Ook de beleidsverantwoordelijke voor OCIVI vanuit deze organisatie interviewden we later.

We organiseerden twee focusgroepen, omdat er in één focusgroep beperkte ruimte was voor alle twaalf de beleidsverantwoordelijken om (evenredig) aan het woord te komen. We nodigden de badminton-, cricket-, hockey- en basketbalbond uit voor dezelfde focusgroep, omdat zij met elkaar deelnemen aan een aanpalend relevant onderzoeksproject. Namelijk: Our Sport is For Everyone (OSE), dat wordt aangevoerd door het Erasmus Center for Sport Integrity & Transition (ESPRIT). Doel van OSE is om methoden en tools te ontwikkelen die Nederlandse sportorganisaties helpen om discriminatie effectief/ effectiever te bestrijden. Toen de focusgroep met de vier brancheorganisaties plaatsvond in november 2024, was OSE (inhoudelijk) nog niet of nauwelijks gestart. Daarom konden we in de focusgroepen niet reflecteren op hoe de brancheorganisaties de wisselwerking tussen OSE en OCIVI ervaren.

Beide focusgroepen duurden anderhalf uur en vonden plaats via Microsoft-Teams. De leidraad aan de hand waarvan we de focusgroepen afnamen, is te vinden in bijlage drie van dit rapport. De aantekeningen die we van de focusgroepen maakten, onderwierpen we aan een thematische inhoudsanalyse door deze te coderen (vgl. paragraaf 2.2). We rapporteren over de thema's in hoofdstuk vier. De beleidsverantwoordelijken van alle twaalf organisaties stemden in met de focusgroepen en de manier waarop we over data daaruit rapporteren, door voorafgaand een toestemmingsformulier te ondertekenen.



# Achtergrond en focus

We beantwoorden de eerste deelvraag in dit hoofdstuk: *Waarom en hoe nemen brancheorganisaties deel aan OCIVI? Hun redenen van deelname staan centraal in paragraaf 3.1. De wijze waarop brancheorganisaties deelnemen aan OCIVI, komt aan bod in paragraaf 3.2.*

## 3.1 Achtergrond deelname

### Streven naar een veilige en inclusieve sport

Alle brancheorganisaties die deelnemen aan OCIVI streven vanuit hun missie naar een veilige, inclusieve en diverse sport. Daarin voelt iedereen zich welkom en thuis en zijn uitsluiting en achterstelling op basis van sociale achtergronden niet aan de orde. Maar de praktijk binnen sportaanbieders is weerbarstig. Discriminatie veroorzaakt dat sportaanbieders niet of in beperkte mate inclusief zijn. Daarom willen de brancheorganisaties die deelnemen aan OCIVI het programma aangrijpen om inclusie te bevorderen, via het wegnemen of verminderen van discriminatie.

### Sociale diversiteit vergroten

Het wegnemen en verminderen van discriminatie draagt niet alleen bij aan inclusie, maar ook aan meer sociale diversiteit binnen sporten. Want, zo redeneren de brancheorganisaties, hoe minder discriminatie voorkomt, hoe meer welkom en thuis mensen van verschillende sociale achtergronden zich (kunnen) voelen in de sport, hoe groter de sociale diversiteit in een tak van sport kan worden en blijven.

### Bewustwording vergroten

In de OCIVI-plannen en interviews kwam het belang van bewustwording over discriminatie duidelijk naar voren. Brancheorganisaties vinden het relevant om te reflecteren op in welke mate en hoe discriminatie bij sportaanbieders voorkomt. Zij zien die reflectie als vertrekpunt voor het uitstippelen van acties over hoe discriminatie is te verminderen of weg te nemen. Bewustwording is in het bijzonder van belang omdat discriminatie én een beperkte inclusiviteit als gevolg daarvan, ook op impliciete manieren aan de orde zijn (bijvoorbeeld: discriminatie door vooroordelen). Dit benadrukten beleidsverantwoordelijken van brancheorganisaties in de interviewgesprekken die we met hen voerden.

In de gesprekken kwamen voorbeelden naar voren over beperkte etnische diversiteit in de roei- en tennissport. Mensen met een migratieachtergrond die tennissen en roeien kunnen zich daardoor misschien minder welkom en thuis voelen bij die sportaanbieders. Dat is niet per se een probleem, want niet iedereen kan zich overal en in dezelfde mate thuis voelen. Het is vooral van belang dat mensen welkom zijn bij sportaanbieders en er daar voor hun gevoel een veilige omgeving is. Het faciliteren van een dialoog bij sportaanbieders over in hoeverre zij als inclusief worden ervaren door leden en hoe dat tot uiting komt, kan inzicht geven in hoe zij

inclusiever kunnen worden. De theatervoorstelling van Live Your Story (zie paragraaf 1.1) kan dan bijvoorbeeld een relevante interventie zijn.

Tijdens de interviews viel op dat het merendeel van de brancheorganisaties niet (precies) weet in welke mate en hoe discriminatie in hun sporten voorkomt. Zij willen OCIVI daarom benutten om dat (beter) te onderzoeken. In gesprekken met sportaanbieders willen ze vooral ook ervaringskennis opdoen over 'wat er speelt' ten aanzien van antidiscriminatie en inclusie.

Brancheorganisaties geven ook het belang aan om discriminatie als thema te agenderen binnen sportaanbieders, juist omdat discriminatie impliciet kan voorkomen. Een voorbeeld hiervan is dat 'homo' een genormaliseerde term is in veel (als mannelijk te boek staande) teamsporten. Naast de genoemde theatershow, zijn ook de andere OCIVI-interventies in sterke mate gericht op het creëren van (meer) bewustwording ten aanzien van discriminatie en beperkte inclusie als gevolg daarvan (zie paragraaf 1.1).

### **Complementair aan eigen beleid**

Voor de meeste brancheorganisaties geldt dat zij, voordat OCIVI van start ging, op verschillende wijzen al (beleidsmatig) 'werkten' aan het tegengaan van discriminatie en het bevorderen van inclusie. Zo heeft de ene brancheorganisatie een commissie Diversiteit en Inclusie opgericht, terwijl diversiteit en inclusie bij de andere brancheorganisatie een klein aandeel vormt van het takenpakket van een manager sportontwikkeling. Ook besteden brancheorganisaties vanuit het Sportakkoord sinds 2018 aandacht aan daarin onderscheidde thema's als inclusie en diversiteit en sociale veiligheid. De brancheorganisaties zien OCIVI als een belangrijke aanvulling op hun bestaande activiteiten. Vooral omdat OCIVI communicatief en financieel (extra) gelegenheid biedt om activiteiten door te ontwikkelen of (beter) in de praktijk te brengen.

De roeibond bracht enkele jaren geleden bijvoorbeeld een reeks video's uit over hoe discriminatie in de roeisport (vooral impliciet) voorkomt. De bond brengt in het eerste kwartaal van 2025 een nieuwe videoreeks uit. OCIVI biedt de bond een 'platform' om die onder de aandacht te brengen bij hun achterban. Een ander voorbeeld is dat de badminton-, cricket-, rugby-, hockey- en volleybalbond aangaven dat ze de gelden die ze via OCIVI ontvangen, benutten om iemand aan te nemen die een al ingezette beleidslijn op het gebied van antidiscriminatie, doorontwikkelt en uitvoert.

Sommige brancheorganisaties hebben eerder nauwelijks concrete antidiscriminatie acties uitgevoerd, maar waren wel van plan dat te doen. De OCIVI-interventies bieden in die zin uitkomst, omdat ze naar verwachting direct bij hun achterban van sportaanbieders zijn te gebruiken.

## 3.2 Focus

We gaan in deze paragraaf in op hoe brancheorganisaties deelnemen aan OCIVI. Daarbij zijn hun doelstellingen van belang, alsook de strategieën aan de hand waarvan ze die doelstellingen realiseren.

### **Bereiken en activeren sportaanbieders**

Brancheorganisaties hebben doelstellingen geformuleerd in de plannen die ze bij de start van OCIVI bij NOC\*NSF indienden. Veelal gaan die over hoeveel sportaanbieders ze via OCIVI willen bereiken en activeren. Dit komt naar voren in de volgende citaten. NOC\*NSF en brancheorganisaties streven er met elkaar naar dat er aan het einde van 2025 1.500 sportaanbieders zijn bereikt via de OCIVI-interventies.

***‘Doel is dat er in 2023 3, in 2024 15 en in 2025 50 clubs tenminste één OCIVI-interventie afnemen’ (KNHB, 2023).***

***‘We streven naar het bereiken van 120 sportscholen en het activeren van 25 sportscholen’ (Vechtsportautoriteit, 2023).***

***‘Wij zullen al onze 460 verenigingen bereiken. We verwachten dat we 250 verenigingen één op één kunnen wijzen op het Trainingsprogramma. We zullen streven naar een deelname van 20 procent (90 verenigingen)’ (KNKV, 2024).***

***‘We streven ernaar om natuurlijk zoveel mogelijk clubs te bereiken. Voor het daadwerkelijk deelnemen in het traject OCIVI zetten wij in op 10 tot 12 verenigingen in 2024, dat overeenkomt met ongeveer 25 procent van onze verenigingen. Voor het einde van het project in 2025 zouden we het aantal willen verdubbelen en uitkomen op een totaal van 20 tot 24 verenigingen’ (KNCB, 2023).***

De doelstellingen zijn vooral op het bereiken en activeren van sportaanbieders toegespitst, omdat het volgens brancheorganisaties een belangrijkste eerste stap is om de thema’s antidiscriminatie en inclusie bij sportaanbieders te agenderen en introduceren. Vooral omdat discriminatie volgens hen meer impliciet dan expliciet voorkomt in de sportpraktijk. Door het impliciete voorkomen, kan discriminatie een ‘blinde vlek’ zijn. Dat betekent dat aanbieders ervan uitgaan dat discriminatie niet voorkomt in hun context en dat zij minder expliciete vormen van discriminatie ook niet als zodanig herkennen.

### **Intakegesprekken**

De brancheorganisaties willen hun achterban van sportaanbieders bereiken, om vervolgens samen te werken aan het tegengaan van discriminatie en het bevorderen van inclusie. De samenwerking krijgt gestalte door met de aanbieders af te stemmen op welke OCIVI-interventies (zie paragraaf 1.1) zij kunnen inzetten. Daarvoor is het voeren van intakegesprekken van belang. Daarin overleggen brancheorganisaties met aanbieders over wat de doelstellingen van laatstgenoemde organisaties kunnen

zijn op het gebied van antidiscriminatie en inclusie, en hoe de interventies daaraan kunnen bijdragen.

Als er binnen een aanbieder bijvoorbeeld moslimdiscriminatie voorkomt, dan is het relevant om de workshop 'Fair Play' van de Anne Frank Stichting in te zetten. Als er binnen aanbieders geen specifieke verschijningsvormen van discriminatie aan de orde zijn, of men zich daar niet voldoende bewust van is, dan kan de theatervoorstelling Onze Club is van Iedereen bijvoorbeeld relevant zijn om in te zetten. Overigens heeft geen van de brancheorganisaties in zijn beleidsplannen vermeld op welke specifieke verschijningsvormen van discriminatie zij zich in het bijzonder willen richten. Tijdens de interviews kwam ter sprake dat de discriminatie van allerlei (minderheids)groepen relevant kan zijn. Zoals: lhbtq+-personen en mensen met een migratieachtergrond.

### **Gefaseerde strategie**

Dat brancheorganisaties stapsgewijs hun doelstellingen willen behalen, is ook terug te zien in hoe zij hun strategieën beschreven en toelichtten tijdens de interviews. De meeste brancheorganisaties hebben hun inzet op OCIVI onderverdeeld in verschillende fasen. Eén van hen is Rugby Nederland. Zij onderscheidde vier fasen, die in het volgende kader zijn weergegeven.



#### **Fasen Rugby Nederland OCIVI**

- De introductiefase, die in het teken staat van het informeren van rugby-aanbieders over OCIVI.
- De voorbereidingsfase, waarin aanbieders zich kunnen aanmelden voor deelname aan OCIVI en regionale coördinatoren daartoe de mogelijkheden met aanbieders bespreken. Onderdeel van de voorbereidingsfase is ook dat aanbieders met Rugby Nederland in gesprek gaan voor een plan van aanpak in het kader van OCIVI.
- De uitvoeringsfase, waarin aanbieders aan de slag gaan met het realiseren van hun plannen aan de hand van begeleiding van Rugby Nederland. In diezelfde fase deelt Rugby Nederland goede voorbeelden met andere aanbieders en geeft zij aandacht aan OCIVI via sociale media en evenementen.
- In de evaluatiefase worden de tussentijdse resultaten tot slot geïnventariseerd en verspreid via bijeenkomsten en publicaties. Ook is er vanuit de evaluatie aandacht voor hoe de inzet op antidiscriminatie en inclusie van OCIVI te borgen in het toekomstig beleid van Rugby Nederland en rugby-aanbieders.

### **Idealiter 'van onderop'**

Een andere gemene deler tussen de beschrijving van de strategieën is dat brancheorganisaties zoveel mogelijk proberen 'van onderop' te werken. Dat betekent dat de behoeften van sportaanbieders met betrekking tot het bevorderen van inclusie en het tegengaan van discriminatie, centraal staan. De in dit hoofdstuk

beschreven intakegesprekken brengen die behoeften in kaart. Plannen van aanpak worden daar vervolgens op uitgelijnd. En zodoende ook in de inzet van de OCIVI-interventies.

De beleidsaanpak binnen OCIVI is vooral *top-down*. Dat wil zeggen dat de inhoud van de interventies goeddeels van te voren is bepaald, geïnspireerd op OVIVI (zie hoofdstuk één). De interventies zijn niet 'zomaar' overgenomen van OVIVI. Onderzoekers van het Kennisplatform Inclusief Samenleven hebben de verandertheorie die achter de interventies schuilgaat, wetenschappelijk onderbouwd (zie hoofdstuk één).

Het volgende hoofdstuk staat in het teken van de voortgang en het vervolg van OCIVI. Daarin komt ook terug dat de top-down aanpak onvoldoende aansluit bij de behoefte van sportaanbieders, en welke verbetering daarin volgens brancheorganisaties mogelijk is in het vervolg van OCIVI.

# Voortgang en vervolg

**In dit hoofdstuk beantwoorden we de tweede deelvraag: *Welke voortgang boekten brancheorganisaties in 2024, en hoe zien zij het vervolg van OCIVI in 2025 en 2026 voor zich?***

Het beleidsprogramma OCIVI bestaat goeddeels uit de zes interventies die sportaanbieders in 2024 in konden zetten (zie hoofdstuk één). In paragraaf 4.1 brengen we in kaart hoe vaak die interventies in 2024 werden afgenomen. Paragraaf 4.2 betreft hoe brancheorganisaties de voortgang van OCIVI ervaren. Paragraaf 4.3 gaat over hoe brancheorganisaties het vervolg van OCIVI voor zich zien en welke behoeften (aan ondersteuning) zij daarbij hebben.

## 4.1 Afgenomen interventies

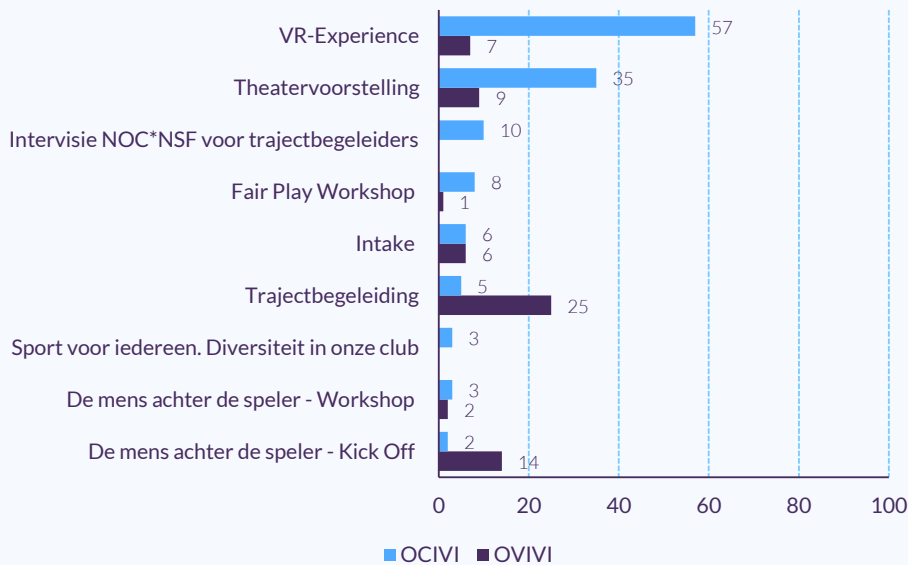
NOC\*NSF registreert het aantal afgenomen interventies van OCIVI en OVIVI in één online portaal. Grafiek 4.1 betreft een overzicht van de afgenomen OCIVI- en OVIVI-interventies per 17 december 2024. In totaal waren dat er 193. 64 van de 193 interventies (33%) werden afgenomen door voetbalverenigingen.<sup>3</sup> Dit betekent dat in 2024 in het kader van OCIVI 129 interventies zijn afgenomen. Het Mulier Instituut komt in het monitoringsrapport over OVIVI in meer detail terug op de interventies die werden afgenomen door voetbalclubs (Cremers e.a., 2025).

<sup>3</sup> Dit betreffen alleen de interventies die NOC\*NSF registreert in zijn online portaal. Sommige interventies zijn vaker afgenomen in het kader van OVIVI/ OCIVI, maar deze zijn geregistreerd onder andere subsidielijnen. De Fair Play Workshop werd in 2024 123 keer afgenomen, voor 2.840 deelnemers. De workshop Sport voor Iedereen – Diversiteit in onze club vond in 2024 in totaal 36 keer plaats. 7 workshops werden verzorgd voor voetbalverenigingen; 3 voor andere sportverenigingen; 16 voor sportgerelateerde onderwijsinstellingen; en 10 tijdens bijeenkomsten waar zowel sportverenigingen als andere organisaties bij aanwezig waren.

**Figuur 4.1**

**Afgenomen interventies OCIVI en OVIVI in 2024**

(in procenten; totale n=193)



Bron: Secundaire analyse registratiedata van NOC\*NSF.

De VR-Experience werd in 2024 het vaakst ingezet binnen OCIVI. Namelijk 57 keer. Vooral handbalaanbieders (meestal verenigingen, 23) namen deze interventie af. Ook NOC\*NSF (9), de roeibond (9) en gemeenten/ sportservice-organisaties (5) gebruikten deze interventie relatief vaak. NOC\*NSF, gemeenten en sportservice-organisaties zetten de VR-Experience en andere interventies in op bijeenkomsten die ze voor sportaanbieders (in allerlei takken van sport) organiseren. Die gaan over relevante thema's als sociale veiligheid en vitale sportaanbieders (meer daarover in paragraaf 4.2). NOC\*NSF heeft niet inzichtelijk welke sportaanbieders deelnamen aan de bijeenkomsten die gemeenten en sportservice-organisaties organiseerden.

Na de VR-Experience, werd de theatervoorstelling in 2024 het meest afgenomen. Het theatergezelschap Live Your Story speelde deze 35 keer af onder de vlag van OCIVI. Gemeenten/ sportservice-organisaties (5, waarbij via georganiseerde bijeenkomsten dus aanbieders in meerdere takken van sport werden bereikt), NOC\*NSF (4) en volleybalverenigingen (3) vroegen de theatervoorstelling relatief vaak aan. In totaal werd de voorstelling, in het kader van OCIVI, 13 keer afgespeeld bij sportaanbieders.

Verder vonden er in het kader van OCIVI 6 zogeheten intakegesprekken plaats. Daarbij gaat een procesbegeleider naar een sportaanbieder om met leden in gesprek te gaan over wat die aanbieder wil doen op het gebied van inclusie, diversiteit en discriminatie (vgl. hoofdstuk één). Uit intakegesprekken kan de inzet van andere interventies voortkomen, waaronder procesbegeleiding. Deze



interventie werd in 2024 5 keer aangevraagd in het kader van OCIVI. Maar uit onze focusgroepgesprekken komt naar voren dat die begeleiding volgens brancheorganisaties nog niet of nauwelijks van start is gegaan, ondanks de intentie dit te doen. Uit grafiek 4.1 blijkt dat procesbegeleiding binnen voetbalverenigingen juist wel relatief vaak plaatsvond, in het kader van OVIVI (25 keer in totaal, waarmee het de meest ingezette interventie was binnen voetbalclubs). Tot slot brengt de grafiek in beeld dat de interventies 'De mens achter de speler' en 'Sport voor iedereen - Diversiteit in onze club' relatief weinig werden afgenomen in 2024.

We beschreven in paragraaf 3.2 naar hoeveel afgenomen interventies verschillende brancheorganisaties in 2024 streefden. Geen van de brancheorganisaties bereikte het beoogde aantal sportaanbieders. Zo wilde de hockeybond bijvoorbeeld 15 hockeyaanbieders activeren om één of meerdere interventies in te zetten. In de praktijk waren dit er 4. De vechtsportautoriteit streefde naar 25 afgenomen interventies in 2024, terwijl er in de praktijk slechts één interventie binnen deze tak van sport werd ingezet. Ook binnen korfbal (90 versus 4) en cricket (10 a 12 versus 0) zien we dat er beduidend minder interventies werden afgenomen dan dat brancheorganisaties hoopten. Ook brancheorganisaties waarvan we de doelstellingen niet belichtten in paragraaf 3.2, gaven in de focusgroepen aan dat er aanmerkelijk minder interventies werden afgenomen door sportaanbieders dan waar zij op hoopten.

We moeten hierbij twee kanttekeningen vermelden. Ten eerste dat het aantal aanbieders dat werd bereikt via bijeenkomsten die gemeenten en sportservice-organisaties organiseerden, ongewis is. Daarnaast begrepen we van brancheorganisaties dat zij zelf themabijeenkomsten hebben georganiseerd waar sportaanbieders aan deelnamen en OCIVI onder de aandacht werd gebracht zonder dat daar interventies werden ingezet. De cricketbond deed dat bijvoorbeeld, op een bijeenkomst waarin de zogeheten vier V's van sociale veiligheid (meer daarover in de volgende paragraaf) voor het voetlicht werden gebracht, in combinatie met OCIVI. In die zin bereikte de bond cricketaanbieders in het kader van OCIVI. Dat is een belangrijke doelstelling van deze en andere brancheorganisaties die deelnemen aan het beleidsprogramma (zie paragraaf 3.2).

## 4.2 Voortgang

We vroegen vertegenwoordigers van brancheorganisaties in focusgroepen hoe zij de voortgang van OCIVI in 2024 ervaren. Daarbij zoomden we in op wat er volgens hen goed gaat en beter kan aan de uitvoering van het beleidsprogramma (zie bijlage drie). In deze paragraaf presenteren we thema's die in de ervaringen van brancheorganisaties naar voren kwamen.

### Meer zaaien dan oogsten

Discriminatie kent verschillende verschijningsvormen in de context van lokale sportaanbieders. Zoals negatieve bejegeningen (die bijvoorbeeld racistisch en seksistisch van aard kunnen zijn) of ongelijke behandelingen (vgl. paragraaf 1.1). Sportaanbieders zouden zelf, in reactie op het voorvallen van discriminatie, bij

brancheorganisaties 'aan kunnen kloppen' om OCIVI-interventies af te nemen. Maar uit de focusgroepen komt naar voren dat dit vooralsnog zelden gebeurt.

#### *Blinde vlek en handelingsverlegenheid*

Veel sportaanbieders geven bij brancheorganisaties aan dat racisme en andere vormen van discriminatie bij hen weinig aan de orde zijn. Daarom zijn ze matig geïnteresseerd in het afnemen van de OCIVI-interventies. Dat aanbieders stellen dat discriminatie weinig voorkomt, hoeft niet te betekenen dat dit feitelijk zo is. Integendeel: we weten uit onderzoek dat discriminatie in sport juist vaak indirect/impliciet aan de orde is (De Wit e.a., 2023). Hieruit komt naar voren dat discriminatie voor sportaanbieders tot op zekere hoogte een 'blinde vlek' is of kan zijn: een verschijnsel dat zij niet kunnen of willen zien, terwijl die wel degelijk voorkomt (vgl. paragraaf 3.2). Juist door te stellen dat discriminatie bij hen niet of nauwelijks voorkomt, treedt er volgens brancheorganisaties en NOC\*NSF handelingsverlegenheid op bij sportaanbieders. Omdat ze het niet nodig vinden, zijn zij niet of nauwelijks geneigd om OCIVI-interventies aan te vragen.

OCIVI bevat juist interventies die erop gericht zijn dat sportaanbieders en sporters zich bewust(er) worden van (verschijningsvormen van) discriminatie. Zoals de theatervoorstelling en de VR-Experience. Brancheorganisaties attenderen sportaanbieders erop om de interventies in te zetten om de bewustwording over verschillende vormen en uitingen van discriminatie lokaal te vergroten. Ze hebben zich, zo bleek uit de focusgroepen, in 2024 vooral ingespannen om OCIVI onder hun achterban van sportaanbieders te 'introduceren en agenderen.'

NOC\*NSF gaf aan dat ook brancheorganisaties soms veronderstellen dat discriminatie in hun sport weinig voorkomt, waardoor brancheorganisaties sportaanbieders (onbewust) beperkt (kunnen) activeren om bepaalde OCIVI-interventies te gebruiken.

#### *Sportspecifieke regionale bijeenkomsten*

De roeibond en het handbalverbond introduceerden en agendeerden OCIVI door aanbieders één voor één (telefonisch) te benaderen. Dat sorteerde vooral effect binnen handbal, veel handbalaanbieders vroegen de VR-Experience aan. Maar de slotsom die het handbalverbond en de roeibond al snel trokken over het één voor één benaderen van sportaanbieders, is dat dit relatief veel tijd kostte en naar verhouding te weinig effect had. Daarom introduceren en agenderen brancheorganisaties OCIVI vooral door interventies onder de aandacht te brengen in regionale bijeenkomsten in hun tak van sport, en/of door OCIVI onderdeel te laten zijn van 'reguliere ondersteuningstrajecten.' In die trajecten staan andere vraagstukken centraal. Bijvoorbeeld het werven en behouden van leden en vrijwilligers door verenigingen.



## Sportcafés volleybalbond

Een voorbeeld van een regionale bijeenkomst zijn de sportcafés die de volleybalbond organiseert. In die cafés staat bijvoorbeeld het thema sociale veiligheid centraal en organiseert de volleybalbond workshops op deelonderwerpen die met dat thema samenhangen, zoals antidiscriminatie, inclusie en diversiteit.

Tijdens één van de cafés die in 2024 plaatsvond, gebruikte de volleybalbond elementen uit de workshop 'Fair Play' van de Anne Frank Stichting, om de aanwezigen te laten reflecteren op, en te confronteren met discriminatie en racisme in de volleybalsport. Daaropvolgend gingen bestuurders met elkaar in gesprek over de vraag: wat is er nodig om discriminatie en racisme in de volleybalsport het hoofd te bieden en hoe kan de volleybalbond daarbij (vanuit OCIVI) ondersteunen?

Naast de volleybalbond organiseerden een beperkt aantal andere brancheorganisaties regionale bijeenkomsten voor sportaanbieders. Eén van hen was de Vechtsportautoriteit, die voor vechtsportaanbieders een bijeenkomst organiseerde waarop best-practices werden gedeeld over onder andere parkinson-boksen, girls-only-boksen en boksscholen die zich specifiek richten op inclusie van lhbtq+ personen. De rode draad die de Vechtsportautoriteit hierin naar voren bracht, is dat boksscholen inclusief kunnen zijn door zich te richten op het organiseren van aanbod voor groepen die in de bokssport worden achtergesteld. Achter die achterstelling kan discriminatie schuilgaan. De Vechtsportautoriteit legde tijdens de bijeenkomst uit dat inclusie en antidiscriminatie niet los van elkaar zijn te zien. Vervolgens werd OCIVI door de autoriteit onder de aandacht gebracht, door toe te lichten dat de interventies vechtsportaanbieders mogelijkheden bieden om ook handen en voeten te geven aan de thema's antidiscriminatie en inclusie.

In de focusgroepen lichtten de brancheorganisaties toe dat dit soort sportspecifieke regionale bijeenkomsten hielpen om OCIVI onder de aandacht te brengen bij sportaanbieders. Toch had dit volgens hen niet als gevolg dat veel sportaanbieders een verzoek indienden om via de OCIVI-interventies nader lokaal actie te ondernemen op antidiscriminatie en inclusie.

### *Gemeentelijke bijeenkomsten*

Sommige brancheorganisaties kozen daarom voor de door hen genoemde 'strategie van schaalvergroting', om aanbieders alsnog te activeren om van het OCIVI-aanbod gebruik te maken. Onder schaalvergroting verstaan brancheorganisaties dat zij met elkaar én gemeenten samenwerken om OCIVI onder de aandacht te brengen bij alle sportaanbieders in bepaalde gemeenten. Zij doen dat door bijeenkomsten voor die aanbieders te organiseren, waarop aan OCIVI gelieerde thema's centraal staan, zoals diversiteit, inclusie, discriminatie en racisme. Soms gingen de bijeenkomsten in bredere zin over sociale veiligheid en vitale sportaanbieders, en het belang van inclusie en antidiscriminatie daarbij.

NOC\*NSF stimuleerde brancheorganisaties om deze 'gemeentelijke strategie' te gebruiken. Dat gebeurde op OCIVI-bijeenkomsten die NOC\*NSF zelf organiseerde. Daar gaf de koepelorganisatie aan dat gemeentelijke bijeenkomsten voor brancheorganisaties kansen boden om 'resultaat te boeken' op het doel om OCIVI-interventies onder de aandacht te brengen bij lokale sportaanbieders. De stimulering was volgens NOC\*NSF nodig, want brancheorganisaties identificeerden de gemeentelijke bijeenkomsten zelf niet (zozeer) als een kans.

Verschillende bijeenkomsten die in gemeenten plaatsvinden, komen voort uit de samenwerking die er lokaal tussen organisaties is in het kader van het Sportakkoord. Gemeenten nemen (veelal) het initiatief om die te organiseren, omdat zij de invoering van de vier V's van sociale veiligheid willen stimuleren onder sportverenigingen. Deze V's zijn: een Verenigingsbrede gedragscode, een Vertrouwenscontactpersoon op clubs, een Verklaring Omtrent Gedrag voor vrijwilligers, en Vakkundig geschoolde trainers en coaches, met oog voor pedagogiek en integriteit.

Rugby Nederland deelde een voorbeeld over een gemeentelijke bijeenkomst die werd ingeleid door de theatervoorstelling *Onze Club Is Van Iedereen* (zie hoofdstuk één). Van te voren schreef Rugby Nederland rugby-aanbieders in die gemeente aan om de bijeenkomst bij te wonen. Na de bijeenkomst werden zij door Rugby Nederland uitgenodigd om te reflecteren op of en in hoeverre de voorstelling (en georganiseerde bijeenkomst in bredere zin) hen (nieuwe) inzichten gaf over het belang van antidiscriminatie en inclusie. En of zij acties zouden willen/kunnen ondernemen op deze thema's. Op deze manier bood de bijeenkomst Rugby Nederland een 'vliegwieltje' om OCIVI onder de aandacht te brengen. Of de bijeenkomst voor de aanbieders ook een reden was om vanuit OCIVI-interventies (verder) aan de gang te gaan met antidiscriminatie en inclusie, is nog niet bekend. Dit zal blijken in 2025 en 2026.

Uit onze gesprekken met brancheorganisaties en NOC\*NSF komt naar voren dat brancheorganisaties gemeentelijke bijeenkomsten nog meer kunnen benutten dan nu het geval is. De meeste brancheorganisaties erkennen het belang hiervan, maar acteren er volgens NOC\*NSF nog te weinig op door OCIVI daadwerkelijk te koppelen aan geplande gemeentelijke bijeenkomsten en/ of daartoezelf het initiatief te nemen.

Volgens NOC\*NSF kunnen brancheorganisaties nog winst behalen door zelf vaker aanwezig te zijn op (regionale) OCIVI-bijeenkomsten, naast dat zij vooral aanbieders in hun tak van sport stimuleren om daarheen te gaan. Zo sluiten sommige brancheorganisaties beperkt aan bij de diverse OCIVI-bijeenkomsten die NOC\*NSF organiseert. Een voorbeeld: in november 2024 waren drie brancheorganisaties aanwezig bij een OCIVI bijeenkomst in Utrecht voor sportclubs, die NOC\*NSF in samenwerking met de gemeente Utrecht organiseerde.

*Weinig afgenomen interventies*

In de cijfers die we in paragraaf 4.1 presenteerden, is terug te zien dat OCIVI-interventies vooralsnog relatief weinig worden afgenomen. In die zin valt te stellen dat aanbieders in 2024 nog niet zozeer zijn geactiveerd om de interventies af te nemen. Dit terwijl de plannen van brancheorganisaties hier wel voornamelijk op gericht zijn (zie paragraaf 3.2).

Samengevat: in 2024 is er vooralsnog meer sprake van zaaien dan oogsten. Brancheorganisaties zijn vooral aan het zaaien door OCIVI onder de aandacht te brengen bij aanbieders en door hen te proberen te activeren om gebruik te maken van beschikbare interventies. Van oogsten, in de zin van dat de interventies relatief veel en in toenemende mate worden afgenomen, is nog niet zozeer sprake. In de woorden van meerdere brancheorganisaties: de uitvoering van OCIVI “valt vooralsnog tegen” en verloopt “moeizaam.”

### **Aanjagers OCIVI sleutelfiguren**

In de focusgroepen en het interview met NOC\*NSF kwam duidelijk naar voren dat de beleidsverantwoordelijken voor OCIVI binnen brancheorganisaties belangrijke ‘aanjagers’ zijn om sportaanbieders te activeren om gebruik te maken van de OCIVI-interventies. De mate waarin dit activeren lukt, hangt goeddeels af van de expertise, ervaring, inzet en de proactiviteit van de aanjagers. Hoe meer kennis en ervaring zij hebben op de thematiek en hoe meer tijd en energie zij erin kunnen en willen steken, hoe meer kansen zich voordoen om de interventies ‘aan de man te brengen’ bij sportaanbieders, hoe groter de kans is dat die aanbieders de interventies uiteindelijk afnemen. Kortom: de situatie waarin er relatief weinig interventies worden afgenomen (zie de vorige subparagraaf), is niet per se onveranderlijk. Aanjagers bij brancheorganisaties zijn sleutelfiguren om daar verandering in te brengen.

### **Andere prioriteiten**

Een belangrijke reden voor dat de OCIVI-interventies nog weinig worden afgenomen, is volgens brancheorganisaties dat sportaanbieders vooral bezig zijn met andere vraagstukken dan antidiscriminatie en inclusie. Anders gezegd: de prioriteiten van sportaanbieders liggen elders.

Bij de brancheorganisaties die deelnemen aan OCIVI, zijn verenigingen en ondernemende sportaanbieders aangesloten. Verenigingen focussen zich vooral op vraagstukken waarvan zij vinden dat ze hun kerntaken en vitaliteit directer raken dan antidiscriminatie en inclusie. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om het werven en behouden van leden en vrijwilligers, het managen van energielasten en het realiseren van een sociaal veilig en pedagogisch sportklimaat (Stuij e.a., 2023; Van Kalmthout e.a., 2023).

Op het thema sociaal veilig en pedagogisch sportklimaat, zouden verenigingen bezig kunnen zijn met het ontwikkelen en uitvoeren van beleid op het gebied van antidiscriminatie en inclusie. Maar dat is in de praktijk niet zozeer het geval, kwam naar voren in onze focusgroepen. Verenigingen zijn vooral aan de slag met het invoeren van de zogeheten ‘vier V’s’, die de basis vormen voor sociale veiligheid:

Verenigingsbrede gedragscode, Vertrouwenscontactpersoon op de club, Verklaring Omtrent het Gedrag voor vrijwilligers, en Vakkundig geschoolde trainers-coachen.

Het bevorderen van inclusie door antidiscriminatie-beleid, zien de meeste verenigingen als een relevant maatschappelijk thema, maar ook als een thema waar 'pas' daadkrachtig aan gewerkt kan worden als andere vitale facetten voldoende of goed op orde zijn. Zoals: voldoende leden die sporten, beschikken over een besturend en organiserend kader, en voldoende financën (vgl. Hoeijmakers & Van Kalmthout, 2019). Als er een directe aanleiding is waarin discriminatie naar voren komt, zoals een exces, dan handelen clubs daar volgens brancheorganisaties (uiteraard) wel direct naar. Toch proberen brancheorganisaties en NOC\*NSF te benadrukken dat die directe aanleiding voor sportaanbieders niet (altijd) nodig is om de OCIVI-interventies in te zetten. De interventies zijn juist ook bedoeld om de aandacht voor en het bewustzijn van antidiscriminatie en inclusie lokaal te vergroten.

Bij NL Actief en de Vechtsportautoriteit zijn (ook) ondernemende sportaanbieders aangesloten (vgl. hoofdstuk één). Tijdens de focusgroepen merkten beide brancheorganisaties op dat ondernemende aanbieders in hun takken van sport, antidiscriminatie en inclusiviteit niet als prioriteit zien. Zij zijn overwegend 'druk bezig' met allerlei andere (vaak praktische) activiteiten die van belang zijn voor hun continuïteit, zoals marketing, het inkopen van producten en diensten, en het vernieuwen van hun sportaanbod.

Door de prioriteiten elders op te vestigen, leggen sportaanbiederse inclusie en antidiscriminatie feitelijk (deels) naast zich neer. En door te zeggen dat zij daar pas mee aan de slag kunnen als andere facetten op orde zijn, stellen zij in feite dat ze maar tot op zekere hoogte invloed hebben op inclusie en antidiscriminatie. Ook dit creëert handelingsverlegenheid met betrekking tot OCIVI, in de zin van dat ze niet of weinig geneigd zijn om interventies aan te vragen.

### **Verbinding met andere thema's**

Vanuit hun expertise, inzet en proactieve houding, kunnen de aanjagers van OCIVI die actief zijn bij brancheorganisaties, sportaanbieders bewegen om, te midden van andere prioriteiten, ook aandacht te besteden aan inclusie en discriminatie. De aanjagers zijn zich bewust van hun invloed en handelen daarnaar. Dit komt naar voren doordat ze bij sportaanbieders agenderen (en hen via die weg dus stimuleren) dat zij antidiscriminatie en inclusie kunnen verbinden met andere belangrijke thema's. NOC\*NSF stimuleert aanjagers in OCIVI-bijeenkomsten om tot deze agendering/ stimulering over te gaan. De argumentatielijn die NOC\*NSF daarbij gebruikt en aan brancheorganisaties meegeeft, is: hoe minder discriminatie in de context van sportaanbieders voorkomt, hoe inclusiever zij door sporters worden ervaren, hoe meer welkom en thuis sporters zich binnen aanbieders (kunnen) voelen, hoe meer en sneller zij geneigd zijn om daar lid te worden en blijven, en al dan niet een vrijwilligersfunctie uit te oefenen. En hoe meer leden en vrijwilligers er binnen sportaanbieders actief zijn, hoe beter zij de uitdagingen het hoofd kunnen bieden die achter hun prioriteiten schuilgaan.

Het inzicht dat antidiscriminatie en inclusie van wezenlijk belang zijn om ten aanzien van andere prioriteiten voorgang te boeken, ontbreekt volgens NOC\*NSF en brancheorganisaties (nog) bij (te)veel aanbieders. Daarom proberen brancheorganisaties het bewustzijn hiervan onder sportaanbieders te vergroten. De vraag die brancheorganisaties zichzelf continu stellen is: hoe kunnen we inclusie en antidiscriminatie integreren in, en/ of 'mee laten liften op' onze ondersteuning aan aanbieders op andere thema's?

In de focusgroepen kwam naar voren dat deze aanpak effect sorteert. Als aanbieders begrijpen dat ondersteuning ten aanzien van antidiscriminatie en inclusie helpt om andere uitdagingen het hoofd te bieden, dan zijn zij (sneller) geneigd die ondersteuning aan te nemen. Toch heeft dit volgens hen niet geleid tot een sterkte toename van het aantal afgenomen OCIVI-interventies.

### **Proces van lange adem**

Vanwege andere prioriteiten bij aanbieders (en daarmee samenhangend een beperkt aantal vrijwilligers en tijd), merkten brancheorganisaties op dat het lang kan duren voordat zij - al dan niet via OCIVI - structureel aandacht besteden aan antidiscriminatie en inclusie. Het is daarom volgens brancheorganisaties te verwachten dat het aantal afgenomen OCIVI-interventies niet ineens snel toeneemt. Dat geldt volgens hen ook voor het afnemen van discriminatie en het toenemen van inclusie als te verwachten gevolgen van het inzetten van de interventies.

Een proces van lange adem is ook aan de orde omdat er volgens brancheorganisaties (vaak) cultuurverandering nodig is om discriminatie af te laten nemen en inclusie toe te laten nemen. Maar die verandering vindt niet zomaar van de ene op de andere dag plaats. Integendeel: cultuurverandering duurt vaak lang en verloopt vaak met horten en stoten. Hierbij werd tijdens de focusgroepen ook opgemerkt dat het van belang is om lessen te trekken uit de voortgang van OVIVI - het antidiscriminatieprogramma van de KNVB, waar OCIVI door is geïnspireerd (zie hoofdstuk één). De brancheorganisaties die aan OCIVI deelnemen, hebben de indruk dat het een aantal jaar duurde voordat voetbalverenigingen vanuit bewustwording meer antidiscriminatie-beleid zijn en/ of wilden gaan voeren, onder andere door gebruikmaking van OVIVI-interventies.

### **Belang borging**

Tijdens de focusgroepen werd gediscussieerd over of het realistisch is om binnen de looptijd van OCIVI, evidente resultaten te boeken. Resultaten boeken houdt in dat het lukt om sportaanbieders te activeren om de OCIVI-interventies in toenemende mate af te nemen, omdat hun bewustzijn over het belang van antidiscriminatie en inclusie is vergroot, en zij daar beleid op willen voeren. En dat, als gevolg van het inzetten van de interventies, discriminatie binnen verschillende takken van sport afneemt en inclusie toeneemt (vgl. paragraaf 3.1).



De brancheorganisaties verwachten dat deze resultaten binnen de looptijd van OCIVI lastig te realiseren zijn. Zij baseren hun verwachting uiteraard op het gegeven dat het vooralsnog moeizaam gaat wat betreft het activeren van aanbieders om de OCIVI-interventies af te nemen. Daarom stelden brancheorganisaties tijdens de focusgroepen dat de looptijd van OCIVI te kort is. De implicatie hiervan is dat het volgens hen nu al relevant is om na te denken over borging. Zij stellen zichzelf de vraag hoe er na 2026 kan worden voortgebouwd op de 'stappen' die nu worden gezet ten aanzien van antidiscriminatie en inclusie, als de financiële middelen die nu beschikbaar zijn vanuit OCIVI, verdwijnen. Sommige organisaties zetten nu al 'duurzame stappen.' De hockeybond doet dat bijvoorbeeld door vanuit OCIVI-gelden video's op te nemen met betrekking tot antidiscriminatie en inclusie, die ook na OCIVI online beschikbaar blijven.

### **Aansluiting interventies op context**

De sportaanbieders die OCIVI-interventies afnemen, ervaren die volgens brancheorganisaties als zinvol om (de bewustwording over) antidiscriminatie en inclusie te bevorderen. Ook de door sportaanbieders ingevulde beoordelingsformulieren over de door hen afgenomen OCIVI-interventies lieten zien dat sportaanbieders de interventies over het algemeen zinnig vinden om (de dialoog over) antidiscriminatie en inclusie te bevorderen.

De *VR-experience* werd bijvoorbeeld ervaren als "heel relevant en leuk voor iedereen die iets met sport te maken heeft", als bijdragend aan "bewustwording van een heel relevant thema", en als "eye-opener". Over de workshop *Sport voor iedereen – Diversiteit in onze club* werd geschreven: "mooi persoonlijk verhaal met duidelijke handvatten over hoe we ons inclusiebeleid kunnen verbeteren", en "goed voor bewustwording en zet tot nadenken". De theatervoorstelling *Onze club is van iedereen* werd beoordeeld als "confronterend actueel", "erg pakkend en goed aan publiek aangepast" en "heel nuttig". En het trainingsprogramma *De mens achter de speler* werd gezien als "heel leuk en leerzaam" en "leerzaam over hoe het mensen kan effectueren als je iets zegt."

Maar in de beoordelingen komt ook terug dat de interventies voor verbetering vatbaar zijn, met name als het gaat om dat ze beter kunnen aansluiten bij de specifieke context die in een sport centraal staat. Dit is ook wat de brancheorganisaties constateren. De belangrijkste reden is volgens brancheorganisaties dat aanbieders de interventies - die voortkomen uit OVIVI- te voetbalspecifiek vinden, en nog te weinig generiek en daarmee bruikbaar voor andere sporten. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om de VR-Experience, waarin onder andere een setting met een coach in een amateurvoetbal-kleedkamer centraal staat. In de roeisport is het bijvoorbeeld zo dat coaches niet of weinig in kleedkamers komen. Ook zijn er interventies gericht op teamsporten, terwijl tennis en padel sporten zijn die individueel of in een klein gezelschap worden beoefend. Doordat interventies te voetbalspecifiek zijn, beklijft de boodschap die daarmee moet worden overgebracht volgens brancheorganisaties minder goed bij aanbieders en de sporters die daar actief zijn.

Verder geldt dat er zowel verenigingen als ondernemende sportaanbieders gebruik kunnen maken van de OCIVI-interventies. Tijdens de focusgroepen kwam naar voren dat de interventies worden ervaren als (te) sterk geënt op de context van verenigingssport, en dat ondernemende sportaanbieders zich er veelal lastig in herkennen. Dit leidt ertoe dat zij vooralsnog weinig geneigd zijn om de interventies af te nemen. Tot slot zijn er in sommige sporten Engelssprekende mensen actief. Zoals in cricket en badminton, waaraan in sommige regio's relatief veel expats deelnemen. De OCIVI-interventies zijn (nog) niet allemaal in het Engels beschikbaar.

Sommige interventies zijn of worden aangepast op verzoek van brancheorganisaties. De workshop van de Anne Frank Stichting bestaat bijvoorbeeld uit een kaartspel, dat op initiatief van de volleybalbond is aangepast aan specifieke situaties die voor kunnen komen in de volleybalcontext. In de theatervoorstelling passeerden eerder vooral situaties uit het voetbal de revue. Op verzoek van (een aantal van) de OCIVI-brancheorganisaties is die aangepast, waardoor ook aanbieders en sporters in andere takken van sport zich beter in situaties kunnen herkennen. Zo gaat een situatie bijvoorbeeld over seksuele intimidatie binnen een sportschool. Een andere situatie gaat over dat als je als verenigingslid geen alcohol drinkt, je buiten een groep kan worden geplaatst.

De brancheorganisaties gaven aan dat de theatervoorstelling het makkelijkste sportgeneriek is te maken en dat het theatergezelschap bereid was om mee te denken over hoe de voorstelling aan te passen. Dat is volgens de brancheorganisaties een belangrijke randvoorwaarde om tot die aanpassingen te komen.

Volgens NOC\*NSF mag het uitgangspunt van sportaanbieders en brancheorganisaties dat interventies onvoldoende aansluiten bij de context in specifieke sporten, geen handelingsverlegenheid creëren, in de zin van dat de inzet van interventies nauwelijks wordt gestimuleerd.

### **Interne inclusie/ diversiteit brancheorganisaties**

OCIVI is ook gericht op het tegengaan van discriminatie en het bevorderen van inclusie binnen brancheorganisaties (zie hoofdstuk één). Daarom is het van belang ook daarover de voortgang op te tekenen. Elemental Strategy heeft geanalyseerd in welke mate en hoe de brancheorganisaties intern inclusief zijn, en ondersteunt hen bij het ontwikkelen en uitvoeren van concrete plannen om de inclusiviteit binnen hun eigen gelederen te vergroten. Daarvoor is een integrale strategie voor alle brancherorganisaties ontwikkeld, getiteld: 'Diversiteit & Inclusie Strategie & Actieplan.' Het plan werd in juli 2024 gepubliceerd.

Het achterliggende doel van het plan is om een diverse en inclusieve werkomgeving binnen brancheorganisaties (inclusief NOC\*NSF) te creëren, waarin medewerkers zich welkom voelen en de kracht van diverse teams wordt benut (Elemental Strategy, 2024). Dit is van belang, aangezien uit een nulmeting van Elemental bleek dat zij nog weinig divers zijn in 2024. Volgens hen zijn vooral 'mensen met diverse culturele achtergronden, arbeidsbeperkingen en praktisch opgeleiden'

ondervertegenwoordigd (Elemental Strategy, 2024). Daarnaast ontbreken er binnen brancheorganisaties integrale plannen over diversiteit en inclusie, én meetinstrumenten voor het vaststellen van inclusie (Elemental Strategy, 2024).

Tegen deze achtergrond ontwikkelde Elemental een integrale aanpak voor het bevorderen van Diversiteit & Inclusie (D&I). Daarin staan drie diversiteitsdoelen centraal – waarvan we veronderstellen dat die vooral passen bij brancheorganisaties die relatief veel fte in dienst hebben. De diversiteitsdoelen gaan over dat er in 2032 in brancheorganisaties meer medewerkers van dezelfde gender en met een arbeidsbeperking actief zijn, en dat er meer culturele diversiteit is (Elemental Strategy, 2024).

Brancheorganisaties hebben een inspanningsverplichting met betrekking tot de diversiteitsdoelen. Dat wil zeggen dat als zij de doelen niet halen, kan worden overwogen om de doelen om te zetten naar 'hardere streefcijfers' (Elemental Strategy, 2024). Alle brancheorganisaties stellen zelf een specifiek plan op over welke doelstellingen en strategieën zij voeren op deze vijf pijlers. Zij zijn op dit moment bezig om die specifieke plannen te schrijven. 2025 en 2026 staan in het teken van het verder ontwikkelen van de plannen en het uitvoeren van acties die daarin beschreven zijn. Daarom gaan we in het volgende OCIVI-voortgangsrapport verdiepend in op de plannen en (het effect van de) acties.

NOC\*NSF heeft al wel een vervolgstap gezet. Om de interne D&I te vergroten, heeft NOC\*NSF een extern D&I-adviseur aangesteld. Die gaat in samenspraak met de HR-Manager na hoe D&I binnen de NOC\*NSF zijn te vergroten. De overige aan OCIVI verbonden brancheorganisaties hebben de optie om de extern adviseur te consulteren voor advies. De brancheorganisaties zijn er echter vrij in hoe ze opvolging geven aan de interne diversiteitsdoelen.

Tijdens de focusgroepen kwam verder ter sprake dat het proces dat met Elemental Strategy is ingezet, het bewustzijn over antidiscriminatie en inclusie (verder) heeft vergroot binnen brancheorganisaties. Bijvoorbeeld door mensen met diverse achtergronden uit te nodigen voor sollicitatiegesprekken. Of door intern, via bijvoorbeeld intranet-pagina's, vaker en nadrukkelijker te communiceren over het belang van D&I. En, tot slot, door het interne D&I-beleid dat er al is, aan te scherpen, door deze alvast (meer) in lijn te brengen met de pijlers die in de integrale aanpak van Elemental Strategy centraal staan.

### **Activiteiten buiten OCIVI om**

Wat voortgang betreft, is het ook belangrijk te noemen dat brancheorganisaties buiten OCIVI om aandacht besteden aan antidiscriminatie en inclusie. Bijvoorbeeld doordat ze gebruikmaken van services van gemeenten, zoals het afnemen van regenboogvlaggen en stoeptegels of borden met teksten die verwijzen naar het belang van antidiscriminatie en inclusie. Brancheorganisaties zeggen overwegend 'goed zicht' te hebben op hoe hun achterban met deze thema's bezig is, maar geven ook aan niet alles te weten. Dat de OCIVI-interventies vooralsnog relatief weinig worden afgenomen, hoeft niet te betekenen dat sportaanbieders geen voortgang

boeken omtrent antidiscriminatie en inclusie. Volgens brancheorganisaties zijn aanbieders niet alleen maar bezig met antidiscriminatie en inclusie onder de vlag van OCIVI.

### **Interventies geen doel op zich**

Brancheorganisaties hebben binnen OCIVI vooral als concrete doelstelling om zoveel mogelijk aanbieders te activeren om interventies af te nemen (zie paragraaf 3.2). Binnen de kaders van het beleidsprogramma is deze doelstelling volgens hen logisch, omdat brancheorganisaties aan de hand daarvan de inzet van OCIVI-gelden richting NOC\*NSF kunnen verantwoorden. En zodat zij tijdens en na afloop van het beleidsprogramma kunnen reflecteren op of OCIVI-gelden effectief zijn ingezet. Toch is volgens brancheorganisaties, qua voortgang, van belang om niet alleen blind te staren op het aantal afgenomen interventies. Het afnemen van interventies mag niet als doel op zich worden gezien, maar is vooral een middel om antidiscriminatie en inclusie binnen sportaanbieders te bevorderen. In de praktijk kunnen sportaanbieders hier dus ook buiten OCIVI mee bezig zijn.

Daarnaast komt uit onze gesprekken naar voren dat steeds meer sportaanbieders randvoorwaardelijke aspecten van inclusie en antidiscriminatie op orde hebben. Zoals gedragsregels en beleidsplannen die zich op deze thema's richten, vanuit de aangescherpte richtlijnen voor sociale veiligheid (de 4V's) vanuit NOC\*NSF. Maar de verandering van sociale normen en waarden binnen sportaanbieders die daadwerkelijk leiden tot inclusief gedrag en discriminatie tegengaan, is voor hen lastiger te realiseren of beïnvloeden. Hierbij is het van belang dat sportaanbieders niet alleen wachten tot het moment dat (nieuwe) interventies beschikbaar zijn, maar ook in 'de actiemodus' komen en door 'te doen' sociale normen en waarden proberen te veranderen.

## **4.3 Vervolg**

We zoomen in deze paragraaf in op hoe brancheorganisaties het vervolg van OCIVI in 2025 en 2026 voor zich zien. Tijdens de focusgroepen ging het gesprek over dit vervolg vooral over de behoeften die brancheorganisaties hebben (zie bijlage drie). Daarom spitsen we deze paragraaf daarop toe.

### **Meer inzicht in best-practices**

Brancheorganisaties hebben ten eerste behoefte aan meer inzicht in best-practices over antidiscriminatie en inclusie. Binnen hun eigen sporten weten ze van deze best-practices af. Maar ze weten naar eigen zeggen onvoldoende van best-practices in andere takken van sport. Tijdens de focusgroepen kwam ter sprake dat het onzinnig is om in elke sport het wiel opnieuw uit te vinden. Brancheorganisaties zien een rol weggelegd voor NOC\*NSF in het (nadrukkelijker) ontsluiten en delen van best-practices.

Het is volgens brancheorganisaties ook zinnig als er een 'toolbox' beschikbaar komt voor sportaanbieders. Die zou moeten bestaan uit een aantal facetten die brancheorganisaties en sportaanbieders direct in kunnen zetten of gebruiken ter

inspiratie. De toolbox kan de genoemde best-practices bevatten, maar ook communicatie-uitingen en video's die via websites zijn te delen. Nu kunnen sportaanbieders in het kader van OCIVI enkel de zes interventies afnemen, en dat ervaren zij soms als een te hoge drempel om aan het programma deel te nemen.

### **Interventies doorontwikkelen: behoeften bevragen**

In de vorige paragraaf kwam naar voren dat interventies als zinnig worden beoordeeld, maar ook nog als te voetbalspecifiek worden ervaren. Een behoefte is daarom dat er kritisch tegen het licht wordt gehouden hoe interventies sportgenerieker kunnen worden ingestoken. En dat interventies waar mogelijk worden aangepast. Andere voorgestelde aanpassingen zijn om interventies aan te laten sluiten bij zowel individuele als teamsporten en bij zowel verenigingen als ondernemende sportaanbieders. Alsook om interventies in zowel het Nederlands als Engels aan te bieden.

OCIVI loopt gelijk op met het Sportakkoord II en duurt tot en met 2026. Met nog twee jaar te gaan, is het volgens brancheorganisaties relevant dat sportaanbieders expliciet bevraagd worden over wat hun behoeften zijn ten aanzien van antidiscriminatie en inclusie, en dat de OCIVI-menukaart vervolgens in lijn met die behoeften wordt aangepast. Sommige brancheorganisaties nemen hier zelf een voorschot op. Zoals de badmintonbond, die binnenkort een ledenonderzoek uitvoert onder bestuurders om te kijken hoe antidiscriminatie en inclusie voor hen actueel en relevant zijn en aan welke ondersteuning ze behoefte hebben.

### **Samenwerken voor zicht op gemeentelijke bijeenkomsten**

Eerder in dit hoofdstuk kwam naar voren dat ook gemeenten bijeenkomsten organiseren waarop antidiscriminatie en inclusie als thema's voorbijkomen. NOC\*NSF stimuleert brancheorganisaties om daarheen te gaan. Zij doen dat – hoewel dat volgens NOC\*NSF in meerdere mate kan – omdat de bijeenkomsten geschikt zijn om OCIVI onder de aandacht te brengen, en om aanbieders als gevolg daarvan mogelijk te activeren om met interventies aan de slag te gaan. Nu is het volgens brancheorganisaties aan henzelf om te kijken waar gemeentelijke bijeenkomsten plaatsvinden en hoe zij en hun achterban van sportaanbieders daarbij aan kan sluiten. Brancheorganisaties willen verkennen of zij daarbij kunnen samenwerken met NOC\*NSF.

### **Terugkoppeling procesbegeleiding**

Tot slot is procesbegeleiding één van de interventies die vooralsnog nauwelijks is ingezet in het kader van OCIVI. Juist dat kan volgens brancheorganisaties een waardevolle interventie zijn, omdat die de mogelijkheid biedt om de 'diepte' in te gaan. Intakegesprekken zijn het voorportaal van de procesbegeleiding. Daarin staat de vraag centraal waarom en hoe procesbegeleiding voor aanbieders relevant is en kan worden ingestoken.

Brancheorganisaties ontvangen nu van NOC\*NSF of procesbegeleiders geen terugkoppeling over wat er in de intakegesprekken besproken wordt, en wat de procesbegeleiding die worden gestart of al lopen opleveren of beogen op te leveren.

Dit werkt nadelig door, want brancheorganisaties weten nu niet wat hiervan het effect is, en zijn daarom minder snel bereid om de procesbegeleiding als interventie aan te prijzen richting aanbieders. Zij hebben daarom de behoeften om de genoemde terugkoppeling wel te ontvangen.

Hier staat tegenover dat brancheorganisaties niet van NOC\*NSF afhankelijk zijn voor terugkoppeling. Zij kunnen vanuit een proactieve houding ook zelf bij procesbegeleiders en aanbieders nagaan hoe de procesbegeleiding verloopt en wat dat al dan niet oplevert of op kan leveren. Daarbij kunnen brancheorganisaties volgens NOC\*NSF gebruik maken van een online portaal, waarin informatie over aangevraagde en lopende interventies beschikbaar is.

### **Autonomie besteden gelden vergroten**

Brancheorganisaties ontvangen OCIVI-gelden als zij die inzetten om sportaanbieders te activeren deel te nemen aan het beleidsprogramma. De autonomie van brancheorganisaties om OCIVI-gelden voor andere zaken in te zetten, is beperkt. Terwijl zij stellen dat de interventies niet geheel aansluiten bij de behoeften van sportaanbieders. Daarom zouden zij de OCIVI-gelden in het vervolg autonomer willen besteden, in lijn met de behoeften van hun ledenachterban, maar wel in het kader van inclusie, diversiteit en antidiscriminatie. Tegelijkertijd begrijpen ze dat deze structuurwijziging niet zomaar van de grond komt. Reflectie in hoeverre en hoe dat mogelijk is, is volgens brancheorganisaties nuttig.

Hierbij moet genuanceerd worden dat het juist de aanjagers binnen brancheorganisaties zijn die relatief veel invloed hebben op het agenderen van inclusie en antidiscriminatie onder sportaanbieders, en op het activeren van aanbieders om OCIVI-interventies af te nemen (zie paragraaf 4.3). Geld en meer autonomie om dat te besteden maken dus niet alleen het verschil, maar ook kennis, daadkracht en prioritering.

# Conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk beantwoorden we de centrale vraag in dit rapport: *Wat is de voortgang van OCIVI in 2024, en hoe is die te verbeteren in 2025 en 2026?* In paragraaf 5.1 trekken we conclusies over de voortgang. In paragraaf 5.2 formuleren we aanbevelingen die de voortgang kunnen verbeteren. De slotsom van dit OCIVI-voortgangsrapport beschrijven we in paragraaf 5.3.

## 5.1 Conclusies

### Verschil plannen en praktijk

De resultaten laten zien dat brancheorganisaties vanuit hun OCIVI-plannen streven naar een veilige, inclusieve en sociaal diverse sport. Maar zij realiseren zich dat dit nog niet aan de orde is. Daarom willen ze via OCIVI het bewustzijn binnen sportaanbieders vergroten over in welke mate en hoe discriminatie (impliciet) voorkomt of kan komen. Vanuit hun doelstellingen zijn ze vooral gespitst op het bereiken en activeren van zoveel mogelijk sportaanbieders. Brancheorganisaties hebben allemaal specifieke doelstellingen over het aantal sportaanbieders dat ze via OCIVI-interventies willen bereiken. NOC\*NSF en brancheorganisaties zetten gezamenlijk in op het in totaal bereiken van 1.500 sportaanbieders via OCIVI-interventies. Daarmee willen ze realiseren dat antidiscriminatie en inclusie meer op de (beleids)agenda komen te staan van die aanbieders. Te meer omdat discriminatie en beperkte inclusie als gevolg daarvan, vaak impliciet voorkomen, en het van belang is om daar meer bewustwording over te creëren.

Uit de voortgangsgesprekken met de OCIVI-partners bleek dat de plannen van brancheorganisaties in de praktijk nog onvoldoende uit de verf komen. Dit vinden de brancheorganisaties zelf, maar blijkt ook uit cijfers van het aantal afgenomen interventies. We concludeerden dat er momenteel meer wordt gezaaid dan geoogst. Brancheorganisaties brengen OCIVI en de interventies daarbinnen wel onder de aandacht bij sportaanbieders (vooral via sportspecifieke regionale bijeenkomsten en sportbrede gemeentelijke bijeenkomsten), maar die aanbieders nemen de interventies in de praktijk nog weinig af. Aanbieders geven dus weinig opvolging aan de interventies waarmee ze kennis maken (als dat al gebeurt), door ze aan te vragen en binnen hun eigen context in te zetten.

### Verklaring verschil: antidiscriminatie en inclusie geen prioriteiten

De verklaring voor het verschil tussen plannen en praktijk, is dat aanbieders antidiscriminatie en inclusie vaak niet als prioriteit zien. Zij focussen zich vooral op het draaiende houden van hun organisaties. Verenigingen zijn bijvoorbeeld vooral gericht op het werven en behouden van leden en vrijwilligers. Ondernemende sportaanbieders storten zich bijvoorbeeld op marketingactiviteiten en het vernieuwen van hun sportaanbod. Om sportaanbieders toch te activeren om de OCIVI-interventies af te nemen, proberen NOC\*NSF en brancheorganisaties hen ervan bewust te maken dat antidiscriminatie en inclusie van belang zijn voor de



prioriteiten die zij wel centraal stellen. Hoe inclusiever organisaties (door antidiscriminatie) zijn, hoe makkelijker aanbieders andere uitdagingen het hoofd kunnen bieden, zoals leden en vrijwilligers werven en behouden.

### **Aanjagers essentieel als sleutelfiguren**

Het feit dat er vooralsnog weinig interventies worden afgenomen, hoeft geen onveranderlijke situatie te zijn. Integendeel. De beleidsverantwoordelijken van OCIVI binnen brancheorganisaties zijn als aanjagers sleutelfiguren om verandering teweeg te brengen. Zij kunnen aanbieders enthousiasmeren en activeren om de OCIVI-interventies in de praktijk te gebruiken. Dit gebeurt dan ook. Een belangrijke strategie die ze daarbij toepassen is het verbinden van antidiscriminatie en inclusie met thema's of prioriteiten waar sportaanbieders hun aandacht op vestigen.

Net als geldt voor menig ander beleidsprogramma, ontstaat verandering in de praktijk niet van papier, maar door beleid uit te dragen en anderen aan te sporen om de facetten waarin het beleid uiteenvalt te gebruiken. Daar hebben aanjagers de nodige mogelijkheden voor, zoals nieuwsbrieven en sociale media, maar ook het organiseren en bijwonen van bijeenkomsten die worden georganiseerd door brancheorganisaties zelf en NOC\*NSF. Alsook de bijeenkomsten die in gemeenten worden georganiseerd op aanpalende thema's, zoals sociale veiligheid. Naarmate 2024 vorderde, zijn aanjagers deze mogelijkheden meer gaan benutten. Dat wierp zijn vruchten af, want meer sportaanbieders maakten op die manier kennis met OCIVI. Het is voor brancheorganisaties van belang om verantwoordelijkheid voor het aanjagen van OCIVI te blijven nemen, want dat vergroot de kans aanzienlijk dat er bij sportaanbieders meer beweging ontstaat richting het bevorderen van inclusie en antidiscriminatie.

### **Vervolg**

Voortgang verwijst ook naar de verdere ontwikkeling van OCIVI, in én na 2025 en 2026. Brancheorganisaties denken dat het een proces van lange adem is voordat er binnen sportaanbieders meer en/ of structureel aandacht komt voor antidiscriminatie en inclusie. Dat komt mede doordat cultuurverandering binnen aanbieders nodig is om discriminatie terug te dringen en inclusie te bevorderen. Cultuurverandering is uiterst complex en kost veel tijd.

Brancheorganisaties vragen zich af of ze in 2025 en 2026 (aanmerkelijk) meer aanbieders kunnen activeren om interventies af te nemen. Borging is daarom volgens hen nu al van belang, waarbij de vraag centraal staat hoe wordt voortgebouwd op de stappen die nu worden gezet als de OCIVI-gelden na 2026 niet meer beschikbaar zijn. Voor 2025 en 2026 concluderen we vanuit brancheorganisaties drie belangrijke behoeften:

1. Het (verder) aanpassen van interventies, zodat deze minder voetbal, teamsport- en verenigingsspecifiek zijn.
2. Het uitbreiden van de OCIVI-menukaart met nieuwe interventies.
3. Reflectie op hoe de OCIVI-gelden die brancheorganisaties ontvangen, mogelijk anders zijn in te zetten, aansluitend op de wensen van hun

aanbiedersachterban. Het inventariseren van die wensen is daarom een behoefte.

In de volgende paragraaf plaatsen we deze en andere behoeften in een handelingsperspectief, door aanbevelingen te beschrijven over de verbetering van de uitvoering van OCIVI in en na 2025 en 2026.

## 5.2 Aanbevelingen

### **Inzicht in best-practices en toolbox ontwikkelen**

Brancheorganisaties geven aan behoeften te hebben aan meer inzicht in best-practices over antidiscriminatie en het bevorderen van inclusie. Die best-practices kunnen aanbieders volgens brancheorganisaties inspireren en daarmee activeren om met de OCIVI-interventies aan de slag te gaan. Het is juist ook relevant als de practices betrekking hebben op hoe OCIVI-interventies worden ingezet en wat daarvan de (veronderstelde) opbrengsten zijn. Momenteel is er geen centrale (digitale) plek waarop best-practices worden ontsloten. Het is dus zinvol dat wel te doen.

In de focusgroepen kwam ook ter sprake dat het relevant is om een 'toolbox' te ontwikkelen. Die kan bestaan uit facetten die brancheorganisaties en sportaanbieders direct en laagdrempelig in kunnen zetten om de aandacht voor antidiscriminatie en inclusie te vergroten. Best-practices kunnen een onderdeel zijn van de toolbox, maar dat geldt ook voor bijvoorbeeld video's over het belang van antidiscriminatie en inclusie. We adviseren NOC\*NSF om in meer detail met brancheorganisaties in gesprek te gaan, om te verkennen wat een toolbox kan bevatten, en hoe die kan worden ontwikkeld en gebruikt. Ook is het voor NOC\*NSF relevant om ideeën op te doen uit andere domeinen, door in gesprek te gaan met D&I- en antidiscriminatie-experts. Ideeën elders opdoen over het bevorderen van diversiteit, inclusie en antidiscriminatie is ook voor brancheorganisaties relevant, want zij dragen hier zelf de verantwoordelijkheid voor binnen hun tak van sport.

### **Menukaart wijzigen**

Brancheorganisaties en de sportaanbieders die zij vertegenwoordigen, ervaren een deel van de OCIVI-interventies als te voetbalspecifiek, te verenigingsspecifiek en/ of te veel gericht op teamsporten. In lijn met hun behoeften adviseren we NOC\*NSF om met (een representatieve groep van) brancheorganisaties en sportaanbieders te spreken over hoe zij interventies concreet zouden willen aanpassen aan hun sportcontext.

Brancheorganisaties hebben ook suggesties gedeeld over het uitbreiden van de OCIVI-menukaart, die nu zes interventies omvat. NOC\*NSF buigt zich momenteel over de suggesties. Deze reflectie, en het aanpassen/ uitbreiden van de menukaart met interventies als mogelijk gevolg daarvan, zijn wat ons betreft wenselijk, want hoe beter de interventies aansluiten bij de specifieke context in sporten, hoe succesvoller OCIVI bij kan dragen aan antidiscriminatie en inclusie.

### **Betere afstemming over gemeentelijke bijeenkomsten**

Het activeren van sportaanbieders om de OCIVI-interventies af te nemen, gaat vooralsnog moeizaam. Om OCIVI meer en nadrukkelijker onder de aandacht te brengen bij aanbieders, en hen te activeren om de interventies te gebruiken, sluiten brancheorganisaties vaker aan bij gemeentelijke bijeenkomsten (zie paragraaf 4.2). NOC\*NSF stimuleerde hen daartoe.

Brancheorganisaties veronderstellen dat het bezoeken van de gemeentelijke bijeenkomsten effect sorteert. Daarom wensen zij in samenwerking met NOC\*NSF te verkennen waar en hoe OCIVI nog beter geïntegreerd kan worden in gemeentelijke bijeenkomsten. We raden NOC\*NSF aan om met brancheorganisaties te bespreken (en andersom) of en hoe zij dit gezamenlijk op kunnen pakken. Daarbij is (betere) afstemming tussen de brancheorganisaties en NOC\*NSF met de Vereniging Sport en Gemeenten (VSG) relevant, om na te gaan hoe OCIVI een plek kan krijgen in bijeenkomsten die VSG organiseert voor gemeenten en sportaanbieders.

Tot slot is er op dit onderwerp ook een verantwoordelijkheid voor brancheorganisaties zelf om proactief te verkennen in hoeverre en hoe zij aan kunnen sluiten bij gemeentelijke bijeenkomsten, en door daarbij aanwezig te zijn.

### **Bijwonen bijeenkomsten**

We adviseren brancheorganisaties om de OCIVI-bijeenkomsten die NOC\*NSF organiseert, zoveel mogelijk bij te wonen. Uit ons onderzoek maken we op dat daarin verbetering mogelijk is. De bijeenkomsten zijn bij uitstek de plekken waarin relevante kennis en ervaringen worden uitgewisseld, en waarin sportaanbieders (soms ter plekke) zijn te activeren om met de OCIVI-interventies aan de slag te gaan.

### **Transparantie procesbegeleiding**

Brancheorganisaties ontvangen nu geen terugkoppeling over of en hoe procesbegeleiding als interventie wordt ingezet. Juist deze interventie is bijzonder relevant, omdat daarmee verdiepend aandacht kan worden besteed aan antidiscriminatie en inclusie in de lokale context van een sportaanbieder. We adviseren NOC\*NSF en/ of het Sport Professionals Network waar de procesbegeleiders die beschikbaar zijn toe behoren, om de inzichten uit procesbegeleiding terug te koppelen naar brancheorganisaties, zodat zij daar op voort kunnen bouwen in hun communicatie en ondersteuning richting sportaanbieders. En we adviseren brancheorganisaties om op dit onderwerp zelf proactiever te zijn en de inzichten uit procesbegeleiding op te vragen bij sportaanbieders en de procesbegeleiders. Daarvoor kunnen zij ook het online portaal met informatie over aangevraagde en lopende OCIVI-interventies benutten.

### **Behoeften sportaanbieders inventariseren**

OCIVI is geïnspireerd op OVIVI. Naar de mening van brancheorganisaties is er van tevoren niet voldoende onderzocht/ gereflecteerd op of de OVIVI-interventies die nu ook OCIVI-interventies zijn, relevant zijn voor andere sportaanbieders dan voetbalverenigingen. Met nog twee jaar OCIVI in het vooruitzicht (2025 en 2026),

adviseren we NOC\*NSF en brancheorganisaties om de behoeften van sportaanbieders met betrekking tot antidiscriminatie en inclusie te inventariseren. De ondersteuning van brancheorganisaties kan daarmee in lijn worden gebracht. En zo ook de OCIVI-interventies die zij in het kader van die ondersteuning aan hun achterban van sportaanbieders aan kunnen bieden. Een belangrijke kanttekening bij deze aanbeveling is dat deze misschien lastig is te realiseren met nog twee jaar OCIVI te gaan.

### **Onderzoeken werking interventies**

Het is onduidelijk in welke mate de OCIVI-interventies daadwerkelijk bijdragen aan antidiscriminatie en inclusie. Kennis hierover is erg belangrijk, want daarmee kunnen de interventies worden gewijzigd, en/ of kunnen er eventueel nieuwe interventies worden ingewikkeld. ESPRIT verricht in het kader van het onderzoeksprogramma OSE kwalitatief verdiepend onderzoek naar tools en methoden die helpen om discriminatie in de sport effectief/ effectiever te bestrijden. Een aantal brancheorganisaties die deelnemen aan OCIVI, zijn bij OSE aangesloten (zie paragraaf 2.4). Het is voor hen, maar ook voor NOC\*NSF, relevant om te kijken in hoeverre het effect van OCIVI-interventies binnen OCIVI kan worden onderzocht. Daarom adviseren we NOC\*NSF, ESPRIT en brancheorganisaties om hier op te (blijven) reflecteren.

## **5.3 Slotsom**

Hoewel de voortgang van OCIVI voor verbetering vatbaar is, is het van belang om te benadrukken dat er meer gebeurt dan eerder met betrekking tot antidiscriminatie en inclusie. Dat is het gevolg van dat OCIVI daar de mogelijkheden toe biedt. De bewustwording over het belang van antidiscriminatie en inclusie neemt toe onder brancheorganisaties en sportaanbieders, ondanks dat dit, ten opzichte van verwachtingen, in beperkte mate als gevolg heeft dat interventies worden afgenomen.

OCIVI is een belangrijke reden dat beide thema's meer aandacht krijgen binnen de georganiseerde en ondernemende sport (wel geldt dit meer voor antidiscriminatie, want inclusie krijgt vooral ook aandacht vanuit het Sportakkoord). Dit is een opbrengst die niet onder stoelen of banken moet worden geschoven en volgens brancheorganisaties met trots gedeeld mag worden. We adviseren NOC\*NSF en brancheorganisaties dit te doen in hun in- en externe communicatie.

Door verschillende aanpassingen (die al dan niet volgen uit onze aanbevelingen), kunnen 2025 en 2026 relatief succesvolle OCIVI-jaren worden. Brancheorganisaties en NOC\*NSF gaven aan dat zij graag gezamenlijk de schouders blijven zetten onder het voor het voetlicht brengen van het belang van antidiscriminatie en inclusie. Én de mogelijkheden die OCIVI in dat verband te bieden heeft. Die energie behouden en uitstralen zijn belangrijke randvoorwaarden om OCIVI in 2025 en 2026 relatief succesvol te laten zijn, want de uitvoering van het beleidsprogramma valt of staat grotendeels met de inspanningen van brancheorganisaties (vooral aanjagers daarbinnen) en NOC\*NSF. De

bijeenkomsten die NOC\*NSF organiseert voor brancheorganisaties en sportaanbieders, zijn een belangrijk middel om de energie te behouden, uit te breiden en uit te stralen.





# Bronnen

Andriessen, I. (2017). *Discriminatie herkennen, benoemen en melden*. Sociaal Cultureel Planbureau.

Andriessen, I., Hoegen Dijkhof, J., Van der Torre, A., Van den Berg, E., Pulles, I., Iedema, J., & De Voogd-Hamelink, M. (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Sociaal en Cultureel Planbureau.

Andriessen, I., Nievers, E., Faulk, L., & Dagevos, J. (2010). *Liever Mark dan Mohammed? Onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse migranten via praktijktests*. Sociaal en Cultureel Planbureau.

College voor de Rechten van de Mens (2020). *Discriminatie uitgelegd*. Geraadpleegd van <https://mensenrechten.nl/nl/discriminatie-uitgelegd>

Cremers, R., Kalmthout, J. van, & Elling, A. (2023). *Wangedrag in de sport: vergelijking kernindicator en aangepaste vraagstelling, factsheet 2023/20*. Mulier Instituut.

Cremers, R., Anselma, M., Visser, T., Kwaasteniet, R. de, & Elling, A. (2024). *Monitor OVIVI 2023 - Aanvalsplan tegen racisme en discriminatie in het voetbal*. Mulier Instituut.

Cremers, R., Anselma, M., Visser, T., & Kwaasteniet, R. de. (2025). *Monitor OVIVI 2024 - Aanvalsplan tegen racisme en discriminatie in het voetbal*. Mulier Instituut.

Cunningham, G.B. (2019). *Diversity and Inclusion in Sport Organizations* (4e ed.). Routledge.

De Wit, N., Jak, L., Cremers, R., Elling, A., Deekman, A., Geerdes-Gazzah, M., Anselma, M., Kwaasteniet, R. de., & Visser, T. (2023). *Verkenning discriminatie en racisme in sport en cultuur*. Movisie.

Elling, A., & Cremers, R. (2022). *Diversiteit in kaderfuncties sportbonden en clubs*. Mulier Instituut.

Hoeymakers, R., & Van Kalmthout, J. (2019). *Organisatiekracht sportverenigingen in Nederland*. Mulier Instituut.

KNVB. (2020, 17 december). *KNVB zet diverse en inclusieve organisatie kracht bij*. Geraadpleegd op 13 januari 2025, van <https://www.knvb.nl/nieuws/organisatie/berichten/62197/knvb-zet-diverse-en-inclusieve-organisatie-kracht-bij>

NOC\*NSF. (2023, 16 november). *Onze Club Is Van Iedereen gaat van start*. Geraadpleegd op 17 december 2024, via <https://nocnsf.nl/nieuws/2023/11/onze-club-is-van-iedereen-gaat-van-start>

NOC\*NSF. (z.d.). *Onze Club Is Van Iedereen. Interventies*.

Sparreboom, C., Anselma, M., & Elling, A. (2023). *'In het heetst van de strijd': perspectieven van clubbestuurders op etnische diversiteit binnen het cricket in Nederland*. Mulier Instituut.

Stuij, M., Hoeijmakers, R., Kalmthout, J. van, Cremers, R., & Slot-Heijs, J.J. (2023). *Sportverenigingen en hun uitdagingen: een analyse van oorzaken en verschillen tussen sportverenigingen*. Mulier Instituut.

Van Kalmthout, J., Kwaasteniet, R. de, Nouwens, S., & Stuij, M. (2023). *Verenigingsondersteuning bij regeldruk, verduurzaming en sportklimaat: een kwalitatief onderzoek onder verenigingsbestuurders*. Mulier Instituut.

Van Kleef, N., Jak, N., & Fiere, B. (2024). *Discriminatiecijfers in 2023. Een rapport over registraties van discriminatie-incidenten door de politie, en meldingen bij antidiscriminatievoorzieningen en andere organisaties in Nederland*. Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninklijke relaties, Politie, Art. 1 & Movisie.



# Bijlage 1 – Onderwerpen documentanalyses

- Waarom nemen brancheorganisaties deel aan OCIVI?
- Hoe en bij wie is OCIVI binnen de brancheorganisaties belegd?
- Wat zijn hun doelstellingen?
- Hoe werken brancheorganisaties aan het bevorderen van inclusie en tegengaan van discriminatie?
- Welke discriminatiegronden/sociale ongelijkheden staan in hun plannen centraal?
- Wat is hun strategie?
- Welke concrete acties/activiteiten ondernemen ze vanuit die strategie?
- Wie gaat de activiteiten uitvoeren?
- Wat verwachten de brancheorganisaties van hun achterban van sportaanbieders?
- Welke ondersteuningsbehoeften hebben de brancheorganisaties?
- Hoe willen ze de voortgang/effectiviteit van het uitvoeren van hun plannen monitoren?

# Bijlage 2 – Leidraad interviews

- Inleiding
- Middenstuk
  - Achtergrond deelname OCIVI:
    - > Waarom neemt uw organisatie deel aan OCIVI?
    - > Welk belang hecht uw organisatie aan het bevorderen van inclusie en het tegengaan van discriminatie en racisme? En hoe werkt uw organisatie daaraan?
    - > Wat is het draagvlak binnen uw organisatie en vanuit clubbesturen voor deelname aan OCIVI?
    - > Hoe inclusief vindt u uw organisatie en haar achterban van sportaanbieders?
    - > Wat houdt het volgens u in dat leden zich welkom en thuis voelen bij sportaanbieders; daar waar OCIVI in de kern op is gericht?
  - Focus OCIVI:
    - > Wat houden de doelstellingen van uw organisatie in het kader van OCIVI in meer detail in?
    - > Waarom heeft uw organisatie deze doelstellingen gekozen?
    - > Hoe probeert uw organisatie deze doelstellingen te bereiken? Op welke concrete acties en activiteiten wordt ingezet? Welke interventies van de 'OCIVI-menukaart' benut uw organisatie, of zullen worden benut?
    - > Welke actoren zijn van belang om de doelstellingen te bereiken?
    - > Werkt uw organisatie gefaseerd aan het bereiken van doelstellingen? Anders gezegd: met welke acties en activiteiten gaat uw organisatie de komende tijd van start? En welke acties en activiteiten zijn in een latere fase van belang?
    - > Wat is vooralsnog de voortgang van de uitgevoerde acties en activiteiten?
- Uitleiding

# Bijlage 3 – Leidraad focusgroepen

- Inleiding
- Middenstuk
  - Algemene voortgang
    - > Opdracht: schrijf op een geeltje twee kernwoorden die de voortgang van OCIVI binnen jouw sportorganisatie omschrijven.
      - Wat is de reden dat jullie voor deze woorden hebben gekozen?
      - In hoeverre herkennen jullie je in de woorden van de anderen?
      - Indien relevant - Jullie nemen ook deel aan het OSE project, dat wordt getrokken door de Erasmus Universiteit. In hoeverre en hoe heeft OSE invloed op de voortgang die jullie boeken in het kader van OCIVI, en andersom?
  - Uitvoering en inzet interventies
    - > Een belangrijk onderdeel van OCIVI zijn de interventies die worden aangeboden en kunnen worden aangevraagd door sportaanbieders of bonden. Hoe kijken jullie naar de aanpak van OCIVI, waarbij de interventies centraal staan?
    - > In hoeverre sluit deze aanpak aan bij de behoeften van jullie sportaanbieders?
    - > Wat zijn jullie ervaringen met de aangeboden interventies?
  - Bereiken en activeren sportaanbieders
    - > Het bereiken en activeren van sportaanbieders in het kader van OCIVI, is een belangrijke doelstelling van het beleidsprogramma. Hoe verloopt het bereiken en activeren van aanbieders?
    - > In hoeverre speelt de focus op discriminatie en racisme hierin een rol?
    - > Wat is volgens jullie nodig om meer sportaanbieders bij OCIVI te betrekken?
  - 'Van elkaar leren'
    - > Eén van de intenties van OCIVI is dat brancheorganisaties (oftewel: jullie) van elkaar leren als het gaat om het bevorderen van inclusie en het tegengaan van discriminatie. Hoe verloopt dat in de praktijk?
    - > Wat kan samenwerking volgens jullie opleveren?
    - > Hoe leren jullie aanvullend op OCIVI van elkaar vanuit het OSE project?
  - Behoeften
    - > Opdracht: schrijf op een geeltje de twee belangrijkste behoeften die jullie hebben voor het vervolg van OCIVI en noteer daarbij kort wie en/of wat daarvoor nodig is.
      - Willen jullie je antwoord kort toelichten?
      - In hoeverre herkennen jullie je in de woorden van de anderen?
  - Vervolg
    - > Hoe gaan of zien jullie het vervolg van OCIVI tegemoet?
- Uitleiding



Rutger de Kwaasteniet  
[r.dekwaasteniet@mulierinstituut.nl](mailto:r.dekwaasteniet@mulierinstituut.nl)

Güliz Nilay Aydoğan  
[gn.aydogan@mulierinstituut.nl](mailto:gn.aydogan@mulierinstituut.nl)

Tessa Visser [t.visser@mulierinstituut.nl](mailto:t.visser@mulierinstituut.nl)

Rens Cremers [r.cremers@mulierinstituut.nl](mailto:r.cremers@mulierinstituut.nl)

Agnes Elling [a.elling@mulierinstituut.nl](mailto:a.elling@mulierinstituut.nl)