

Sturen in de sport

Henriëtte Neuijen

Is er een sport te bedenken waar geen vrouwen in meedoen? Ongeveer evenveel vrouwen als mannen doen aan sport. Paardrijden en turnen zijn sporten waarin vrouwen de meerderheid vormen en dat geldt al helemaal voor synchronzwemmen. Zeilen, schaatsen, tennissen, of hockeyen doen vrouwen en mannen ongeveer in gelijke mate. Van breedtesport tot Olympisch goud. In sommige sporten is het aantal vrouwen (nog) klein, zoals zaalvoetbal en de motor- en autosport. En dan is er nog een tak van sport waar vrouwen sterk in de minderheid zijn: besturen. Hoe hoger je komt in de hiërarchie van sportbesturen, hoe minder vrouwen je tegenkomt.

Sinds sport is ondergebracht bij het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport hebben er vrouwelijke staatssecretarissen aan het roer gestaan: Erica Terpstra werd opgevolgd door Margo Vliegthart, daarna kwam Clémence Ross-van Dorp en nu zit Jet Bussemaker op deze post. Allen hebben ze de ondervertegenwoordiging van vrouwen aan de orde gesteld in hun beleid en de vrouwen die de politiek verlieten gaven het goede voorbeeld door een 'topsportfunctie' te bekleden. Daarvoor was minister Hedy d'Ancona (WVC) de eerste die de ondervertegenwoordiging van vrouwen in sportbesturen agendeerde.

Beleid

Jet Bussemaker constateert in een toespraak voor het Landelijk Netwerk Vrouwen en Sport (LNVS, 29-01-08) dat er de laatste tien jaar niets verbeterd is. "Men heeft mij verzekerd dat het vroeger nog véél erger was en dat er al heel wat progressie is geboekt. Maar aan de cijfers kan ik dat niet echt aflezen. [...] Het percentage vrouwelijke bestuurders is laag, maar wat misschien nog wel erger is: ook stabiel laag." Zij noemt daarbij cijfers van bondsbestuurders en directeuren in de sport uit 2007: 23 vrouwelijke bondsbestuurders (op 200 zetels) en drie directeuren. Ook bij sporten waarin vrouwen de overhand hebben, zie je dat niet terug in de hoogste bestuursregionen; één vrouw op zeven bestuursfuncties is het beste resultaat.

Uit de *Rapportage sport 2008* van het SCP

blijkt dat er tussen 2001 en 2007 ook weinig beweging zit in de samenstelling van de verenigingsbesturen: de verhouding schommelt rond driekwart mannen een kwart vrouwen. Het aantal allochtone bestuurders 'steeg' van één naar drie procent.

Toch zijn er allerlei initiatieven genomen om de situatie te veranderen.

Allereerst door de commissie Vrouw en Sport van de Nederlandse Sport Federatie, die netwerken heeft opgezet om meer vrouwen in kaderfuncties te krijgen.

Het Landelijk Netwerk Vrouwen in de Sport vormt een platform van en voor vrouwen die actief zijn in sportorganisaties, zowel bestuurlijk als professioneel. Het netwerk streeft naar een grotere instroom en doorstroom van

vrouwen, die als vrijwilliger of als professional werkzaam zijn in de sport. Het netwerk doet dit via voorlichting, advies en deskundigheidsbevordering aan individuele vrouwen, sportorganisaties en de politiek. Een concreet product is bijvoorbeeld het boekje *Beter besturen door een mix van culturen*, dat als handleiding gebruikt kan worden om meer diversiteit te bereiken. Een tweede herziene druk uit 2008 is aangevuld met informatie over het werven van bestuurders met een andere etnische achtergrond.

Het Nederlands Instituut voor Sport en Beweging (NISB) ontwikkelde met de Nederlandse Christelijke Sport Unie (NCSU) en de Nederlandse Culturele Sportbond (NCU) een zevenstapenplan *Vrouwelijk Kader Graag Gezien* om vrouwelijk kader te werven (voorbereiden, communiceren, werven, inzetten, behouden, evalueren en beleid vastleggen). De NISB heeft ook een M/V sportmeter ontwikkeld waarmee verenigingen inzicht krijgen in de mate waarin zij aantrekkelijk zijn voor vrouwelijke bestuurders. Er zijn ambassadeurs ingezet om draagvlak te creëren. Door NOC*NSF werd een M/V Talentenbank opgezet, waar potentiële bestuurders zich kunnen inschrijven en die sportbonden kunnen raadplegen om een vacature te vervullen. Van 2005-2007 liep het project *Vrouwen in Sportbesturen* van NISB, NOC*NSF, LNVS en Marktplan om vrouwelijk kader daadwerkelijk te vinden en te binden, gesubsidieerd door de ministeries van VWS en SZW. In aansluiting op dit project ontwik-



kelen Grontmij | Marktplan, NISB en NOC*NSF een innovatieve methodiek die bijdraagt aan meer diversiteit in sportbesturen. Doel is om de tussenlaag van besturen te laten slinken en transparanter te maken, zodat bestuur talent van autochtone en allochtone vrouwen zich kan ontplooiën. Tegelijkertijd kan deze insteek helpen om het tekort aan vrijwillig kader te verkleinen. Het gaat om het leren veranderen, begeleiding van verandering en het behoud van diversiteit. Uit de praktijk blijkt dat besturen zeker ook bij het vasthouden van de geworven kandidaten ondersteuning kunnen gebruiken. En dan is er nog Sport & Zaken, gericht op het duurzaam versterken van Nederlandse sportbonden en sportverenigingen, door specifieke expertise uit het bedrijfsleven te koppelen aan uitdagende vraagstukken binnen de sportwereld. Sinds 2008 hebben zij een sportbestuurdersdatabase voor de landelijke bonden. Een alternatief voor de M/V talentenbank die onvoldoende onderhouden werd en daardoor niet functioneerde. Voor de uitvoering liggen er afspraken met negen werving- en selectiebureaus, die twee keer per jaar kosteloos een volledig matchingstraject begeleiden. Het gaat om bestuursvacatures van bonden die een goede mix nastreven van mannen/vrouwen, jong/oud en autochtoon/allochtoon. Een van die deelnemende selectiebureaus is WS&O Verhaar Eeuwijk, dat zich al twintig jaar profileert op diversiteit als kans. Maar laten we eerst even naar de theorie kijken alvorens in de praktijk te duiken.

De theoretische invalshoek Inge Claringbould promoveerde

Voetnoot

1 *Mind the gap* (zie literatuurlijst). Over 'de constructie van gender' zoals dit meestal wordt genoemd, is al vaak op toegankelijke wijze in *Visies* geschreven, vandaar dat dit concept hier niet uitputtend wordt beschreven. Kijk voor het integreren van gender in beleid bijvoorbeeld in *Visies op emancipatie* (nr. 9, dec. 2007, p. 3-13) en voor de vraag waarom ambitieuze vrouwen zo moeizaam in topfuncties terechtkomen *Visies op mannen en emancipatie* (nr. 11, dec. 2008/jan. 2009, p. 24-26). Lees over de ambities van vrouwen om al dan niet te werken in *Visies op emancipatie en gezin*, (nr. 10 juni 2008, p. 17-20). Alle artikelen zijn te raadplegen via www.enzovoort.org; nr. 9 staat onder de rubriek emancipatiebeleid/publicaties, nr. 10 en 11 onder arbeid & zorg/publicaties.

in juni 2008 op de weerbarstige genderproblematiek in sportgerelateerde organisaties, waaronder ook de sportjournalistiek¹. Gender is niet te vertalen met sekse: het gaat om de sociale en culturele opvattingen die gekoppeld worden aan de seksen. Claringbould onderscheidt drie processen die de hele kwestie zo weerbarstig maken: genderneutraliteit, gendernormaliteit en genderpassiviteit. Genderneutraliteit wil zeggen dat men verschillen ontkent: het gaat om de kwaliteit en het maakt niets uit of het dan een man of een vrouw is. Dat profielen- bijvoorbeeld van 'de ideale leider'- en selectieprocedures niet neutraal zijn is echter veelvuldig aangetoond. Vrouwen passen zich aan, ook als ze zich bewust zijn van genderverschillen. En mannelijke journalisten bijvoorbeeld menen dat zij net zo neutraal over zowel herenvoetbal als vrouwenvoetbal kunnen schrijven, maar denken dat een journaliste met een feministische inslag niet neutraal zal zijn. Pauline van der Lans laat van die illusie niet veel heel, in haar artikel *Golfbabes en machtige voetbalmachines*. Gendernormaliteit wil zeggen dat mensen de bestaande verhoudingen vanzelfsprekend vinden. Vrouwen zijn er aan gewend dat ze vaak de enige zijn, mannen vinden het gewoon dat ze de meerderheid vormen. Hier hoort ook bij dat vrouwen aarzelen of ze een functie aankunnen omdat het zogenaamd mannenwerk is. Binnen de journalistiek gaat het om een -vaak onuitgesproken norm- dat het er voor een mannelijke journalist met jonge kinderen bij hoort om naar een evenement als de Tour de France af te reizen, terwijl dit voor een vrouwelijke collega met kinderen als problematisch en ongewoon wordt beschouwd.

Met genderpassiviteit ten slotte wordt letterlijk niks doen bedoeld en is op die manier een actieve bijdrage aan het in stand houden van de verhoudingen. Tegenstander zijn van positieve actie, maar niet kijken naar alternatieven; richtlijnen van het IOC en emancipatiebeleid van de overheid negeren. 'Vrouwen maken net zo veel kans, maar ze zijn er niet en als ze er wel zijn willen ze niet'. Vrouwen stellen zich genderpassief op als ze machogedrag negeren en zogenaamde vrouwenissues niet aankaarten. Denk daarbij bijvoorbeeld aan seksuele intimidatie, het ontwikkelen van de vrouwencompetitie en de diversiteit in besturen.

Diversiteit en de praktijk

Gerda Verhaar Eeuwijk heeft van de werving en selectie van hooggekwalificeerde vrouwen en allochtonen haar beroep gemaakt. Daarnaast is ze zelf een ervaren bestuurder, met name sportbestuurder. Daar is ze tien jaar geleden al voor geridderd. Op haar 16e werd ze actief in het bestuur van de paardrijvereniging in het Gelderse Brakel en vandaar uit stroomde ze steeds verder door. Onlangs nog wierf ze, binnen een week, vijf meiden en twee jongens voor een jongerencommissie van deze kring. De twee meiden zijn door de anderen als voorzitter en inkomend voorzitter benoemd. De commissie peilt de mening onder de leden en geeft gevraagd en ongevraagd advies aan het bestuur, tevens zullen ze een aantal activiteiten organiseren. Dat zet al meteen de toon waar diversiteit in besturen naar toe moet: niet alleen de focus leggen op de man-vrouwverdeling, maar een stem geven aan alle betrokkenen.

Gerda houdt er een positieve kijk op na: "Toen ik een aantal jaren geleden na negen jaar afscheid nam van de WOS, de werkgeversorganisatie voor de sport, omdat mijn bestuurster mijn erop zat, was het voltallige bestuur het erover eens dat de twee vrouwen die toen uit het bestuur gingen, weer vervangen moesten worden door

twee vrouwen. Het draagvlak daarvoor groeit, maar vrouwen moeten zelf ook initiatieven nemen.”

Vrouwen moeilijk te vinden? Verhaar Eeuwijk is ervan overtuigd dat er voor elke functie een geschikte vrouw te vinden is. Maar dat het soms meer moeite kost beaamt ze: “Het is waar dat als je vrouwen polst voor een bestuursfunctie ze daar minder vaak iets in zien, ze zijn toch wat kritischer voor ze serieus op een vraag ingaan. Mannen zijn daar makkelijker in, beschouwen het eerder als een eervol verzoek.” Doorzetten en creatief blijven is haar motto.

Wat de potentiële bestuursters betreft, ze mogen van Gerda best zelf iets actiever zijn en vooruit kijken: “Als je bij een lokale vereniging zit en je bestuurstermijn loopt ten einde, dan kun je ook zelf kijken hoe je door kunt stromen. Gewoon je vinger opsteken en ambitie tonen. Als je op lokaal niveau een goede bestuurder bent, kun je zonder problemen doorstromen naar regionaal, provinciaal en landelijk niveau. En je kunt ook bijdragen aan de goede zaak door zelf steeds goed uit te kijken en anderen enthousiast te maken, al is het om te beginnen in een commissie”

Ondersteun creativiteit

Voor de overheid heeft Gerda lof: “Vanaf minister 'd Ancona hebben we op het ministerie vrouwen gehad met hart voor de sport en voor de emancipatiezaak en er is ook geld voor uitgetrokken. Ik denk alleen wel dat het nu tijd wordt om het geld anders te besteden. Het is een beetje teveel van hetzelfde, terwijl er nog zoveel mogelijkheden te bedenken zijn die niet zijn uitgeprobeerd, ik zou zo aan de slag willen om een paar ideeën uit te werken. Besteed ook geld aan kleine innovatieve modellen” Gerda heeft suggesties genoeg. Sportbonden doen er voor de hogere bestuursregio's goed aan om een warme relatie te onderhouden met hun ex-sporters. Als deze toppers hun maatschappelijke carrière op orde hebben zijn de ideale



Gerda Verhaar Eeuwijk.

bestuurderskandidaten. Zoals er bij grote bonden scouts zijn om talent te zoeken bij de verenigingen, zo zou je ook een scout kunnen inzetten om bestuurstalent op te sporen bij de afdelingen. Maar je kunt ook denken aan een scholings- of coachingstraject meent Gerda: “Zo is er in het kader van Rotterdam Jongerenhoofdstad een project ‘Dynamic Duo’s’. Men zou dan in dit geval een topbestuurder koppelen aan een bestuursgeïnteresseerde.” Ook jongeren vormen een kweekvijver en alleen daarom al is het belangrijk om met hen het contact te onderhouden. “Veel mannen gaan tegen de tijd dat hun pensionering nadert om zich heen kijken, omdat ze veel tijd krijgen voor bestuursfuncties. Daarom zijn zij ook in de meerderheid. Maar de afstand tussen bestuurders en jongeren bij de verenigingen is dan relatief groot. Je moet besturen als een vorm van teamsport zien. In een team heb je veel verschillende kwaliteiten nodig. Al zijn je spelers nog zo goed, als het allemaal verdedigers zijn zul je niet gauw winnen. Ook in een bestuur heb je een goede mix nodig van mensen met verschillende competenties en een verschillende kijk op de dingen. Verschillen in sekse, verschillen in culturele bagage, verschillen in leeftijd. Als een kandidaat slecht in het

bestuur past is ze zo weg, maar steeds weer meer van hetzelfde zoeken is een gemiste kans en daar moet je een evenwicht in vinden. Nadenken over manieren die het bestuurswerk minder belastend maken kunnen ook succesvol zijn. Je hoeft niet altijd bij elkaar te komen, het is even wennen, maar je kunt ook om de keer telefonisch vergaderen.”

Sinds Gerda Verhaar Eeuwijk zich voorjaar 2008 heeft verbonden aan Sport & Zaken bemiddelt zij voor drie gratis bestuursvacatures. Tijdens een bijeenkomst met alle bureaus die aan dit project meewerken, heeft zij ingebracht dat ze zich niet als enige verantwoordelijk wil maken voor de werving en selectie van vrouwen, omdat het al zo lang haar specialiteit is. “Diversiteit moet iedereen aangaan. We hebben toen de afspraak gemaakt dat alle aangesloten searchbureaus expliciet aandacht besteden aan diversiteit als er een vacature binnenkomt en dat dit zondig ook aangekaart wordt bij de bond die de vacature indient. Alle bureaus conformeren zich aan deze afspraak.” Maar dan is het toch wel een pikant detail dat een nieuwsbericht (20 mei) op de website van Sport & Zaken meldt dat er voor de Gymnastiekunie vijf kandidaten zijn voorgedragen voor het bestuur, deels via de bestuurdersdatabase van Sport & Zaken. Vijf heren. Met de zittende leden komt het bestuur dan uit op een verhouding van één vrouw op acht mannen. Kansje gemist, of zijn er toch overtuigende redenen voor deze keuze? Het is in ieder geval maar goed dat Gerda Verhaar Eeuwijk iemand is die zich niet gauw laat ontmoedigen. Van de drie trajecten die zij in handen heeft, is er inmiddels een met succes afgerond: een vrouw natuurlijk! ■

Henriëtte Neuijen is werkzaam bij Enzovoort.