

Rapport

Monitor OCIVI 2025

Beleidsprogramma gericht op
antidiscriminatie en inclusie

Monitor OCIVI 2025

Beleidsprogramma gericht op
antidiscriminatie en inclusie

Met steun van het ministerie van VWS

Mulier Instituut

Tessa Visser

Rens Cremers

Rutger de Kwaasteniet

Güliz Nilay Aydoğan

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

© Mulier Instituut

Utrecht, 22 juni 2026

www.mulierinstituut.nl

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.

Afkortingen

AFS	Anne Frank Stichting	NIVM	Nederlands Instituut voor Vechtsport en Maatschappij
BN	Badminton Nederland	OCIVI	Onze Club Is Van Iedereen
DID	Diversiteit, inclusie en (anti-)discriminatie	OVIVI	Ons Voetbal Is Van Iedereen
JBF	John Blankenstein Foundation	POS	Platform Ondernemende Sportaanbieders
KNCB	Koninklijke Nederlandse Cricket Bond	Rugby NL	Rugby Nederland
KNHB	Koninklijke Nederlandse Hockey Bond	SPN	Sport Professionals Netwerk
KNKV	Koninklijk Nederlands Korfbal Verbond	VA	Nederlandse Vechtsportautoriteit
KNLTB	Koninklijke Nederlandse Lawn Tennis Bond		
KNRB	Koninklijke Nederlandse Roeibond		
KNVB	Koninklijke Nederlandse Voetbalbond		
LYS	Live Your Story		
NBB	Nederlandse Basketball Bond		
Nevobo	Nederlandse Volleybalbond		
NHV	Nederlands Handbal Verbond		

Inhoudsopgave

Monitor OCIVI 2025

Samenvatting	5
1 Inleiding	8
1.1 Achtergrond	8
1.2 Onderzoeksvragen	10
2 Methoden	11
2.1 Secundaire analyse registratiedata	11
2.2 Vragenlijstonderzoek	11
2.3 Interviews	12
3 Workshops	13
3.1 Afgenomen workshops	13
3.2 Ervaringen met workshops	17
4 Diversiteit & overige projecten	23
4.1 Interne inclusie en sociale diversiteit	23
4.2 Verwante projecten en activiteiten	24
5 Beleidsaandacht sportverenigingen	29
5.1 Discriminatie, grappen en negatieve opmerkingen	29
5.2 Beleidsmaatregelen	31
5.3 Actiepunten	34
5.4 Ervaren noodzaak en hulpvraag DID-maatregelen	37
6 Vervolg OCIVI	40
6.1 Inzetten op workshops en best practices	40
6.2 Borging inzet en activiteiten	40
7 Conclusie	44
7.1 Belangrijkste bevindingen	44
7.2 Slotconclusie	46
Bronnen	49
Bijlage 1 - Figuren	51

Monitor OCIVI 2025

In 2023 startte het beleidsprogramma OCIVI: 'Onze Club Is Van Iedereen'. Het programma heeft als doel om discriminatie en racisme in de sport tegen te gaan, en inclusie te bevorderen. OCIVI is geïnspireerd op het gelijksoortige programma binnen het voetbal (OVIVI).

Achtergrond

Dertien brancheorganisaties uit de georganiseerde en ondernemende sport nemen deel aan OCIVI. Zij zetten zich in om de inclusie binnen hun sport te vergroten, door discriminatie en racisme tegen te gaan. Daarbij is de belangrijkste maatregel om via de workshops 1.500 sportaanbieders te bereiken. Daarnaast zetten ze in op het vergroten van de inclusie en sociale diversiteit binnen de eigen organisatie.

De centrale vraag in dit rapport luidt: *Wat was de voortgang van OCIVI in 2025, welke resultaten zijn er geboekt, en hoe is daarop voort te bouwen in 2026?*

Resultaten

Workshops en overige projecten

In 2025 werden 699 sportaanbieders bereikt via 146 OCIVI-workshops (exclusief voetbalclubs). Dat is meer dan in 2024 (resp. 462 en 109). Sinds de start van OCIVI zijn er 1.177 sportaanbieders bereikt. Daarmee is het doel van 1.500 bereikte sportaanbieders dus nog niet bereikt.

Opvallend is dat er in 2025 meer clubs werden bereikt met minder workshops. Dit komt door de inzet van workshops bij lokale bijeenkomsten, terwijl de inzet van workshops op clubniveau beperkt bleef. De vraag is in hoeverre clubs echt 'bereikt' worden, als slechts een afvaardiging van een club een workshop volgt. Het is namelijk onduidelijk in hoeverre zij de thema's antidiscriminatie en inclusie vervolgens verder brengen op de club.

In lijn hiermee vinden beleidsverantwoordelijken van brancheorganisaties dat er (te) veel nadruk op de workshops ligt. Dat leidt volgens hen af van het doel om discriminatie in de sport tegen te gaan. Binnen OCIVI zetten verschillende brancheorganisaties daarom ook in op verwante projecten en activiteiten. Tegelijkertijd zijn deze projecten en activiteiten niet altijd direct te koppelen aan antidiscriminatie, maar aan verwante thema's, zoals sociale veiligheid of pedagogisch sportklimaat.

Interne inclusie en sociale diversiteit

In 2025 waren er op het gebied van interne inclusie en sociale diversiteit bij de meeste brancheorganisaties nauwelijks ontwikkelingen. Dat lijkt vooral te komen door een gebrek aan draagvlak en prioriteit op managementniveau.

Beleidsaandacht sportverenigingen

Tussen de start van OCIVI en januari 2025 nam het aandeel verenigingen met ten minste één beleidspunt rond discriminatie, inclusie of diversiteit (DID) licht toe (van 35% naar 39%). Ook het aandeel met minimaal één uitgevoerd actiepunt steeg (van 26% naar 33%). De groei in nieuwe beleids- en actiepunten bleef beperkt, en vergeleken met andere sportcultuurthema's is de inzet relatief gering.

OCIVI-verenigingen hadden bij de start minder DID-beleids- en actiepunten dan voetbalverenigingen. Dit bleef in januari 2025 onveranderd. Ten opzichte van overige verenigingen was er eerder geen verschil. In januari 2025 hadden OCIVI-verenigingen wel relatief meer actiepunten uitgevoerd.

Hoewel er nog veel ruimte is voor uitbreiding van antidiscriminatiemaatregelen, vindt slechts een derde van de bestuurders dat hier binnen hun sport aandacht voor nodig is. Ook achten weinig bestuurders aandacht nodig voor discriminatie op basis van migratieachtergrond en huidskleur. Zes op de tien bestuurders hebben geen behoefte aan ondersteuning bij het ontwikkelen van DID-maatregelen.

Vervolg

Brancheorganisaties vinden het belangrijk de OCIVI-inspanningen in 2026 voort te zetten. Het gratis blijven aanbieden van workshops is daar volgens hen onderdeel van. Financiering en het creëren van draagvlak op managementniveau zijn volgens hen essentieel voor een succesvolle borging.

Slotconclusie en aanbevelingen

Antidiscriminatie en inclusie krijgen bij brancheorganisaties en sportaanbieders nog relatief weinig prioriteit. Ze voelen (op managementniveau) relatief weinig urgentie om met deze thema's aan de slag te gaan. Dat komt onder meer doordat ze discriminatie en racisme vaak niet (h)erkennen. Ze koppelen dit vaak aan expliciete en zichtbare incidenten, terwijl discriminatie vaak in meer verhullende vormen voorkomt. Hierdoor veronderstellen aanbieders dat discriminatie niet speelt binnen de eigen sportcontext of club, of dat dit vooral bij voetbal voorkomt.

De vraag rijst in hoeverre de huidige, vrijblijvende aanpak binnen OCIVI passend en effectief is. Een integrale aanpak, waarbij antidiscriminatie onderdeel is van beleid over sociale veiligheid, biedt kansen. Maar om discriminatie effectief te bestrijden, is het van groot belang om – binnen dit bredere kader – in te zetten op het creëren van bewustwording over, en aandacht te hebben voor, de verschillende (verschijnings)vormen van discriminatie (in de sport).

Tot slot is het belangrijk niet alleen te bepalen hoe stimulering plaatsvindt, maar ook welke concrete maatregelen van clubs worden verwacht en welke ondersteuning daarvoor nodig is. Het is raadzaam om concreter te maken welke maatregelen clubs moeten nemen. En ze vervolgens blauwdrukken en ondersteuning aan te reiken voor hoe ze die – al dan niet verplicht – kunnen verwezenlijken.



Inleiding

Het Mulier Instituut monitort de voortgang van het beleidsprogramma 'Onze Club Is Van Iedereen' (OCIVI). We beschrijven in dit hoofdstuk waarom en hoe de monitoring in 2025 plaatsvond.

1.1 Achtergrond

Discriminatie venijnig probleem

Sportorganisaties zijn inclusief als mensen met verschillende achtergrondkenmerken en mogelijkheden zich daar welkom en gewenst voelen, en als er daarbinnen ruimte is voor sociale diversiteit (Cunningham, 2019; Elling & Cremers, 2022).

Discriminatie verwijst naar het nadelig behandelen van personen omdat zij behoren tot, of door anderen worden gerekend tot, een bepaalde groepering (Andriessen et al., 2010). Dit is een venijnig probleem dat uiteenlopende verschijningsvormen kent, zoals uitsluiting en verbaal en non-verbaal geweld (De Wit e.a., 2023). Discriminatie komt voort uit sociaalhistorisch gegroeide en diepgewortelde machtsongelijkheden en sociale hiërarchieën tussen groepen mensen in de samenleving.

Inclusieve sportorganisaties bevorderen

Inclusie in Nederlandse sportorganisaties bevorderen door discriminatie tegen te gaan; dat is de centrale doelstelling van het beleidsprogramma OCIVI¹. NOC*NSF startte dit programma in 2023 en werkt daarbij samen met de volgende brancheorganisaties:

- De sportbonden Rugby Nederland (hierna Rugby NL), de Nederlandse Basketball Bond (NBB), het Nederlands Handbal Verbond (NHV), de Nederlandse Volleybalbond (Nevobo), de Koninklijke Nederlandse Cricket Bond (KNCB), de Koninklijke Nederlandse Hockey Bond (KNHB), Badminton Nederland (BN), de Koninklijke Nederlandse Lawn Tennis Bond (KNLTB), de Koninklijke Nederlandse Roei Bond (KNRB), en het Koninklijk Nederlands Korfbal Verbond (KNKV).
- NL Actief, de Nederlandse Vechtsportautoriteit (VA) en het Platform Ondernemende Sportaanbieders (POS) als brancheorganisaties binnen de ondernemende sport (hoewel de achterban van de VA ook uit verenigingen bestaat).

Ook is er sprake van (in)directe samenwerking met de KNVB. OCIVI is namelijk geïnspireerd op Ons Voetbal Is Van Iedereen (OVIVI): het beleidsprogramma gericht op racisme en antidiscriminatie in het voetbal.

¹ NOC*NSF deed dat in opdracht van het Ministerie van VWS. Het ministerie financiert OCIVI vanuit de sportbegroting, via Sportakkoord II.

Workshops

Binnen OCIVI staat een zevental workshops centraal. Sportaanbieders² kunnen deze workshops gratis aanvragen en afnemen. We lichten de workshops kort toe, op volgorde van de menukaart (NOC*NSF, z.d.):

- De workshop *Sport voor iedereen - Diversiteit in onze club*, die de John Blankenstein Foundation verzorgt.³ Aan de hand van praktische werkvormen delen deelnemers ervaringen en ontstaat in de workshop meer begrip over seksuele voorkeur, en over mechanismen van in- en uitsluiting in de sport.
- 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 zich daarbinnen thuis en veilig voelt.
- *Procesbegeleiding*. Procesbegeleiding is gericht op sportaanbieders. Zij volgen een proces gericht op bewustwording rondom sociale diversiteit binnen de eigen omgeving, op samen de norm bepalen en handhaven voor '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, aan de hand van 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 waardoor zij gaan inzien dat ze meer op elkaar lijken dan van elkaar verschillen. Het programma bevat een kick-off, workshops en een-op-een-gesprekken.
- De workshop *Fair Play* van de Anne Frank Stichting, over discriminatie en racisme in de sport. De stichting confronteert deelnemers met vormen van discriminatie binnen en buiten de lijnen.
- 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 (onbewuste) vooroordelen en stereotypen zichtbaar.
- De workshop *Vuist tegen Discriminatie*, van het NIVM (Nederlands Instituut voor Vechtsport en Maatschappij). Daarin leren trainer-coaches hoe ze vooroordelen en discriminatie kunnen herkennen en aanpakken. De workshop biedt ze nieuwe kennis en praktische tools.

Interne inclusie en sociale diversiteit

OCIVI richt zich naast workshops voor sportaanbieders op het tegengaan van discriminatie en het bevorderen van inclusie en diversiteit binnen brancheorganisaties. In 2024 ondersteunde Elemental Strategy hen daarbij. Deze

² Sportclubs en ondernemende sportaanbieders.

³ Deze workshop wordt in eerste instantie aangevraagd vanuit Alliantie Gelijkspelen 5.0, en niet vanuit OCIVI. Zie ook [Bereik verschillende workshops](#).

organisatie bracht in beeld hoe het gesteld is met de mate van inclusie en diversiteit binnen brancheorganisaties. Ook gaf Elemental adviezen over hoe ze die kunnen bevorderen.

1.2 Onderzoeksvragen

De vraag die in onze monitoring en in dit rapport centraal staat, luidt:

Wat was de voortgang van OCIVI in 2025, welke resultaten zijn er geboekt, en hoe is daarop voort te bouwen in 2026?

We beantwoorden deze hoofdvraag aan de hand van drie deelvragen:

1. Welke voortgang werd er volgens partners⁴ geboekt in het kader van OCIVI in 2025?
2. Hoe besteedden sportaanbieders in 2025 in hun beleid aandacht aan sociale diversiteit, inclusie en (anti-)discriminatie?
3. Hoe is er volgens partners op de resultaten voort te bouwen in 2026?

De tweede en derde deelvraag volgen logisch uit de hoofdvraag. We stellen en beantwoorden de eerste deelvraag omdat OCIVI zich richt op het bevorderen van sociale diversiteit, inclusie en antidiscriminatie binnen sportorganisaties. We kunnen inzichten in hoe het daarmee gesteld is dan ook benutten voor onze bevindingen en aanbevelingen over de voortgang en het vervolg van OCIVI.



Leeswijzer

In hoofdstuk 2 lichten we de onderzoeksmethoden toe. Vervolgens beantwoorden we de drie deelvragen in achtereenvolgens hoofdstuk 3, 4, 5 en 6. In hoofdstuk 7 beschrijven we de belangrijkste conclusies.

⁴ Partners verwijst naar de brancheorganisaties, sportaanbieders en workshop-houders die betrokken zijn bij het beleidsprogramma. Meer over de partners staat in hoofdstuk 2.

Methoden

We verkregen de data voor deze monitoring via vragenlijstonderzoek, secundaire analyses en interviews. In dit hoofdstuk beschrijven we hoe we de data verzamelden en analyseerden.

2.1 Secundaire analyse registratiedata

De zeven OCIVI-workshops⁵ (zie paragraaf 1.1) vormen de basis van het beleidsprogramma. Daarom is het van belang om inzicht te bieden in welke organisaties de workshops in welke mate afnamen, en hoe zij deze beoordelen. We doen dat op basis van een secundaire analyse van registratiedata van NOC*NSF.

Lokale clubondersteuners vragen workshops aan namens sportaanbieders en andere gebruikers. Dit doen zij via een online portaal dat NOC*NSF beheert. Via NOC*NSF ontvingen we een overzicht van het jaarlijks aantal afgenomen workshops en het aantal bereikte sportaanbieders tussen 2023 en 2025. Die data hebben we geanalyseerd om trends in het gebruik van de workshops en het bereik van het aantal clubs vast te stellen.

2.2 Vragenlijstonderzoek

We hebben kwantitatieve data verzameld via een vragenlijst. Deze bevatte vragen over (beleid over) diversiteit, inclusie, discriminatie en wangedrag. De vragenlijst hebben we uitgezet bij het Verenigingspanel van het Mulier Instituut.

363 verenigingen vulden de vragenlijst in, waarvan 127 OCIVI-verenigingen⁶ en 56 voetbalverenigingen. De data hebben we gewogen naar verenigingsgrootte en tak van sport. Ze zijn daarmee representatief voor alle sportverenigingen in Nederland.

Voor deze rapportage hebben we de data over de beleidsvragen geanalyseerd. Over de overige data verschijnt later in 2026 een apart rapport. Daarin nemen we ook de data op die we verzameld hebben via OCIVI-sportbonden.

Daarnaast hebben we data verzameld onder gemeenteambtenaren via het VSG-panel. Deze vragenlijst hebben we verstuurd naar 342 gemeenten en kende een respons van 44 procent (n=151). De resultaten hebben we gewogen naar stedelijkheid, in vijf categorieën. De vragenlijst heeft uitgestaan van 8 september tot 10 oktober 2025.

⁵ NOC*NSF gebruikte voorheen de term 'interventies', maar heeft deze term vervangen voor 'workshops'. Deze wijziging hebben we ook doorgevoerd in deze rapportage en in citaten van respondenten.

⁶ Dit betreft verenigingen die een van de volgende sporten aanbieden: rugby, basketbal, handbal, volleybal, cricket, tennis, roeien en korfbal.

2.3 Interviews

Dataverzameling

Naast vragenlijstonderzoek en een analyse van de registratiedata interviewden we verschillende OCIVI-partners. We voerden in totaal 25 interviews met betrokkenen binnen brancheorganisaties, workshop-aanbieders en workshopgebruikers. De interviews waren als volgt verdeeld:

- Brancheorganisaties: we interviewden twaalf beleidsverantwoordelijken voor OCIVI binnen brancheorganisaties, waaronder NOC*NSF. Deze gesprekken boden inzicht in de perspectieven vanuit verschillende sporttakken op de voortgang en het vervolg van OCIVI.
- Workshop-aanbieders: we voerden zeven (duo-)interviews met de aanbieders van de OCIVI-workshops (zoals de Anne Frank Stichting en het NIVM). We vroegen ze onder meer hoe en met welk doel ze workshops ontwikkelden en inzetten, hoe de verschillende deelnemers de workshops ervaren en hoe zij terugkijken op OCIVI in 2025 en vooruitkijken naar 2026..
- Workshopgebruikers: we interviewden vijf bestuurders van sportaanbieders die in 2025 minimaal één workshop afnamen. Zij zijn actief in het basketbal, korfbal, roeien (twee) en volleybal. We vroegen ze onder andere waarom zij workshops afnamen, hoe ze de workshop(s) hebben ervaren en of (en hoe) ze op hun deelname hebben voortgebouwd. We wierven hen via onze contactpersoon binnen de betreffende brancheorganisaties.

Enkele workshopgebruikers spraken we een half uur telefonisch. Alle andere interviews vonden plaats via Microsoft Teams en duurden meestal één uur. Alle respondenten gaven voorafgaand aan de interviews schriftelijk toestemming voor geluidsopname en deelname aan het onderzoek. We verdeelden de interviews onder de vier onderzoekers die betrokken waren bij de monitoring.

Data-analyse

We vatten de interviews met behulp van de geluidsopname samen in een verslag. Iedere onderzoeker deed dit voor de eigen interviews. We analyseerden de interviewdata vervolgens aan de hand van een thematische inhoudsanalyse. Dat betekent dat we in de data zochten naar centrale thema's. Daarbij hielden we oog voor uitzonderingen en opvallendheden. Voor de analyse gebruikten we Microsoft Excel.

Workshops

In dit hoofdstuk beschrijven we de voortgang van de inzet van OCIVI-workshops. Allereerst gaan we in op het aantal afgenomen workshops. Daarbij geven we inzicht in de mate waarin deze op clubs en op regionale bijeenkomsten zijn ingezet. Vervolgens geven we perspectieven weer van brancheorganisaties, sportaanbieders en workshopaanbieders op de ervaren opbrengsten en belemmeringen.

3.1 Afgenomen workshops

De inzet van antidiscriminatie-workshops is de belangrijkste maatregel in het OCIVI-programma. De vastgelegde doelstelling is om hiermee 1.500 sportaanbieders (exclusief voetbalclubs) te bereiken tijdens de looptijd van het Sportakkoord II (2023-2025).

De workshops zijn bedoeld om het bewustzijn over het belang van inclusie en antidiscriminatie onder aanbieders te vergroten. En om hen te inspireren en activeren om verdere acties te ondernemen die bijdragen aan inclusie en antidiscriminatie binnen hun eigen context. Aan de meeste workshops is geen concreet vervolg gekoppeld.

1.177 sportaanbieders bereikt met 259 workshops

Sinds de start van OCIVI in 2023 zijn er in totaal 1.177 sportaanbieders bereikt (figuur 3.1), waarvan 699 in 2025 (figuur 3.2). Dit is exclusief voetbalclubs. In totaal zijn hiervoor 259 workshops ingezet (figuur 3.1), waarvan 146 in 2025 (figuur 3.2). Daarmee is het doel van 1.500 sportaanbieders nog niet bereikt.⁷

Daarnaast zijn er 304 voetbalclubs bereikt, waarvan 179 in 2025 (zie figuur 3.2). Hiervoor zijn 138 workshops ingezet, waarvan 58 in 2025. Deze workshops overlappen deels met de workshops die zijn ingezet bij OCIVI-clubs.⁸



OCIVI-clubs

Met OCIVI-clubs bedoelen we sportaanbieders die zijn aangesloten bij een van de brancheorganisaties die deelnemen aan het OCIVI-programma, exclusief voetbalclubs. Clubs die zijn aangesloten bij brancheorganisaties die geen deel uitmaken van het OCIVI-programma, kunnen ook workshops afnemen. Deze zitten ook in de registratiedata.

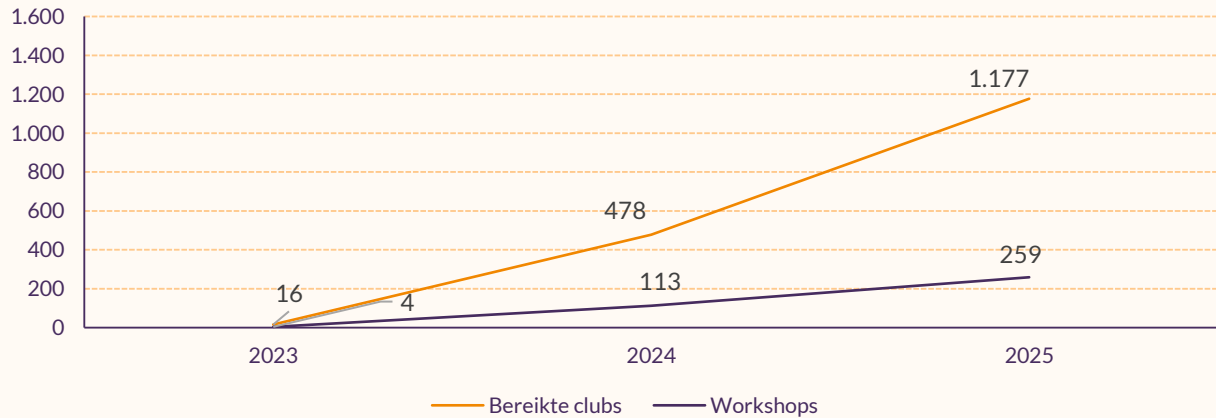
⁷ Bij voetbalclubs worden al sinds de start van OVIVI in 2020 workshops ingezet. Deze registratie is via verschillende systemen verlopen. Hierdoor is het totaal aantal bereikte clubs sinds 2020 niet eenduidig vast te stellen. Zie figuur 3.2 voor het overzicht van de jaarcijfers van 2024 en 2025.

⁸ Op basis van de beschikbaar gestelde data is niet vast te stellen of workshops exclusief bij voetbal- of exclusief bij OCIVI-clubs hebben plaatsgevonden, of dat er zowel voetbal- als OCIVI-clubs aanwezig waren.

Figuur 3.1

Ontwikkeling van het totale aantal bereikte OCIVI-clubs en ingezette workshops tussen 2023 en 2025 (exclusief voetbalclubs)

(in aantallen)



Bron: Registratiedata afname OCIVI-workshops NOC*NSF. Bewerking: Mulier Instituut.

Meer sportaanbieders bereikt met relatief minder workshops in 2025

Voor zowel OCIVI- als voetbalclubs geldt dat er jaarlijks veel meer clubs worden bereikt dan dat er workshops worden ingezet (zie figuur 3.2). Dit komt doordat workshops ook worden ingezet bij lokale bijeenkomsten die bijvoorbeeld gemeenten organiseren (De Kwaasteniet et al., 2025; Cremers et al., 2025). In deze gevallen zijn dus kaderleden van de sportaanbieders bereikt en hebben er (meestal) geen workshops op clubniveau plaatsgevonden. Volgens NOC*NSF is het bereik van de workshops door deze aanpak enorm vergroot.

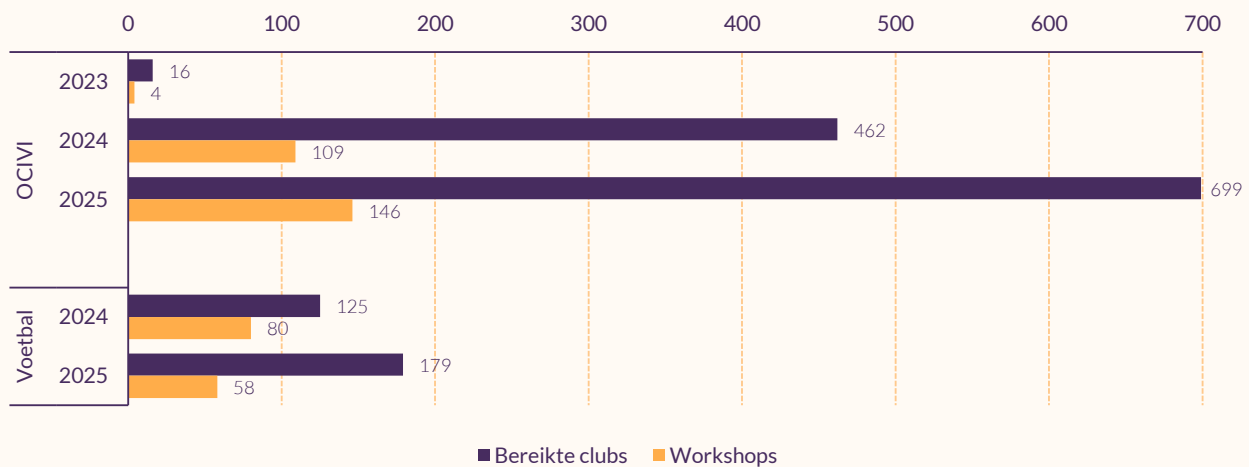
Uit de VSG-paneldata blijkt dat 75 procent van de gemeenten in Nederland in 2024 of 2025 bijeenkomsten organiseerde over thema's die relateren aan inclusie. Deze bijeenkomsten gingen vooral over sociale veiligheid (92%), pedagogisch sportklimaat (53%) en diversiteit en inclusie (42%). Uit de interviews blijkt dat onder meer dit soort bijeenkomsten gebruikt zijn voor de inzet van OCIVI-workshops. Daarnaast organiseerden ook bonden (lokale) clubbijeenkomsten.

Op basis van de beschikbaar gestelde registratiecijfers is niet exact vast te stellen hoeveel workshops zijn georganiseerd op (lokale) bijeenkomsten en hoeveel op clubniveau. Wel stellen we vast dat er in 2025 699 OCIVI-clubs zijn bereikt via 146 bijeenkomsten. Dat betekent dat de meeste clubs dus bereikt zijn via gezamenlijke (lokale) bijeenkomsten en niet door workshop-inzet op clubniveau.

Figuur 3.2

Aantal bereikte OCIVI-clubs en ingezette workshops per jaar tussen 2023-2025, naar OCIVI- en voetbalclubs

(in aantallen)



Bron: Registratiedata afname OCIVI-workshops NOC*NSF. Bewerking: Mulier Instituut.

Om vast te stellen of workshops in 2025 vaker of minder vaak op clubniveau werden ingezet, keken we naar het gemiddelde aantal bereikte clubs per workshop.⁹ In 2025 werden er gemiddeld 4,8 OCIVI-clubs per workshop bereikt (zie figuur B1.1 in de bijlage). In 2024 waren dit er nog 4,2. De stijging van het aantal bereikte clubs (51%, niet in figuur) was daarmee groter dan de stijging van het aantal ingezette workshops (34%).

Ook bij voetbalclubs steeg het gemiddelde aantal bereikte clubs per workshop; van 1,6 in 2024 naar 3,1 in 2025. Het aantal bereikte clubs nam toe (met 43%, niet in figuur), maar het aantal workshops nam af (met 34%).

Zowel bij OCIVI- als bij voetbalclubs lijkt de stijging van het aantal bereikte clubs in 2025 vooral voort te komen uit een toename van het aantal georganiseerde lokale bijeenkomsten. En dus niet van het aantal ingezette workshops op clubniveau.

Daarmee rijst de vraag in hoeverre clubs daadwerkelijk zijn ‘bereikt’ door de workshops. Je zou kunnen stellen dat clubs pas écht bereikt worden als deelnemers van een lokale bijeenkomst hun inzichten op de club delen en verder brengen. Er is geen zicht op of, en zo ja, hoe dat gebeurt.

NOC*NSF erkent dat het een terechte vraag is in welke mate workshops clubs echt bereiken. Ze geven aan dat workshops bij lokale bijeenkomsten clubs in elk geval ‘raken’, omdat ze clubbestuurders bereiken.

⁹ Hoe hoger het gemiddeld aantal bereikte clubs per ingezette workshop, hoe meer clubs er bereikt zijn via lokale bijeenkomsten. Tegelijkertijd betekent dat ook dat er minder clubs een workshop op clubniveau hebben afgenomen.

Bereik verschillende workshops

Sinds de start van OCIVI werd de VR-experience het vaakst ingezet (128 keer) en bereikte deze de meeste clubs (506, zie figuur 3.3). Ook de theatervoorstelling werd relatief vaak ingezet (54 keer) en bereikte veel clubs (393). Deze twee workshops werden ook in 2025 veruit het vaakst ingezet. Volgens NOC*NSF is de theatervoorstelling erg toegankelijk en geschikt voor grote groepen. De VR-experience zien deelnemers als ‘ervaring’, met een interessant nagesprek.

Nieuw in de lijst met workshops is ‘*Vuist tegen discriminatie*’. Deze werd 14 keer ingezet, waarmee 87 clubs werden bereikt. De procesbegeleiding en intake werden nauwelijks ingezet (resp. 11 en 9 keer). Deze overlappen, aangezien de intake een voortraject is van de procesbegeleiding.

De workshop ‘*Sport voor iedereen – Diversiteit in onze club*’ werd binnen OCIVI niet ingezet. Aanvragen voor deze workshop worden in eerste instantie gedaan vanuit het verwante beleidsprogramma Alliantie Gelijkspelen 5.0 (gericht op lhbt+-acceptatie in de sport). Wanneer de gelden voor workshops vanuit Alliantie Gelijkspelen 5.0 op zijn, worden aanvragen gedaan vanuit OCIVI. Dat is in 2025 niet gebeurd. De workshop wordt daarom niet meegenomen in figuur 3.3.

NOC*NSF heeft het idee dat bij clubs de ‘urgentie’ ontbreekt om procesbegeleiding aan te vragen. Volgens de coördinator procesbegeleiding zijn er meerdere verklaringen voor de lage afname. Zo kiezen clubs eerder voor een kortdurende workshop, ook omdat vaak onbekend is wat procesbegeleiding precies inhoudt. De coördinator ziet daarnaast dat clubs vaak pas een aanvraag doen als er een incident plaatsvindt. En heel soms als het bestuur het thema belangrijk vindt.

Voor de meeste workshops geldt dat het aantal bereikte OCIVI-clubs veel hoger is dan het aantal keren dat ze zijn ingezet (zie figuur 3.3). Opvallend is dat dit bij voetbalclubs alleen bij de theatervoorstelling en de VR-experience het geval is (Cremers et al., 2026).

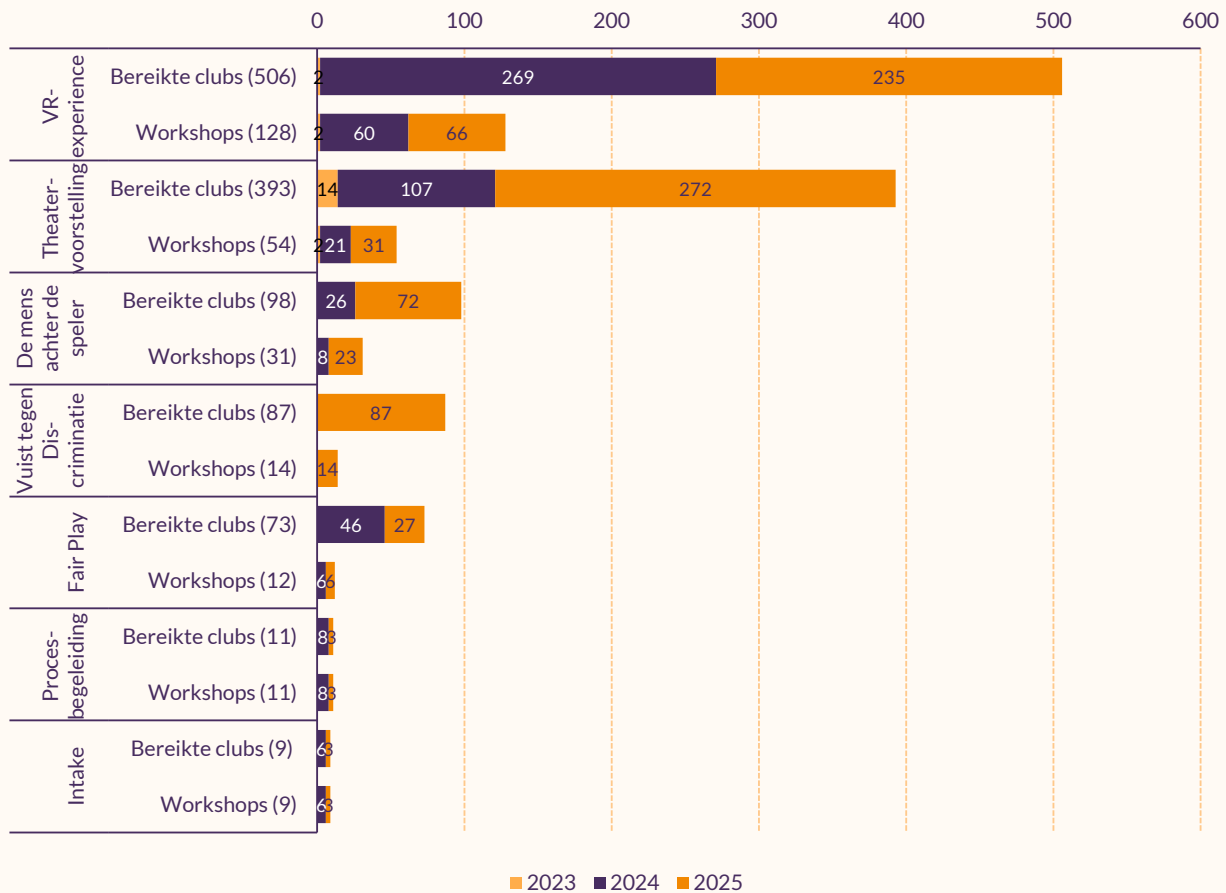
Bij OCIVI-clubs bereikten met name de theatervoorstelling (7,3), de vuist tegen discriminatie (6,2) en de Fair Play-workshop (6,1, zie figuur B1.2 in de bijlage) relatief veel clubs per workshop-inzet.

Het gemiddelde aantal bereikte clubs per workshop-inzet van de VR-experience (van 4,5 naar 3,6) en de Fair Play-workshop (van 7,7 naar 4,5) daalde in 2025 ten opzichte van 2024.

Het gemiddelde bereik van de theatervoorstelling nam in 2025 toe (van 5,1 clubs per workshop in 2024 naar 8,8 in 2025). Het gemiddelde bereik van ‘De mens achter de speler’ en de procesbegeleiding/intake bleef nagenoeg onveranderd.

Figuur 3.3

Aantal bereikte OCIVI-clubs en ingezette workshops per jaar tussen 2023-2025, naar type workshop
(in aantallen)



Bron: Registratiedata afname OCIVI workshops NOC*NSF. Bewerking: Mulier Instituut.



Inzet OCIVI-workshops bij evenementen van brancheorganisaties

Brancheorganisaties zetten zelf regelmatig OCIVI-workshops in bij evenementen of grotere bijeenkomsten. Zo koppelde de KNLTB de VR-experience Met Andere Ogen aan een programma dat ze voor bestuurders organiseerden tijdens de tennistoernooien de Davis Cup en de Libema-open.

Het NHV zette de theatervoorstelling en VR-experience in tijdens het EK handbal, binnen bijeenkomsten voor bestuurders. Badminton NL heeft de OCIVI-workshops Vuist tegen Discriminatie en de VR-experience ingezet tijdens hun ledencongres in oktober 2025.

3.2 Ervaringen met workshops

Naast het aantal afgenomen workshops, is het belangrijk om te kijken naar hoe de (inzet van) workshops werden ervaren, en wat deze opleverden. Dat beschrijven we in deze paragraaf. Dit doen we vooral vanuit het perspectief van de

beleidsverantwoordelijken van de brancheorganisaties; zij waren verantwoordelijk voor het informeren over en promoten van de workshops onder sportaanbieders. We nemen hierin ook de ervaringen van de workshopaanbieders en NOC*NSF mee.

Te veel (na)druk op aantal afgenomen workshops

Beleidsverantwoordelijken van brancheorganisaties hebben OCIVI in 2025 wederom sterk ervaren als een 'marketingprogramma', waarbij het doel was om zoveel mogelijk workshops in te zetten bij sportaanbieders die daar behoefte aan hebben. De deelnemende brancheorganisaties hebben bij de start van OCIVI echter zelf met de doeltellingen en de aanpak ingestemd.

Volgens een aantal beleidsverantwoordelijken gaat deze aanpak in de praktijk voorbij aan het uiteindelijke doel van OCIVI: discriminatie tegengaan en inclusie vergroten in de sport. Een beleidsverantwoordelijke vertelt daarover:

'Ik voelde me op een gegeven moment gewoon een soort vertegenwoordiger uit de sales, waarbij het ging om het zoveel mogelijk wegzetten van de workshops. En ik ben in dit project gestapt omdat ik bezig ben met de maatschappelijke opgave van inclusie en antidiscriminatie en daar graag duurzame impact op wil bereiken. Nou dat is dit [de workshopafname zo hoog mogelijk zien te brengen] niet.'

Voor een andere beleidsverantwoordelijke voelde de inzet van de workshops soms meer als een 'afvinklijstje' dan dat het vraaggestuurd was. Bij veel sportaanbieders leeft namelijk geen vraag of behoefte, beamen ook anderen. Veel sportaanbieders zien diversiteit, inclusie en antidiscriminatie niet als prioriteit of hebben andere prioriteiten. NOC*NSF (h)erkent dat beeld en ziet daarnaast dat clubs vaak in de 'ontkenningsfase' zitten ('het speelt bij ons niet') en ongemak ervaren om met de thema's aan de slag te gaan.

Om sportaanbieders workshops te laten afnemen, was het 'pushen' van de workshops soms nodig, erkennen ook beleidsverantwoordelijken. Maar doordat het doel van 1.500 workshops behaald moest worden voor de verantwoording van OCIVI, voelde het voor sommige beleidsmedewerkers alsof daarin werd doorgeslagen. Zij wilden liever overgaan op andere manieren om het thema onder de aandacht te brengen, of inspelen op andere behoeften van sportaanbieders rondom thema's als sociale veiligheid. De brancheorganisaties deden dat uiteindelijk ook, in afstemming met NOC*NSF (zie voor voorbeelden [hoofdstuk 4.2](#)).

Sommige beleidsverantwoordelijken geven aan dat zij de OCIVI-workshops in 2025 minder zijn gaan promoten toen de beoogde aantallen voor de afname en het bereik daarvan waren gehaald.¹⁰

¹⁰ In het najaar van 2025 werd gecommuniceerd dat het doel van 1.500 bereikte clubs behaald was (zie Rappange et al., 2025). De aantallen die toen gecommuniceerd werden, komen niet overeen met de cijfers die wij in hoofdstuk 3.1 presenteerden.

Niet alle workshops sluiten voldoende aan

● Specifieke sportcontext

Meerdere beleidsverantwoordelijken geven aan enthousiast te zijn over een deel van de workshops. Ook ontvangen zij daar positieve reacties over van sportaanbieders. Dat geldt vooral voor de VR-experience en de theatervoorstelling. Dit enthousiasme komt door de invulling van de workshops. Deze zijn vernieuwend en wakkeren een gesprek aan.

Daarnaast komt net als in 2024 komt terug dat sommige OCIVI-workshops volgens beleidsverantwoordelijken onvoldoende aansluiten op de specifieke context van sportaanbieders. Zo vinden ze sommige workshops nog steeds te voetbalspecifiek. Bovendien vinden brancheorganisaties uit de ondernemende sport dat de meeste workshops te specifiek zijn gericht op verenigingssport.

Tegelijkertijd geven beleidsverantwoordelijken aan dat er een zekere mate van aanpassing en flexibiliteit mogelijk is in de invulling van van de workshops. Daardoor kunnen de workshops passender worden gemaakt voor de specifieke sport en doelgroep.

Ook NOC*NSF en de workshophouders geven aan dat de workshops regelmatig aangepast worden op de behoeften van de afnemer. Aanpassingen vanwege de leeftijd van deelnemers (jeugd) en beschikbare tijd zijn daar voorbeelden van. Maatwerk is bij alle workshops mogelijk. Ook zijn de workshops in het Engels beschikbaar, met uitzondering van de theatervoorstelling.¹¹

De workshopaanbieders merken zelf ook op dat er een 'enorm' verschil zit tussen voetbal en andere sporten. Bijvoorbeeld doordat bij voetbal andere thematieken spelen. Buiten het voetbal lijkt men bovendien vaker te denken dat 'bij hen geen discriminatie voorkomt'. De workshophouders geven aan daar op voorhand en tijdens hun workshop rekening mee te houden. Bijvoorbeeld in de onderwerpen die ze bespreken of de werkvormen die ze gebruiken.

Naast verschil in sport verschilt het volgens een aantal workshopaanbieders ook hoe sportbonden het thema benaderen. Ze zien hierin verschil tussen sportbonden en de ondernemende sport.

NOC*NSF herkent dat clubs en brancheorganisaties geregeld in de 'ontkenningsfase' zitten: ze zien dat discriminatie binnen de sport voorkomt, maar ontkennen dat dit bij hen ook aan de orde is of kan zijn. Volgens NOC*NSF is dit een van de redenen dat dit thema vaak op bewustwording blijft hangen.

● Discriminatie als thema

Volgens een aantal beleidsverantwoordelijken sluiten ook de beeldvorming en de woordkeuze van sommige workshops niet goed aan bij de sportcontext. Zij geven

¹¹ De vernieuwde menukaart is sinds april 2025 beschikbaar, zie:

https://www.nocnsf.nl/media/p3efqs0k/nocnsf_keuzekaartocivi_aanbodworkshops_web.pdf

bijvoorbeeld aan dat de titel 'Vuist tegen Discriminatie' afschrikt, vanwege het expliciete gebruik van de term 'discriminatie'. Tegelijkertijd sluit deze workshop juist wel goed aan bij de vechtsport, waarvoor deze vooral ontwikkeld is.

Ook 'procesbegeleiding' kan afschrikken. Volgens de coördinator procesbegeleiding is dit vooral aan de orde als racisme expliciet wordt benoemd als thema. De workshops kunnen dus 'zwaar' overkomen op sportaanbieders die denken dat discriminatie bij hen niet speelt of daar niet actief mee aan de slag willen. De beleidsverantwoordelijken zien dit dan ook als reden dat bepaalde workshops nauwelijks zijn aangevraagd. Ook als sportaanbieders wel behoefte hadden aan meer inzichten op het gebied van inclusie en antidiscriminatie.

Het is uiteraard van belang binnen een programma dat gaat over het tegengaan van discriminatie, dat de workshops hier inhoudelijk op ingaan. Het is daarom opvallend dat discriminatie geen specifiek onderdeel is binnen de workshop 'De mens achter de speler'. De workshophouder geeft aan dat discriminatie wel eens ter sprake komt tijdens oefeningen, maar dat de workshop daar in de basis niet over gaat. Bij alle andere workshops is (het tegengaan van) discriminatie wel een vast onderdeel.

Ingewikkelde aanvraagstructuur werkt belemmerend

Een aantal beleidsverantwoordelijken merkt op dat de manier waarop sportaanbieders een aanvraag kunnen doen, lastig is. Dit kunnen zij namelijk niet zelf. Een lokale clubondersteuner moet de aanvraag indienen via het daarvoor bedoelde online portal. Dat betekent dat er altijd een tussenpersoon nodig is om een workshop aan te vragen, wat drempelverhogend werkt. Een van de beleidsverantwoordelijken spreekt van een 'stroef' proces, omdat er meerdere personen en partijen mee gemoeid zijn.

Bovendien zijn niet alle clubondersteuners op de hoogte van OCIVI en de beschikbare workshops, zoals procesbegeleiding. Zij hebben ook niet per definitie kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie.

Tijdens de interviews noemen een aantal beleidsverantwoordelijken voorbeelden van sportaanbieders die interesse toonden, maar uiteindelijk vanwege de complexe aanvraagstructuur geen workshops afnamen. Bijvoorbeeld doordat het de sportaanbieders niet lukte om in contact te komen met de clubondersteuners. NOC*NSF geeft aan daarbij te kunnen helpen, maar deze hulp is dus niet altijd gevraagd of bereikt. Het is niet bekend hoeveel potentiële workshopaanvragen hierdoor zijn misgelopen.

Ook een aantal workshopaanbieders benoemt dat de aanvraagstructuur lastig is, zowel voor de aanvragers als voor henzelf. Een van hen noemt het 'een draak van een systeem'. Een andere workshophouder vindt het lastig dat aanvragen per se via de portal moeten worden ingediend, mede omdat ze daardoor afhankelijk zijn van het netwerk van NOC*NSF.

Bewustzijn vergroot, maar twijfels over gedragsverandering

Beleidsverantwoordelijken van brancheorganisaties en NOC*NSF geven aan dat in 2025 het bewustzijn onder menig sportaanbieder is vergroot over het belang van inclusie en antidiscriminatie. Ook hebben veel sportaanbieders meer inzicht gekregen in manieren om inclusie en antidiscriminatie te bevorderen. De OCIVI-workshops die sportaanbieders afnamen hebben daar volgens brancheorganisaties aan bijgedragen.

Maar toegenomen bewustwording gaat volgens de beleidsverantwoordelijken niet per definitie gepaard met gedragsverandering. Gedragsverandering zou bijvoorbeeld betekenen dat sportaanbieders na een OCIVI-workshop via beleid of concrete projecten meer aandacht besteden aan inclusie en antidiscriminatie. Dat komt volgens de beleidsverantwoordelijken in beperkte mate voor. Een van hen licht dat toe:

'Er zijn workshops aangevraagd, maar dat wil niet zeggen dat de verenigingen gelijk divers en inclusiever zijn. En dat is ook gelijk een beetje een reflectie denk ik, over OCIVI zelf. De vraag is: hebben wij nu het doel bereikt? Ik kan eigenlijk niet zeggen dat we (als brancheorganisatie én achterban van sportaanbieders) diverser en inclusiever zijn geworden. (...) Maar bewustwording en het gesprek openen wel. Daar zijn we wel in geslaagd.'

Dit kwam ook terug in onze gesprekken met workshopaanbieders. Een deel van de workshophouders heeft als doel om (naast bewustwording) te zorgen voor gedragsverandering, of aan te zetten tot actie. Maar zij merken dat sportaanbieders nauwelijks of geen vervolgstappen nemen na het afnemen van OCIVI-workshops.

Kanttekening daarbij is dat er vanuit NOC*NSF en de workshopaanbieders weinig zicht is op de korte- en langetermijneffecten van deelname aan een workshop. Het verschilt per workshophouder of en hoe zij hun workshops evalueren. Sommige hebben daar een vaste procedure voor en laten deelnemers een evaluatieformulier invullen, of bellen aanvragers na. Andere hebben nog geen gestroomlijnd evaluatieproces. Zij hebben daar vaak wel behoefte aan.

De evaluatie die NOC*NSF voor workshopgebruikers heeft opgesteld, gaat enkel in op de beoordeling van de workshop. Bovendien vult maar één persoon deze in, kort na de workshop. Dit geeft geen inzicht in de eventuele bredere impact of mogelijke gedragsverandering.

NOC*NSF is zich hiervan bewust en merkt dat clubs binnen OCIVI 'blijven hangen' op bewustwording. Dat is voor NOC*NSF en de brancheorganisaties een uitdaging. NOC*NSF beseft daarom 'dat er nog heel veel werk aan de winkel is'.

Workshopgebruikers

We spraken voor de monitoring met vijf workshopgebruikers: twee roeiverenigingen, een basketbalvereniging, een volleybalvereniging en een regionaal korfbalplatform. Zij zetten in 2025 de volgende workshops in: de theatervoorstelling, de VR-experience en De mens achter de speler.

Bekendheid OCIVI en workshops

Bijna alle workshopgebruikers zijn via hun bond bekend geraakt met OCIVI. Zij kenden het programma daarvoor nog niet. Zo kwamen ze ook in aanraking met de beschikbare workshops. Een van hen kende OCIVI al via de gemeente.

Reden(en) voor deelname

Er was voor de workshopgebruikers geen concrete aanleiding om de workshops aan te vragen. Zoals een incident of probleem binnen de vereniging. Zij vroegen de workshop vooral aan vanuit preventief oogpunt, uit nieuwsgierigheid, of omdat de workshops aansloten bij bijeenkomsten die ze organiseerden. De sportaanbieders die wij spraken, zijn daarmee eerder uitzondering dan regel: sportaanbieders ondernemen vaak pas actie wanneer daar een concrete aanleiding voor is.

Algemene ervaringen

De workshopgebruikers zijn over het algemeen tevreden over de workshop die zij afnamen. Die tevredenheid had grotendeels te maken met de combinatie van informatieverstrekking en ruimte voor open dialoog.

Vooraf het feit dat de workshops leiden tot een gesprek over inclusie en discriminatie, zien ze als waardevol. Volgens de workshopgebruikers heerst op voorhand bij sommige deelnemers 'huiverigheid' of 'sceptis' rondom het volgen van de workshops. Bijvoorbeeld omdat zij nooit over deze thema's praten, of denken dat het bij hen niet speelt.

Opbrengsten & vervolg

Wat de workshops hebben opgeleverd, verschilt. In een aantal gevallen hebben ze vooral geleid tot meer ruimte voor gesprek en meer bewustwording. Bijvoorbeeld over het feit dat thema's als discriminatie, sociale veiligheid en inclusie ook relevant zijn in kleinere, minder etnisch diverse regio's. Een aantal workshopgebruikers nam concrete vervolgstappen. Zij vroegen bijvoorbeeld nieuwe workshops aan (of gaan dat doen) of zetten een ledenenquête uit.

In hoeverre de workshops bij de deelnemers opvolging krijgen, is de vraag. De workshopgebruikers hebben daar vaak geen of weinig zicht op. Zo weten zij niet of deelnemers de inzichten verder brengen binnen de club of andere acties ondernemen.

Diversiteit & overige projecten

Naast de workshops wordt er binnen OCIVI ingezet op interne inclusie en sociale diversiteit binnen brancheorganisaties. Ook hebben de brancheorganisaties eigen acties ondernomen en projecten opgezet binnen OCIVI. We beschrijven in dit hoofdstuk de belangrijkste ontwikkelingen op deze twee lijnen.

4.1 Interne inclusie en sociale diversiteit

Het bevorderen van de interne inclusie en sociale diversiteit van brancheorganisaties was een belangrijk doel van OCIVI. In 2024 deed Elemental Strategy daar onderzoek naar (Elemental Strategy, 2024). Alle OCIVI-brancheorganisaties namen hieraan deel. Uit de interviews met beleidsverantwoordelijken van brancheorganisaties blijkt dat hierbij in 2025 wisselende successen werden geboekt. Twee van de dertien brancheorganisaties hebben interesse in vervolgstappen rondom interne inclusie en sociale diversiteit.

Beleidsverantwoordelijken als belangrijke kartrekkers

De beleidsverantwoordelijken die wij spraken, fungeren als kartrekkers voor OCIVI binnen hun brancheorganisaties. Volgens NOC*NSF is het erg bepalend wie deze functie toegewezen krijgt:

*'(NOC*NSF is zich er) bewust van geworden dat een persoonlijke aanpak (richting clubs en de interne organisatie), en echt iemand die heel intrinsiek gemotiveerd is om dit onderwerp aan te zwengelen en het gesprek op gang te brengen, eigenlijk bijna essentieel is om überhaupt dit project te trekken.'*

De beleidsverantwoordelijken proberen ook de interne inclusie en diversiteit aan te jagen door de thema's te integreren in relevante (kern)processen als marketing, communicatie, HR en clubondersteuning. En door collega's over (het belang van) de thema's te informeren.

Daarnaast zijn beleidsverantwoordelijken vaak de drijvende kracht achter interne werkgroepen die zich met inclusie en antidiscriminatie bezighouden. Die werkgroepen worden mede geformeerd met oog op borging. Ook in de gesprekken over OCIVI in 2025 werd namelijk de vraag hardop gesteld of het realistisch is om binnen de looptijd van OCIVI duidelijke resultaten te boeken.

De beleidsverantwoordelijken die wij spraken, bekleeden binnen hun organisatie geen leiderschapsposities en hebben geen of weinig beslisbevoegdheid. Drie van hen zijn enkel (tijdelijk) op projectbasis aangesteld of worden grotendeels betaald met OCIVI-geld. Zij waren in twee gevallen ook niet bekend met de sport en de clubs, wat de 'afstand' tot hen vergrootte. Om verandering te bewerkstelligen,

hebben de kartrekkers breder in de organisatie en de sport, en op managementniveau, draagvlak nodig.

Positieve ontwikkelingen binnen aantal brancheorganisaties

Ten minste vier brancheorganisaties hebben voortgang geboekt op het gebied van interne inclusie en sociale diversiteit. Ze hebben bijvoorbeeld een of meerdere OCIVI-workshops gevolgd met het personeel, en voeren intern vaker discussies over verwante thema's. Bij een aantal brancheorganisaties zijn ontwikkelingen gepland of al zichtbaar op het gebied van aannamebeleid en de man-vrouwverhouding in (hogere) kaderfuncties.

Een aantal beleidsverantwoordelijken benoemt dat hun organisatie al divers is qua personeelsbestand en inclusie als vanzelfsprekend onderdeel van de interne organisatie en het personeelsbeleid ziet. De beleidsverantwoordelijken zien in dat dit niet per definitie betekent dat de organisatie daadwerkelijk inclusief is. De vraag is of de rest van de organisatie dat ook ziet.

Gebrek aan draagvlak en prioriteit

Meerdere beleidsverantwoordelijken ervaren niet of nauwelijks draagvlak binnen hun organisatie. Zij voelen zich een 'eenling' op dit thema, of geven aan dat zij 'op een eiland opereren' en 'weinig ruggensteun krijgen'. Volgens hen krijgen andere zaken – net als bij sportclubs – prioriteit boven het bevorderen van de interne inclusie en het tegengaan van discriminatie. Zoals simpelweg de organisatie draaiende houden. Mede daardoor ervaart een deel van hen een gebrek aan draagvlak.

Een beleidsverantwoordelijke denkt dat binnen zijn organisatie ook 'nog niet helemaal de noodzaak' wordt ingezien van het zijn van een diverse en inclusieve organisatie. Anderen benoemen dat inclusie en diversiteit nog te weinig zijn verweven in het DNA van hun organisatie. NOC*NSF herkent dat 'er bij een aantal OCIVI-bonden echt een aantal medewerkers zijn die zich heel hard maken voor het thema, maar om de bond inclusiever te maken is er ook motivatie vanuit de directie nodig'. NOC*NSF ziet daarin vooralsnog relatief 'weinig beweging'.

Dat interne inclusie en sociale diversiteit achterloopt, maar brancheorganisaties wel deelnemen aan OCIVI, omschrijven sommigen als een paradox. Een paradox is ook dat Elemental Strategy vanuit hun ondersteuning wijst op het belang van draagvlak, maar het juist daaraan in bepaalde brancheorganisaties ontbreekt. In een aantal gevallen leidden de uitkomsten van het rapport van Elemental Strategy intern tot ongenoegen en discussie.

4.2 Verwante projecten en activiteiten

In 2025 nam het aantal afgenomen workshops toe. Naast workshops werd ook op andere manieren actie ondernomen. Volgens NOC*NSF werd het in 2025 voor bonden concreter wat zij allemaal konden doen binnen OCIVI. Dat kwam mede doordat NOC*NSF toegankelijker voor ze werd, en inzette op andere vormen van

ondersteuning die beter aansloten op de behoeften van de bonden (o.a. een-op-een-gesprekken, hulp bij het aanvraagportal, mogelijkheden besproken).

Brancheorganisaties doen meer dan alleen workshops afnemen

Alle brancheorganisaties ondernamen naast de OCIVI-workshops ook op andere manieren actie. Meerdere brancheorganisaties zetten bijvoorbeeld in op het intensiveren van de communicatie over diversiteit, inclusie en antidiscriminatie. Zo lanceerde de NBB een nieuwe webpagina over diversiteit. De Vechtsport Autoriteit wilde vooral meer bewustzijn creëren en deelde daarvoor onder meer verhalen van diverse sporters (o.a. vrouwen en mensen met een beperking) via hun website en nieuwsbrief.



Our Sport is for Everyone (OSE)

Vier brancheorganisaties die deelnemen aan OCIVI, maken ook deel uit van het Europese onderzoeksproject 'Our Sport is for Everyone'. Dit zijn de badminton-, cricket-, hockey- en basketbalbond.

OSE onderzoekt de verschillende oorzaken van discriminatie binnen de sport en ontwikkelt samen met sporters, coaches en vrijwilligers (ervaren werkzame) maatregelen om discriminatie te voorkomen. Op basis van de eerste uitkomsten van het onderzoek werd een *baseline-report* opgesteld.

Daarnaast werd ook ingezet op het bevorderen van inclusie en antidiscriminatie via verwante projecten en activiteiten. Soms zijn OCIVI-workshops daar een integraal onderdeel van. Andere projecten en activiteiten werden (mede) mogelijk gemaakt via de OCIVI-gelden. Sommige van deze projecten en activiteiten richten zich heel specifiek op de inclusie van (een) specifieke groep(en), terwijl andere meer focus leggen op andere sportcultuurthema's, zoals sociale veiligheid (4 v's), positieve sportcultuur en pedagogisch sportklimaat.

Overzicht van projecten en activiteiten

De brancheorganisaties hebben onder de vlag van OCIVI verschillende projecten en activiteiten opgezet en/of uitgevoerd. Het is echter niet altijd bekend of duidelijk wanneer deze projecten en activiteiten gestart zijn. Daardoor is niet altijd duidelijke in hoeverre OCIVI heeft geleid tot nieuwe acties, of juist de mogelijkheid gaf om een al bestaande activiteit te continueren.

We geven nu een overzicht waarin we per brancheorganisatie aangeven welke activiteiten zij middels (onder meer) OCIVI-gelden hebben uitgevoerd:

- **Badminton Nederland: grootschalig ledenonderzoek**

Badminton Nederland voerde een grootschalig ledenonderzoek uit dat zich richtte op diversiteit en inclusie binnen de sport. Naar aanleiding van het onderzoek kreeg het thema aandacht bij het jaarlijkse badmintoncongres in

oktober. Onder meer de VR-experience en Vuist Tegen Discriminatie werden daarbij ingezet.

- **KNCB: pilotproject intercultureel communiceren en meiden/vrouwencricket**
De KNCB heeft het pilotproject intercultureel communiceren geïnitieerd in samenwerking met de gemeente Eindhoven en ASML. Naar verwachting nemen twaalf of dertien verenigingen deel. Het doel is om 'een inclusieve, veilige en intercultureel bewuste cricketomgeving in Nederland/Regio (de regio Eindhoven, red.) te creëren'. Twee OCIVI-workshops zijn onderdeel van het project: de VR-experience en De mens achter de speler. Naast de pilot zet de KNCB in op meiden en vrouwen in de cricketsport.
- **KNHB: uitlegvideo's voor trainers/coaches, lhbt+ en Sportplezier**
De KNCB ontwikkelde veertien uitlegvideo's waarin ze teamoefeningen op het gebied van sociaal-emotionele vaardigheden uitleggen aan hockeytrainers en -coaches. De KNCB ziet dit als preventief middel gericht op teamvaardigheden, zoals een open teamcultuur en het voorkomen van pestgedrag. Naast de video's gaf de KNCB in 2025 prioriteit aan het thema Sportplezier, diversiteitsprojecten binnen de hockeyfoundation, het organiseren van een lhbt+-sportdag voor jongeren en het ontwikkelen van een nieuwe transgenderrichtlijn.
- **KNKV: korfbalcafés, intuïtief sporten en meidenparticipatie**
Het KNCV organiseerde korfbalcafés voor verenigingen: netwerkbijeenkomsten waar thema's als inclusie en diversiteit ook aan bod komen. Het KNCV werkt verder aan 'intuïtief sporten'. Daarbij ligt minder nadruk op vaste techniek en is meer aandacht voor individuele verschillen en persoonlijke succesbeleving. Het KNCV schaaft dit onder inclusief handelen. Tot slot zet één vereniging specifiek in op het stimuleren van meidenparticipatie in het korfbal.
- **KNLTB: vrouwen in padel en bestuursfuncties, tennis/padel voor mensen met een beperking en samenwerking met sportstichtingen**
Het aandeel vrouwen in de padelsport is kleiner dan het aandeel mannen. De KNLTB zet zich daarom in om de deelname van vrouwen in de padelsport te vergroten. Ze zetten zich ook in voor de aanwezigheid van vrouwen in bestuursfuncties. Daarnaast zet de KNLTB in op tennis en padel voor mensen met een beperking. Ook werken ze samen met sportstichtingen, zoals de Krajicek Foundation.
- **KNRB: videocampagnes, vlaggenactie en congres Sociale Veiligheid & OCIVI**
De roeibond maakte in 2023 de videocampagne 'Woorden raken. Ook die van jou', met als doel bewustwording creëren rondom de thema's seksualiteit, afkomst en opleidingsniveau. Als vervolg lanceerde de KNRB in 2024 de campagne 'Woorden helpen. Ook die van jou', specifiek gericht op de thema's taal en gender. In 2025 ontwierp en verspreidde de KNRB een vlag met de boodschap 'roeien is voor iedereen'. En in oktober 2025 organiseerde de KNRB een congres over sociale veiligheid en OCIVI voor bestuurders van studentenroeiverenigingen. Daarbij zetten ze de VR-experience en 'over de streep' (van De mens achter de speler) in. Het congres bekostigden ze met OCIVI-gelden.

- **NBB: meidenbasketbal bevorderen en nieuwe webpagina**

De NBB zet zich in op het bevorderen van het meidenbasketbal, dat achterblijft ten opzichte van jongensbasketbal. In het kader hiervan startte de bond in 2025 de campagne 'Golden Girls' in samenwerking met vier verenigingen. De bond hoopt basketbalverenigingen zo diverser te maken, en daarmee ook de acceptatie van andere minderheidsgroepen te vergemakkelijken. Ook publiceerde de bond een nieuwe webpagina over diversiteit, inclusie en sportief gedrag op hun site. En werkt de bond aan meerdere initiatieven, waaronder een diversiteit en inclusie kalender.

- **Nevobo: actieve clubs verder stimuleren, project met Turkse meiden, lhbt+-inclusie en voortzetten van samenwerkingen**

Nevobo zette OCIVI-middelen vooral in om clubs die al actief bezig zijn met diversiteit en inclusie verder te stimuleren en activeren. Voorbeelden zijn clubs die deelnemen aan de Voedselbank-actie of aangesloten zijn bij het Jeugdfonds Sport & Cultuur. Verder zette Nevobo in 2025 in op hun volleybalproject gericht op Turkse meiden, de samenwerking met een AZC, zitvolleybal, het verspreiden van content over sociale veiligheid (en inclusie), lhbt+-inclusie en positieve sportcultuur.

- **NHV: respectboxen, Captain Respect en OCIVI-banners**

Eind 2024 gaf het NHV respectboxen uit aan clubs tijdens de Week van Respect. Ze startten toen ook met Captain Respect, waarmee het verbond een positieve sportcultuur wil stimuleren binnen het handbal. Het NHV zette dit initiatief in 2025 voort, en voegde er – naast de mannelijke ambassadeur – een vrouwelijke ambassadeur aan toe. In 2025 liet het NHV ook meer dan tweehonderd fysieke en digitale OCIVI-banners maken. De boodschap luidde: respect voor elkaar, iedereen is welkom, onze club is van iedereen. Handbalverenigingen konden (en kunnen) de banner ophangen op hun club. De banner helpt het thema bespreekbaar te maken.

- **NL Actief: ondersteuningsbudgetten voor achterban**

NL Actief stelde voor haar achterban een ondersteuningsbudget (van 495 euro) beschikbaar om in te zetten voor activiteiten rond sociale veiligheid en inclusie. Een deel van de achterban maakte hier gebruik van.

- **Rugby Nederland: focus op 4 v's en nieuwe rugbyvormen**

De rugbybond focuste in 2025 vooral op de 4 v's van een sociaal veilige sport. Verder zette de bond in op de introductie van twee nieuwe rugbyvormen: OldStars walking rugby en T1 Rugby. Walking rugby organiseren ze in samenwerking met het Nationaal Ouderenfonds. T1 Rugby is een non-contactsport met nadruk op fitness, plezier, vrijblijvendheid en inclusie van mensen met verschillende leeftijden, niveaus en achtergronden.

- **Vechtsportautoriteit: keurmerk vechtsportaanbieders, vergroten bewustwording en inzet op communicatie**

Vechtsportscholen moeten sinds 2021 voldoen aan het keurmerk van de Vechtsportautoriteit. Inclusie en antidiscriminatie komen daar sinds 2025 in terug. Vechtsportscholen die niet aan de eisen van het keurmerk voldoen, worden mogelijk uitgesloten van wedstrijden. Op deze manier worden vechtsportscholen gestimuleerd om om actief met inclusie en antidiscriminatie aan te de slag te gaan (bijvoorbeeld via gedragsregels). Het

keurmerk wordt ondersteund door NOC*NSF, het ministerie van VWS en het Centrum Veilige Sport Nederland. Naast het keurmerk, zette de Vechtsportautoriteit in 2025 in op het creëren van meer bewustwording rondom diversiteit en inclusie. Ze ontwikkelden daarvoor onder meer sport-specifieke communicatiematerialen, en deelden *best practices* en verhalen van diverse sporters via hun website en nieuwsbrief.

Vragenlijstonderzoek inclusie, discriminatie en wangedrag

Alle brancheorganisaties werden vanwege de monitoring van OCIVI gevraagd om mee te werken aan een vragenlijstonderzoek onder clubs naar inclusie, discriminatie en wangedrag. Negen brancheorganisaties namen hier uiteindelijk aan deel: Badminton Nederland, de NBB, Nevobo, NL Actief, het NHV, de KNHB, het KNKV, de KNLTB en de Vechtsportautoriteit. Helaas was de respons onder basketbal- en volleybalverenigingen en fitnessaanbieders te laag om mee te nemen in de analyse (Gómez Berns et al., nog te verschijnen).

De KNRB en Rugby Nederland zeiden hun deelname toe, maar hebben (om onbekende redenen) de vragenlijst uiteindelijk toch niet uitgezet onder hun verenigingen. De KNCB nam niet deel aan het vragenlijstonderzoek, omdat zij het uitzetten van de vragenlijst in combinatie met hun deelname aan het OSE-project te veel vonden (Gómez Berns et al., nog te verschijnen).

Middelen en draagvlak bepalend voor inzet

Hoeveel actie de brancheorganisaties in 2025 hebben ondernomen, verschilt. De mate van inzet hangt grotendeels af van de hoeveelheid middelen (geld, tijd, menskracht) die zij beschikbaar hebben of (willen) stellen voor inclusie en antidiscriminatie. NOC*NSF ziet in dat de beschikbare middelen en de grootte van de organisatie erg bepalend zijn voor de mogelijkheden binnen OCIVI.

Uit de gesprekken met beleidsverantwoordelijken komt ook duidelijk naar voren dat draagvlak binnen de organisatie bepalend is om met de thema's aan de slag te gaan. In meerdere gevallen ervaren zij (te) weinig draagvlak – of zelfs weerstand – vanuit de organisatie. We gaan daar in het volgende hoofdstuk dieper op in.

Beleidsaandacht sportverenigingen

In dit hoofdstuk beschrijven we hoe sportaanbieders in 2025 in hun beleid aandacht aan sociale diversiteit, inclusie en (anti)discriminatie besteedden. We zoomen in op de beleidsmaatregelen (in paragraaf 5.1) en actiepunten van sportaanbieders (5.2).

Beleidsmaatregelen gaan over de mate waarin sportverenigingen beschikken over beleid op diverse aan sportcultuur gerelateerde thema's. Bijvoorbeeld antidiscriminatiebeleid of beleid voor de 4 v's van sociale veiligheid. Zie voor een volledig overzicht figuur 5.2.

Actiepunten gaan over in hoeverre verenigingen daadwerkelijk aan sportcultuur gerelateerde acties hebben uitgevoerd die mogelijk voortkomen uit het beleid. Bijvoorbeeld een workshop over inclusie. Zie voor een volledig overzicht figuur 5.4.

Wanneer we in dit hoofdstuk spreken over beleid en actiepunten die betrekking hebben op diversiteit, inclusie of antidiscriminatie, korten we dat af met DID.

5.1 Discriminatie, grappen en negatieve opmerkingen

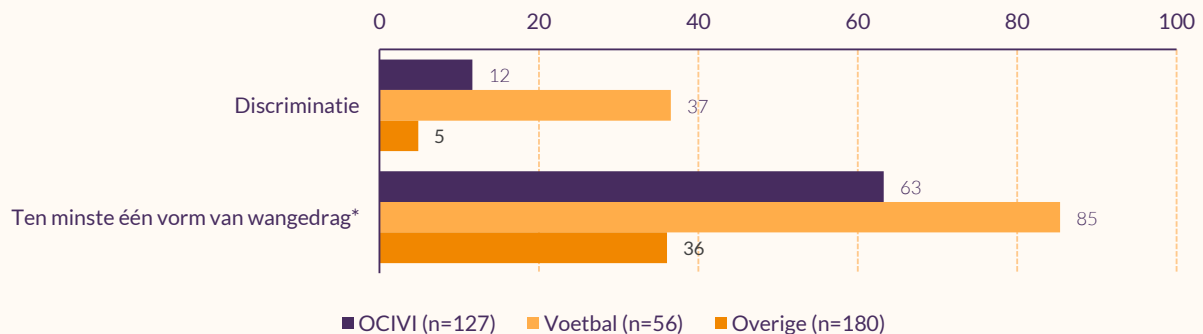
Discriminatie bij ruim één op de tien OCIVI-verenigingen

Ruim één op de tien verenigingsbestuurders van OCIVI-verenigingen is in 2024 geconfronteerd met of heeft melding ontvangen van discriminatie op hun vereniging (12%, zie figuur 5.1). Dat is relatief vaker dan bij overige verenigingen (5%), maar minder dan bij voetbalverenigingen (37%). Ditzelfde patroon is ook zichtbaar bij overige wangedragingen.

Figuur 5.1

Mate waarin discriminatie en ten minste één vorm van wangedrag volgens sportverenigingsbestuurders in het afgelopen jaar voorkwamen op Nederlandse sportverenigingen, naar OCIVI-, voetbal- en overige sportverenigingen

(in procenten)



Bron: Mulier Instituut, Verenigingspanel, winter '24/'25.

Dit zijn: pesten, verbaal geweld, online ongewenst of pestgedrag, intimidatie of bedreiging, seksuele intimidatie of bedreiging, lichamelijk geweld, discriminatie, vernieling of vandalisme, diefstal van persoonlijke eigendommen, en handel in of gebruik van verboden middelen.

Veel opmerkingen over overgewicht, relatief weinig over etniciteit

Bij meer dan de helft van de OCIVI-verenigingen worden volgens bestuurders wel eens grappen of negatieve opmerkingen gemaakt over verschillende bevolkingsgroepen (54%, zie figuur 5.2). Dat is vergelijkbaar met overige verenigingen, maar lager dan bij voetbalverenigingen.

Bij OCIVI-verenigingen worden relatief het vaakst grappen gemaakt over mensen met overgewicht (42%), ouderen (33%), vrouwen (30%) en lhbtq+-personen (28%).

Voor alle bevolkingsgroepen geldt dat bij wat meer OCIVI-verenigingen grappen en negatieve opmerkingen worden gemaakt dan bij overige verenigingen. Tegelijkertijd worden er over de meeste groepen bij veel meer voetbalverenigingen grappen en negatieve opmerkingen gemaakt dan bij OCIVI- en overige verenigingen.

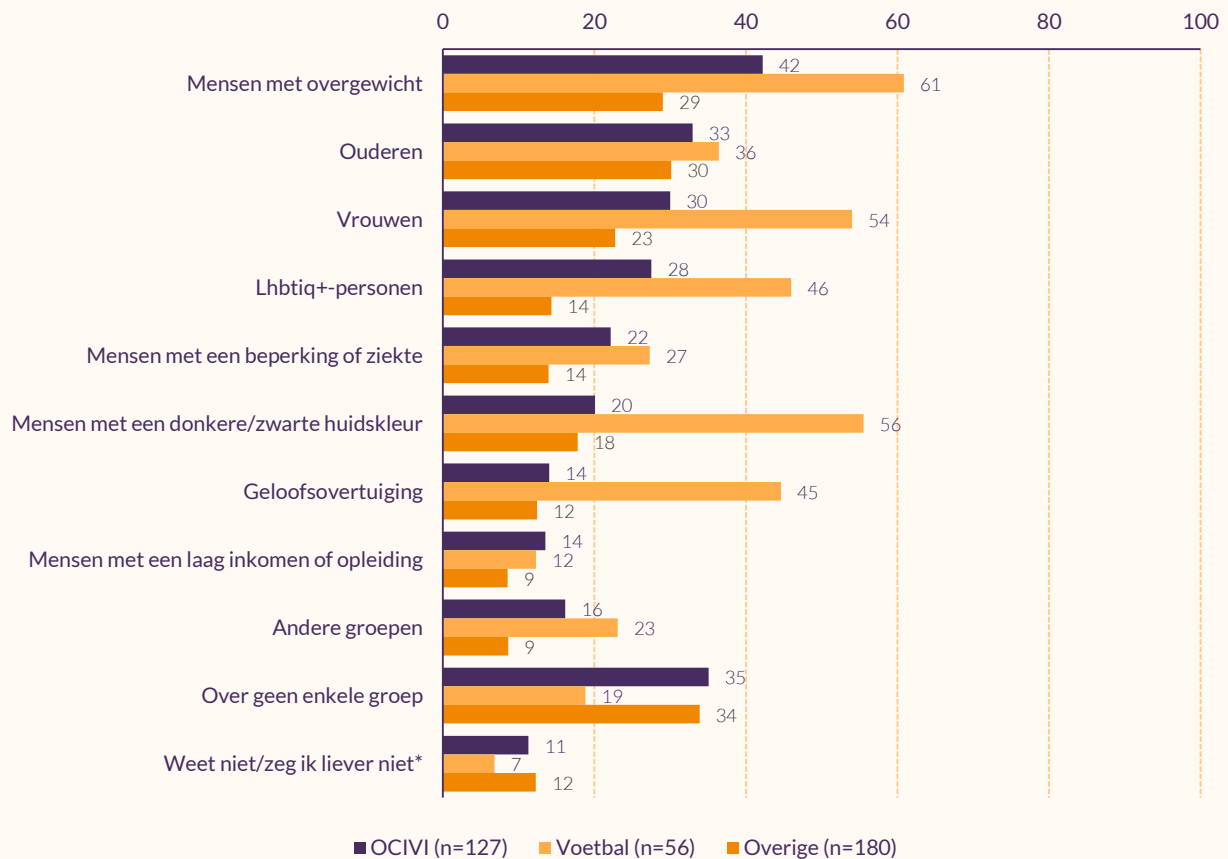
Opvallend is dat de verschillen tussen OCIVI- en overige verenigingen relatief groot zijn bij mensen met overgewicht (42% vs. 29%) en lhbtq+-personen (28% vs. 14%). Daarnaast worden er in vergelijking met voetbalverenigingen relatief minder grappen en negatieve opmerkingen gemaakt over mensen met een donkere/zwarte huidskleur (56% vs. 20%) en over geloofsovertuiging (45% vs. 14%).

De verschillen in de mate waarin grappen en negatieve opmerkingen over ouderen, mensen met een laag inkomen en mensen met een beperking voorkomen, zijn tussen de drie verenigingstypen minimaal.

Figuur 5.2

Mate waarin er volgens sportverenigingsbestuurders grappen of negatieve opmerkingen worden gemaakt over verschillende bevolkingsgroepen bij Nederlandse sportverenigingen, naar OCIVI-, voetbal- en overige sportverenigingen

(in procenten)



Bron: Mulier Instituut, Verenigingspanel, winter '24/'25.

* Als een bestuurder bij alle groepen 'weet niet' of 'zeg ik liever niet' heeft geantwoord,

5.2 Beleidsmaatregelen

Veel verenigingen met sportcultuurbeleid, maar relatief weinig met DID-beleid

Bij de start van OCIVI had 35 procent van de OCIVI-verenigingen ten minste één beleidsmaatregel over diversiteit, inclusie of antidiscriminatie (DID). In januari 2025 was dit 39 procent (zie figuur 5.3).

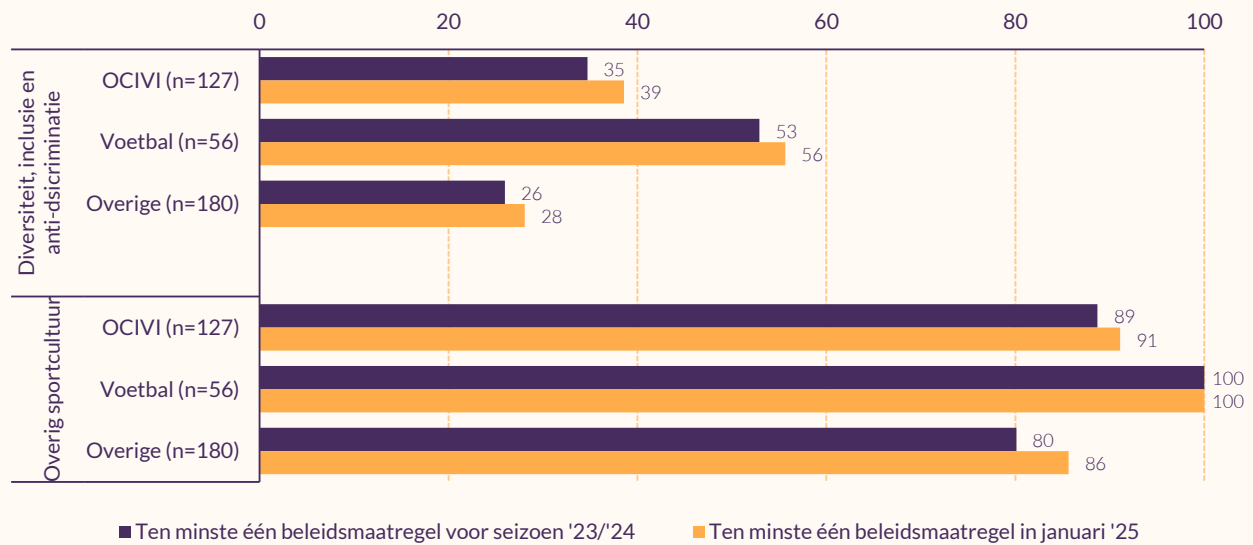
Voor beide momenten geldt dat OCIVI-verenigingen minder vaak ten minste één beleidsmaatregel hebben dan voetbalverenigingen (53% vs. 56%). Dit is te verklaren doordat voetbalverenigingen al sinds minstens 2010 vooroplopen in discriminatiebeleid (Cremers & Elling, 2021), gecombineerd met de start van beleidsprogramma OVIVI in 2020.

OCIVI-verenigingen hebben wel wat vaker DID-beleid dan overige sportverenigingen (39% vs. 29%).

Figuur 5.3

Mate waarin Nederlandse sportverenigingen voor het seizoen '23/'24 en in januari '25 ten minste één beleidsmaatregel hebben over diversiteit/inclusie/antidiscriminatie en overige sportcultuur, naar OCIVI-, voetbal- en overige verenigingen

(in procenten)



Bron: Mulier Instituut, Verenigingspanel, winter '24/'25.

In vergelijking met overige sportcultuur hebben relatief weinig (OCIVI-)sportverenigingen ten minste één DID-beleidsmaatregel (zie figuur 5.3). Een van de oorzaken hiervan is dat we naar meer overige sportcultuurbeleidsmaatregelen hebben gevraagd dan DID-beleidsmaatregelen. Daarnaast hebben sommige van deze maatregelen (gerelateerd aan de vier basiseisen voor sociale veiligheid) deels een verplichtend karakter. Daarmee is er dus een grotere kans dat een vereniging beschikt over overig sportcultuurbeleid dan over DID-beleid.

Tegelijkertijd blijkt, wanneer we alle sportcultuurbeleidsmaatregelen bekijken, dat alle DID-beleidsmaatregelen relatief laag scoren ten opzichte van overige sportcultuurbeleidsmaatregelen (zie figuur 5.4). Bij de maatregelen die zijn genomen sinds het seizoen '23/'24, komen DID-beleidsmaatregelen zelfs het minst vaak voor.

Meer antidiscriminatie- dan inclusiebeleid

Beleid opstellen over het tegengaan van discriminatie of racisme is de meest genomen DID-beleidsmaatregel onder OCIVI-verenigingen (33%, zie figuur 5.4). Hiervan nam slechts 3 procentpunt deze maatregel vanaf het seizoen '23/'24.

Bijna één op de vijf verenigingen beschikt (ook) over inclusie- of diversiteitsbeleid (19%), waarvan 3 procentpunt dit beleid sinds het seizoen '23/'24 heeft geïmplementeerd.

Groei aantal DID-beleidsmaatregelen beperkt

5 procent van de verenigingen heeft sinds het seizoen '23/'24 ten minste één nieuwe DID-beleidsmaatregel genomen (niet in figuur). Er zijn daarin geen verschillen tussen OCIVI-, voetbal- en overige verenigingen.

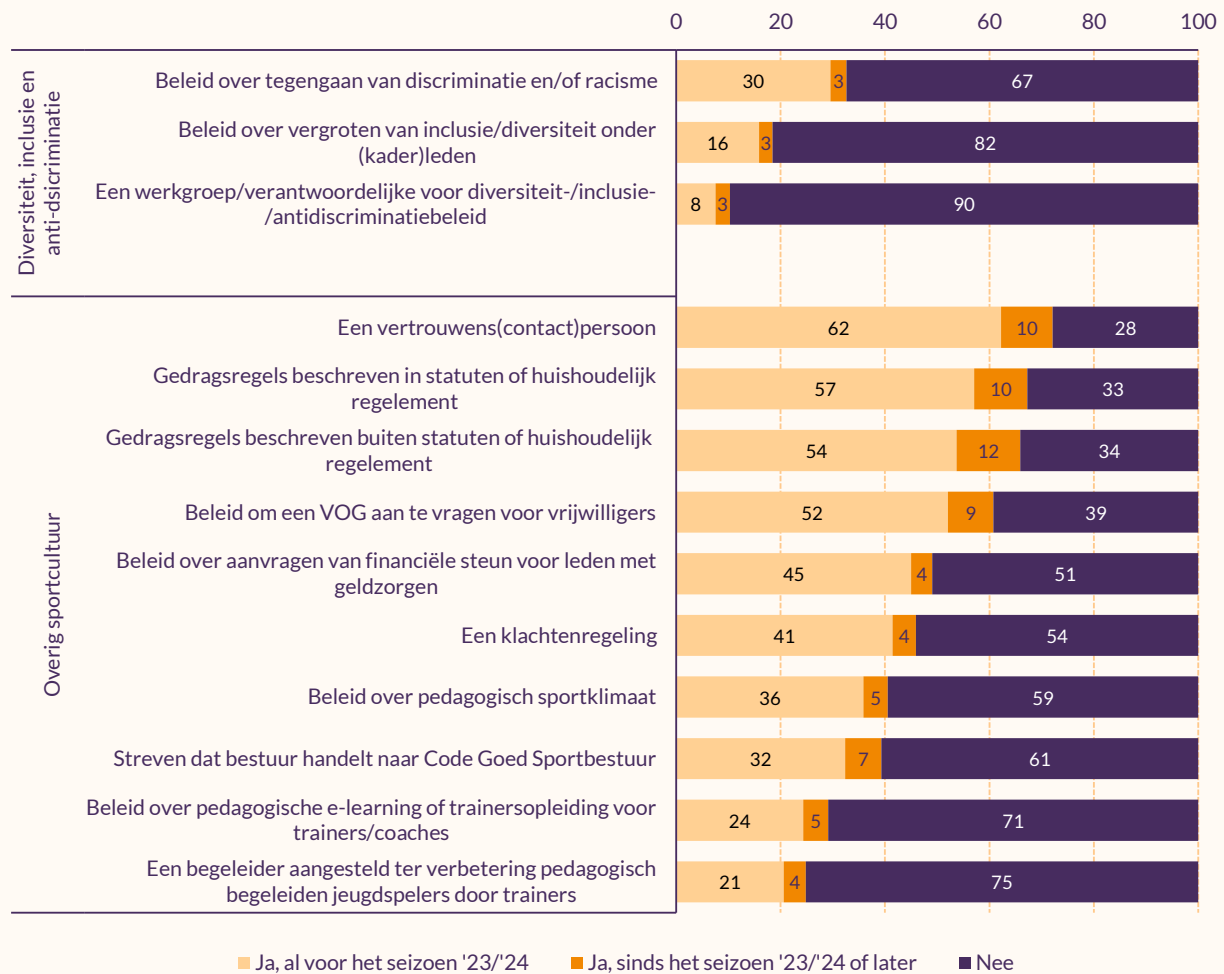
Gemiddeld hadden OCIVI-verenigingen bij de start van OCIVI 0,5 DID-beleidsmaatregel. In januari '25 was dit toegenomen tot 0,6, maar deze toename is, net als bij andere typen verenigingen, niet significant (niet in figuur).

Op beide momenten verschillen OCIVI-verenigingen niet significant met voetbalverenigingen (beide 0,8), en overige sportverenigingen (0,4). Voetbal- en overige sportverenigingen verschillen wel significant van elkaar. Voor overige sportcultuurbeleidsmaatregelen zien we vergelijkbare patronen.

Figuur 5.4

Mate waarin OCIVI-verenigingen voor het seizoen '23/'24 en in januari '25 beschikken over aan sportcultuur gerelateerde beleidsmaatregelen

(in procenten, n=127)



Bron: Mulier Instituut, Verenigingspanel, winter '24/'25.

5.3 Actiepunten

Toename DID-actiepunten onder OCIVI-clubs

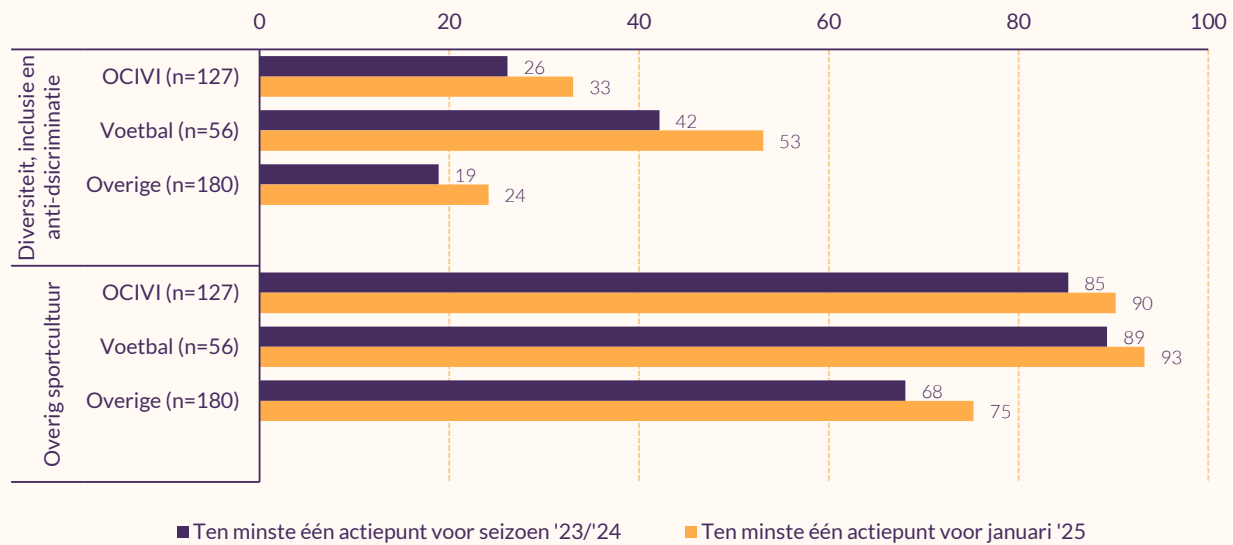
Bij de start van OCIVI had een kwart (26%, zie figuur 5.5) van de OCIVI-verenigingen ten minste één actiepunt uitgevoerd gerelateerd aan DID. In januari 2025 was dat toegenomen tot een derde (33%).

Voetbalverenigingen (resp. 42% en 53%) hebben op beide momenten vaker ten minste één DID-actiepunt uitgevoerd. Overige verenigingen juist minder vaak (resp. 19% en 24%). Deze verschillen zijn niet significant. Alleen de verschillen tussen voetbal- en overige sportverenigingen zijn significant.

Figuur 5.5

Mate waarin Nederlandse sportverenigingen voor het seizoen '23/'24 en in januari '25 ten minste één actiepunt hebben uitgevoerd voor diversiteit/inclusie/antidiscriminatie en overige sportcultuur, naar OCIVI-, voetbal- en overige verenigingen

(in procenten)



Bron: Mulier Instituut, Verenigingspanel, winter '24/'25.

In vergelijking met overige sportcultuurmaatregelen hebben relatief weinig sportverenigingen ten minste één DID-actiepunt uitgevoerd (zie figuur 5.5). Anders dan bij beleidspunten hebben we naar evenveel DID-actiepunten gevraagd als overige sportcultuuractiepunten. Alle DID-actiepunten scoren relatief laag ten opzichte van de meeste overige sportcultuuractiepunten.

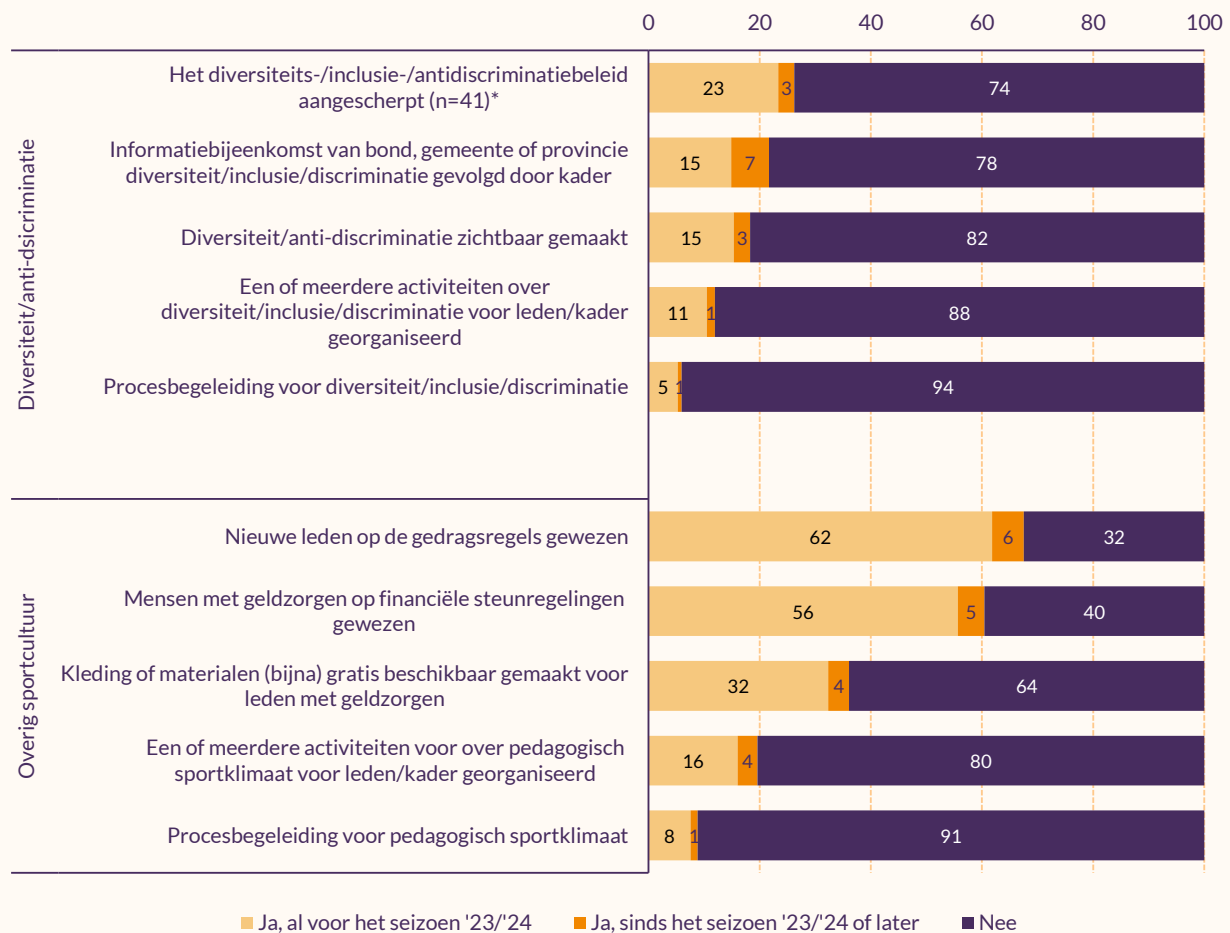
DID-informatiebijeenkomst meest uitgevoerd sinds start OCVI

Het DID-beleid aanscherpen is relatief het meest uitgevoerde DID-actiepunt (26%, zie figuur 5.6). Dit punt is alleen van toepassing op verenigingen die al voor het seizoen '23/'24 beschikten over inclusie- of antidiscriminatiebeleid. Van de overige DID-actiepunten is het volgen van een DID-informatiebijeenkomst door kaderleden het vaakst uitgevoerd (22%). Dit actiepunt werd van alle actiepunten het vaakst voor het eerst na het seizoen '23/'24 uitgevoerd (7%, n=20).

Figuur 5.6

Mate waarin OCIVI-verenigingen voor het seizoen '23/'24 en in januari '25 aan sportcultuur gerelateerde actiepunten hebben uitgevoerd

(in procenten, n=127)



Bron: Mulier Instituut, Verenigingspanel, winter '24/'25.

* Alleen voorgelegd aan verenigingen die al DID-beleid hadden.

Toename van gemiddeld aantal maatregelen gering

Sinds het seizoen '23/'24 heeft 10 procent van de OCIVI-verenigingen ten minste één nieuw DID-actiepunt uitgevoerd (niet in figuur). Onder overige verenigingen is dat 7 procent, bij voetbalverenigingen 22 procent.

Opvallend is dat OCIVI- en voetbalverenigingen nauwelijks verschillen in de mate waarin ze ten minste één overig sportcultuuractiepunt hebben uitgevoerd. Wel hebben ze beide vaker ten minste één actiepunt uitgevoerd dan overige sportverenigingen.

Gemiddeld hadden OCIVI-verenigingen bij de start van OCIVI 0,5 DID-actiepunten uitgevoerd. In januari '25 was dit toegenomen tot 0,7.

Voor beide momenten geldt dat OCIVI-verenigingen gemiddeld significant minder DID-actiepunten hebben uitgevoerd dan voetbalverenigingen (van 0,8 naar 1,1). In januari '25 hadden OCIVI-verenigingen gemiddeld significant meer DID-actiepunten uitgevoerd dan overige verenigingen (0,4). Dit verschil was bij de start van OCIVI nog niet significant (overige verenigingen 0,3).

5.4 Ervaren noodzaak en hulpvraag DID-maatregelen

Beperkt draagvlak vergroten inclusie/tegengaan discriminatie voor groepen

Een derde van de OCIVI-verenigingsbestuurders denkt dat er in hun tak van sport aandacht nodig is voor het vergroten van inclusie en het tegengaan van discriminatie voor één of meerdere specifieke bevolkingsgroepen (33%, zie figuur 5.7). Onder overige sportverenigingen is dat een kwart (28%), bij voetbalverenigingen twee derde (66%).

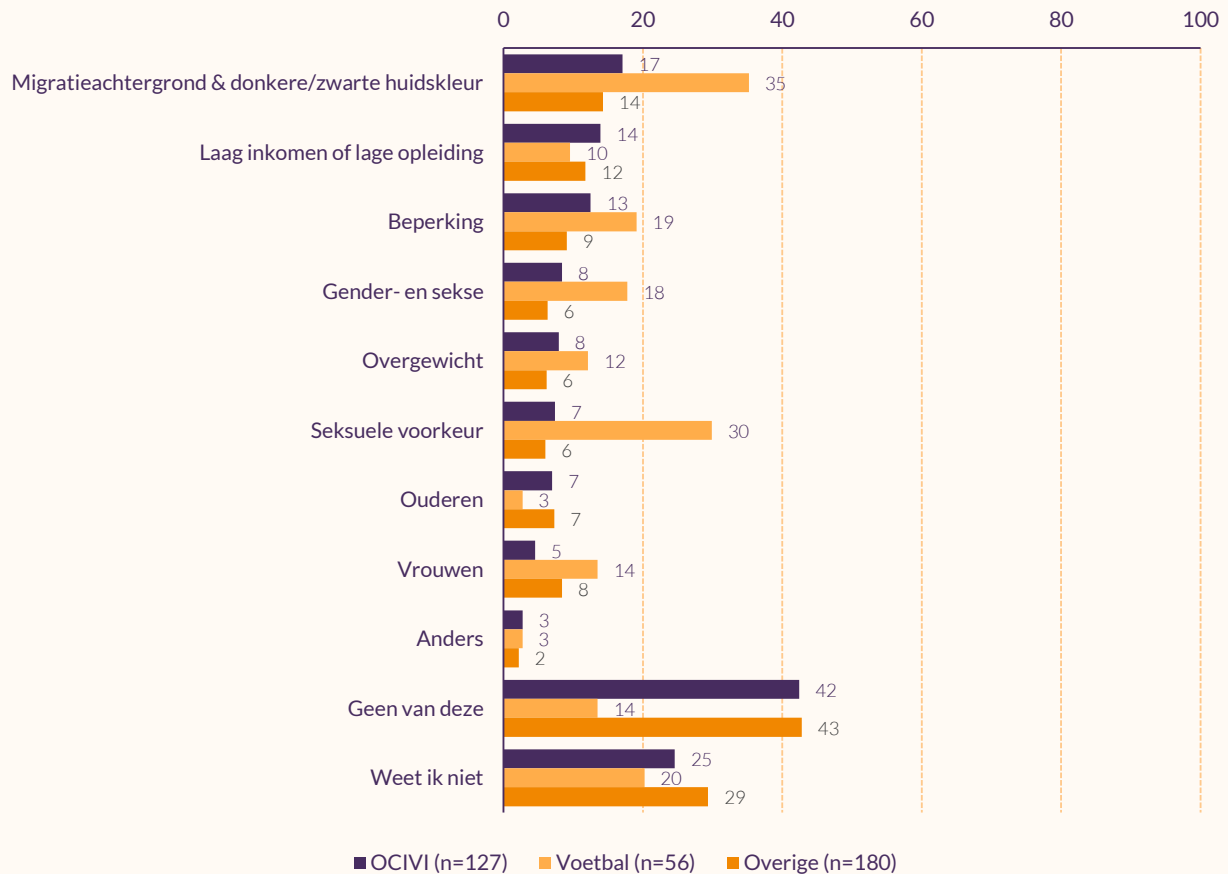
Opvallend is dat bij OCIVI- (42%) en overige verenigingen (43%) in vergelijking met voetbalverenigingen (14%) relatief veel bestuurders aangeven dat deze aandacht niet nodig is. Het percentage dat aangeeft het niet te weten, is vergelijkbaar.

Migratieachtergrond/huidskleur (17%), laag inkomen/lage opleiding (14%) en beperking zijn de achtergrondkenmerken waar volgens bestuurders van OCIVI-verenigingen de meeste aandacht naar uit moet gaan. Maar de verschillen met het laagst scorende kenmerk zijn minimaal (vrouwen, 5%).

Figuur 5.7

Mate waarin er volgens sportverenigingsbestuurders in hun tak van sport aandacht nodig is voor de inclusie van/het tegengaan van discriminatie naar verschillende achtergrondkenmerken, naar OCIVI-, voetbal- en overige sportverenigingen

(in procenten)



Bron: Mulier Instituut, Verenigingspanel, winter '24/'25.

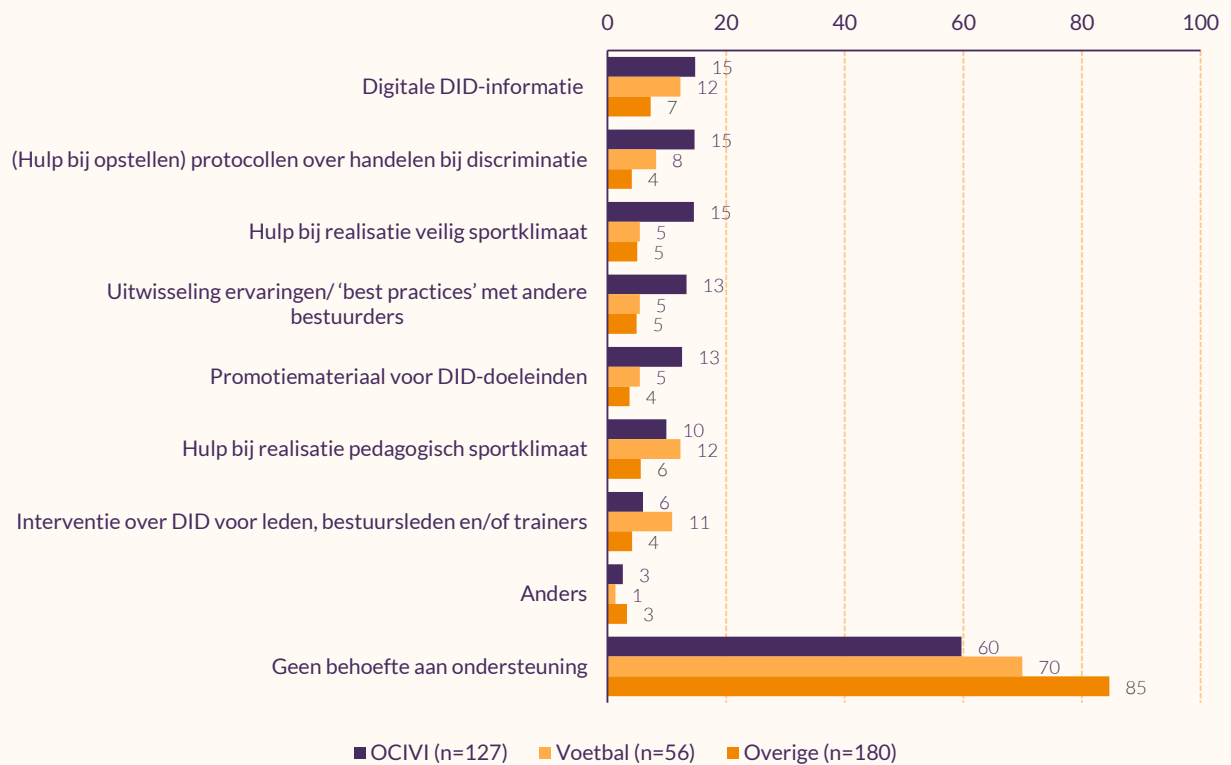
Meerderheid bestuurders heeft geen behoefte aan DID-ondersteuning

Vier op de tien bestuurders van OCIVI-verenigingen hebben behoefte aan enige vorm van ondersteuning op het gebied van DID (40%, zie figuur 5.8). De hulpvraag is groter dan bij voetbalverenigingen (30%) en overige verenigingen (15%). Dat betekent echter ook dat zes op de tien verenigingsbestuurders geen enkele DID-ondersteuningsbehoefte heeft.

Er zijn geen grote verschillen tussen de vraag naar de diverse ondersteuningsmiddelen. Wel valt op dat de behoefte aan een DID-workshop voor leden of bestuurlijk/sportief kader het laagst is (6%). Zeker omdat deze bij voetbal juist relatief hoog is (11%).

Figuur 5.8

Mate waarin sportverenigingsbestuurders behoefte hebben aan ondersteuning op de thema's sportcultuur, diversiteit, inclusie en discriminatie, naar OCIVI-, voetbal- en overige sportverenigingen (in procenten)



Bron: Mulier Instituut, Verenigingspanel, winter '24/'25.

Vervolg OCIVI

OCIVI loopt gelijk aan Sportakkoord II en duurt tot en met 2026. Maar in 2026 is OCIVI budgetneutraal: er is geen sprake van extra financiering. We beschrijven in dit hoofdstuk hoe er volgens de partners en NOC*NSF vervolg kan worden gegeven aan OCIVI(-activiteiten).

6.1 Inzetten op workshops en best practices

Workshops gratis beschikbaar houden

Meerdere brancheorganisaties vinden het belangrijk dat de workshops beschikbaar blijven voor clubs. Zij vinden het bovendien belangrijk dat clubs deze gratis kunnen aanvragen. Kosten verbinden aan de workshops zal de afname ervan belemmeren. Zeker omdat veel clubs inclusie en antidiscriminatie niet als prioriteiten zien.

Een aantal brancheorganisaties hoopt dat de menukaart met workshops wordt uitgebreid, en dat er binnen de workshops nog meer ruimte komt voor maatwerk. Het idee daarachter is dat de workshops daarmee beter aansluiten bij hun sport. Tegelijkertijd zijn er brancheorganisaties die inzien dat er te weinig tijd over is om hier nog (grote) aanpassingen in te doen.

Vanuit NOC*NSF is er nog geoormerkt budget beschikbaar voor de inzet van workshops. Dit geld wordt ook voor de afname van workshops ingezet. De workshops zijn tot 1 september 2026 aan te vragen, procesbegeleiding tot 1 juli 2026. Workshop-aanbieders gaan na of zij hun workshops ook na de looptijd van OCIVI tegen lagere kosten aan kunnen blijven bieden.

Behoefte aan best-practices blijft

Uit de monitor van 2024 bleek dat brancheorganisaties behoefte hadden aan meer inzicht in best-practices over antidiscriminatie en inclusie, met name in andere takken van sport dan hun eigen. Zij zagen een belangrijke rol weggelegd voor NOC*NSF om deze best-practices te verzamelen en te delen. Bijvoorbeeld via een website en webpagina waar allerlei relevante informatie over inclusie en antidiscriminatie is te vinden (een 'toolbox').

Deze toolbox is nog niet van de grond gekomen. De OCIVI-communicatie op de website van NOC*NSF bestaat alleen uit de menukaart met workshops. Wel zijn er brancheorganisaties die best-practices verzamelden en deelden op hun website, waaronder de Vechtsport Autoriteit. Zij geven daar in 2026 vervolg aan, ook met het oog op borging.

6.2 Borging inzet en activiteiten

Financiering en kartrekkers zijn nodig

Door deelname aan OCIVI hebben brancheorganisaties (meer) financiële en personele mogelijkheden om inclusie en antidiscriminatie handen en voeten te

geven. Zowel intern als bij hun achterban. Nu de financiering voor brancheorganisaties vanuit OCIVI eindigt, is het volgens hen nog maar de vraag of daar een soortgelijk programma voor in de plaats komt. Het is bovendien de vraag of brancheorganisaties interne budgetten beschikbaar hebben – of willen stellen – voor inclusie en antidiscriminatie.

De beleidsverantwoordelijken die we spraken, vermoeden dat dit laatste niet of in beperkte mate het geval is, omdat andere thema's bij het besturen en organiseren van sport belangrijker zijn en draagvlak daardoor beperkt blijft. Daarnaast werken overheidsbezuinigingen door op de budgetten van brancheorganisaties. Tegen deze achtergrond werd in de gesprekken soms hardop getwijfeld over de mogelijkheden die er in het vervolg beleidsmatig zijn om inclusie en antidiscriminatie binnen de sport (verder) gestalte te geven.

Deze twijfels hangen ook samen met het feit dat sommige beleidsverantwoordelijken stoppen met het trekken van de thema's inclusie en antidiscriminatie. In sommige gevallen is dat omdat hun tijdelijke contract eindigt dat werd gefinancierd vanuit OCIVI-gelden. Wanneer zij (deels) wegvallen, valt de opgebouwde expertise ook weg. De borging van initiatieven en acties die met OCIVI in gang zijn gezet, lijdt daaronder.

We benoemen de (risico's van de) tijdelijkheid van beleidsprogramma's in de sport regelmatig in onze monitoringsrapporten. Ook in de interviews die we voor OCIVI voerden, kwam dit duidelijk als knelpunt naar voren. Vooral omdat verandering bewerkstelligen rondom inclusie en antidiscriminatie veel tijd kost. En omdat brancheorganisaties nu, na twee jaar, zien dat die verandering langzaam vorm krijgt. Een beleidsverantwoordelijke van een brancheorganisatie zegt daarover:

'OCIVI is een diesel die langzaam op gang kwam, maar waar we nu de vruchten van beginnen te plukken. En dus zou het zonde zijn als we daar alweer bijna mee moeten stoppen.'

Deze beleidsverantwoordelijke betwijfelt of ze de huidige aanpak zullen voortzetten, maar ziet wel mogelijkheden om inclusie en diversiteit meer te integreren in opleidingen voor trainers en vertrouwenscontactpersonen.

Top-down-aandacht en draagvlak van groot belang

In de hogere kringen van brancheorganisaties ontbreekt het geregeld aan draagvlak voor inclusie, sociale diversiteit en antidiscriminatie. NOC*NSF herkent dat beeld. Dat gebrek aan draagvlak is een gemis, omdat zij (voornamelijk) beslissen over de eventuele vervolgacties en borging van deze thema's. Daarom hopen meerdere beleidsverantwoordelijken dat er ook *top-down* – vanuit het management en de directie – aandacht voor de thema's is en blijft. Een van hen zegt daarover:

'Ik denk dat stap 1 zou zijn dat (inclusie) een van de hogere prioriteiten krijgt in het langetermijnplan van de bond. (...) Niet verbonden aan één persoon, maar gewoon als stip op de horizon, voor alle afdelingen, voor alle medewerkers. (...) Je kunt niet iemand in de periferie van de organisatie zetten, laag in de organisatie, die dit dan gaat oppakken. Dat heeft geen enkele zin. Dit moet top-down gestuurd worden.'

In onze interviews kwam ter sprake dat het ondertekenen van *charters*¹² of andersoortige beloften door managers en directeurs niet genoeg is. Inclusie, sociale diversiteit en antidiscriminatie moeten onderdeel zijn van het handelen van mensen met invloed in organisaties. Dat begint volgens de beleidsverantwoordelijken met reflectie op de mate waarin dat nu wel en niet gebeurt en hoe daar verbetering in aan is te brengen.

Vervolgens zijn daar volgens de beleidsverantwoordelijken doelstellingen en strategieën aan te verbinden en is het vooral van belang dat die worden geactiveerd in belangrijke interne processen als communicatie, werving en selectie. Een voorbeeld hiervan kwam ter sprake in ons interview met de tennisbond. Zij denken na over het benoemen van inclusie en sociale diversiteit als pijlers in hun maatschappelijke impactstrategie, naast bijvoorbeeld gezondheid en duurzaamheid. Juist die impactstrategie is een strategisch document dat geschreven en dus gedragen is door het management en de directie van de organisatie.

Streven naar meer lokale inbedding en betrokkenheid integriteitsmanagers

Ten opzichte van 2024 is in 2025 binnen OCIVl meer ingezet op het organiseren van lokale en regionale bijeenkomsten. Mede in aansluiting op het verplichtender sociale-veiligheidsbeleid. Een aantal beleidsverantwoordelijken van brancheorganisaties ziet graag dat deze lokale inbedding verder vorm krijgt.

Zij denken daarbij ook aan het betrekken van sport- en beweegloketten: lokale/regionale coördinatiepunten voor vragen en ondersteuning van sportaanbieders over het besturen en organiseren van sport. Gemeenten, lokale sportbedrijven en sportbonden werken vanuit de loketten samen op het gebied van clubondersteuning. Omdat zij in nauw contact staan met sportaanbieders, kunnen deze partijen volgens de beleidsverantwoordelijken een rol spelen bij ondersteuning en kennisuitwisseling rondom inclusie, diversiteit en antidiscriminatie.

Daarnaast benoemt een aantal beleidsverantwoordelijken integriteitsmanagers als groep functionarissen die in het vervolg een grotere rol zouden kunnen spelen. Sinds 2023 zijn er vanuit NOC*NSF twaalf integriteitsmanagers actief bij 48 sportbonden. Daarnaast hebben tien sportbonden een eigen integriteitsmanager aangesteld.

¹² De charter Diversiteit en Inclusie van NOC*NSF is door minstens 45 sportbonden ondertekend (NOC*NSF, 2023).

Integriteitsmanagers werken aan het waarborgen en stimuleren van een veilige en integere breedte- en topsport. De focus van de integriteitsmanagers ligt voornamelijk op sportbonden die de middelen (nog) niet hebben om zelf te investeren in beleid over integriteit en sociale veiligheid. Inclusie en antidiscriminatie zijn belangrijke pijlers in hun werkzaamheden.

Volgens de beleidsverantwoordelijken zou het goed zijn hen in het vervolg (meer) gebruik te laten maken van onder andere de OCIVI-workshops. NOC*NSF wil zelf ook kijken of er 'meer beweging mogelijk is' via de integriteitsmanagers. NOC*NSF zou bijvoorbeeld graag zien dat racisme vast onderdeel wordt van het gesprek over gedragsregels en sociale veiligheid.

Naast integriteitsmanagers zouden ook andere functionarissen die zich bezighouden met een sociaal veilige sport en integriteit, aandacht moeten besteden aan inclusie, antidiscriminatie en sociale diversiteit.

Thematiek en activiteiten niet beperken tot clubbestuurders

Ook andere manieren van borging kwamen tijdens de interviews ter sprake. Zoals inclusie en antidiscriminatie meer verweven in de verschillende opleidingen, trainingen en coaching die brancheorganisaties aanbieden. Niet alleen aan bestuurders in de sport, maar ook aan scheidsrechters, trainers en coaches.

Deze laatste drie functionarissen werden in interviews beschreven als belangrijke cultuurdragers, die kunnen toezien en corrigeren op normen en waarden die in sporten centraal staan. In het bijzonder richting jeugd, omdat zij nog (bij)leren over wat inclusief gedrag is en hoe dat te uiten.

Brancheorganisaties stemmen in de OCIVI-bijeenkomsten en daarbuiten met NOC*NSF af over hoe zij scheidsrechters, trainers en coaches (beter) kunnen bedienen. Ook omdat OCIVI laat zien dat het lastig is om specifiek bestuurders te activeren om lokaal daadwerkelijk met inclusie en antidiscriminatie aan de slag te gaan.

NOC*NSF richt zich met OCIVI vooralsnog volledig op clubbestuurders, maar heeft zelf ook de wens om dit in het vervolg te verbreden. Zo heeft NOC*NSF het idee om zich meer op omstanders te richten. Dat is in navolging van de stappen die de KNVB binnen OCIVI zet op het gebied van omstanders en hun gedrag. Hoe dit er in de praktijk precies uit moet komen te zien, is nog niet bekend.

Concrete (uiteenlopende) projecten bieden brancheorganisaties kansen

Tot slot willen brancheorganisaties ook na OCIVI-aandacht blijven geven aan inclusie, antidiscriminatie en sociale diversiteit, maar niet per se vanuit strategieën hoog over. Volgens hen dienen zich juist ook op het niveau van concrete projecten mogelijkheden aan. Die mogelijkheden zijn uiteenlopend, omdat brancheorganisaties inclusie en antidiscriminatie als brede concepten beschouwen waar veel activiteiten onder te scharen zijn. De focus ligt daarbij vooral op projecten gericht op de inclusie van specifieke groepen.

Conclusie

In dit slothoofdstuk beschrijven we de belangrijkste resultaten van ons onderzoek. Vervolgens trekken we enkele slotconclusies.

7.1 Belangrijkste bevindingen

OCIVI geeft impuls, maar antidiscriminatie en inclusie krijgen weinig prioriteit

De brancheorganisaties die deelnemen aan OCIVI hebben mooie stappen ondernomen. Ze organiseerden onder andere (leden)bijeenkomsten en informeerden en communiceerden over het belang van aandacht voor antidiscriminatie en inclusie. Ook werden verwante projecten of activiteiten met behulp van OCIVI-gelden opgezet of voortgezet. In een aantal gevallen werd het budget gebruikt om tijdelijk een medewerker aan te stellen die zich specifiek met OCIVI bezighield. OCIVI vormt voor brancheorganisaties dus vooral een (financiële) impuls om met antidiscriminatie, inclusie en verwante thema's aan de slag te gaan.

De OCIVI-impuls was nodig om antidiscriminatie en inclusie bij brancheorganisaties onder de aandacht te brengen. Desondanks blijft prioritering een uitdaging. Vooral op managementniveau wordt relatief weinig urgentie gevoeld. De beleidsverantwoordelijken die binnen OCIVI actief waren, (h)erkennen dat er binnen hun organisatie vaak (te) weinig draagvlak voor het thema is. De uitvoering van OCIVI hing daarmee bijna volledig af van de inzet van één persoon, de kartrekker. Dat maakt de kans op borging klein. Vooral als de kartrekker in kwestie een tijdelijk dienstverband heeft en vertrekt zodra de OCIVI-gelden op zijn.

Dat de meeste brancheorganisaties in 2025 nauwelijks inzetten op het vergroten van de interne inclusie en sociale diversiteit, onderstreept de geringe prioriteit (op managementniveau) bij brancheorganisaties.

Aantal bereikte clubs toegenomen, maar doelstelling nog niet gehaald

In 2024 werden er minder clubs bereikt met de OCIVI-workshops dan gehoopt. Positief is dat er in 2025 aanzienlijk meer clubs zijn bereikt. Maar de doelstelling om 1.500 clubs met OCIVI-workshops te bereiken is nog niet gehaald.

Wat opvalt is dat er relatief weinig workshops op clubs zelf zijn ingezet. Volgens betrokkenen heeft dat verschillende redenen. Zij zien dat sportaanbieders vaak denken dat discriminatie en racisme op hun club niet voorkomen. Woorden als discriminatie en racisme kunnen dan ook afschrikken.

Daarnaast wijzen ze op praktische belemmeringen. Zo wordt de aanvraagstructuur als complex ervaren. Bovendien wordt een deel van de workshops gezien als te verenigingsgericht (door ondernemende aanbieders) of te voetbalspecifiek. Maar ook de workshops die zich niet specifiek op voetbal richten, worden nauwelijks op verenigingsniveau aangevraagd.

De meest genoemde reden om geen workshop aan te vragen, is dat clubs – net als de brancheorganisaties – andere prioriteiten stellen.

Lokale bijeenkomsten hebben groot bereikt, maar wat leveren ze op?

Veel clubs werden bereikt via workshops bij lokale bijeenkomsten, vaak gericht op het (bestuurlijk) kader van clubs. De meerwaarde daarvan is dat met één bijeenkomst relatief veel clubs konden worden bereikt. En dat hierdoor antidiscriminatie en inclusie bij dergelijke bijeenkomsten op de agenda komt te staan.

Tegelijkertijd lag er volgens meerdere brancheorganisaties zoveel nadruk op de workshops, dat er soms voorbij werd gegaan aan het uiteindelijke doel om discriminatie tegen te gaan en inclusie in de sport te bevorderen. Daarmee rijst de vraag of, en zo ja, hoe kaderleden na het volgen van een workshop vervolg geven aan de aanpak van discriminatie op hun vereniging. NOC*NSF en de workshophouders hebben hier weinig zicht op.

Het tegengaan van discriminatie vraagt om een brede, geïntegreerde benadering die diep verankerd is in de organisatie, variërend van visie en normstelling tot processen, besluitvorming, verantwoording en structurele monitoring (Felten et al., 2025). Daarbij is specifieke aandacht noodzakelijk om diverse vormen van discriminatie, zoals racisme en homo- en transnegativiteit, te kunnen begrijpen en (h)erkennen. Datzelfde geldt voor de relatie tussen (anti)discriminatie en (het gebrek aan) diversiteit in leidinggevende posities (zie ook Cremers et al., 2026; Visser & Elling, nog te verschijnen).

De workshops vormen hierin slechts een klein onderdeel en bieden relatief weinig handvatten voor een bredere antidiscriminatie-aanpak binnen clubs. Dat geldt in het bijzonder voor de ‘De mens achter de speler’, omdat (anti)discriminatie geen vast onderdeel van deze workshop is. Het is dan ook goed om te heroverwegen of deze workshop past binnen een antidiscriminatieprogramma.

Zelfs wanneer workshops op clubniveau plaatsvinden, hoeft dit dus niet te betekenen dat clubs er succesvol mee aan de slag gaan. Het is helemaal onwaarschijnlijk dat bestuurders die alleen een lokale bijeenkomst bijwonen – zonder deze ook op de eigen club te organiseren – het thema daar vervolgens op grote schaal echt verder brengen. Sportbrancheorganisaties onderkennen dit probleem.

De cijfers op clubniveau onderschrijven dat OCIVI-clubs zich nauwelijks significant anders hebben ontwikkeld op het gebied van (het uitvoeren van) inclusie-, diversiteits- en antidiscriminatiebeleid.

Kansen en uitdagingen bij koppeling met sociale veiligheid

Lokale bijeenkomsten hadden vaak een bredere insteek dan enkel de thema’s antidiscriminatie en inclusie. De inzet van de workshops op zulke bijeenkomsten

wordt geregeld gecombineerd met sessies over de vier basiseisen voor sociale veiligheid (de 4 v's). Deze bredere insteek is zowel een kans als een uitdaging (zie ook Cremers et al., 2026). Het thema sociale veiligheid heeft inhoudelijke raakvlakken met het tegengaan van discriminatie op clubs. Bovendien krijgt de implementatie van deze basiseisen relatief veel prioriteit bij NOC*NSF, gemeenten en sportbonden en kent deze soms zelfs een verplichtend karakter.

De basiseisen kunnen ook een rol spelen bij het tegengaan van discriminatie, zeker wanneer er een sterke koppeling tussen deze thematieken plaatsvindt. En hoewel deze verbinding als vliegwiel kan dienen voor het agenderen en uitrollen van antidiscriminatiemaatregelen bij clubs, schuilt erin ook het risico dat de aandacht voor (anti)discriminatie oppervlakkig blijft.

Er moet dan ook goed worden bekeken hoe ruimte kan worden gecreëerd voor het tegengaan van alle vormen van discriminatie. Daarbij is het van belang om clubs concrete handvatten te geven waarmee zij, al dan niet vrijblijvend, aan de slag kunnen met een antidiscriminatie-aanpak binnen hun eigen organisatie.

7.2 Slotconclusie

Bewustwording over verschillende discriminatievormen noodzakelijk

Een belangrijke uitdaging is dat zowel clubs als brancheorganisaties de aanpak van discriminatie en het bevorderen van inclusie als weinig urgent ervaren. Binnen veel brancheorganisaties en clubs lijkt er vaak sprake van een beperkt bewustzijn over verschillende vormen van discriminatie binnen de eigen tak van sport.

Daarin wijken ze af van voetbal. Daar erkennen organisaties vaker dat discriminatie en racisme spelen, maar zien ze de eigen organisatie vaak niet als onderdeel van dat probleem (Cremers et al., 2026). Dat lijkt voort te komen uit het feit dat ook op veel plekken in het voetbal niet wekelijks incidenten zichtbaar voorkomen die zo zichtbaar zijn als het racisme-incident met Mendes Moreira in 2019.

Hoewel voor veel mensen dit soort incidenten de kern lijken te zijn van racisme en discriminatie, is dit vooral een heel zichtbare verschijning. Daarachter gaat een veel complexere cultuur schuil waarbinnen racisme en discriminatie veelal verhuld voorkomen (bijvoorbeeld via microagressies), en waarbinnen onder meer stereotype denkbeelden een rol spelen.

De associatie tussen discriminatie en expliciete verschijningsvormen leidt binnen het voetbal de aandacht af van de meer verhullende vormen van discriminatie. Deze 'bliksemafleider' werkt bij andere takken van sport dubbel: niet alleen zien betrokkenen expliciete incidenten voornamelijk als het probleem, maar ze zien dit ook als iets wat vooral bij voetbal voorkomt.

Dit weerspiegelt zich onder meer in het feit dat OCIVI-verenigingsbestuurders in zeer beperkte mate denken dat grappen en negatieve opmerkingen over huidskleur en geloofsovertuiging op hun club voorkomen. Zij zien dit ook niet als belangrijke

kenmerken waar aandacht voor moet zijn bij het tegengaan van discriminatie. In werkelijkheid is huidskleur de meest voorkomende discriminatiegrond in de sport, en voelen Marokkaanse Nederlanders en moslims zich het vaakst gediscrimineerd (Ait Moha & Kraamer, 2024).

Het gebrek aan bewustzijn lijkt de belangrijkste verklaring voor het ontbreken van urgentie en actie op het gebied van antidiscriminatie. Maar al voor de start van OCIVI was bekend dat discriminatie en racisme geen thema's zijn waarover een collectief bewustzijn bestaat in de sport (De Wit et al., 2023). Ook was bekend dat de afname van workshops in het voetbal – ondanks de relatief langere looptijd en een omvangrijker programma – moeizaam ging (o.a. Elling et al., 2023). Het is daarom weinig verassend dat de inzet van workshops op clubniveau in andere takken van sport ook moeizaam verloopt.

De illusie dat een integrale aanpak van discriminatie te realiseren is via een voornamelijk op vrijblijvendheid gestoeld workshopaanbod aan sportclubs, is inmiddels niet langer houdbaar. Om antidiscriminatiebeleid en maatregelen in de sport te verankeren, is het noodzakelijk om te kiezen voor een integrale aanpak (Felten et al., 2025).

Daarbij moeten sporters en kaderleden bewust worden gemaakt van de mate waarin discriminatie op zichtbare, maar vooral ook op minder zichtbare maar institutionele wijze voorkomt in hun eigen sport. Denk daarbij aan ongewenste, maar genormaliseerde stereotyperende opmerkingen en de invloed van stereotype denkbeelden op institutionele kansenongelijkheid. Deze discriminatie is vervolgens van invloed op de diversiteit in leidinggevende posities.

Daarnaast is de vraag hoelang de vrijblijvendheid van antidiscriminatiemaatregelen gerechtvaardigd is. Zeker wanneer er bij verwante beleidsthema, zoals de basiseisen voor sociale veiligheid, steeds meer wordt gekozen voor een verplichtend karakter (De Kwaasteniet et al., nog te verschijnen). Mogelijk biedt een nog sterkere koppeling met de thema's sociale veiligheid en diversiteit kansen voor een sterkere uitrol bij amateurverenigingen.

Niet langer vrijblijvend; concretere doelstellingen voor clubs

Het is raadzaam om na te gaan hoe brancheorganisaties en clubs sterker gestimuleerd of verplicht kunnen worden om met antidiscriminatiebeleid aan de slag te gaan. Een sterke(re) koppeling met de thema's sociale veiligheid en diversiteit is hiervoor een kans. Voorwaarde is wel dat er voldoende expliciete aandacht voor alle vormen van discriminatie blijft. Onder meer het Kompas voor inclusie en diversiteit dat het Kenniscentrum Sport en Bewegen ontwikkelt, kan hiervoor als waardevolle basis dienen (Kenniscentrum Sport en Bewegen, nog te verschijnen).

Het blijkt onvoldoende om clubs een vrijblijvende workshop aan te bieden, waarna ze vervolgens zelf aan de slag moeten. Het is raadzaam om concreter te maken welke maatregelen clubs moeten nemen. En ze blauwdrukken en ondersteuning aan te reiken voor hoe ze die – al dan niet verplicht – kunnen uitvoeren.



Bronnen

Ait Moha, A., & Kraamer, M. (2024). *Discriminatie in zorg en sport. Fase 1: Kwantitatief onderzoek*. Verian.

Baldewsingh, R. (2026). *De illusie van gelijkheid. Pleidooi voor een fundamentele herijking van de aanpak van discriminatie en racisme in Nederland*. NCDR.

Cremers, R., & Elling, A. (2021). *Homoacceptatie op de sportvereniging*. Mulier Instituut.

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

De Kwaasteniet, R., Aydoğ̃an, G. N., Visser, T., Cremers, R., & Elling, A. (2025). *Monitor OCIVI 2024: beleidsprogramma gericht op antidiscriminatie en inclusie*. Mulier Instituut.

De Kwaasteniet, R., Bronkhorst, P., & Baggen, W. (nog te verschijnen). *Invoering van de basiseisen sociale veiligheid*. Mulier Instituut.

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

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

Elling, A., Cremers, R., Stevens, V., & Anselma, M. (2023). *Monitor 'Ons voetbal is van iedereen' – aanvalsplan tegen racisme en discriminatie in het voetbal: opbrengstenrapportage 2022*. Mulier Instituut.

Elemental Strategy (2024). *Sportbonden & NOC*NSF D&I strategie & actieplan. Draft document*.

Felten, H., Broekroelofs, R., Nechar, C., Boersma, A., & Does, S. (2025). *Wat werkt bij het verminderen van discriminatie*. Movisie.

Gómez Berns, A., Cremers, R., & Elling, A. (nog te verschijnen). *Inclusie, discriminatie en wangedrag in de sport*. Mulier Instituut.

Kenniscentrum Sport & Bewegen (nog te verschijnen). *Fase 1 – Ontwikkeling Kompas Inclusie en Diversiteit voor Sport en bewegen*.

NOC*NSF (z.d.). *Onze club is van iedereen: workshops en tools voor clubs*.

NOC*NSF (2023). *Diversiteit en inclusie voor sportbonden*.

https://nocnsf.nl/media/4b0m1wte/diversiteit-en-inclusietraject_2023.pdf

NOC*NSF (2024). *Zo sport Nederland. Belangrijkste trends en ontwikkelingen in sportdeelname 2024*.

Mulier Instituut (2024). *Tabellenboek Diversiteit OCIVI* [Intern document].

Rappange, D., De Kwaasteniet, R., Baggen, W., Bronkhorst, P., Koekkoek, M., Pulles, I., & Hoekman, R. H. A. (2025). *Monitor Sportakkoord II: voortgangsrapport 'een groter bereik'*. Mulier Instituut.

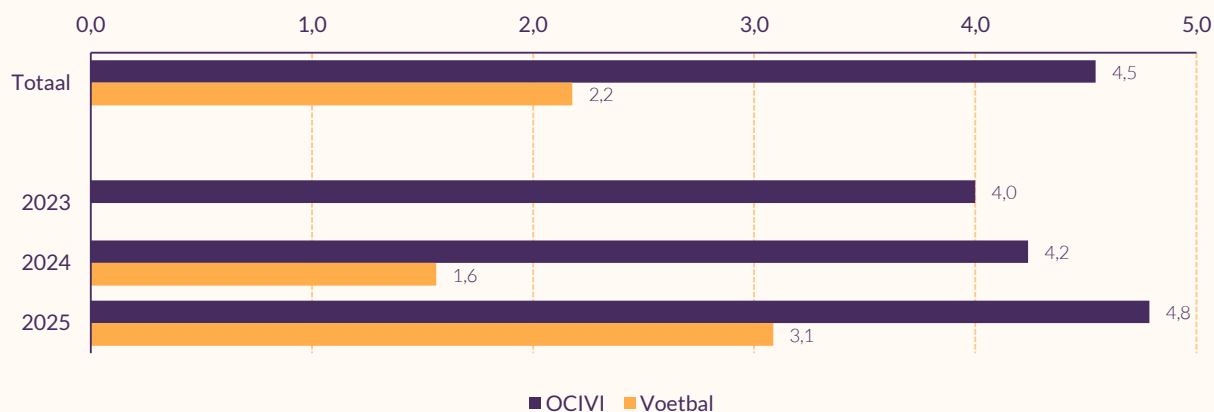
Visser, T., & Elling, A. (nog te verschijnen). *Monitor Alliantie Gelijkspele 5.0: Beleidsprogramma voor LHBTIQ+-acceptatie*. Mulier Instituut.

Bijlage 1 – Figuren

Figuur B1.1

Gemiddeld aantal deelnemende clubs per ingezette workshop, naar OCIVI- (2023-2025) en voetbalverenigingen (2024-2025)

(in aantallen; OCIVI-clubs n=1.177, workshops n=259; OVIVI-clubs n=304, workshops n=138)

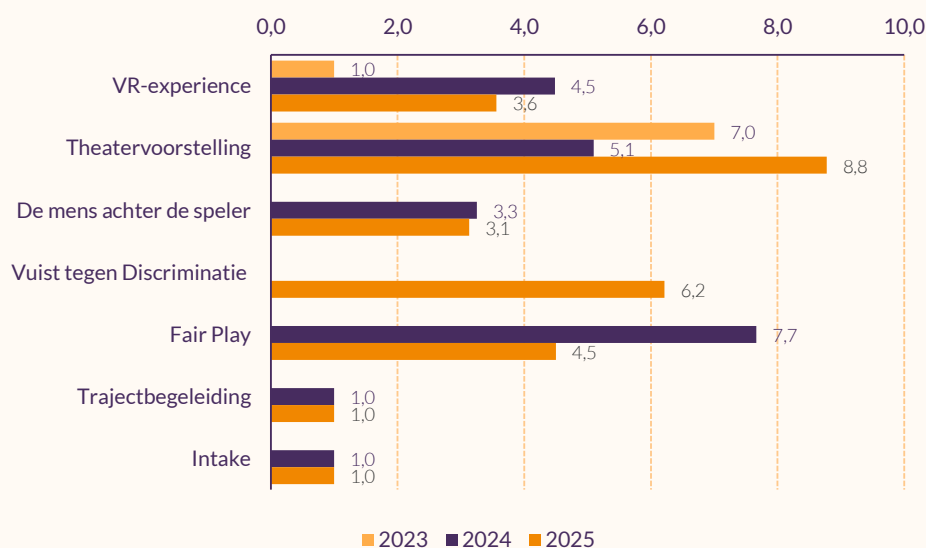


Bron: Registratiedata afname OCIVI-workshops NOC*NSF. Bewerking: Mulier Instituut.

Figuur B1.2

Gemiddeld aantal deelnemende clubs per ingezette workshop, naar type workshop (2023-2025)

(in aantallen, clubs n=1.177, workshops n=259)



Bron: Registratiedata afname OCIVI-workshops NOC*NSF. Bewerking: Mulier Instituut.

A large, thick, orange abstract line that starts from the top left, loops around, and extends towards the bottom right, dominating the left and center of the page.

Tessa Visser
t.visser@mulierinstituut.nl

Rens Cremers
r.cremers@mulierinstituut.nl

Rutger de Kwaasteniet
r.dekwaasteniet@mulierinstituut.nl

Güliz Nilay Aydoğan
gn.aydogan@mulierinstituut.nl