

## **Evaluatie Diversiteitspilots**

Amsterdam, 9 juli 2003

Gea Schaap

Met medewerking van:  
Peter van Diermen (NCSU)  
Marcel Bouw (NOC\*NSF)

# Inhoudsopgave

|           |                                                                     |          |
|-----------|---------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>1</b>  | <b>Leeswijzer</b>                                                   | <b>3</b> |
| <b>2</b>  | <b>Aanbevelingen</b>                                                | <b>4</b> |
| <b>3</b>  | <b>Vrijwilligersbeleid en diversiteit</b>                           | <b>5</b> |
| 3.1       | Diversiteit                                                         | 5        |
| 3.2       | Diversiteitsbeleid                                                  | 6        |
| <b>4</b>  | <b>Opzet pilots</b>                                                 | <b>7</b> |
| 4.1       | Uitgangspunten en doelstelling                                      | 7        |
| 4.2       | Vraagstelling pilots                                                | 8        |
| 4.3       | Pilotverenigingen en ondersteuners                                  | 8        |
| <b>5</b>  | <b>Beschrijving resultaten</b>                                      | <b>9</b> |
| 5.1       | Pilots                                                              | 9        |
| 5.2       | Vragenlijst pilotverenigingen                                       | 9        |
| 5.3       | Controlegroep: Verenigingen die alleen de brochure hebben ontvangen | 10       |
| 5.4       | Folder                                                              | 11       |
| 5.5       | Instrumenten                                                        | 11       |
| 5.6       | Verenigingsondersteuning                                            | 12       |
|           | <b>Bijlagen</b>                                                     |          |
| Bijlage 1 | Opzet pilots                                                        | 14       |
| Bijlage 2 | Notitie NOC*NSF: Divers, diverser, diversiteit                      | 15       |
| Bijlage 3 | Vraagpatronen diversiteit                                           | 19       |
| Bijlage 4 | Overzicht producten en diensten                                     | 22       |
| Bijlage 5 | Folder                                                              | 24       |

# 1 Leeswijzer

Voor u ligt de evaluatie van het project Diversiteit in vrijwilligersbeleid bij sportverenigingen. Deze evaluatie is een beschrijving van de producten die ontwikkeld zijn en de methode die toegepast is om verenigingen te bereiken. Diversiteitsbeleid is onderdeel van het VIS-programma van NOC\*NSF. De vraag is hoe het diversiteitsconcept, vertaald en geïmplementeerd kan worden bij sportverenigingen. Daarbij is gekozen om te beginnen bij het begin: de werving (en selectie) van vrijwilligers voor de club. Het doel was om een methode te vinden die aansluit bij de behoefte van de verenigingen.

De pilotprojecten zijn uitgevoerd van september 2002 tot en met januari 2003. In deze evaluatie worden eerst de aanbevelingen gegeven naar aanleiding van het diversiteitsproject. De achtergrond van diversiteit in het vrijwilligersbeleid en de opzet en beschrijving van de pilots die ten grondslag liggen aan deze aanbevelingen worden in hoofdstukken 3 tot en met 5 beschreven. In hoofdstuk 3 wordt het diversiteitsconcept en de relatie met het vrijwilligersbeleid toegelicht. Hoofdstuk 4 beschrijft de opzet van de pilots en in hoofdstuk 5 worden de resultaten van deze pilots weergegeven.

De pilots en het project zijn niet als onderzoek opgezet, deze evaluatie moet dan ook als beschrijving van pilotervaringen worden gelezen. Deze ervaringen bieden aanknopingspunten om sportverenigingen in de toekomst te ondersteunen bij het opzetten van diversiteit in vrijwilligersbeleid.

## 2 Aanbevelingen

- 1 De pilots hebben aangetoond dat een directe benadering van verenigingen door verenigingsondersteuners een veel grotere kans geeft dat verenigingen aan de slag gaan met diversiteit in vrijwilligersbeleid. Van de verenigingen die de informatie enkel per folder toegestuurd kregen, ondernamen slechts enkele verenigingen actie.
- 2 Diversiteit is niet een onderwerp dat zomaar "gedropt" kan worden bij verenigingen. Verdere implementatie van diversiteitsbeleid kan het beste plaatsvinden via verenigingsondersteuning (ondersteuningstrajecten, accountmanagement en het intakegesprek ook via het sportloket). De term "diversiteit" spreekt de verenigingen niet aan. Het is het beste om "vrijwilligers" en beschrijvingen van onderdelen van diversiteit te gebruiken in de communicatie met verenigingen.
- 3 Verenigingen kunnen het beste benaderd worden vanuit de behoefte om nieuwe vrijwilligers aan te trekken. Vooral de verenigingen die hiermee aan de slag willen, zijn geïnteresseerd in het aantrekken van andere doelgroepen.
- 4 De ontwikkelde folder biedt goede handvatten voor de verenigingsondersteuners en duidelijke informatie voor verenigingen. Verenigingen worden hierdoor aan het denken gezet. De folder moet op een aantal punten aangepast worden en worden verspreid via verenigingsondersteuners, sportloketten en de VIS-kit.
- 5 De pilotgroep is te klein om met zekerheid te zeggen dat er voldoende instrumenten zijn die ingezet kunnen worden voor de implementatie van diversiteit van vrijwilligersbeleid bij de vereniging. Voor alle verenigingen die met een instrument aan de slag wilden, was er een passend instrument beschikbaar. Belangrijk is dat de bestaande producten beter onder de aandacht gebracht moeten worden. Verenigingsondersteuners moeten een goed overzicht hebben van de instrumenten en hun inzetbaarheid.
- 6 De bonden kunnen bijdragen aan een bredere implementatie van diversiteitsbeleid door publicaties in bondsbladen, eigen internetpagina's en informatie op ledenvergaderingen of commissieavonden door verenigingsondersteuners.
- 7 De folder, de vragenlijst en de tabel voor diversiteit moeten worden opgenomen op de Sport.nl webpagina, de verenigingsite en in IK-Sport onder het kopje vrijwilligersbeleid. De instrumenten moeten via een link bereikbaar zijn, of er moet vermeld staan hoe deze zijn te bestellen.
- 8 NISB heeft met de mixmeter en de cursus diversiteit, 2 producten ontwikkeld die meer "de diepte ingaan" van het diversiteitsbeleid. Alle andere bestaande instrumenten zijn meer gericht op specifieke doelgroepen (jongeren, allochtonen, vrouwen, ouders, etc.) Deze instrumenten van IOS, provinciale sportraden, bonden en koepels zijn inzetbaar voor vrijwilligersbeleid met een vleugje diversiteit. Verder zouden ervaringen over het werken met originele pakkende methoden moeten worden verspreid.

### 3 Vrijwilligersbeleid en diversiteit

Vanaf 1993 is op initiatief van NFWS en NOC\*NSF het thema 'vrijwilligers in de sport' op de agenda gezet van veel sportorganisaties en gemeenten. Dit gebeurde na duidelijke signalen dat veel sportverenigingen problemen hebben bij het vinden en vasthouden van voldoende (gekwalficeerde) vrijwilligers. Nog steeds is het ervaren tekort aan vrijwilligers één van de belangrijkste knelpunten in de georganiseerde sport. Om een vitale sportvereniging te worden én te blijven is versterking van het vrijwillig kader noodzakelijk. Ook in het meerjarenbeleidsplan van de sector Breedtesport van NOC\*NSF 2001-2004 staat de versterking van de sportvereniging centraal.

#### **Missie NOC\*NSF breedtesport**

*'Het versterken van de georganiseerde sport zodat zoveel mogelijk inwoners van Nederland sportief actief zijn'.*

De afgelopen jaren is onder andere het concept van de vitale sportvereniging geïntroduceerd. Een vitale sportvereniging is een vereniging die zich kan aanpassen aan de wensen van de omgeving. In eerste plaats aan de wensen van de sporters en in de tweede plaats aan de wensen van de overheid. Vrijwilligers spelen hier een essentiële rol in. In Nederland zetten tussen de 1,2 en 1,3 miljoen vrijwilligers<sup>1</sup> zich in voor een goed aanbod van de sportverenigingen. Toch ervaren de verenigingen de laatste jaren steeds nadrukkelijker een tekort aan vrijwilligers. Het merendeel van de verenigingen ziet in meer of mindere mate knelpunten rond het (vrijwillig) kader. Het gaat hierbij om zowel het sporttechnische, arbitrerende, ondersteunende als het bestuurlijk-organisatorische kader. Er zijn knelpunten in zowel kwantitatieve als kwalitatieve zin. In het meerjarenprogramma (1998-2002) 'Tijd voor vrijwilligersbeleid' staat de volgende doelstelling beschreven:

#### **Doelstelling meerjarenbeleidsplan VIS**

*'Het scheppen van zodanige voorwaarden, dat een substantiële bijdrage wordt geleverd aan het terugdringen van het kwantitatieve en kwalitatieve tekort aan vrijwillig kader.'*

#### 3.1 Diversiteit

##### *Diversiteitsconcept*

De ideeën van het managen van diversiteit sluiten aan bij de ontwikkelingen op het gebied van modern vrijwilligersmanagement. Het kader kan worden versterkt door het (strategisch) benutten van talent en het realiseren van gelijkwaardige mogelijkheden voor alle potentiële vrijwilligers. Het uitgangspunt van diversiteitsmanagement is dat ieder individu uniek is, waardoor iedereen een specifieke bijdrage kan leveren aan de organisatie van de sport. De vitale sportvereniging moet niet alleen oog hebben voor de taken die er liggen, maar ook voor de wensen van de potentiële vrijwilligers en de mogelijke barrières die toetreding in de weg staan. Hier ligt een wederzijds belang. Sportverenigingen kunnen zich steeds minder veroorloven uit te gaan van een homogeen vrijwilligersbestand. Verschillen zouden gewaardeerd moeten worden als 'kapitaal van de sportvereniging'.

Noot 1 Tweemeting Vrijwilligers in de sport, NOC\*NSF 2003.

Het is een hele kunst om als sportvereniging deze omslag in je vrijwilligersbeleid te maken. Dat staat niet haaks op een meer doelgroepgerichte aanpak. De traditionele manier om met diversiteit om te gaan is het formuleren van aparte beleidsgebieden en het ontwikkelen van beleid voor specifieke doelgroepen. Het allochtonenbeleid, emancipatiebeleid, ouderenbeleid en jeugdbeleid zijn hier sprekende voorbeelden van. Voor een belangrijk deel kunnen dezelfde instrumenten worden gebruikt. Zo kan worden voortgeborduurd op de resultaten die in het verleden zijn behaald en hoeft 'het kind niet met het badwater weggegooid' te worden.

### 3.2 Diversiteitsbeleid

In het voorjaar van 1998 heeft NOC\*NSF een aantal expertmeetings georganiseerd over diversiteit in vrijwilligersbeleid. De resultaten hiervan zijn te lezen in de notitie Diversiteit in Vrijwilligersbeleid – vragen en dilemma's. Het belangrijkste is het aanboren van nieuwe bronnen die het kwantitatieve en kwalitatieve tekort aan vrijwilligers kan helpen oplossen. Een goed diversiteitsbeleid kan echter ook bijdragen aan het versterken van de interne organisatie van de sportverenigingen. Deze meerwaarde moet expliciet gemaakt worden. Daarnaast heeft diversiteit een maatschappelijke functie als het gaat om rechtvaardigheid en gelijkwaardigheid. Door een divers samengesteld kader als uitgangspunt te nemen wordt het benutten van het talent van ondervertegenwoordigde groepen niet uitsluitend als maatschappelijk vraagstuk gezien, maar tevens, of vooral, als een organisatievraagstuk. Verenigingen vragen zich namelijk, wellicht terecht, af waarom het nodig is dat zij diverser worden. Een sportvereniging is niet opgericht om de sociale participatie van verschillende doelgroepen te bevorderen. Maar het kan wel in het eigenbelang van de verenigingen zijn dat mensen uit verschillende geledingen binnen de club vrijwilligerstaken verrichten. Juist dit welbegrepen eigenbelang kan leiden tot een grotere deelname van ondervertegenwoordigde groepen en de sport neemt tegelijkertijd hiermee haar maatschappelijke verantwoordelijkheid. Het binnenhalen van nieuwe vrijwilligers kan het vermogen zich te vernieuwen en zich aan te passen aan de veranderende omstandigheden van sportverenigingen vergroten. Vanuit dit oogpunt is het ook goed om te proberen bepaalde groepen in de directe omgeving van de sportvereniging meer bij het werk in de vereniging te betrekken.

De éénmeting van het VIS-programma gaf aan dat er een ondervertegenwoordiging in het vrijwilligersbestand van met name jeugd en allochtonen is. In een deel van de verenigingen zijn ook vrouwen ondervertegenwoordigd.

#### **Subdoel meerjarenbeleidsplan VIS**

*'Het nemen van maatregelen die er toe leiden dat specifieke ondervertegenwoordigde groepen, zoals vrouwen, allochtonen en jongeren, in grotere mate dan nu het geval is, vrijwilligerstaken in de sportvereniging verrichten'.*

#### ***Van theorie naar praktijk***

NOC\*NSF wil diversiteit inbedden in een bredere visie, waarbij zowel het maatschappelijk belang van diversiteit (push) als de verenigingsbehoefte (pull) een rol spelen. Maar vooral wil NOC\*NSF de stap maken van theorie naar praktijk. Hoe kunnen de verenigingen bewust gemaakt worden van het onbenutte talent en hoe kan de problematiek vervolgens aangepakt worden. Dit is de afgelopen periode getest in een aantal pilots. De resultaten worden beschreven in deze evaluatie. Deze evaluatie is een beknopte beschrijving van de pilots, de resultaten en aanbevelingen.

## 4 Opzet pilots

De insteek van NOC\*NSF is dat sportverenigingen geen 'diversiteitsconcept' van bovenaf opgedrongen moeten krijgen, maar dat zij bewust gemaakt moeten worden van de mogelijkheden die diversiteitsbeleid biedt. De vraag is hoe de verenigingen het best benaderd kunnen worden en waar aanknopingspunten liggen voor het introduceren van diversiteitsbeleid. Daarom is besloten om in pilotvorm op kleine schaal diversiteit in vrijwilligersbeleid te introduceren.

### 4.1 Uitgangspunten en doelstelling

De belangrijkste vraag is hoe diversiteit bij sportverenigingen succesvol geïntroduceerd kan worden. NOC\*NSF wil de stap van theorie naar praktijk maken. Hierbij is de keuze gemaakt voor een aantal uitgangspunten:

- diversiteit wordt eerst geïntroduceerd op het niveau van vrijwilligers bij verenigingen (werving en het betrekken van vrijwilligers voor een meer evenwichtig vrijwilligersbestand);
- de aanpak moet aansluiten bij de behoefte van verenigingen;
- diversiteitsbeleid is niet inzetbaar voor verenigingen die voor een specifieke doelgroep zijn opgericht, bijvoorbeeld studentenverenigingen of personeelsverenigingen;
- eerst wordt op kleine schaal gekeken hoe diversiteit het beste geïntroduceerd kan worden (ervaring opdoen in de praktijk);
- er wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van bestaande instrumenten;
- er wordt gebruik gemaakt van bestaande infrastructuur;
- het woord diversiteit leeft niet bij verenigingen en wordt dus niet gebruikt in de uitvoering.

Diversiteit wordt ingebed in een breder visie waarbij zowel het maatschappelijke belang van diversiteit (push) als de verenigingsbehoefte (pull) een rol spelen. Verenigingen worden bewust gemaakt van het onbenutte talent door middel van een aansprekende tekst en een analyse instrument. Vervolgens kan de 'problematiek' aangepakt worden met bestaande instrumenten. Hiervoor is er een goed overzicht van de bestaande behoefte en de bestaande instrumenten nodig. Met pilots bij sportverenigingen wordt gekeken of implementatie door middel van verenigingsondersteuners, de folder met de checklist en de bestaande instrumenten succesvol is. Dit wordt op kleine schaal getest en vervolgens wordt deze aanpak waar nodig aangepast en breed geïmplementeerd.

Om de pilotverenigingen te selecteren en te begeleiden is de hulp ingeroepen van één van de partners van NOC\*NSF bij de uitvoering van het vrijwilligersbeleid: de NCSU. Verder is er afstemming geweest met het NISB. Het NISB ontwikkelt een cursus en mix-meter.

Implementatiewegen:

- agendasetting;
- verenigingsondersteuning;
- VIS-Kit;
- vrijwilligerskrant;
- folder/checklist;

- cursus (NISB - diversiteit in vrijwilligersbeleid);
- internet (NISB - mixmeter).

#### **4.2 Vraagstelling pilots**

- Heeft het ontwikkelde instrument (de folder inclusief checklist) bijgedragen aan het inzicht, de bewustwording en het benutten van kansen van diversiteit in het vrijwilligersbeleid?
- Leidt inzicht, bewustwording en signaleren van kansen tot actie/deelname aan doelgroepgerichte projecten?
- Wat is de meerwaarde van de inzet van verenigingsondersteuning, ten opzichte van alleen het instrument opsturen?
- Sluiten de bestaande instrumenten op het gebied van diversiteit aan bij de vraag of is er behoefte aan aanvullende instrumenten?

Bij de opzet van de pilots was het plan om ook de inhoud van de instrumenten te evalueren, maar hier is in de loop van de uitvoering om praktische redenen van afgezien.

In bijlage 3 staan verdere stappen, de voormeting en de nameting van de pilots beschreven.

#### **4.3 Pilotverenigingen en ondersteuners**

Van de vijftig verenigingen die na ontvangst van een informatiefolder benaderd zijn door de verenigingsondersteuners van de NCSU, Rikkert Peters en Angeline Verburg, zijn uiteindelijk 8 verenigingen bezocht. Dit betreft de volgende verenigingen:

- Eén korfbalvereniging: kv Good Luck uit Middelharnis en
- Twee gymnastiekverenigingen: gv Mobilee uit Woerden en gsv G.J.S. uit Gorinchem en
- Vijf voetbalverenigingen: vv S.H.O. uit Oud Beijerland, cvv Achilles uit Enschede, r.c.v.v T.O.G.R. uit Rotterdam, Hazerswoudse Boys uit Hazerswoude Dorp en csv Oranje Blauw uit Nijmegen. De overige verenigingen hadden geen interesse of konden niet bereikt worden.

## 5 Beschrijving resultaten

De opzet van diversiteitsbeleid en de pilots heeft behalve de resultaten van de pilots, vragenlijsten en verenigingsondersteuning bij 8 verenigingen, een aantal tastbare producten opgeleverd:

- bundeling notities diversiteitsbeleid in één notitie (zie bijlage);
- overzicht van vraagpatronen diversiteit (via SPIN –NISB) (zie bijlage);
- overzicht van producten en diensten (zie bijlage);
- folder (zie bijlage);
- checklistje (in folder, zie bijlage).

### 5.1 Pilots

Honderd verenigingen die aangesloten zijn bij de NCSU hebben de folder 'Vissen naar Vrijwilligers' ontvangen. De 50 verenigingen uit de pilot groep zijn na enkele weken gebeld door verenigingsondersteuners van de NCSU. De controlegroep van 50 verenigingen hebben na zes weken een vragenlijst ontvangen.

|                                 |           |
|---------------------------------|-----------|
| Verenigingen pilot groep        |           |
| vragenlijst beantwoord          | 21        |
| alleen gebeld                   | 24        |
| niet bereikbaar                 | 5         |
| ██████ verenigingsondersteuning | 8         |
| <b>totaal</b>                   | <b>50</b> |

|                              |           |
|------------------------------|-----------|
| Verenigingen controle ██████ |           |
| vragenlijst beantwoord       | 9         |
| geen reactie                 | 40        |
| adres verkeerd               | 1         |
| <b>totaal</b>                | <b>50</b> |

#### *Pilotverenigingen die telefonisch benaderd zijn*

|                                       |           |
|---------------------------------------|-----------|
| reactie                               |           |
| geen behoefte aan ondersteuning       | 5         |
| worden al ondersteund                 | 5         |
| folder niet gezien                    | 4         |
| zijn al bezig met vrijwilligersbeleid | 2         |
| folder ingevuld                       | 2         |
| folder niet ontvangen                 | 1         |
| folder niet van toepassing            | 1         |
| niet bereikbaar                       | 5         |
| <b>Totaal</b>                         | <b>25</b> |

### 5.2 Vragenlijst pilotverenigingen

Vijfentwintig verenigingen van de pilot hebben de vragenlijst ingevuld. De eerste vraag was of de vereniging overzicht heeft van alle vrijwilligers in de vereniging. De meeste verenigingen hebben een actuele lijst met vrijwilligers (15), enkele verenigingen geven aan wel een lijst te hebben, maar deze is niet actueel (2). Vier verenigingen hebben geen lijst maar kunnen wel een redelijke schatting maken. De verenigingen geven aan redelijk goed te weten of het vrijwilligersbestand een afspiegeling van het ledenbestand is.

Bij 12 verenigingen zijn alle of de meeste percentages bekend. Bij 5 andere verenigingen kan een schatting gemaakt worden. Vier verenigingen geven aan dat ze dit niet in kunnen vullen.

De meeste verenigingen willen niet aan de slag met het werven van één of meer specifieke doelgroepen voor vrijwilligersfuncties (14). Vier verenigingen willen dit wel en 3 verenigingen weten het niet, de overige 4 verenigingen hebben niets ingevuld.

De meeste verenigingen die niet aan de slag willen met het werven van een of meer specifieke doelgroepen voor vrijwilligersfuncties geven aan dat de doelgroepen al goed vertegenwoordigd zijn (10). Een ander deel van de verenigingen zoeken geen nieuwe vrijwilligers en één vereniging geeft aan dat het te veel tijd kost.

De verenigingen die wel aan de slag willen met het werven van een of meer specifieke doelgroepen voor vrijwilligersfuncties doen dit vooral omdat zij het tekort aan vrijwilligers aan willen vullen (4). Of omdat zij meer (andere) leden willen betrekken bij de vereniging (4). Eén vereniging geeft als reden aan dat meer diversiteit past in de huidige maatschappij.

Op de vraag wat verenigingen verwachten van een project op het gebied van diversiteit, heeft geen enkele vereniging geantwoord.

### **5.3 Controlegroep: Verenigingen die alleen de brochure hebben ontvangen**

Van de 49 verenigingen die de folder en de vragenlijst toegestuurd hebben gekregen, hebben 9 verenigingen de vragenlijst ingevuld. Geen één vereniging heeft contact gezocht met het telefoonnummer dat in de folder stond waar meer informatie opgevraagd kon worden. Dit aantal van 9 is eigenlijk te klein om conclusies te kunnen trekken. Om toch een beeld te geven worden de resultaten kort beschreven.

De verenigingen van de controlegroep hebben een actuele lijst van vrijwilligers (7) of kunnen een redelijke schatting maken (2). Of het vrijwilligersbestand een afspiegeling is van het ledenbestand is bij 3 verenigingen bekend, bij 3 verenigingen kan een schatting worden gemaakt. Drie verenigingen kunnen dit niet invullen.

Zes verenigingen willen aan de slag met het werven van doelgroepen, 2 niet omdat dit te veel tijd kost en één omdat ze geen nieuwe vrijwilligers zoeken. De 6 verenigingen die wel willen werven geven meerdere redenen aan. Ze willen doelgroepen werven omdat ze het tekort aan vrijwilligers willen aanvullen (4), meer of andere leden willen betrekken (3) of omdat het goed is als andere talenten worden ingebracht (1).

De vereniging verwachten van een diversiteitsproject vooral voorbeelden van andere verenigingen (5) en materiaal voor het doorlichten van de vereniging (3). Verder verwachten zij algemene kennis over het inzetten van verschillende doelgroepen (2) en hulpmiddelen om andere doelgroepen te werven als vrijwilliger (2) of ondersteuning bij het opzetten van een stappenplan (2) en bij het overtuigen van 'tegenstanders' in de vereniging (1).

## 5.4 Folder

Het doel van de folder is om verenigingen te prikkelen en bewust te maken van het betrekken van vrijwilligers uit bredere doelgroepen:

- door een herkenbare situatie te schetsen;
- door een testje te laten doen;
- door een overzichtje te maken en
- door argumenten aan te dragen.

Verder worden enkele instrumenten genoemd die de vereniging in kan zetten en wordt verwezen naar verenigingsondersteuning.

De verenigingen uit de pilots hebben in het telefonische gesprek met de verenigingsondersteuners aangegeven dat de folder duidelijk is en dat ze het leuk vinden om het testje te maken. De verenigingen zijn door het lezen van de folder bewust gaan nadenken over de samenstelling van hun vrijwilligersbestand, en wat zij daar aan zouden kunnen veranderen. Zelf contact opnemen met vragen over instrumenten zullen verenigingen niet snel doen. Het schema waar kan worden ingevuld hoeveel vrijwilligers er per doelgroep zijn, blijkt voor enkele verenigingen lastig te zijn.

De tekstuele aanpassingen zijn in bijlage 5 uitgewerkt. Inhoudelijk hebben een aantal bonden en sportraden de volgende opmerkingen gegeven:

- de folder ziet er goed uit en is geschikt voor verenigingen, goed om te prikkelen, sportconsulenten kunnen deze ook goed gebruiken;
- antwoorden in de test kunnen al een tip zijn voor verenigingen;
- direct bruikbare tips voor de vereniging ontbreken;
- kan de inhoud ook verwerkt worden als module in VIS?
- te veel aandacht voor diversiteit, te weinig voor het vinden en binden van vrijwilligers algemeen;
- hoe de leden betrokken kunnen worden, moet worden toegevoegd;
- hij/zij in tekst gebruiken;
- meer instrumenten noemen of beter verwijzen;
- provinciale sportraden zijn uitvoerders van cursussen vrijwilligersbeleid, niet het NISB;
- link leggen met CPVO en sportbonden;
- ook cursus vrijwilligerscoördinator in de sportvereniging melden (IOS);
- workshop informatiebijeenkomst vrijwilligersbeleid melden (IOS);
- logo 'hart voor de sport, oog voor vrijwilligers' toevoegen;

Met een aantal aanpassingen kan de folder goed worden ingezet. Verder moet in overleg met de organisaties die de folder gaan inzetten worden bepaald welke instrumenten vermeld worden. De folder kan worden ingezet als onderdeel van de VIS-kit, via de verenigingssite op internet of tijdens een bezoek van een verenigingsondersteuner.

## 5.5 Instrumenten

Er is een breed scala aan instrumenten dat inzetbaar is bij de implementatie van diversiteitsbeleid. Naast de meer algemene vrijwilligersinstrumenten, zijn er voldoende instrumenten om specifieke doelgroepen te betrekken. Deze instrumenten kunnen, eventueel onder begeleiding van een verenigingsondersteuner worden ingezet.

Voor verenigingen die echt diversiteitsbeleid willen voeren heeft NISB de mixmeter en een cursus ontwikkeld. Het is aan te raden om een overzicht van de instrumenten en een korte beschrijving op internet te plaatsen.

## **5.6 Verenigingsondersteuning**

Verenigingen die via verenigingsondersteuning in contact komen met diversiteit gaan hier eerder mee aan de slag dan verenigingen die alleen een folder opgestuurd krijgen. Geen van de verenigingen die alleen een folder hebben gekregen hebben informatie opgevraagd of ondersteuning aangevraagd, terwijl er wel bij enkele verenigingen interesse was om 'er iets mee te doen'. De ervaring van de verenigingsondersteuners is dat verenigingen vooral aan de slag willen met het werven van nieuwe vrijwilligers. Verenigingen zoeken veelal in hetzelfde kringetje naar vrijwilligers. Als de verenigingsondersteuner dan de folder doorneemt en vertelt over het benaderen van andere doelgroepen, zien verenigingen dit over het algemeen als een goede kans. Er zijn maar weinig verenigingen die vanuit een diversiteitsbehoefte ondersteund willen worden. Wel zijn er verenigingen die vrijwilligersbeleid aan het opzetten zijn en daardoor behoefte hebben aan informatie over het benaderen van andere doelgroepen. Over het algemeen geldt: iedere vrijwilliger van boven de 18 is er één.

Verder geven de verenigingsondersteuners aan dat de verenigingen gevoelig zijn voor de naam van NOC\*NSF en tot op zekere hoogte ook voor de naam van de bond. Als aangegeven wordt dat die organisaties belangstelling tonen om de vereniging op het vlak van vrijwilligers te ondersteunen, raken de verenigingen sneller enthousiast.

## Bijlagen

## Bijlage 1 Opzet pilots

### *Stappen*

- Inventariseren reeds bestaande producten en diensten (zie bijlage 1).
- Vraagpatronen (onderzoek SPIN - NISB door Diopter, 2002 zie bijlage 2).
- Aansluiting zoeken bij verenigingsondersteuning NCSU.
- Ontwikkelen checklist.
- Ontwikkelen folder;
- Formulier voor het inventariseren van de beginsituatie.
- Begeleidend schrijven.
- Diversiteitsproduct (folder + checklist) uitzetten onder 100 verenigingen, de testgroep ontvangt daarbij een uitgewerkte procedure wat de vereniging van de pilot kan verwachten.
- Vijftig verenigingen (controle groep) ontvangen 2 weken later het inventarisatieformulier.
- de 50 andere verenigingen worden benaderd door VO'ers voor bezoek en invullen inventarisatieformulier (zie bijlage belprotocol).
- Verenigingen worden bij bezoek geadviseerd voor het eventuele vervolg en welke organisaties ze daarvoor kunnen benaderen. Verslag wordt gemaakt en binnen 1 week is dat binnen bij de NCSU. Dit advies kan later ook telefonisch gedaan worden, zodat de vereniging de tijd krijgt om het één en ander te laten bezinken.
- VO'er is bij een eventueel vervolgproject het 1<sup>e</sup> dagdeel aanwezig en daarna gaat dat project verder met de desbetreffende docent.

### *Meting*

- Zijn er vragen of problemen over vrijwilligers(-beleid)?
- Is de vereniging bekend met haar vrijwilligersbestand?  
(kunnen makkelijk aantallen genoemd worden, overzicht worden geven, kan makkelijk de verhouding met ledenaantallen gelegd worden en kennen zij ook de achtergronden van vrijwilligers).
- Hoe kijkt de vereniging nu aan tegen diversiteit in vrijwilligersbestand?
- Wat wil de vereniging met de diversiteit in haar vrijwilligersbestand (waar is de vereniging naar op zoek):
  - geen interesse;
  - aanvullen kadertekort;
  - versterken interne organisatie;
  - vervullen maatschappelijke functie.
- Heeft de vereniging al eens eerder actie ondernomen op dit gebied? zo ja, welke actie, zo nee, waarom niet?
- Wat vindt de vereniging van de folder?
- Wat zijn de verwachtingen van de vereniging over de diversiteitspilot?
  - schriftelijke informatie;
  - persoonlijke begeleiding.
- Waar zou de vereniging iets mee willen doen? waarom? (of waarom wil de vereniging niets doen?).

## Bijlage 2 Notitie NOC\*NSF: Divers, diverser, diversiteit

### *Aanleiding*

Vanaf 1993 is op initiatief van NFWS en NOC\*NSF het thema 'vrijwilligers in de sport' op de agenda gezet van vele sportorganisaties en gemeenten. Dit gebeurde na duidelijke signalen dat veel sportverenigingen problemen hebben bij het vinden en vasthouden van voldoende (gekwalficeerde) vrijwilligers. Dit heeft onder meer geresulteerd in het meerjarenprogramma (1998-2002) 'Tijd voor vrijwilligersbeleid' van NOC\*NSF. Nog steeds is het ervaren tekort aan vrijwilligers één van de belangrijkste knelpunten in de georganiseerde sport. Om een vitale sportvereniging te worden én te blijven is versterking van het vrijwillig kader noodzakelijk. Ook in het meerjarenbeleidsplan van de sector Breedtesport van NOC\*NSF 2001-2004 staat de versterking van de sportvereniging centraal.

#### **Missie NOC\*NSF breedtesport**

*'Het versterken van de georganiseerde sport zodat zoveel mogelijk inwoners van Nederland sportief actief zijn'.*

Een vitale sportvereniging is een vereniging die zich kan aanpassen aan de (veranderende) wensen/eisen van de omgeving (klanten en maatschappelijke ontwikkelingen). Vrijwilligers spelen hier een essentiële rol in. In Nederland zetten meer dan 1 miljoen vrijwilligers zich in voor een goed aanbod van de sportverenigingen. Toch ervaren de verenigingen de laatste jaren steeds nadrukkelijker een tekort aan vrijwilligers.

Het merendeel van de verenigingen ziet in meer of mindere mate knelpunten rond het (vrijwillig) kader. Het gaat hierbij om zowel het sporttechnische, arbitrerende, ondersteunende en bestuurlijk-organisatorische kader. Er zijn knelpunten in zowel kwantitatieve als kwalitatieve zin.

#### **Doelstelling meerjarenbeleidsplan VIS**

*'Het scheppen van zodanige voorwaarden, dat een substantiële bijdrage wordt geleverd aan het terugdringen van het kwantitatieve en kwalitatieve tekort aan vrijwillig kader.'*

### *Diversiteit*

Bij het werven van vrijwilligers en het organiseren en uitvoeren van taken is de vraag of het aanwezige talent in en rondom de vereniging voldoende wordt benut. De éénmeting van het VIS-programma geeft aan dat er een ondervertegenwoordiging in het vrijwilligersbestand van met name jeugd en allochtonen is. In een deel van de verenigingen zijn ook vrouwen ondervertegenwoordigd. Eén van de manieren om de knelpunten m.b.t. het vrijwilligerswerk in de sportvereniging aan te pakken is het nadrukkelijker betrekken van mensen uit ondervertegenwoordigde groepen. Een divers samengesteld vrijwilligersbestand leidt ertoe dat onbenutte kwaliteiten vaker en beter dan nu het geval is worden ingezet.

#### **Subdoel meerjarenbeleidsplan VIS**

*'Het nemen van maatregelen die er toe leiden dat specifieke ondervertegenwoordigde groepen, zoals vrouwen, allochtonen en jongeren, in grotere mate dan nu het geval is, vrijwilligerstaken in de sportvereniging verrichten'.*

### *Diversiteitsconcept*

De ideeën van het managen van diversiteit sluiten aan bij de ontwikkelingen op het gebied van modern vrijwilligersmanagement. Je kunt je kader versterken door het (strategisch) benutten van talent en het realiseren van gelijke kansen voor alle potentiële vrijwilligers.

In het voorjaar van 1998 heeft NOC\*NSF een aantal expertmeetings georganiseerd over diversiteit in vrijwilligersbeleid. De resultaten hiervan zijn te lezen in *Diversiteit in Vrijwilligersbeleid – vragen en dilemma's*.

Het uitgangspunt van diversiteitsmanagement is dat ieder individu uniek is, waardoor iedereen een specifieke bijdrage kan leveren aan de organisatie van de sport. De vitale sportvereniging moet niet alleen oog hebben voor de taken die er liggen, maar ook voor de wensen van de potentiële vrijwilligers en de mogelijke barrières die toetreding in de weg staan. Hier ligt een wederzijds belang. Sportverenigingen kunnen zich steeds minder veroorloven uit te gaan van een homogeen vrijwilligersbestand. Verschillen moeten meer gewaardeerd worden als "kapitaal van de sportvereniging". Het is een hele kunst om als sportvereniging deze omslag in je vrijwilligersbeleid te maken.

Dat staat niet haaks op een meer doelgroepgerichte aanpak. Een traditionele manier om met diversiteit om te gaan is het formuleren aparte beleidsgebieden en het ontwikkelen van beleid voor specifieke doelgroepen. Het allochtonenbeleid, emancipatiebeleid, ouderenbeleid en jeugdbeleid zijn hier spreken-de voorbeelden van. Voor een belangrijk deel kunnen we dezelfde instrumenten gebruiken. Zo kan worden voortgeborduurd op de resultaten die in het verleden zijn behaald en hoeven we het kind niet met het badwater weg te gooien.

### *Diversiteitsbeleid*

Het belangrijkste is het aanboren van nieuwe bronnen die het kwantitatieve en kwalitatieve tekort aan vrijwilligers kan helpen oplossen. Maar een goed diversiteitsbeleid kan ook bijdragen aan het versterken van de interne organisatie van de sportverenigingen. Deze meerwaarde moet expliciet gemaakt worden. Daarnaast heeft diversiteit een maatschappelijke functie als het gaat om rechtvaardigheid en gelijkwaardigheid. Door een divers samengesteld kader als uitgangspunt te nemen wordt het benutten van het talent van ondervertegenwoordigde groepen niet uitsluitend als maatschappelijk vraagstuk gezien, maar tevens, of vooral, als een organisatievraagstuk. Verenigingen vragen zich namelijk geheel terecht af waarom het nodig is dat zij diverser worden. Een sportvereniging is namelijk niet opgericht om de sociale participatie van verschillende doelgroepen te bevorderen. Sporten is leuk, een doel en geen middel. Maar het kan wel in het eigenbelang van de verenigingen zijn dat mensen uit verschillende geledingen binnen de club vrijwilligerstaken verrichten. Juist dit welbegrepen eigenbelang kan leiden tot een grotere deelname van ondervertegenwoordigde groepen en neemt de sport tegelijkertijd hiermee haar maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Het binnenhalen van nieuwe vrijwilligers kan het vermogen zich te vernieuwen en zich aan te passen aan de veranderende omstandigheden van sportverenigingen vergroten.

Vanuit dit oogpunt is het ook goed om te proberen bepaalde groepen in de directe omgeving van de sportvereniging meer bij het werk in de vereniging te betrekken.

Diversiteit moet enerzijds worden neergezet als een belangrijk thema binnen VIS, waarbij aansluiting wordt gevonden bij meer doelgroepgerichte programma's en andere ondersteuningsorganisaties. Anderzijds is het een programmadoorsnijdend thema dat door het hele VIS-beleid een rol speelt.

### *Interne relatie*

Binnen het personeelsbeleid van NOC\*NSF wordt diversiteitsbeleid of doelgroepenbeleid niet als zodanig benoemd of daar invulling aangegeven. Binnen sportparticipatie richt men zich bij het stimuleren van sportdeelname op verschillende onderscheiden doelgroepen: jongeren, volwassenen en ouderen. Ook is er oog voor het sporten door werknemers.

### *Externe relatie*

In het meerjarenbeleidsplan NOC\*NSF 2002-2004 staan de NCSU en de NOV genoemd als belangrijke partners bij de uitvoering van het vrijwilligersbeleid van NOC\*NSF. In het algemeen bieden met name de verenigingsondersteuners het beste aanknopingspunt voor het uitzetten van het diversiteitsbeleid. Expertise op het gebied van diversiteit en doelgroepen in de sport is met name aanwezig bij het NISB. Afstemming en samenwerking met het NISB lijkt dan ook wenselijk.

## **Activiteiten**

### *Inventariseren/voorbereiden*

- Inventariseren reeds bestaande producten en diensten en daar aansluiting bij zoeken
- Aansluiting zoeken bij ondersteuningsnetwerken 'diversiteit'
- Vaststellen van welke intermediairs (naast de aanbieders van doelgroepgerichte projecten) gebruik gemaakt kan worden
- Vaststellen van welke soorten media gebruik gemaakt kan worden (VIS-kit, vrijwilligerskrant, brochures, internet, verenigingsondersteuning, thema-avonden, verenigingsdesk)
- Bewustwording door het ontwikkelen van folders, checklisten, etc. voor ondersteuners en eindgebruikers die 'diversiteit in het vrijwilligersbeleid' duidelijk in beeld brengen.

### *Pilotfase*

- Realiseren van een ondersteuningsnetwerk t.b.v. de algemene coördinatie van de implementatie van de pilots 'Diversiteit in het vrijwilligerswerk'
- Faciliteren en ondersteunen van intermediaire organisaties (verenigingsondersteuning) bij de implementatie en afstemming van uiteenlopende initiatieven en zorgdragen voor inhoudelijke en organisatorische samenhang
- In kaart brengen van kritische succesfactoren
- Inzichtelijk maken voor sportorganisaties van verschillende varianten van ontwikkeling en invoering van diversiteitsbeleid

### *en verder*

- Afstemmen tussen en ondersteunen bij reeds lopende, doelgroepgerichte projecten
- Bevorderen van diversiteit, cq. afstemming en richting te geven aan de niet door NOC\*NSF gecoördineerde projecten.

### *Resultaten*

Bovenstaande inspanningen moeten er toe leiden dat jongeren vrouwen en allochtonen in grotere mate dan nu het geval is, vrijwilligerstaken in de sportvereniging verrichten, waardoor het kader een kwantitatieve en kwalitatieve impuls krijgt.

Dit leidt tot de volgende concrete doelstelling voor 2004:

- x % van het aantal vrijwilligers in de sportvereniging bestaat uit jeugd;
- x % van het aantal vrijwilligers in de sportvereniging bestaat uit allochtonen;
- x % van het aantal vrijwilligers in de sportvereniging bestaat uit vrouwen.

De inspanningen moeten tevens leiden tot een vergrote participatie van de ouders bij het vrijwilligerswerk, hetgeen tot uitdrukking kan komen in het totaal aantal vrijwilligers of de deelname van jeugd, allochtonen en vrouwen.

## Bijlage 3 Vraagpatronen diversiteit

### Informatie van SPIN - NISB

#### *Jeugd*

- hoe rekening houden met / inspelen op wensen en belangen jeugd in aanbod en organisatie activiteiten;
- hoe rekening houden met / inspelen op wensen en belangen jeugd in voorzieningen en accommodatie;
- waar meer informatie over sport en bewegen jeugd;
- waar en welke cursussen, opleidingen en themabijeenkomsten over sport en bewegen jeugd;
- welke externe ondersteuning beschikbaar m.b.t. sport en bewegingsactiviteiten jeugd;
- hoe jeugdige leden/deelnemers werven en behouden;
- hoe ouders (meer) bij organisatie en activiteiten betrekken;
- hoe jeugdige leden/deelnemers meer bij organisatie en activiteiten betrekken;
- hoe doorstroming jeugd verbeteren;
- hoe omgaan met jeugdige talenten;
- hoe omgaan met moeilijke jongeren;
- hoe pesten voorkomen en bestrijden;
- hoe (pedo-)seksuele intimidatie voorkomen en bestrijden;
- welke subsidiemogelijkheden voor sportdeelname en bewegingsactiviteiten jeugd;
- welke mogelijkheden voor samenwerking met onderwijsinstellingen;
- welke mogelijkheden voor samenwerking met sportverenigingen en – scholen;
- welke mogelijkheden voor samenwerking met openbare sportaccommodaties;
- welke mogelijkheden voor samenwerking met sociaal cultureel werk;
- welke mogelijkheden voor samenwerking met buurtwerk.

#### *Volwassenen*

- hoe rekening houden met / inspelen op wensen en belangen volwassenen in aanbod en organisatie activiteiten;
- hoe rekening houden met / inspelen op wensen en belangen volwassenen in voorzieningen en accommodatie;
- waar meer informatie over sport en bewegen volwassenen;
- waar en welke cursussen, opleidingen en themabijeenkomsten over sport en bewegen voor volwassenen;
- welke externe ondersteuning beschikbaar m.b.t. sport en bewegingsactiviteiten volwassenen;
- hoe volwassen leden/deelnemers werven en behouden;
- hoe volwassen leden/deelnemers meer bij organisatie en activiteiten betrekken;
- welke subsidiemogelijkheden voor sportdeelname en bewegingsactiviteiten volwassenen;
- hoe (pedo-)seksuele intimidatie voorkomen en bestrijden;
- welke mogelijkheden voor samenwerking met sportverenigingen en – scholen;
- welke mogelijkheden voor samenwerking met openbare sportaccommodaties;

- welke mogelijkheden voor samenwerking met sociaal cultureel werk;
- welke mogelijkheden voor samenwerking met buurtwerk.

#### *Ouderen*

- hoe rekening houden met / inspelen op wensen en belangen ouderen in aanbod en organisatie activiteiten;
- hoe rekening houden met / inspelen op wensen en belangen ouderen in voorzieningen en accommodatie;
- waar meer informatie over sport en bewegen ouderen;
- waar en welke cursussen, opleidingen en themabijeenkomsten over sport en bewegen voor ouderen;
- welke externe ondersteuning beschikbaar m.b.t. sport en bewegingsactiviteiten ouderen;
- hoe oudere leden/deelnemers werven en behouden;
- hoe oudere leden/deelnemers meer bij organisatie en activiteiten betrekken;
- welke subsidiemogelijkheden voor sportdeelname en bewegingsactiviteiten ouderen;
- welke mogelijkheden voor samenwerking met sportverenigingen en – scholen;
- welke mogelijkheden voor samenwerking met openbare sportaccommodaties;
- welke mogelijkheden voor samenwerking met zorginstellingen;
- welke mogelijkheden voor samenwerking met sociaal cultureel werk;
- welke mogelijkheden voor samenwerking met buurtwerk.

#### *Allochtonen*

- hoe rekening houden met / inspelen op wensen en belangen allochtonen in aanbod en organisatie activiteiten;
- hoe rekening houden met / inspelen op wensen en belangen allochtonen in voorzieningen en accommodatie;
- waar meer informatie over cultuur en achtergrond allochtonen;
- waar meer informatie over asielprocedure en verblijfsvergunningen;
- waar meer informatie over sport en bewegen allochtonen;
- waar en welke cursussen, opleidingen en themabijeenkomsten over sport en bewegen allochtonen;
- welke externe ondersteuning beschikbaar m.b.t. sport en bewegingsactiviteiten allochtonen;
- hoe allochtone leden/deelnemers werven en behouden;
- hoe allochtone ouders (meer) bij organisatie en activiteiten betrekken;
- hoe allochtone leden/deelnemers meer bij organisatie en activiteiten betrekken;
- hoe spanningen tussen autochtonen en allochtonen voorkomen of bestrijden;
- hoe discriminatie voorkomen en bestrijden;
- hoe omgaan met verschillen in cultuur, religie en achtergrond;
- hoe omgaan met wens om apart (in eigen kring, team of competitie) te sporten;
- hoe en wat vertalen;
- welke subsidiemogelijkheden voor sportdeelname en bewegingsactiviteiten allochtonen;
- welke mogelijkheden voor samenwerking met onderwijsinstellingen;
- welke mogelijkheden voor samenwerking met sportverenigingen en – scholen;
- welke mogelijkheden voor samenwerking met openbare sportaccommodaties;
- welke mogelijkheden voor samenwerking met sociaal cultureel werk;

- welke mogelijkheden voor samenwerking met buurtwerk;
- welke mogelijkheden voor samenwerking met allochtone (zelf)organisaties;
- welke mogelijkheden voor samenwerking met categorale zorginstellingen;
- welke mogelijkheden voor samenwerking met asielzoekercentra;
- welke mogelijkheden voor samenwerking met vluchtelingenwerk.

#### *Vrouwen*

- hoe rekening houden met / inspelen op wensen en belangen vrouwen in aanbod en organisatie activiteiten;
- hoe rekening houden met / inspelen op wensen en belangen vrouwen in voorzieningen en accommodatie;
- waar meer informatie over sport en bewegen vrouwen;
- waar en welke cursussen, opleidingen en themabijeenkomsten over sport en bewegen vrouwen;
- welke externe ondersteuning beschikbaar m.b.t. sport en bewegen vrouwen;
- hoe vrouwen als lid/deelnemer werven en behouden;
- hoe vrouwen meer bij organisatie en activiteiten betrekken;
- hoe seksuele intimidatie voorkomen en bestrijden;
- hoe sociale veiligheid bevorderen;
- welke subsidiemogelijkheden voor sportdeelname en bewegingsactiviteiten vrouwen;
- welke mogelijkheden voor samenwerking met sportverenigingen en – scholen;
- welke mogelijkheden voor samenwerking met openbare sportaccommodaties;
- welke mogelijkheden voor samenwerking met sociaal cultureel werk;
- welke mogelijkheden voor samenwerking met buurtwerk.

#### *Homoseksuelen*

- waar meer informatie over sport en bewegen homoseksuelen;
- hoe (meer) rekening houden met homoseksuele leden/deelnemers;
- welke subsidiemogelijkheden voor sportdeelname en -activiteiten homoseksuelen;
- hoe omgaan met wens om apart (in eigen kring, team, competitie) te sporten;
- hoe discriminatie voorkomen en bestrijden;
- hoe sociale veiligheid bevorderen;
- welke mogelijkheden voor samenwerking met sportverenigingen en – scholen;
- welke mogelijkheden voor samenwerking met openbare sportaccommodaties;
- welke mogelijkheden voor samenwerking met sociaal cultureel werk;
- welke mogelijkheden voor samenwerking met buurtwerk;
- welke mogelijkheden voor samenwerking met homo(sport) organisaties.

## Bijlage 4 Overzicht producten en diensten

Tabel 1 Diversiteit en doelgroepen

| Product/dienst                                                  | Organisatie   |
|-----------------------------------------------------------------|---------------|
| <i>Diversiteit algemeen</i>                                     |               |
| • sportcahier "rol van de sportvereniging in doelgroepenbeleid" | NKS           |
| • doelgroepen binnen de vereniging                              | IOS           |
| • advisering diversiteit                                        | NISB          |
| • mixmeter                                                      | NISB          |
| <i>Jeugd</i>                                                    |               |
| • whoznex 14 producten                                          | NISB          |
| • Brochure 'jeugdplan maak er wat van'                          | NBB           |
| • verenigingsondersteuning Jeugd                                | NKS           |
| • scholing jeugdig kader                                        | NKS           |
| • jeugdkaderdagen                                               | NKS           |
| • landelijke jeugdkaderbijeenkomst                              | NeVoBo        |
| • scholingsmomenten voor jeugdkader                             | KNVB          |
| <i>Allochtonen</i>                                              |               |
| • Verenigingsondersteuning allochtonen                          | NKS           |
| • allochtonen en sport                                          | NOC*NSF       |
| • video nieuw sportkader                                        | NOC*NSF       |
| • informatiewijzer allochtonen en sport                         | IOS           |
| • werving en behoud allochtoon kader en allochtone leden        | IOS           |
| • de meest gesteld vragen over allochtonen en sport             | IOS           |
| • allochtonen en sport                                          | IOS           |
| • verenigingsondersteuning Nieuw Kader                          | NISB          |
| <i>Vrouwen</i>                                                  |               |
| • verenigingsondersteuning vrouwen in kaderfuncties             | NKS           |
| • werkboek en folder 'Gezocht sportkader m/v'                   | NOC*NSF       |
| • stappenplan 'werven en behouden van vrouwen als sportkader'   | NOC*NSF       |
| • Vrouwelijk Kader graag gezien                                 | NCSU/NISB/NCS |
| • Advisering Emancipatie/Gender                                 | NISB          |
| • Advisering vrouwen in bestuur of als technisch kader          | NISB          |
| <i>Ouders</i>                                                   |               |
| • Informatiebijeenkomst Ouders graag gezien                     | NCSU/NCS      |
| • Handleiding Ouders graag gezien                               | NCSU/NCS      |
| <i>Ouderen</i>                                                  |               |
| • Verenigingsondersteuning Ouderen                              | NKS           |

Tabel 2 Opleidingen

| Product                                      | Organisatie    |
|----------------------------------------------|----------------|
| <i>Diversiteit</i>                           |                |
| • vrijwilligersbeleid gericht op diversiteit | NISB           |
| <i>Doelgroepen</i>                           |                |
| • cursus vrijwilligersbeleid                 | NISB           |
| • cursus: bij ons is de voorzitter een vrouw | IOS            |
| • cursus: vrouw aan het roer                 | IOS            |
| • cursus: van kans naar balans               | LNVS           |
| • Opstapcursus allochtoon kader              | NISB           |
| <i>Vrijwilligersbeleid algemeen</i>          |                |
| • vrijwilligerscoördinator                   | NKS, NCSU, IOS |
| • vrijwilligersbeleid in de sport            | NISB           |

Tabel 3 Vrijwilligersbeleid algemeen

| Product                                                                    | Organisatie           |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| VIS-Kit                                                                    | NOC *NSF en<br>bonden |
| Themabijeenkomsten VIS-Kit                                                 | NCSU                  |
| Themabijeenkomst Werven en Behouden van vrijwilligers                      | NCSU                  |
| Modulair aanbod 'vrijwilligersbeleid, advies en ondersteuning op maat      | NCSU                  |
| Map met modules 'Ondersteuning voor de opleiding vrijwilligerscoördinator' | NCSU (dubbel)         |
| Themabijeenkomst bestuurskader, technisch kader en arbitrage kader         | KNHB                  |
| Verenigingsondersteuning vrijwilligersbeleid                               | NKS                   |
| Organisatiesadvies 'Hulpvragen vrijwilligersbeleid'                        |                       |
| Handleiding infobijeenkomsten VIS                                          | IOS                   |
| Handleiding cursus VIS                                                     | IOS                   |
| Goede arbeidsomstandigheden, ook een zaak voor vrijwilligers               | IOS                   |
| Workshop ontwikkeling Vrijwilligersbeleid                                  | NOC *NSF              |
| Verenigingscoördinator Vrijwilligersbeleid                                 | KNLTB                 |
| Begeleiding van Nieuw kader naar een functie in het verenigingsbestuur     | KNVB                  |
| projecten werving en behoud vrijwillig kader                               | KNVB                  |
| Kaderbijeenkomsten                                                         | NeVoBo                |
| Onderzoek organiseren van betrokkenheid leden / niet-leden                 | NFWS                  |
| Informatiewijzer VIS                                                       | NOC *NSF              |
| 5 handboekjes VIS                                                          | NOC *NSF              |
| Draaiboek voor een thema-avond VIS                                         | NOC *NSF              |
| Kaartspel                                                                  | NOC *NSF              |
| Sport- en vrijwilligerskrant                                               | NOC *NSF              |
| Spoorboekje                                                                | NOC *NSF              |
| Brochures: de voorzitter, de penningmeester, de secretaris                 | NOC *NSF              |
| ARBO-check                                                                 | NOC *NSF              |
| sociale en fiscale wetgeving                                               | KNGU                  |
| arbeidsrechtelijke advisering                                              | WOS                   |
| de werker in de sport                                                      | KNHB                  |
| vrijwilligers en hun onkosten                                              | NFWS                  |
| fiscale aspecten bij het werken in de sport                                | NFWS                  |

## Bijlage 5 Folder

## **Vissen naar vrijwilligers**

Betrekken van leden bij de vereniging  
Benut al het talent in uw vereniging

## **Vrijwilligers vinden**

### **Demotor van elke vereniging!**

#### **Kansen die u niet mag missen**

Hoe is het gesteld met de vrijwilligers in uw vereniging? Hebt u voldoende mensen?

Weet u ook welke mensen zich willen inzetten? Waar ze goed in zijn?

Komen de vrijwilligers uit alle gelederen van de club? Zijn jong en oud vertegenwoordigd?

Wat is de verdeling tussen mannen en vrouwen, en zijn er bijvoorbeeld ook allochtonen actief?

De vraag is of het beschikbare talent optimaal wordt gebruikt. Welke kansen liggen er voor uw vereniging?

Het verenigingsleven valt of staat met de inzet van vrijwilligers. Nederland telt zo'n 30.000 sportverenigingen, waar dag in dag uit ruim één miljoen vrijwilligers zich onvoorwaardelijk voor inzetten. Per vier sporters is dat gemiddeld één vrijwilliger. Hun inzet lijkt zo vanzelfsprekend, maar is dat ook zo?

Vaak komt het werk neer op een beperkte groep vrijwilligers, die meerdere taken tegelijk vervult. Over het algemeen gebeurt dat zonder gemopper, maar dat wil niet zeggen dat er geen behoefte is aan extra handen. Want vele handen maken licht werk! Bovendien heeft-blijkt dat bijna de helft van de sportverenigingen een tekort aan vrijwilligers heeft.

### **Betrokken zijn én betrokken worden**

Bij het werven van vrijwilligers gaat het er niet alleen om dat mensen betrokken *zijn*, maar ook betrokken *worden* bij de sportclub. In een vitale en krachtige vereniging heeft iedereen gelijke kansen en worden de talenten optimaal benut. Iedere vrijwilligerlid neemt eigen kennis en vaardigheden mee. Ieder lid is een mogelijke vrijwilliger. Maak daar gebruik van!

Veel verenigingen willen bijvoorbeeld graag meer jongeren betrekken. Geef hen een taak die bij hen past. Laat een aantal jongeren bijvoorbeeld een internetsite voor de club ontwerpen of foto's bewerken voor het clubblad. Dit kunnen ze doen op een plaats en op een tijdstip die hen het beste uitkomt.

Een sterk vrijwillig kader vraagt om een evenwichtige verdeling in het vrijwilligersbestand. Belangrijk is om eerst goed naar uw leden te kijken én naar hun wensen te luisteren.

Heeft uw vereniging zowel jongere als oudere sporters, zorg dan dat beide groepen worden benaderd om vrijwilligerstaken te vervullen. Bestaat uw vereniging uit een mix van autochtone en allochtone leden, zorg dan dat deze mix ook zichtbaar is in de vrijwilligersgroep. Heeft uw vereniging meer mannelijke leden, maar zijn het vooral de vrouwen die extra taken verrichten, dan weet u waar de kansen liggen. Diversiteit is het sleutelwoord!

Hoe groot is de vijver waarin u vist eigenlijk?

U krijgt meteen antwoord op deze en andere vragen wanneer u hierna de test en de checklist invult. Binnen tien minuten weet u of u optimaal gebruik maakt van het aanwezige talent in en rondom uw vereniging. En waar de kansen liggen om nieuwe vrijwilligers bij de club te betrekken.

Wellicht zal de uitkomst een bevestiging zijn van wat u al weet. Maar misschien zijn de resultaten toch een eye-opener voor u.

# Test: "Vrijwilligers: van alles wat?"

Deze eenvoudige test is bedoeld voor de vrijwilligerscoördinator of een bestuurslid dat vrijwilligers aanstuurt. Aan de hand van uw score op deze test kunt u achterhalen waar de kansen in uw vereniging liggen om de talenten van de leden beter te benutten.

Het kan zijn dat sommige situaties niet bij u voorkomen. Vul dan het antwoord in wat het beste past bij u en uw vereniging.

1. *U wordt gebeld door de gemeente met de vraag of u voor hun sportnota aan kunt geven wat de verhouding is tussen uw ledenbestand en uw vrijwilligersbestand (hoeveel jongeren/ouderen, allochtonen/autochtonen, mannen/vrouwen etc). Wat antwoordt u?*
  - a. daar werk ik niet aan mee, iedereen is bij ons gelijk
  - b. ik kan het overzicht (zonder persoonsgegevens uiteraard) zo opsturen
  - c. geen flauw idee, dat moet ik uitzoeken
  - d. ik kan wel een redelijke schatting maken
2. *Een lid van de vereniging meldt zich bij u, zij wil graag wat doen bij de club. Wat doet u?*
  - a. ik noteer haar naam en adres, zodat ik haar kan bellen als er een taak vrij komt
  - b. ik laat haar kiezen uit een overzicht van nog niet ingevulde taken
  - c. ik weet niet direct een taak, maar bij de kantine kunnen ze altijd wel extra hulp gebruiken
  - d. ik vraag wat ze kan en graag wil doen en zoek in het takenoverzicht wat daar het best bij past
3. *Van een aantal ouders komt de kritiek dat er in de zomer te weinig wordt georganiseerd voor de kinderen. Hoe reageert u?*
  - a. ik vraag de jeugdcommissie om met ideeën te komen
  - b. ik ga samen met de ouders en de jeugdcommissie om tafel zitten, om iets op te zetten
  - c. ik vraag de ouders om met ideeën te komen
  - d. ik leg uit dat er onvoldoende mensen zijn om ook in de zomer activiteiten op te zetten
4. *U bent op zoek naar een nieuw bestuurslid, waar zoekt u?*
  - a. ik ga, met taakomschrijving, op zoek naar leden uit een groep die nog niet vertegenwoordigd is in ons bestuur
  - b. ik kijk om me heen en vraag aan verschillende leden of zij een kandidaat weten
  - c. van alle leden is door een ledenkaart bekend of zij iets voor de club willen doen
  - d. ik plaats een oproep in het clubblad, dan kan iedereen die wil, reageren
5. *Turkse leden hebben het verzoek gedaan om andere muziekten in de kantine, wat doet u?*
  - a. ik breng de kantinebeheerder met deze leden in contact om het eetassortiment de muziek aan te passen
  - b. ik leg uit dat de kantine niet voor iedereen wat wils kan laten horen hebben
  - c. ik vraag de kantinebeheerder om andere muziekhet eetassortiment aan te schaffen
  - d. ik houd een enquête onder de leden over muziekwensen hun eetwensen en de muziekkeuze wordt hierop aangepast
6. *U heeft een jonge kandidaat gevonden voor een openstaande vrijwilligersfunctie. Deze persoon is heel enthousiast, maar u vindt hem nog wel een beetje te licht. Wat doet u?*
  - a. in overleg met deze vrijwilliger wordt een mentor aangewezen, die hem begeleidt
  - b. ik houd een oogje in het zeil en af en toe vraag ik hoe het er mee gaat
  - c. ik vraag de voorganger om een inwerkplan te maken
  - d. ik bied aan om op kosten van de vereniging een cursus te laten volgen

**Score:**

Ken aan de verschillende antwoorden de volgende scores toe en tel deze op.

1: a=0 b=3 c=1 d=2  
2: a=1 b=2 c=0 d=3  
3: a=2 b=3 c=1 d=0

4: a=3 b=1 c=2 d=0  
5: a=2 b=0 c=1 d=3  
6: a=3 b=1 c=1 d=1

**Uitslag:****0-6 punten**

Uw vereniging werkt al jaren op dezelfde manier, daar is iedereen aan gewend. Toch is het goed om eens te kijken of sommige zaken eens anders aangepakt moeten worden. U zou beter gebruik kunnen maken van de mogelijkheid om leden te betrekken bij uw vereniging. Door de leden meer te betrekken, kunt u ze enthousiast maken en houden voor een vrijwilligersfunctie. Door de taken in uw vereniging flexibeler te maken en meer te kijken naar wat mensen kunnen. Kijk bijvoorbeeld eens naar de sfeer bij de leden en bij de vrijwilligers, is dit de sfeer die u wenst in uw vereniging?

**7-12 punten**

Uw vereniging houdt zoveel mogelijk rekening met de wensen van de leden, maar sommige zaken zijn nou eenmaal op een bepaalde manier geregeld. Het kan geen kwaad om eens na te denken over ingeslepen werkwijzen. Denk hierbij aan de manier van werven van vrijwilligers, het benutten van talent onder de leden en het betrekken van de leden bij keuzes. Waarom doen wij bepaalde zaken op de ene of de andere manier? Zou dat anders kunnen en hoe dan?

**13-18 punten**

Uw vereniging zet de leden en de vrijwilligers op de eerste plaats. De verenigingsorganisatie weet in te spelen op de wensen en mogelijkheden van de leden en vrijwilligers. Houdt er rekening mee dat u dat goede contact met de leden en vrijwilligers niet laat verwateren. Blijf oog houden voor de vragen die leven in de vereniging en blijf uw vrijwilligers goed begeleiden en waarderen. Heeft uw vereniging al een vrijwilligerscoördinator aangesteld?

## Vrijwilligersvijver

Hoe groot is de vijver waarin u vist? In welke verenigingsvijver vist u? Door deze checklist in te vullen krijgt u antwoord inzicht in op de ~~vrage~~ hoe de hoe de vrijwilligerstaken verhoudingsgewijs over de leden zijn verdeeld.

U kunt er voor kiezen de tabel helemaal of voor bepaalde onderdelen (bijvoorbeeld alleen sexe) in te vullen. De verdeling van taken kunt u berekenen in percentages.

|                                              | LEEFTIJD                        |                                |                                          |                                 |            | SEXE          |                | ETNICITEIT         |                    | OUDERS        |
|----------------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|------------------------------------------|---------------------------------|------------|---------------|----------------|--------------------|--------------------|---------------|
| <i>vrijwilligers</i>                         | <i>kinderen<br/>(tot 12 j.)</i> | <i>jongeren<br/>(12-18 j.)</i> | <i>jong<br/>volwassen<br/>(19-30 j.)</i> | <i>volwassen<br/>(31-54 j.)</i> | <i>55+</i> | <i>mannen</i> | <i>vrouwen</i> | <i>autochtonen</i> | <i>allochtonen</i> | <i>ouders</i> |
| a. sporttechnisch                            |                                 |                                |                                          |                                 |            |               |                |                    |                    |               |
| b. beheer                                    |                                 |                                |                                          |                                 |            |               |                |                    |                    |               |
| c. bestuur                                   |                                 |                                |                                          |                                 |            |               |                |                    |                    |               |
| d. overige<br>vrijwilligers                  |                                 |                                |                                          |                                 |            |               |                |                    |                    |               |
| Totaal<br>vrijwilligers .....                |                                 |                                |                                          |                                 |            |               |                |                    |                    |               |
|                                              |                                 |                                |                                          |                                 |            |               |                |                    |                    |               |
| Totaal<br>leden .....                        |                                 |                                |                                          |                                 |            |               |                |                    |                    |               |
| percentage<br>vrijwilligers : leden<br>x 100 | %                               | %                              | %                                        | %                               | %          | %             | %              | %                  | %                  | %             |

Wilt u meer weten over hoe u verschillende groepen leden en vrijwilligers kunt betrekken bij uw vereniging? Hoe u het beste uit uw vrijwilligers haalt?

~~Indien u na het invullen van de checklist interesse hebt in een vervolgtraject, dan zijn er diverse mogelijkheden:~~De volgende organisaties kunnen u daarbij helpen

### **Voorbeelden ondersteuningsaanbod voor een divers samengesteld vrijwillig kader**

deze voorbeelden moeten ingevuld/aangevuld worden in overleg met de uitvoerende ondersteuningsorganisaties

#### **Algemeen**

1. Cursus vrijwilligersbeleid — NISB/sportbonden/provinciale sportraden/NKS/NCS
2. Sportcahier "Rol van de sportvereniging in doelgroepenbeleid" – NKS

#### **Allochtonen**

3. Verenigingsondersteuning Nieuw Kader – NISB
4. Werving en behoud van allochtoon kader en allochtone leden – IOS

#### **Vrouwen**

5. Vrouwelijk Kader Graag Gezien – NCSU / NISB
- ~~6. Cursus Ongezien Onderscheid – LNVS~~

#### **Jeugd**

7. WhoZnext - NISB
8. Ouders Graag Gezien – NCSU / NCS

Voor een overzicht van deze en andere ondersteuningsactiviteiten kunt u contact opnemen met NOC\*NSF / NCSU, (033) 4618548, [vrijwilligersbeleid@ncsu.nl](mailto:vrijwilligersbeleid@ncsu.nl)

naam/sticker van de sportbond, -koepel of -raad

### **Sportverenigingen willen een divers vrijwillig kader omdat.....**

1. met een evenwichtig samengesteld vrijwilligersbestand meer leden zich herkennen en zich betrokken voelen bij de vereniging (draagvlak)
2. een vrijwilligersbestand dat alleen uit autochtone mannen tussen de 18 en 65 bestaat niet meer van deze tijd is (imago)
3. het ledenbestand van de vereniging steeds meer bestaat uit jongeren, allochtonen en vrouwen (klantgericht)
4. verschillende groepen verschillende eigenschappen en talenten inbrengen; het probleemoplossend vermogen van de organisatie groeit daardoor (slagvaardig)
5. het vrijwilligerstekort aangepakt moet worden (kwantiteit)

### **Diverse groepen willen graag vrijwilliger worden omdat zij .....**

1. daarmee hun talenten kunnen ontplooiën en hun blik kunnen verruimen  
(het **zelfontplooiingsmotief**)
2. zich betrokken voelen bij een onderwerp en een doel willen helpen realiseren  
(het **ideële motief**)
3. niet machteloos willen toezien maar mee willen praten  
(het **machtsmotief**)
4. daarmee de kansen op betaald werk en/of op een loopbaan vergroten  
(het **carrière-motief**)
5. graag interessante mensen willen ontmoeten en hun netwerk willen uitbreiden  
(het **sociale motief**)

### **NOC\*NSF bevordert diversiteit in sportverenigingen omdat zij...**

1. de kwaliteit van de georganiseerde sport wil verhogen
2. de sportverenigingen wil versterken
3. het talent binnen de sportverenigingen beter wil gebruiken
4. het sportaanbod van sportverenigingen beter wil richten op wensen en behoeften van zo veel mogelijk inwoners van Nederland
5. meer mensen wil betrekken bij de sportvereniging