

Een sportieve en respectvolle vereniging

Gedragsverandering of cultuurverandering?

Een onderzoek naar betekenisgeving door verenigingsbestuurders aan Sportiviteit & Respect en het inbedden van deze betekenis in strategie en beleid.





KNHB

KONINKLIJKE NEDERLANDSE
HOCKEYBOND

Auteur: Yvette van de Graaf
Emailadres: yvettevandegraaf@hotmail.com

Onderwijsinstelling:
Universiteit Utrecht
Utrechtse School voor Bestuurs- en Organisatiewetenschap
Master Sportbeleid en Sportmanagement

Begeleiding:
Inge Claringbould
Maarten van Bottenburg

Stage organisatie:
Koninklijke Nederlandse Hockeybond
Begeleiding KNHB: Marij van Tienen



Voorwoord

Sportiviteit & Respect, wat is het überhaupt? In een onderzoek naar spel- en gedragsregels in verschillende sporten ('Analyse spel- en gedragsregels'), uitgevoerd door het Mulier Instituut komt naar voren dat de bonden een brede opvatting van Sportiviteit & Respect hebben. Breed in de zin dat het niet alleen gaat om gedrag binnen de wedstrijd, maar ook om het gedrag buiten en rondom de sportwedstrijd. Houd je aan de regels van de sport, maar houd ook rekening met normen en waarden. Allemaal leuk en aardig, maar sport (en dan vooral topsport) gaat toch om wedstrijden willen winnen?

Dat was mijn eerste gedachte toen ik aan dit project begon. Sinds januari 2011 ben ik betrokken bij het project Sportiviteit & Respect van de KNHB. Het is een ontzettend interessante periode geweest. Ik ben naar congressen, theatervoorstellingen, workshops en verenigingen geweest. Ik heb gesproken met positief coachen goeroes, met bestuurders van bonden en van verenigingen. In principe weet ik in mijn hoofd precies hoe ik sportief en respectvol op het hockeyveld moet staan. Maar toch, doe het maar eens. Zeker in het heetst van de strijd. Afgelopen jaar heb ik met mijn eigen hockeyteam gespeeld om degradatie. Kortom het was een seizoen vol verlies, frustratie, tegendoelpunten, zware trainingen en dan ook nog pijntjes. Ik moet bekennen dat ik totaal niet tegen mijn verlies kan. Als iemand voor open goal mist heb ik niet altijd de neiging om opbouwend 'goed geprobeerd' of 'jammer joh' te roepen. Als je speelt om de winst komt daar toch wel fanatisme bij kijken. In mijn 'carrière' als hockeyster heb ik wel vaker voor dit soort uitdagingen gestaan. Ik heb kampioenschappen meegemaakt, maar ook degradaties. Ik heb gewonnen, ik heb verloren en ik ben zwaar geblesseerd geraakt door dat stapje extra te zetten. Ik ben ondertussen als speelster volwassen geworden en kan veel beter relativeren. Na een wedstrijd waarin ik tot of net over de grens ben gegaan denk ik

"Het is maar een hobby, maar wel een fanatieke hobby. Mijn lichaam moet nog langer mee, maar ik heb wel dat doelpunt gemaakt ondanks de blauwe plekken. Ach, die scheidsrechter staat hier ook voor zijn lol, maar erg goed is hij niet..."

Het afgelopen jaar ben ik door dit project en onderzoek veel bewuster geworden van mijn rol op en om het veld. Ik ben rustiger geworden, positiever en speel relaxter. Ook al speelden wij om degradatie, bij mij persoonlijk was de druk er af. Misschien moet je inderdaad honderd keer horen in interviews dat vloekende spelers en 'professionele' overtredingen onsportief zijn en dat commentaar geven op de scheidsrechter totaal niet werkt. Die bewustwording heeft van mij een rustigere en betere speelster gemaakt. Meer sportief en respectvol gedrag kan zeker worden aangeleerd.

Afgelopen seizoen heb ik ervaren dat door het creëren van bewustzijn en kennis een sportieve en respectvolle sportomgeving wordt gestart. Daarom zie ik dit onderzoek als een goede bijdrage aan de sportwereld. Het is een stuk kennisoverdracht en bewustwording.

Ten slotte wil ik het voorwoord gebruiken om mijn twee begeleiders, Inge Claringbould en Marij van Tienen, te bedanken voor de feedback die ik heb gekregen en het steeds weer aanscherpen van mijn stukken. Daarnaast wil ik alle verenigingen bedanken die een bijdrage hebben geleverd aan mijn onderzoek. Dankzij jullie heb ik rijke en interessante data verzameld.

Met vriendelijke groet,

Yvette van de Graaf



Samenvatting

De sport ondervindt in toenemende mate de negatieve gevolgen van de individualisering en de verharding in de maatschappij. Ook binnen de hockeysport ondervinden verenigingsbestuurders problemen door deze maatschappelijke ontwikkeling. De KNHB is de laatste tien jaar bezig met het bespreekbaar maken en het verbeteren van ongewenst gedrag op en rond de hockeyvelden. De volgende stap in 'de strijd voor sportiviteit' is het structureel inbedden van S&R in de structuur en het beleid van de lokale verenigingen. Dit onderzoek geeft antwoord op de vraag hoe verenigingsbestuurders betekenis geven aan Sportiviteit & Respect binnen hun vereniging en hoe de bestuurders deze betekenis vervolgens integreren in bestuur en beleid. Om tot de beantwoording van deze hoofdvraag te komen is een aantal deelvragen opgesteld. Ten eerste wordt de vraag gesteld welke betekenis verenigingsbestuurders geven aan S&R en waardoor een gebrek aan S&R wordt veroorzaakt. De volgende twee vragen gaan over wie er volgens de verenigingsbestuurders verantwoordelijk zijn voor S&R binnen de vereniging en welke rol zij zichzelf toedichten. Vervolgens hoe S&R wordt vormgegeven in structuur en beleid. Ten slotte wordt de vraag gesteld hoe het S&R beleid zich uit in de vereniging.

Door middel van interviews, focusgroepen en documentanalyse worden de onderzoeksvragen beantwoord. Hieruit kwamen een aantal opvallende resultaten naar voren. Ten eerste geven de verenigingsbestuurders een hele brede betekenis aan S&R. S&R dient niet alleen op en om het veld aanwezig te zijn, maar het dient onderdeel te zijn van de totale sfeer en cultuur binnen de vereniging. Bestuurders ervaren door de ontwikkelingen in de maatschappij, maar ook in de sport dat S&R onder druk is komen te staan. Maatschappelijke ontwikkelingen als individualisering en verharding zorgen voor het verdwijnen van clubbinding. Dit uit zich bijvoorbeeld in een vrijwilligerstekort. Verder zorgt de groei van de sport dat bestuurders hun prioriteiten hebben moeten herschikken. S&R kwam hierdoor lange tijd onder aan de prioriteitenlijst te staan, waardoor de situatie binnen verenigingen zeker niet is verbeterd. Daarnaast geven verenigingsbestuurders aan dat S&R op en om het veld onder druk komt te staan door de nadruk te leggen op resultaten. Het winnen van een wedstrijd is van groter belang dan de wijze waarop deze wordt gespeeld. Doordat S&R zowel tijdens de wedstrijd als buiten het veld betekenis krijgt, wordt duidelijk hoe S&R is ingebed in de gehele context van de vereniging.

De bestuurders zien dan ook veel verantwoordelijken binnen de vereniging als het gaat om S&R. Ten eerste onderscheiden zij voor zichzelf vier verschillende rollen: de beleidsrol, de weerbaarheidsrol, de communicatierol en de voorbeeldrol. Naast de verantwoordelijkheid die verenigingsbestuurders zichzelf toedichten, benoemen zij ook de spelers, de trainer/coach, de scheidsrechters, de ouders, de leden en commissies als verantwoordelijk voor S&R binnen de vereniging. De verantwoordelijkheid van deze betrokkenen is vooral gebaseerd op de autoritaire positie in hun rol. Daarnaast hebben deze betrokkenen een voorbeeldrol.

Hoe wordt vervolgens de betekenis vertaald naar structuur en beleid binnen de vereniging? Opvallend was dat weinig verenigingen daadwerkelijk een S&R beleid hebben. Het beleid bestaat bij de meeste verenigingen uit algemene regels die top-down worden opgelegd. De bestuurders getuigen van veel inzicht in de processen van S&R, maar het beleid getuigt vaak niet van dit inzicht. Het is van belang dat bestuurders bij S&R beleidsvorming de betekenissen van de verschillende betrokkenen meenemen. Stel vervolgens geen algemene gedragsregels op, maar zorg voor maatwerk. Elke doelgroep heeft weer een andere aanpak nodig. Zoals veel bestuurders aangeven gebeurt verenigen met zijn allen, betrek dan ook iedereen. Zorg ervoor dat in de cultuuromslag alle partijen worden betrokken.



Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Samenvatting	4
Inhoudsopgave	5
1. Inleiding	8
1.1 Verruwing en verharding van de sport.....	8
1.2 De hockeysport	8
1.3 Reden tot onderzoek.....	9
1.4 Leeswijzer	9
2. Context	10
2.1 Maatschappelijke context	10
2.2 Bestuurlijke context.....	11
2.2.1 Samen voor Sportiviteit & Respect.....	11
2.2.2 Naar een veiliger sportklimaat	11
2.3 Organisatorische context	12
2.3.1. Historie S&R campagne KNHB	12
2.3.2 Huidige campagne KNHB.....	13
2.3.3 Verenigingen besturen sportief.....	13
2.4 Context.....	15
3. Onderzoeksvraag.....	15
3.1 Probleemstelling	15
3.2 Doel onderzoek	16
3.3 Vraagstelling.....	16
3.3.1 Definiëring kernbegrippen	17
4. Perspectief.....	17
4.1 Onderzoeksperspectief	17
4.2 Onderzoeksbenadering.....	18
5. Methodologie	19
5.1 Dataverzameling	19
5.1.1 Onderzoekspopulatie en selectiemethode	19
5.1.2 Betrouwbaarheid en validiteit.....	19
5.1.3 Toestemming en anonimiteit.....	20
5.2 Data-analyse	20
6. Theoretische verkenning.....	21
6.1 Beleidsvorming	21
6.1.1 Beleidsvorming	21
6.1.2 Open systeem.....	22



6.1.3 Interactieve beleidsvorming.....	22
6.2 Begripsvorming: Wat is S&R?.....	22
6.2.1 Normen en waarden	23
6.2.2 Sportiviteit	24
6.2.3 Respect.....	25
6.2.4 Fair play.....	26
6.2.5 Sportiviteit, respect en fair play	28
6.3 Wie is er verantwoordelijk?.....	29
6.3.1 Jongeren	29
6.3.2 Ouders.....	29
6.3.3 Trainer/coach	30
6.3.4 Scheidsrechters.....	30
6.3.5 Bestuurders.....	30
6.4 Agressie en geweld.....	31
6.5 Civilisatie.....	33
6.5.1 Maatschappelijke verandering	33
6.5.2 Verandering sport.....	33
6.5.3 Zelfdwang	34
7. Resultaten	35
7.1 Betekenis S&R	35
7.1.1 Definitie S&R	35
7.1.2 Achtergrond.....	38
7.1.3 Verantwoordelijk voor S&R.....	43
7.2 Inbedden van betekenis S&R	47
7.2.1 Strategische inbedding.....	47
7.2.2 Structurele inbedding.....	48
7.2.3 Sturing van gedrag ingebed.....	51
7.2.4 Dynamisch begrip.....	55
7.3 Doel S&R beleid	55
7.3.1 Ideaal beeld.....	55
7.3.2 Gevolgen beleid	56
8. Conclusie/discussie	57
8.1 Betekenis S&R	57
8.2 Oorzaak gebrek aan S&R.....	59
8.3 Verantwoordelijkheid voor S&R in de vereniging.....	60
8.3.1 Rol bestuur.....	60
8.3.2 Rol betrokkenen binnen vereniging.....	60



8.4 Vormgeving S&R	61
8.5 Cultuur en gedrag	63
8.6 Conclusie.....	64
8.7 Vervolg onderzoek.....	65
8.8 Verantwoording en reflectie	65
9. Bronvermelding	67
10. Bijlagen	70
Bijlage 1: Topiclijst interview	70
Bijlage 2: De onderzoeksslang	73



1. Inleiding

Dit onderzoek gaat in op het concept Sportiviteit & Respect (S&R) binnen de hockeyvereniging. Er wordt onderzocht hoe hockeyverenigingen S&R integreren in structuur en beleid en welke rollen bestuurders daarin vervullen.

1.1 Verruwing en verharding van de sport

De sport ondervindt in toenemende mate de negatieve gevolgen van verruwing en verharding. Bijna drie kwart van de Nederlanders is van mening dat de toenemende agressie in de amateursport het gevolg is van een toenemende agressie in de maatschappij (Van der Werff & Van Kalmthout, 2011). In het NRC Handelsblad (Van Steenberghe, februari 2012) stond de kop 'Amateurclub met beveiligers'. In het artikel wordt beschreven hoe amateurvoetbalclub De Meern op zaterdag gebruik moet maken van een professionele beveiligers om veiligheid te garanderen. Na een aantal incidenten vond de vereniging het noodzakelijk om een beveiligers in te schakelen. Bij één van de incidenten liep het zelfs zo hoog op dat honkbalknuppels uit de auto werden gehaald. Het beveiligingsbedrijf beschrijft in het artikel dat zij al bij meerdere voetbalverenigingen worden ingeschakeld: *"De verruwing op het voetbalveld is al lange tijd bezig. Dat komt voort uit de verruwing van de hele maatschappij."* Geweld, vernieling en vandalisme, diefstal, lichamelijk geweld en bedrog zijn bij de verruwing in de sport veelvoorkomende verschijnselen. Het is voor vrijwilligers in de sport vaak lastig om goed in te grijpen of ongewenst gedrag te voorkomen. Het kan niet zo zijn dat daardoor misdrijven onbestraft blijven. (Website, opgevraagd 5 okt. 2011: <http://www.sportiviteitenrespect.nl>)

1.2 De hockeysport

Ook binnen de hockeysport vindt er verharding plaats. De Koninklijke Nederlandse Hockeybond (KNHB) is één van de kartrekkers op het gebied van S&R in Nederland. Al tien jaar is de sportbond bezig met het bespreekbaar maken en verbeteren van ongewenst gedrag op en rond de hockeyvelden. De aanleiding tot de start van de S&R campagne waren negatieve signalen vanuit de hockeywereld. Het aantal gele en rode kaarten nam toe. Tussen 2000 en 2002 steeg het totaal aantal kaarten van 5709 naar 5948. Hoewel het de spuigaten nog niet uit liep, weigerde de KNHB er de ogen voor te sluiten. Verschillende thema's binnen de S&R campagne hebben de aandacht gevestigd op S&R binnen de vereniging en met succes. Het onderwerp is bespreekbaar geworden bij verenigingen en het aantal behaalde kaarten is de afgelopen jaren gedaald (de afgelopen vijf jaar van 687 naar 571 rode kaarten), terwijl het ledental in die periode met 60.000 is toegenomen. Uit het kaartenoverzicht van het afgelopen seizoen blijkt dat bij de veteranen en junioren het aantal behaalde rode en gele kaarten gelijk is gebleven. Bij de eerstelijns seniorenteams is het aantal rode kaarten en het totaal aantal behaalde kaarten zelfs afgenomen (118 kaarten in 2009-2010 en 91 rode kaarten in 2010-2011). Helaas is er wel een stijging te zien in het behaalde aantal rode kaarten bij coaches en spelers in de C-jeugd (de coaches gaan van 88 naar 100 rode kaarten en de C-jeugd van 24 naar 29). Is het aantal behaalde kaarten alleen een probleem? Nee, maar dit is wel één van de enkele meetbare gevolgen van onsportief en respectloos gedrag. Echter, ongewenst gedrag vindt niet alleen plaats op de velden, Marijke Fleuren (President Europese Hockey Federatie) geeft aan dat het niet alleen gaat om ongewenst gedrag op het veld. *"Het gaat ook over op tijd komen, je aan afspraken houden, het gedrag dat mensen op en om de velden vertonen, verantwoordelijkheid nemen als dingen niet goed gaan en aandacht geven aan anderen."* (Hockey.nl, 2011). Dit gedrag wordt uitgevoerd door (jeugd)spelers, ouders, coaches, toeschouwers, bestuurders, kortom zo goed als elke betrokkene bij een hockeyvereniging. Aandacht voor S&R blijft dus (vooral bij de jeugd) van belang.



De KNHB is in staat om te sanctioneren wanneer het gaat om ongewenst gedrag op de velden. Bij het behalen een rode kaart of teveel gele kaarten wordt een speler geschorst voor één of meerdere wedstrijden. Zodra het gaat om één van de gedragingen waar Marijke Fleuren over spreekt, dan wordt het moeilijk voor de bond om hierin een rol te spelen. Het is dan aan de vereniging om actie te ondernemen. De KNHB verschaft alleen informatie over de mogelijkheden die een vereniging heeft. Dit gebeurt in de vorm van voorbeeld gedragsregels, protocollen voor pesten of seksuele intimidatie, S&R campagnemateriaal en het leveren van een S&R handboek.

1.3 Reden tot onderzoek

De KNHB vindt dat S&R geen einde heeft. Dat wil zeggen dat de bond van mening is dat het onderwerp altijd onder de aandacht moet blijven. Ze voeren daarom al vanaf 2002 onophoudelijk campagne, met elk seizoen weer een ander thema. De campagne heeft S&R onder de aandacht gebracht bij verenigingen en het is daardoor ook bespreekbaar gemaakt binnen deze verenigingen (Mingaars, 2005). Het is bij de meeste verenigingen gebeven bij het bespreekbaar maken van gedrag. Een klein aantal verenigingen heeft beleid gemaakt op dit onderwerp, nog iets meer hebben gedragsregels opgesteld en toch geven veel verenigingen aan aandacht te schenken aan S&R. Bijvoorbeeld door het campagne materiaal van de KNHB te gebruiken. (Onderzoek KNHB, 2011) De KNHB vindt dat de volgende stap in 'De strijd voor Sportiviteit' het structureel onderbrengen van S&R in het verenigingsbeleid is. De sportbond wil verenigingen hierin ondersteunen. De vraag van de KNHB is nu: zijn de verenigingen hier klaar voor? Wat zien zij als S&R? Hoe willen/kunnen de verenigingen dit inbedden in hun beleidsplannen?

1.4 Leeswijzer

Om tot de beantwoording van de hoofdvraag te komen, worden de volgende stappen genomen: na deze inleiding wordt in hoofdstuk 2 de maatschappelijke, bestuurlijke en organisatorische context toegelicht. Hoofdstuk 3 beschrijft de probleemstelling van het onderzoek. Van de probleemstelling wordt het doel van het onderzoek afgeleid en dat leidt vervolgens tot de onderzoeksvraag waar dit onderzoek antwoord op geeft. Vervolgens gaat hoofdstuk 4 verder op het wetenschappelijk perspectief en de wijze van onderzoek in hoofdstuk 5. In hoofdstuk 6 is een weergave van de relevante literatuur te lezen. In hoofdstuk 7 komen de resultaten aan bod. Aan de hand van de interviews, focusgroepen en documentanalyse, wordt de empirie in beeld gebracht. In hoofdstuk 8 worden ten slotte de onderzoeksvragen beantwoord en direct gekoppeld aan de relevante literatuur in de discussie, waarin zowel het onderzoek als de gevonden resultaten in een bredere context worden geplaatst.



2. Context

Dit hoofdstuk beschrijft de verschillende contexten die van invloed zijn op de KNHB en haar verenigingen en geeft de relevantie van het onderzoek weer. Eerst wordt de maatschappelijke context beschreven, vervolgens de bestuurlijke en ten slotte de organisatorische context.

2.1 Maatschappelijke context

S&R is een 'hot issue'. Vanuit het ministerie van VWS is er groeiende aandacht voor de rol en de betekenis die sport kan spelen in het bespreekbaar maken van ongewenst gedrag. De aandacht voor S&R is niet iets van het laatste jaar. De overheid heeft het al langere tijd op haar agenda staan. Zo stelt toenmalig Staatssecretaris Bussemaker:

"Negatieve verschijnselen die zich in de maatschappij voordoen gaan niet aan de sport voorbij, maar kunnen vanwege de sporteigen waarden en het sociale verband juist in de sport goed worden aangepakt met, naar verwachting, een gunstige uitstraling naar andere delen van de samenleving." (Beleidsbrief De kracht van sport, 2007)

In 2007 werd door het Sociaal en Cultureel Planbureau het rapport 'Een gele kaart voor de sport' (Tiessen-Raaphorst & Breedveld) opgesteld. In opdracht van het Ministerie van VWS heeft het SCP een quick scan uitgevoerd met als doel het in kaart brengen in welke mate onwenselijke praktijken zich voordoen in de breedtesport en inventariseren welke wenselijke praktijken daar door de sport tegenover worden gesteld. Eén van de bevindingen in het onderzoek was dat 12% van de sporters getuige is geweest van fysieke agressie in de sport. Daarnaast komt discriminatie en intimidatie ook nog steeds voor in de sport. Het SCP rapport 'Een gele kaart voor de sport' had een aantal tekortkomingen waardoor vervolgonderzoek nodig was (Tiessen-Raaphorst e.a., 2008, pp. 7). In de eerste plaats kon onvoldoende worden vastgesteld in welke mate onwenselijk gedrag zich in de sport vaker voordoet dan in andere maatschappelijke sectoren. Ten tweede bleef onduidelijk in welke mate ongewenste gedragingen de beeldvorming over sport beïnvloeden en de mate waarin deze opvattingen en eventuele ervaringen aanleiding vormen om niet te sporten of anderen (jongeren) niet te laten sporten. In de derde plaats bleek nauwelijks informatie beschikbaar over de mate waarin bestaande interventies en campagnes, die erop zijn gericht onwenselijk gedrag te voorkomen of uit te bannen succesvol, zijn geweest.

In 2008 kwamen Tiessen-Raaphorst e.a. naar aanleiding van 'Een gele kaart voor de sport' met een vervolgonderzoek om deze gaten te vullen. Het vervolgonderzoek 'Weinig over de schreef' (Tiessen-Raaphorst, e.a., 2008) geeft inzicht in:

- De incidentie van onwenselijk gedrag in de breedtesport ten opzichte van de incidentie daarvan in andere maatschappelijke sectoren. De beeldvorming is negatiever dan de incidentie cijfers weergeven.
- De beeldvorming over sport en de mate waarin opvattingen over sport en eventuele negatieve ervaringen gevolgen hebben voor sportdeelname. Voor 13% van de slachtoffers en getuigen is de ervaring met onwenselijk gedrag reden om te stoppen met het deelnemen als sporter, vrijwilliger of toeschouwer. Van de bestuurders van sportverenigingen ervaart 3% onwenselijk gedrag op hun vereniging (veelal grote teamsportverenigingen) als een groot probleem. De helft van de verenigingsbestuurders heeft het afgelopen jaar klachten over onwenselijk



gedrag ontvangen. Meestal gaat het om verbaal geweld (27%), vernieling of vandalisme (22%) en diefstal (18%). Bij ruim de helft van de klachten (54%) worden de veroorzakers op het gedrag aangesproken. Ook wordt er vaak een waarschuwing (35%) gegeven. Als het gaat om diefstal (38%) en vernieling of vandalisme (33%) wordt regelmatig aangifte gedaan bij de politie. Beeldvorming over een sport speelt een belangrijke rol in de sportkeuze voor het individu zelf of voor jongeren.

- De mate waarin bestaande interventies en campagnes om onwenselijk gedrag te voorkomen of te verminderen bekend zijn en worden gebruikt. Bij verenigingsbestuurders is de bekendheid met en het gebruik van campagnes gericht op preventie van onwenselijk gedrag nog beperkt. Gebruikers zijn over het algemeen wel positief over de gebruiksvriendelijkheid van deze materialen. Huisregels zijn een veel gebruikt instrument. Ook instructie over spel- en wedstrijdregels (volgens 69% resp. 62%) en aandacht voor sportiviteit en respect bij trainingen (73% resp. 54%) worden veel toegepast. Belangrijk is ook de onderlinge sociale controle in de verenigingen: vrijwel overal wordt men op ongepast gedrag aangesproken (volgens 97% van de bestuurders en 86% van de bezoekers). Iets minder algemeen gangbaar zijn inspanningen om de kwaliteit van de begeleiding op dit punt te bevorderen.

De aanbevelingen uit 'Weinig over de schreef' zijn: zorg dat de beeldvorming over gedrag in de sport positief wordt en maak duidelijk dat bestuurders een belangrijke rol spelen in de preventie van ongewenst gedrag in de sport door hun verschillende rollen (goed voorbeeld, opstellen van huisregels/preventie, weerbaarheidsrol en de communicatierol) te vervullen. De rol van de bestuurder wordt hierin benadrukt. In dit onderzoek heeft de bestuurder van de vereniging een belangrijke functie in de vereniging. Er wordt onderzocht of de bestuurder de verantwoordelijkheid neemt in het integreren van S&R in de vereniging. Zo ja, hoe de bestuurder deze rol vervult.

2.2 Bestuurlijke context

In onderstaande paragraaf wordt de bestuurlijke context van het onderzoek beschreven.

2.2.1 Samen voor Sportiviteit & Respect

Aan de hand van de conclusies en aanbevelingen die naar voren kwamen uit 'Weinig over de schreef' is er een gezamenlijk programma gestart. In 2009 heeft, op initiatief van de KNVB, KNHB, KNKV gesteund door NOC*NSF, een werkgroep bestaande uit elf sportbonden, (KNVB, KNHB, NIJB, NHV, KNZB, KNWU, NRB, Nevobo, NBB, KNKV en KNBSB) samen met Stichting Meer dan Voetbal, NOC*NSF en het Ministerie van VWS het programma 'Samen voor Sportiviteit & Respect' opgesteld. Het programma focust op de aanbevelingen uit het rapport, die in voorgaande paragraaf worden benoemd. Elk van de aangesloten sportbonden heeft een actieplan opgesteld, zo ook de KNHB. (Website: "Samen voor Sportiviteit & Respect")

2.2.2 Naar een veiliger sportklimaat

Uit de programma's 'Samen voor Sportiviteit & Respect' en 'Masterplan Arbitrage' is vervolgens 'Naar een veiliger sportklimaat' ontwikkeld. Het actieplan 'Naar een veiliger sportklimaat', opgesteld door de minister Schippers van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, mede namens de minister Opstelten van Veiligheid en Justitie, zet zich in op het creëren van een veiliger sportklimaat waarbij iedereen met plezier kan sporten zonder last te hebben van intimidatie of geweld. Geheel in lijn met waar het huidige kabinet voor staat, namelijk 'Nederland Veiliger'. Het actieplan bestaat uit drie pijlers:



- Bewustwording en communicatie. Hier richt het actieplan zich op drie doelgroepen, namelijk sportbonden, betrokkenen op en rond het veld en de Nederlandse bevolking.
- Ondersteunen van sportverenigingen. De doelgroepen binnen deze pijler zijn de verenigingen en hun bestuurders, trainers, coaches en begeleiders en arbitrerend kader.
- Tuchtrect en excessen. Ten slotte zijn de doelgroepen in de laatste pijler alle aangesloten sportbonden bij NOC*NSF en veiligheid en justitie.

Op 22 april 2011 heeft minister Schippers de kamer een brief gestuurd betreffende het actieplan 'Naar een veiliger sportklimaat'. Zij geeft aan: *"Het is niet alleen goud dat er blinkt. Sportclubs worden geconfronteerd met wangedrag. Wij willen de sport veiliger maken, zodat iedereen met plezier kan sporten en de sport een positieve invloed heeft."* (Schippers, 2011)

2.3 Organisatorische context

In de sportwereld is de KNHB één van de kartrekkers op het gebied van S&R. In dit hoofdstuk wordt eerst de geschiedenis van de S&R campagne besproken. Ten tweede wordt de algemene S&R campagne van de hockeybond beschreven. Vervolgens wordt er uitleg gegeven over de strategie van de campagne.

2.3.1. Historie S&R campagne KNHB

In 2002 is gestart met de eerste Sportiviteit & Respect campagne. De negatieve signalen vanuit de hockeywereld waren de aanleiding van de campagne. Dit uitte zich in een toename van het aantal gele en rode kaarten. Hoewel het probleem nog niet heel groot was, weigerde de KNHB het op zijn beloop te laten. Het doel van de campagne was ongewenst gedrag, in wat voor vorm dan ook, bespreekbaar te maken en bewustwording te stimuleren. Campagnemiddelen in de vorm van posters en bierviltjes werden naar de verenigingen verzonden. De website www.zwartekaart.nl, waarbij de zwarte kaart geldt als het symbool voor onsportief gedrag, kwam online. Daarnaast is een handboek ontwikkeld dat naar alle clubs is verstuurd. In het handboek wordt aan de hand van praktijkvoorbeelden geschetst hoe het bestuur van de vereniging kan handelen in geval van een incident en welke beleidsmaatregelen getroffen kunnen worden om incidenten te voorkomen. Verder is aan alle verenigingen gevraagd een ambassadeur aan te stellen die toeziet op Sportiviteit & Respect binnen de vereniging. Deze ambassadeur is de contactpersoon voor de KNHB. Daarnaast is de ambassadeur een kartrekker voor S&R binnen de eigen vereniging. Hoofdlijn van de campagne was 'laten we hockey leuk houden'. Op de posters stonden verschillende leuzen met een sarcastische ondertoon, met als doel te prikkelen en discussie te stimuleren. Gedurende twee jaar zijn er verschillende posters naar de verenigingen gestuurd voor de verschillende doelgroepen. Denk aan jeugd en ouders, vandalisme, hockey en toeschouwers en de gouden kracht van vrijwilligers. Vanaf 2004 werd Toon van Driel, een bekende striptekenaar, benaderd om posters te ontwikkelen. De posters zijn luchtig en laagdrempelig en ondertussen erg herkenbaar bij de hockeyer. Toon van Driel heeft tot 2010 tekeningen met bijpassende woordspelingen gemaakt voor de KNHB. Naast het campagnemateriaal werd er in 2004 gestart met het aanbieden van een interactief theater in samenwerking met Stichting Samensport. Het interactieve theater biedt de mogelijkheid om met elkaar in discussie te gaan over het onderwerp Sportiviteit & Respect. Aanvullend op het interactieve theater wordt sinds 2006 gebruik gemaakt van Tischa Neve. Zij is kinderpsycholoog en speltherapeute en geeft workshops aan bestuurders, jeugdbegeleiders, scheidsrechters, ouders en publiek. De workshops zijn erop gericht de verschillende doelgroepen bewust te maken van hun eigen gedrag. Vanaf 2010 heeft de campagne een nieuwe look gekregen. De campagne 'In strijd



voor Sportiviteit' heeft een gezicht gekregen. Billy Bakker en Eva de Goede zijn jonge spelers uit het Nederlands elftal die het jonge publiek moeten aanspreken. Toch worden er nog steeds prikkelende teksten gebruikt om de discussie op te wekken. Zoals een sticker die op een prullenbak hoort met de tekst 'Agressieve kreten hier'. Er is een afzetlint gemaakt met de tekst 'Moedig aan, maar ga niet door het lint'. Naast de posters, stickers en het afzetlint heeft de KNHB een nieuw S&R handboek voor verenigingen ontwikkeld. Het is een update van het handboek uit 2002, met nieuwe cases, maar met nog hetzelfde doel. Het biedt een handvat voor verenigingen tot het opzetten van een sportief en respectvol beleid. In het handboek staan 'best practices' beschreven. Dit zijn concrete voorbeelden van hockeyverenigingen die Sportiviteit & Respect in hun vereniging hebben geïntegreerd.

2.3.2 Huidige campagne KNHB

In het Meerjarenbeleidsplan 2009-2015 van de KNHB staat dat in deze beleidsperiode de KNHB streeft naar het bevorderen van de kwaliteit en het behouden van de hockeycultuur in Nederland.

"Nederland hockeyland groeit en is volop in beweging. De KNHB staat voor de hockeysport als een teamsport voor jong en oud, voor topspelers en recreanten, waarbij het goed functioneren van verenigingen, het respect voor elkaar en aandacht voor de wereld om ons heen belangrijke pijlers zijn."
(Meerjarenbeleidsplan 2009-2015, pp. 4)

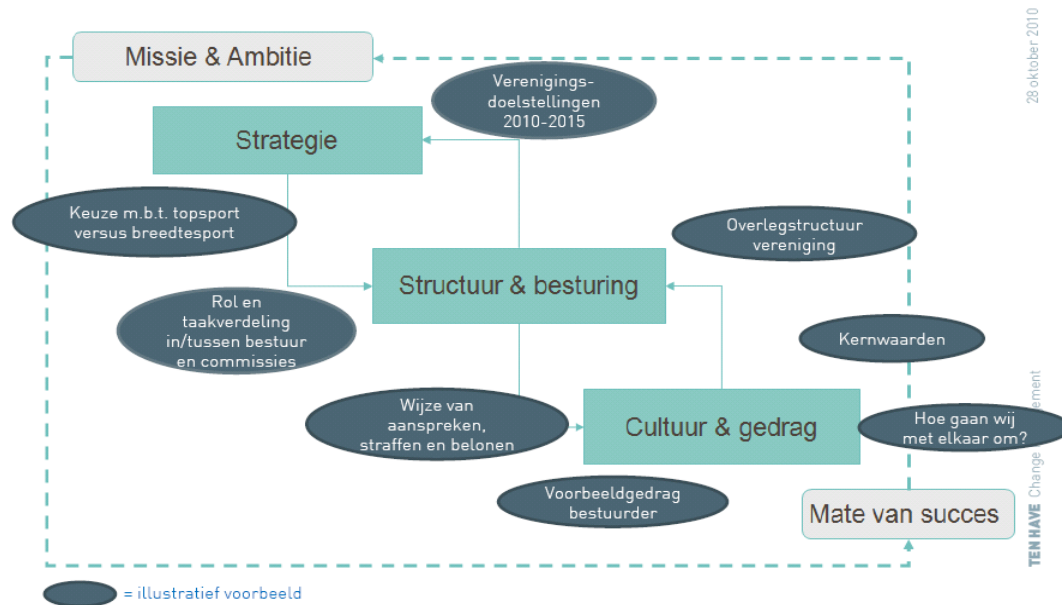
Elke hockeyer in Nederland moet kunnen blijven rekenen op een sociale en veilige omgeving, waar aandacht is voor het respectvol omgaan met elkaar. Om deze cultuur ook in de toekomst te waarborgen, voert de KNHB samen met de verenigingen sinds 2002 de campagne S&R. Deze campagne loopt nog steeds. Elk seizoen ontwikkelt de KNHB nieuwe thema's om aan te kaarten. Steeds meer clubs, bestuurders, trainers, hockeyers en andere betrokkenen zien het belang hiervan in en zetten zich actief in om samen hockey leuk te houden. (Meerjarenbeleidplan 2009-2015)

In september 2010 is de KNHB van start gegaan met een nieuw thema in de S&R campagne 'In de strijd voor sportiviteit'. In het S&R actieplan zijn elf stappen opgenomen. Door middel van de elf stappen uit het stappenplan staat S&R vanzelfsprekend hoog op de agenda bij alle verenigingen, wordt de kennis en bewustzijn van alle doelgroepen van de KNHB en haar verenigingen op het gebied van S&R vergroot, stijgt de kwaliteit van bestuur en bestuurders op verenigingsniveau en tot slot wil de KNHB onwenselijk gedrag in het hockey ten positieve veranderen. (Website: "KNHB Sportiviteit & Respect actieplan") De focus van de campagne in seizoen 2011/2012 ligt op de bestuurders van de vereniging. In voorgaande seizoenen was het achterliggende doel het bespreekbaar maken van ongewenst gedrag. Echter, de meeste verenigingen laten het daarbij. Ze hangen de posters op, maar ondernemen geen stappen om S&R structureel onderdeel te maken van beleid. Uit onderzoek, uitgevoerd door de KNHB (2011), blijkt dat de meeste hockeyverenigingen niet goed weten hoe ze S&R kunnen inbedden in beleid. Bestuurders van de verenigingen hebben aangegeven dat zij hierin hulp kunnen gebruiken.

2.3.3 Verenigingen besturen sportief

Achter dit stappenplan zit een strategisch ontwerp. De KNHB heeft in samenwerking met Ten Have Change Management een bestuurdersmodule ontwikkeld (programma sportief besturen, 2010). Het doel van de bestuurdersmodule is bij te dragen aan de structurele verbetering van de kwaliteit van sportief besturen, door de sportbestuurder in zijn sleutelpositie te informeren, te confronteren, te ondersteunen en te ontwikkelen. Het gaat in dit plan om de bestuurder van de vereniging, niet de sporter. De visie op sportief

besturen van Ten Have Change Management en de KNHB is in onderstaand figuur samengevat.



Figuur 1: kapstok voor het integraal en consistent besturen van een vereniging.

Ten eerste moet sportiviteit en respect worden verweven in de missie en ambitie van de vereniging. De vereniging moet bepalen wat voor hen S&R is. Een missie beschrijft de identiteit en het bestaansrecht van de vereniging. Het vormt het fundament van de strategie. De strategie concretiseert vervolgens de missie naar doelstellingen van een gewenst toekomstbeeld. Bij een sportvereniging kan er worden gedacht aan keuzes met betrekking tot topsport versus breedtesport.

Vervolgens moet S&R worden verweven in de inrichting van de organisatie. Bestuurders dienen het belang te begrijpen van een heldere organisatie en van de noodzakelijke verantwoordelijkheid- en taakverdeling ten aanzien van S&R. De principes van S&R moeten daadwerkelijk worden doorgevoerd in de eigen vereniging. Welke rol nemen de bestuurders en de commissies hierin op zich?

Wanneer de regels, verantwoordelijkheden en taakverdeling zijn vastgesteld moet het worden uitgevoerd. Dit is vaak het lastigste onderdeel van beleid. Het beleid moet daadwerkelijk worden uitgevoerd en mensen moeten worden aangesproken op ongewenst gedrag. S&R moet worden doorvertaald in de dagelijkse gang van zaken, in de cultuur van de vereniging en in het gedrag van bestuurders en leden.

De bestuurders vervullen verschillende rollen ten aanzien van S&R. Het is van belang dat de bestuurder in staat is de vier rollen te herkennen en om aan de verschillende rollen invulling te geven.

- Zo heeft een bestuurder allereerst een voorbeeldrol voor de vereniging.
- Ten tweede een beleids- en procesrol, waarbij de bestuurder S&R een intrinsiek onderdeel maakt van het verenigingsbeleid.
- Ten derde is er de weerbaarheidsrol; hoe ga je als bestuurder om met incidenten, klachten en aantijgingen.



- Als laatste is er de communicatierol; hoe informeer je betrokkenen van je vereniging en gasten over het belang van S&R.

Ten slotte moeten de bestuurders in staat zijn de verwevenheid van S&R binnen de vereniging te evalueren. Is er daadwerkelijk een verbetering in de kwaliteit van sportief besturen?

2.4 Context

Uit de beschrijving van de verschillende contexten komt naar voren dat op verschillende niveaus aandacht is voor S&R. Van de lokale vereniging tot de landelijke overheid. Alle niveaus spelen op elkaar in. Vanuit 'Naar een veiliger sportklimaat' ontvangt de hockeybond subsidie om op lokaal niveau bestuurlijke problemen op het gebied van S&R aan te pakken. Ondertussen zijn het niet alleen maar de KNHB en de KNVB die aandacht aan het steeds groter wordende probleem geven, ook andere sportbonden uit verschillende takken van sport schenken aandacht aan S&R. De toename van ongewenst gedrag wordt als sport breed probleem gezien.

3. Onderzoeksvraag

In dit hoofdstuk wordt de probleemstelling van het onderzoek beschreven. Uit de probleemstelling volgen enkele doelstellingen van het onderzoek. Het hoofdstuk sluit af met de hoofdvraag opgesplitst in verschillende deelvragen.

3.1 Probleemstelling

Uit onderzoek, uitgevoerd door Van der Werff en Kalmthout van het Mulier Instituut, blijkt dat 16% van de Nederlanders in de sport één of meerdere vormen van ongewenst gedrag heeft meegemaakt als getuige of als slachtoffer. Het ongewenst gedrag in de sport bestaat voornamelijk uit verbaal geweld, daarnaast is er in mindere mate sprake van diefstal, vernieling en zelfs lichamelijk geweld. (Van der Werff & Van Kalmthout, 2011) Iedereen binnen de vereniging is betrokken bij ongewenst gedrag. 53% van de ouders, bezoekers en toeschouwers is slachtoffer of getuige geweest van ongewenst gedrag, 31% als sporter en 7% als scheidsrechter of coach. Meer dan de helft van de personen die betrokken zijn geweest bij ongewenst gedrag trekken zich hier niet veel van aan. Toch stoppen er wel mensen met de sport, zijn lid geworden bij een andere club of doen het nu minder intensief. Het blijkt dat 2% van de vrijwilligers stopt als gevolg van ervaringen met ongewenst gedrag. 4% is gestopt als sporter. 10% kijkt niet meer naar de wedstrijden. 2% sport nog wel, maar is lid geworden bij een andere vereniging. (Van der Werff & Van Kalmthout, 2011) Dat lijkt wellicht niet veel, maar toch kan men de ogen er niet voor sluiten. Vrijwilligers, sporters en toeschouwers wensen niet verbaal te worden misbruikt. Ongewenst gedrag, zeker wanneer het gevolgen heeft als stoppen of ergens anders lid worden, is een probleem voor veel verenigingen.

De KNHB verwacht van bestuurders dat zij ongewenst gedrag binnen de vereniging inperken. Zoals blijkt uit de organisatorische context is de rol van de bestuurder binnen de S&R campagne essentieel. De bestuurder staat in contact met alle betrokkenen en draait aan de knoppen om de andere actoren in staat te stellen om bij te dragen aan een sportief klimaat op en rond het veld. De bestuurder is verantwoordelijk voor de aansturing van de vereniging en het (uit)voeren van beleid. Daarbij komt dat deze bestuurder een vrijwilliger is met niet altijd de juiste competenties. In 2005 is door de KNHB een eerste grootschalige evaluatie van de S&R campagne uitgevoerd. Het doel van de campagne was het bespreekbaar maken van ongewenst gedrag op en rond de velden. De KNHB is van mening



dat het bespreekbaar maken van het onderwerp ertoe leidt dat spelers en betrokkenen bij de vereniging bewuster gaan handelen in bepaalde situaties. Zeven van de tien ondervraagde verenigingen antwoordde positief op de vraag of de KNHB de doelstelling 'bespreekbaar maken van ongewenst gedrag voor, tijdens en na de wedstrijd' heeft bereikt (Mingaars, 2005). Het aantal gegeven kaarten tijdens wedstrijden (meetbaar resultaat) is in de periode 2002-2005 wel gedaald. Echter, de KNHB geeft aan dat er altijd ruimte voor verbetering is. Aan S&R zit namelijk nooit een eind. Aan de hand van de aanbevelingen uit die evaluatie is de KNHB haar campagne vanaf 2005 verder gaan uitbreiden. Het doel van de campagne 'In de strijd voor sportiviteit', die in 2010 is gestart, is bij te dragen aan de structurele verbetering van de kwaliteit van sportief besturen, door de sportbestuurder in zijn sleutelpositie te informeren, te confronteren, te ondersteunen en te ontwikkelen. De bestuurder krijgt een grote verantwoordelijkheid in het bewerkstelligen van een structureel sportief en respectvol verenigingsbeleid.

De KNHB verwacht van haar verenigingsbestuurders dat zij hun verantwoordelijkheid nemen in het bewerkstelligen van een sportieve en respectvolle vereniging. Zij wil haar bestuurders ook handvatten bieden om deze rol te vervullen. Is deze verwachting van de KNHB terecht en kunnen de bestuurders deze verwachting waarmaken? Is de bestuurder wel in staat om S&R in het beleid te verwerken en het beleid uit te voeren? Indien de bestuurders deze verwachting kunnen waarmaken, hoe wordt S&R daadwerkelijk binnen de vereniging geïntegreerd?

3.2 Doel onderzoek

Het onderzoek heeft een drieledig doel. (1) Inzicht verkrijgen in de betekenisgeving van S&R door bestuurders. (2) Inzicht verkrijgen in de veronderstelde 'verantwoordelijkheid' van de verenigingsbestuurders van S&R in de vereniging. (3) Inzicht verkrijgen in hoe deze verantwoordelijkheden kunnen worden ondersteund vanuit de KNHB.

Naast het praktische doel van de KNHB heeft dit onderzoek ook een wetenschappelijk doel. Over S&R is veel onderzoek te vinden. Dit onderzoek is vaak gericht op de definiëring van het begrip of gerelateerde begrippen. Er is weinig te vinden over het vormen en uitvoeren van S&R beleid op het maatschappelijk middenveld, dat wil zeggen tussen burgers. Dit onderzoek richt zich op dit maatschappelijk middenveld. Het gaat om de relatie tussen de sportbond KNHB en haar verenigingen. De KNHB oefent geen druk uit op de verenigingen S&R beleid te voeren. Ze benadrukken juist dat verenigingen zelf beleid kunnen maken, indien binnen de vereniging daar draagvlak voor bestaat. De KNHB vindt het belangrijk dat de verenigingen S&R oppikken en het integreren in eigen beleid. Bovendien mist er wetenschappelijke kennis over hoe verenigingen beleid maken op het gebied van S&R.

3.3 Vraagstelling

De hoofdvraag is:

Hoe geven verenigingsbestuurders betekenis aan S&R in hun eigen vereniging en hoe komen deze betekenissen volgens hen terug in strategie en beleid van de vereniging?

Om de hoofdvraag te beantwoorden moeten eerst een aantal deelvragen worden beantwoord:

1. Welke wetenschappelijke inzichten zijn er op het gebied van S&R en de inbedding in de structuur en beleid van de organisatie? (Hoofdstuk 6)
2. Wat verstaan bestuurders onder S&R en waardoor wordt een gebrek aan S&R veroorzaakt? (Paragraaf 7.1)



3. Welke rol en verantwoordelijkheid dichten bestuurders zichzelf toe ten aanzien van S&R en waarom? (Paragraaf 7.1.3)
4. Welke rol en verantwoordelijkheden dichten bestuurders toe aan andere betrokkenen in de vereniging? (Paragraaf 7.1.3)
5. Hoe wordt S&R binnen de vereniging vormgegeven? (Paragraaf 7.2)
6. Hoe uit het S&R beleid zich in de vereniging? (Paragraaf 7.3)

3.3.1 Definiëring kernbegrippen

De KNHB heeft met samenwerkende bonden in het kader van 'Samen voor Sportiviteit & Respect' een visie op S&R. Deze wordt beschreven in het S&R manifest en wordt daarnaast herhaald in het S&R handboek voor verenigingen. S&R bestaat uit zeven kernwaarden (Sportiviteit & Respect, handboek voor verenigingen, 2011):

- Samen tot de beste prestatie komen
- Je eigen verantwoordelijkheid 'durven' nemen
- Spel spelen volgens de regels, normen, waarden en etiquette
- Je inleven in anderen
- Een veilige omgeving bieden
- Waardering tonen aan alle betrokkenen
- Eerlijk en normaal doen

Het manifest beschrijft sport als "*een ongeëvenaarde manier om enthousiasme en cohesie tussen mensen te creëren*". De kern van de sport is: willen winnen, het beste uit jezelf willen halen. Goed kunnen winnen en verliezen is daarbij de kunst. Beide zijn ervaringen waarmee men moet leren omgaan. De emotie die bij sport hoort, kan voor prachtige momenten zorgen, maar ook voor grote teleurstellingen, zoals in het manifest staat. Soms krijgt na een verlies de emotie de overhand en gaan spelers, trainers of toeschouwers zich te buiten aan onwenselijk gedrag. (ANP, 2010) Het manifest is ondertekend door bestuurders die hier iets aan willen doen. Het manifest wordt breed gedragen. De bestuurders zijn van verschillende niveaus, van sportbonden tot sportverenigingen.

Een theoretische definitie van S&R wordt beantwoord in de eerste deelvraag.

4. Perspectief

De manier waarop een onderzoeker naar de werkelijkheid kijkt, is bepalend voor de wijze van onderzoeken en het soort kennis dat wordt verkregen. Om de methoden, de resultaten en de conclusies van dit onderzoek te plaatsen, is het van belang inzicht te krijgen in de onderliggende assumpties en voorkeuren van de onderzoeker. Dit inzicht is in dit hoofdstuk te lezen.

4.1 Onderzoeksperspectief

Het onderzoek heeft een bestuurs- en organisatiewetenschappelijk perspectief. Dat wil zeggen er wordt onderzocht hoe organisaties zich verhouden tot hun maatschappelijke, organisatorische en bestuurlijke context. De organisatie wordt in haar context bestudeerd. Organisaties zijn samenwerkingsverbanden die worden gevormd door actoren in context. De vraag is in hoeverre de context van invloed is op het handelen van de actoren. Dit



onderzoek gaat er vanuit dat de structuur en organisatie van een vereniging van invloed is op het handelen van de actoren binnen de vereniging. Echter, de relatie tussen structuur en handelen is niet eenzijdig. Zeker in een vereniging is de wederzijdse afhankelijkheid groot. Het succes van de vereniging is afhankelijk van vrijwilligers. Voor een vrijwilliger geldt dat de contractuele relatie, die een werknemer wel heeft, ontbreekt. Er ontbreekt een financiële relatie en een onderliggende juridische overeenkomst. Er mist een bepaalde mate van dwang voor het uitvoeren van activiteiten (Meijs, 1997).

In dit onderzoek wordt gefocust op het begrip betekenisgeving. Verenigingsbestuurders wordt gevraagd naar de betekenis die zij geven aan S&R. Weick (1995) beschrijft betekenisgeving als de basis voor menselijk handelen. De complexe en ambigue wereld zorgt ervoor dat mensen de behoefte hebben zich te positioneren, ze geven betekenis aan de situatie. In sociale interactie wordt betekenisgeving uitgewisseld, herkend en gereproduceerd. Organisaties zijn volgens Weick een uitkomst van sociale interactie waarbij rationaliteit (organisatiedoelen, posities) achteraf worden toegekend. Een organisatie is een dynamisch proces. Organiseren is het verminderen van dubbelzinnigheid door middel van verstandig gekoppeld gedrag. Dat wil zeggen het delen van informatie en samenwerking. Betekenissen worden gegeven door middel van taal. 'How can I know what I think until I see what I say?'. Taal is een voertuig voor denken en handelen. Wil men zicht krijgen op organisatieprocessen dan zullen taal en handelen onderzocht moeten worden. Frames en cues zijn hierin van belang. Alles draait om 'connecting cues with frames'. Een frame is de context waar we ons in bevinden, het wordt gevormd door onze achtergrond en verleden. Cues zijn elementen/aanwijzingen in deze context. Ze zijn talrijk, maar in betekenisgeving haal je bepaalde cues eruit. (Weick, 1995)

Vanuit betekenisgeving handelen mensen op een bepaalde wijze. Determinisme (structuur bepaalt handelen) en voluntarisme (volledig vrij handelen) zijn twee uiterste beschrijvingen van handelen en niet van toepassing in dit onderzoek. Bestuurders van verenigingen zijn vrijwilligers met keuzevrijheid en handelingsmogelijkheden. Echter, de handelingsmogelijkheden worden beperkt door structuur. Volledig vrij handelen is vaak niet mogelijk, onder andere omdat de algemene ledenvergadering het uiteindelijke beslissende orgaan is binnen een vereniging. Handelen en structuren hebben een wisselwerking. Dit zijn kenmerken van relationisme (Reed, 2003) In dit onderzoek wordt de vraag gesteld op welke wijze verenigingsbestuurders S&R structureren binnen de vereniging. Betekenisgeving bepaalt structurele inbedding in de vereniging. Het agency-structure dilemma geeft weer dat dit onderzoek is geschreven vanuit het standpunt van de agency, maar tegelijkertijd kan de structuur niet genegeerd worden wanneer men het handelen van 'agents' wil begrijpen. (Reed, 2003)

4.2 Onderzoeksbenadering

De onderzoeksbenadering (epistemologie) is ook van invloed op het onderzoek. Deetz (2000) beschrijft een kwadrant dat een onderverdeling maakt in organisatie-theorieën. Theorieën zijn paradigma's die sturend en leidend zijn in hoe je naar organisaties kijkt. Enerzijds worden consensus en dissensus onderscheiden, anderzijds ligt er een focus op de visie van het verkrijgen van informatie: local/emergent (van onder af) tegenover elite/a priori (top-down). Local/emergent wil zeggen dat in het onderzoek de taal van de respondenten leidend is. Empirie is hier het uitgangspunt. Elite/a priori wil zeggen dat de theorie leidend is in het onderzoek. (Deetz, 2000) Dit onderzoek legt de focus op local/emergent. De betekenissen die de respondenten geven zijn leidend in dit onderzoek. De theorie wordt gebruikt om de empirie beter te begrijpen en is dus niet leidend. Verder wordt de focus gelegd op zowel dissensus als consensus. Het doel van het onderzoek is er achter te komen hoe de verenigingen S&R integreren binnen de vereniging. De onderlinge



verschillen en overeenkomsten tussen de verenigingen zijn interessant. Elk bestuur geeft een andere betekenis aan en heeft een ander idee over S&R. Het onderzoek heeft een interpretatief perspectief, aangevuld met een dialogische benadering.

5. Methodologie

Het onderzoeksperspectief levert een bepaald type kennis op. De doelstelling van het onderzoek is het in beeld krijgen hoe verenigingsbestuurders betekenis geven aan S&R en hoe S&R wordt geïntegreerd binnen verenigingen. Dit geeft het onderzoek een kwalitatieve grondslag. Volgens Boeije (2008, pp. 27) betekent dit het volgende:

"In kwalitatief onderzoek richt de vraagstelling zich op onderwerpen die te maken hebben met de wijze waarop mensen betekenis geven aan hun sociale omgeving en hoe ze zich op basis daarvan gedragen. Er worden onderzoeksmethoden gebruikt die het mogelijk maken om het onderwerp vanuit het perspectief van de onderzochte mensen te leren kennen met het doel om het te beschrijven en waar mogelijk te begrijpen."

5.1 Dataverzameling

Er wordt gebruik gemaakt van multiple methods. Ten eerste zijn semigestructureerde interviews gebruikt. Zestien respondenten van elf verenigingen zijn geïnterviewd. De interviews duurden ongeveer een uur. De interviews zijn, vanwege de brede vraagstelling van het onderzoek, opgehangen aan het boommodel van Rubin en Rubin (2005). Het boommodel helpt om een zo breed mogelijk inzicht te krijgen in het onderzoeksobject. Via de stam (het hoofdonderwerp) worden alle takken (de deelonderwerpen) bevraagd. Aangezien het onderwerp van het onderzoek dusdanig breed is, is gekozen voor deze interviewstrategie. De topiclijst van de interviews is te vinden in bijlage 1.

Daarnaast is er een vijftal focusgroepen georganiseerd. Deze vonden plaats tijdens de workshops 'Sportief besturen'. De focusgroepen bestaan uit ongeveer vijf verenigingen en per vereniging zijn er twee bestuurders aanwezig. Tijdens de focusgroep wordt besproken op welke wijze verenigingen S&R inbedden in bestuur en beleid.

Verder is er gebruik gemaakt van literatuur en documentanalyse. Beleidsdocumenten van verenigingen moeten een beeld geven van de manier waarin op papier betekenis wordt gegeven aan de integratie van S&R binnen de vereniging. Beleidsdocumenten van de KNHB campagne scheppen samen met relevante wetenschappelijke literatuur een kader voor onderzoek.

5.1.1 Onderzoekspopulatie en selectiemethode

De KNHB heeft op dit moment 320 aangesloten verenigingen. Het is onmogelijk om al deze verenigingen te interviewen. Uit de onderzoekspopulatie worden doelgericht onderzoekseenheden geselecteerd die bepaalde kenmerken representeren, ook wel purposive sampling genoemd (Boeije, 2008). Deze selectie kan worden verantwoord. De verenigingen worden geselecteerd aan de hand deelname aan de workshop 'Sportief Besturen'. Aangezien dit onderzoek S&R bekijkt vanuit het perspectief van de bestuurder wordt per vereniging de verantwoordelijke bestuurder geïnterviewd.

5.1.2 Betrouwbaarheid en validiteit

"Betrouwbaarheid heeft betrekking op beïnvloeding van de waarnemingen door toevalligheden of fouten. Kortom, als er sprake is van betrouwbare dataverzameling, zal herhaling van de waarnemingen tot een gelijke uitkomst"



moeten leiden. Validiteit heeft betrekking op de beïnvloeding van het onderzoek door systematische fouten. Wanneer de onderzoeker meet of verklaart wat hij daadwerkelijk wil meten of verklaren, wordt dat opgevat als validiteit.” (Boeije, 2008, pp. 145).

Om de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek te waarborgen worden een aantal stappen ondernomen. Ten eerste is per vereniging minimaal één betrokkene geïnterviewd. Indien mogelijk is een tweede bestuurder geïnterviewd. De respondenten zijn van toegevoegde waarde voor het onderzoek. Door de kennis en ervaring van de respondenten is er minder kans op foute veronderstellingen. Op deze wijze is zoveel mogelijk informatie vergaard over het betreffende onderwerp. Daarnaast zorgen diepte interviews voor een betrouwbare methode met een hoge interne validiteit. Het is zaak dat de interviewer zich flexibel opstelt tijdens de interviews. Boeije (2008, pp. 146) beschrijft het als voordeel dat de onderzoeker kan waarnemen (horen, zien, vragen) wat op dat moment relevant blijkt te zijn. De interviews zijn door één persoon afgenomen. De interviews zijn in een voor de respondent rustige en vertrouwde omgeving afgenomen om de geïnterviewden op hun gemak te stellen. Verder worden betrouwbaarheid en validiteit vergroot wanneer informatierugkoppeling naar de participanten plaatsvindt (Boeije, 2008). De uitgewerkte interviews zijn nog een keer bekeken door de participanten met de vraag of de informatie correct was.

De externe validiteit (generaliseerbaarheid) van het onderzoek is laag gezien de geringe omvang van het aantal geïnterviewde verenigingen. De generaliseerbaarheid is vergroot door het uitvoeren van de focusgroepen en documentanalyse.

5.1.3 Toestemming en anonimiteit

Toestemming van respondenten is al in een vroege fase binnen het onderzoek verkregen. Al vroeg in het onderzoek zijn respondenten benaderd voor een interview. Dit is gedaan vanwege het vaak drukke schema van bestuurders van verenigingen. Op deze manier konden bestuurders zelf aangeven of zij een bijdrage willen leveren aan het onderzoek. Voor de start van het interview is toestemming gevraagd naar het gebruik mogen maken van een voicerecorder.

Het onderzoek is geanonimiseerd. Dat wil zeggen dat namen en functies van respondenten niet zijn genoemd. Om verdere anonimiteit te garanderen is tevens de naam van de vereniging niet genoemd. Er wordt hooguit gesproken, indien relevant, over een grote of kleine vereniging.

5.2 Data-analyse

"Analyseren is de uiteenrafeling van de gegevens over een bepaald onderwerp in categorieën, het benoemen van deze categorieën met begrippen, en het aanbrengen en toetsen van relaties tussen de begrippen in het licht van de probleemstelling” (Boeije, 2008, pp. 63). De data, verzameld middels de verschillende methoden, is op basis van op woorden gebaseerde technieken. Taal is leidend in dit onderzoek. Vandaar dat de interviews en focusgroepen volledig zijn getranscribeerd. In de, door de respondenten, gebruikte taal wordt gezocht naar thema's die van toepassing zijn in het beantwoorden van de onderzoeksvraag. Boeije (2008) beschrijft een model voor analyse: de onderzoeksslang. Deze slang is toegepast in dit onderzoek. De hoofdactiviteit van analyseren is coderen. Bij coderen worden thema's of categorieën in de onderzoeksgegevens onderscheiden en deze worden benoemd met een code. Het onderzoek verloopt volgens de slang in verschillende fasen (zie bijlage 2 voor figuur):



1. Open coderen is "*breaking down, examining, comparing, conceptualizing and categorizing data*" (Boeije, 2008, pp. 85). Het is de verzamelde gegevens indelen in fragmenten en deze labelen. Het resultaat van open coderen is een lijst met codes. De gegevens worden overzichtelijk en er wordt een begrippenkader ontwikkeld.
2. Axiaal coderen is "*a set of procedures whereby data are put back together in new ways after open coding, by making connections between categories*" (Boeije, 2008, pp. 98). Het eerste doel is te bepalen wat belangrijke en minder belangrijke aspecten van het onderzoek zijn. De open codes worden geordend. Onderscheid hoofdcodes en subcodes en beschrijf de categorieën duidelijk.
3. Selectief coderen is "*selecting the core category, systematically relating it to other categories, and filling in categories that need further refinement and development*" (Boeije, 2008, pp. 105). Na de uiteenrafeling van de gegevens brengt de onderzoeker weer structuur aan. De nadruk ligt op integratie en het leggen van verbanden tussen de categorieën. De kerncategorie wordt geformuleerd. Het beschrijft en verklaart de waarnemingen.
4. Ten slotte worden de gegevens vergeleken met literatuur, daarna geïnterpreteerd en bediscussieerd. De rapportage wordt uitgewerkt en conclusies worden getrokken.

Bij het coderen is ter ondersteuning gebruik gemaakt van het computerprogramma MAXqda.

6. Theoretische verkenning

Dit hoofdstuk is een theoretische verkenning. Ten eerste wordt ingegaan op beleidsvorming. Vervolgens wordt het concept S&R verkend. Dan wordt de vraag gesteld wie daadwerkelijk verantwoordelijk is voor S&R binnen de vereniging. Het wordt vervolgens afgezet tegen agressie en geweld. Ten slotte wordt er ingegaan op S&R vanuit het perspectief van civilisatie processen.

6.1 Beleidsvorming

Dit onderzoek gaat in op de vraag of en hoe verenigingen S&R beleid ontwikkelen en hoe het beleid vervolgens wordt ingebed in de vereniging. Zoals in paragraaf 4.1 reeds naar voren kwam wordt er in dit onderzoek vanuit gegaan dat betekenissen van S&R tot stand komen in interactie. De omgeving is van grote invloed op de betekenisgeving van S&R. Vervolgens wordt er gehandeld naar deze betekenisgeving. Het vormen van beleid wordt dus beïnvloed door betekenisgeving van verschillende partijen in de vereniging. Deze paragraaf gaat in op het proces van beleidsvorming.

6.1.1 Beleidsvorming

Beleid is het hebben van inzicht in problemen en het uitzetten van oplossingen. Het beleidsproces houdt zich bezig met formuleren en implementeren van beleid (Parsons, 1997). Bovens e.a. (2007) geven aan dat beleidsvorming uit verschillende aspecten en fasen bestaat:

1. Agendavorming is het startpunt voor de ontwikkeling of verandering van beleid. Dit gebeurt alleen wanneer een bepaald vraagstuk voldoende aandacht krijgt.



2. Beleidsvorming is de volgende fase. De uitgangspunten en doelstellingen van het beleid zijn doorgaans vastgelegd in plannen en documenten. Deze documenten komen tot stand na uitgebreide analyses, besprekingen en onderhandelingen.
3. Politieke beslissingen komen voort uit de beleidsvorming
4. De beleidsuitvoering betreft de omzetting van beleidsvoornemens en politieke beslissingen in daadwerkelijk bestuurlijk optreden.
5. Ten slotte moet beleid van tijd tot tijd worden geëvalueerd.

Het fasen model is een analytische indeling van het beleidsproces in opeenvolgende fasen. Het gebruik van opeenvolgende fasen gaat uit van beschikbaarheid over relevante kennis en rationaliteit (Parsons, 1997). Bovens e.a. (2007) geven aan dat de werkelijkheid veel grilliger is, waardoor het fasenmodel in werkelijkheid moeilijk toepasbaar is. Invloeden van de omgeving worden niet meegenomen in het fasenmodel. Aangezien er vanuit wordt gegaan dat betekenisgeving tot stand komt door interactie en dus afhankelijk is van invloeden uit de omgeving, heeft het fasenmodel een aantal tekortkomingen. Vandaar dat er in de komende paragrafen wordt ingegaan op beleidsvorming in een open systeem.

6.1.2 Open systeem

S&R wordt beïnvloed door vele factoren en partijen. Bovens e.a. (2007) stellen dat succesvolle beleidsvoering in belangrijke mate een zaak is geworden van omgevingsmanagement: weten wat buiten aan de hand is, de eigen plaats in het krachtenveld kennen, resoluut anticiperen op wat anderen doen, omgaan met onzekerheid en met verschillende soorten mensen, zich soepel aanpassen aan veranderende omstandigheden, de politieke en psychologische kanten van het onderhandelen in de vingers hebben. De organisatie moet gezien worden als een open systeem (Bovens e.a., 2007). Bovens e.a. (2007) beschrijven een open systeem als een systeem dat functioneert in een onophoudelijk proces waarin input vanuit de omgeving door het bestuur (in het beleidsproces) worden omgezet in output (beleid). De output heeft tot doel veranderingen teweeg te brengen. De resultaten van de bestuurlijke inspanningen worden in de omgeving beoordeeld en leiden dan weer tot nieuwe input. Voor het bestuur van een vereniging is het dus noodzakelijk om rekening te houden met externe invloeden als waarden, normen, verwachtingen, discoursen. De vraag is hoe en of de vereniging dit aanpakt.

6.1.3 Interactieve beleidsvorming

Bij beleidsvorming in een open systeem dienen de fasen te worden losgelaten. Bovens e.a. (2007) beschrijven een trend die plaatsvindt binnen besturen. Niet alleen bij besluitvorming, maar ook al bij agendavorming en beleidsvorming worden burgers en maatschappelijke organisaties betrokken. Het is interactieve beleidsvorming. Bovens e.a. (2007) geven aan dat deze vorm van besturen kan helpen bij het creëren van draagvlak. In de maatschappij zit opgeslagen deskundigheid en ervaring welke van belang kan zijn bij het oplossen van dilemma's en vormen van beleid (Bovens e.a., 2007). Hoe hebben verenigingen ervoor gezorgd dat er draagvlak ontstaat bij de leden? Wie hebben de vereniging bij het beleidsvormingsproces betrokken?

Kortom beleidsvorming vindt plaats door overleg en discussies tussen verschillende partijen die op verschillende manieren betekenis geven aan S&R. Het onderzoek gaat verder in op wat de verenigingen verstaan onder S&R, waar de grenzen van S&R liggen en hoe/of deze betekenissen worden vastgelegd in regels.

6.2 Begripsvorming: Wat is S&R?

S&R staat op de beleidsagenda van de KNHB, maar ook op die van vele hockeyverenigingen in Nederland. Dat S&R op de agenda staat heeft te maken met het feit



dat er problemen worden ervaren op dit vlak en men wil daar verandering in aanbrengen. Het veranderen van een probleem gebeurt op basis van normen en waarden ten opzichte van S&R. S&R ligt ingebed in de bredere context van maatschappelijke normen en waarden. Beleid is moeilijk te vormen als het beeld van het probleem en de oplossing niet helder is. Vandaar dat het begrip S&R in dit hoofdstuk verder wordt uitgewerkt. Zoals al is vermeld komt betekenisgeving tot stand in interactie. Dit onderzoek geeft ook antwoord op de vraag welke betekenissen verenigingsbestuurders aan S&R geven. Daarin worden de begrippen normen en waarden besproken. Daarna wordt het begrip sportiviteit verkend, vervolgens respect en ten slotte de relatie met fair play. Het hoofdstuk wordt afgesloten met de vraag wat de onderlinge relatie tussen alle genoemde concepten is.

6.2.1 Normen en waarden

S&R is nauw verwant met het definiëren en naleven van normen en waarden ten opzichte van het ervaren probleem. In de sport zijn er vergelijkbare normen en waarden verbonden aan gedrag en handelen, net als in de samenleving.

Sporters verwerven niet alleen de vaardigheden om hun sport goed uit te kunnen oefenen en leren niet alleen de regels en normen die daarbij horen, sportende jongeren leren ook (vaak impliciet) de waarden die aan deze regels en normen ten grondslag liggen (Rutten e.a., 2004). Daarnaast spelen ook de waarden die in de ruimere context van de sportbeoefening een rol, zoals de waarden die kenmerkend zijn voor het sociale klimaat of de cultuur van het team, de trainingsgroep of de sportvereniging. (Rutten e.a., 2004) Het vraagstuk van S&R kan tevens in termen van normen en waarden worden gezien. Veel breder dan alleen op het veld.

Waarden en normen kunnen worden gezien in een bredere maatschappelijke context. Al langere tijd wordt er door de regering aandacht aan besteed. Het kabinet Balkenende I heeft het thema waarden en normen als thema op de agenda gezet. De aandacht voor normen en waarden kwam voort uit een niet precies omschreven gevoel dat de sociale binding in de Nederlandse samenleving aan het verminderen was. Het CDA vond dat het toenmalige tweede Paarse kabinet hier geen aandacht voor had. Het kabinet Balkenende I heeft in 2002 de Wetenschappelijke Raad voor Regeringsbeleid vervolgens om advies gevraagd. De Wetenschappelijke Raad voor Regeringsbeleid heeft onderzoek gedaan naar waarden, normen en de last van gedrag (2003). Het rapport behandelt de vraag welke gemeenschappelijke waarden de Nederlandse samenleving binden en over welke waarden conflicten kunnen rijzen, mede gezien in het licht van de culturele verschillen binnen de Nederlandse samenleving. De WRR (2003) geeft aan dat het definiëren van waarden bijna onmogelijk is. Alles wat wordt gewaardeerd door mensen krijgt waarde. Iets waarderen betekent volgens het rapport: *“er een samenstel van positieve houdingen tegenover hebben, beheerst door afzonderlijk herkenbare maatstaven voor perceptie, emotie, overweging, verlangens en gedrag.”* Waarden hebben een hogere abstractiegraad dan normen. Waarden worden vaak ruim, algemeen en positief geformuleerd. Normen zijn vaak zaken die niet mogen en zijn strenger. In het WRR rapport (2003) worden waarden opgesplitst in vijf niveaus:

1. Nagestreefde doelwaarde: respect voor de medemens
2. Verwijzende, instrumentele waarden en beginselen: eerlijkheid
3. Normen: niet liegen en spreek de waarheid
4. Gedragsregels: geef geen misleidende informatie
5. Beslissing over concrete gedraging: antwoord naar waarheid op een vraag.

De vijf niveaus worden in het rapport gezien als een implementatieladder, die via enkele treden afdaalt van het niveau van de hoogste doelwaarden, via normen naar concrete



(morele) beslissingen in concrete situaties. De ladder verbindt waarden, normen en gedrag met elkaar.

Waarden zijn dus brede standpunten die een vereniging in kan nemen. Ze geven antwoord op de vraag 'Wat voor vereniging willen wij zijn?'. Dit kan bijvoorbeeld een sportieve vereniging zijn waarin op een respectvolle manier met elkaar wordt omgegaan. Het volgende niveau is het definiëren van de gestelde waarden. Wat verstaat de vereniging onder sportief en respectvol? Dit wil zeggen dat zij normen stelt. Vervolgens speelt de vraag hoe de vereniging dergelijke normen wil vastleggen. Dit kan bijvoorbeeld door het opstellen van gedragsregels. Ten slotte is het aan alle betrokkenen binnen de vereniging zelf om zich naar deze normen te gedragen. Dit onderzoek beantwoordt ten eerste de vraag welke betekenis de verenigingen aan S&R geven. Vervolgens wordt er gekeken hoe deze waarden worden gewaarborgd. Dit kan onder andere aan de hand van gedragsregels. Dit hoofdstuk gaat eerst verder met de definiëring van de waarden sportiviteit, respect en fair play.

6.2.2 Sportiviteit

De termen sportiviteit en respect worden doorgaans in combinatie genoemd. Desalniettemin hebben ze een eigen betekenis in de sportcontext. De term sportiviteit wordt al vroeg genoemd in een onderzoek van Keating (1964). Keating (1964) beschrijft in zijn artikel het onderzoek dat tot dan toe is gevoerd op het gebied van sportiviteit, om zo tot een samenvattende definitie van sportiviteit te komen. In het artikel laat Keating zien dat voorgaand onderzoek twee verschillende soorten sportiviteit onderscheidt. Het wordt gebruikt voor het beschrijven van een activiteit van plezierige afleiding, maar ook voor het behalen van uitzonderlijke sportprestaties. Keating (1964) maakt op basis van deze twee soorten sportiviteit een onderscheid tussen sporters en atleten. Het spel is hetzelfde, de regels zijn hetzelfde, maar de attitude, de voorbereiding en het doel van de participanten verschillen. De term sportiviteit krijgt bij beide groepen een andere betekenis.

Buford May (2001) beschrijft een sportief persoon als iemand die goed is (karakter) en die goed doet (handelen). De persoonlijke eigenschappen van een sportief persoon zijn van invloed op de wijze van handelen. Keating (1964) benoemt de morele eigenschappen van een sportief persoon, namelijk generositeit en grootmoedigheid. Deze eigenschappen zorgen er volgens de onderzoeker voor dat er met plezier wordt gesport en dat de sporter zijn medespelers ook dit plezier gunt door samen te werken. Echter, dit is de instelling van de sporter en dit is niet de sportieve instelling van een competitieve atleet. Bij de competitie sporter draait het om winnen, maar wel met in het achterhoofd de wijze waarop wordt gewonnen. Lori e.a. (2005) beschrijven net als Ryska (2003) en Keating (1964) dat de manier van winnen voor het competitieve aspect gaat, het gaan voor winst als doel op zich. De sportieve atleet wil de 'ten koste van alles willen winnen' mentaliteit voorkomen.

De wijze waarop er wordt gewonnen geeft weer hoe de atleet handelt tijdens de wedstrijd. In 2003 probeerde Ryska (2003) sportief gedrag onder sporters te voorspellen. De voorspellers waren volgens de onderzoeker de mate van competitie, het doel van de sportbeoefening en de motivatie van sporters. Deze drie factoren zijn van invloed op de mate van sportief handelen door de atleet. Ryska (2003) beschrijft dat de meest positieve invloed op sportief gedrag, meer dan competitie en motivatie, de reden van sportbeoefening bleek. Dit uit zich in de vorm van intrinsieke motivatie (taakgericht en het opbouwen van zelfvertrouwen). Extrinsieke motivatie daarentegen (doel is sociale status of carrière) heeft juist een negatieve invloed op sportiviteit (Ryska, 2003).

Naast de invloed van deze voorspellers wordt sportief gedrag ook beïnvloed door respect. Ten eerste dient men de medespelers, tegenstanders, scheidsrechters en coaches te



waarden en te respecteren (Buford May, 2001; Claringbould, 2011; Lori e.a., 2005). Dit kan bijvoorbeeld door sportief te verliezen of door een bescheiden winnaar te zijn. Respect uit zich volgens Buford May (2001) in sportief gedrag en de onderzoeker kenmerkt het als gedrag dat bestaat uit positieve interacties met teamgenoten, scheidsrechters, coaches en tegenstanders. Claringbould (2011, pp. 120) beschrijft, naar aanleiding van de grenzen die de trainer stelt, over 'sportief zijn' in sport dat jongeren in staat zijn om de ander als tegenstander te zien, maar dat zij tegelijkertijd in staat zijn om op een vriendelijke of collegiale manier met hun tegenstander om te gaan. Volgens de onderzoeker betekent dit dat jongeren leren strijden zonder hun eigen emoties af te reageren op hun tegenstander of zonder dat dit leidt tot respectloos gedrag ten opzichte van de tegenstander.

Naast respect voor de betrokken partijen is er ook sprake van respect voor het spel en de regels (Keating, 1964; Lori e.a., 2005). Dit wil zeggen dat de atleet zich houdt aan de voorgeschreven regels van de sport (Buisman, 2002; Steenbergen e.a., 1998). Dit toont aan dat respect vaak in verband wordt gebracht met sportiviteit (Buford May, 2001; Keating, 1964; Lori e.a., 2005; Vidoni en Ward, 2009). De atleet wordt betrokken in relatie tot de tegenstander, scheidsrechter, coach en medespelers.

6.2.3 Respect

In deze paragraaf wordt het concept respect verder uitgewerkt. Het concept respect wordt verkend en vervolgens gekoppeld aan de sport.

Sennett (2003) heeft een compleet boek gewijd aan het complexe begrip respect. Respect is volgens de onderzoeker een vorm van betekenisgeving: het komt tot stand in interactie en is relationeel. Het begrip respect is gekoppeld aan ongelijkheid. Door ongelijkheid komt respect tot stand of het verdwijnt. Daarnaast koppelt Sennett (2003) respect aan status, prestige, eer, erkenning en waardigheid. Sennett (2003) beschrijft hoe (zelf)respect te maken heeft met persoonlijkheidskenmerken, door Sennett 'karakter' genoemd:

1. Talent en vaardigheden. Mensen met talent ontvangen meer privileges. Mensen hebben bewondering voor iets dat zij zelf niet kunnen (gespecialiseerde vaardigheid). Een gevolg hiervan is dat de mensen met meer talent en vaardigheden meer zelfvertrouwen en zelfrespect ervaren en dus een verandering in iemands karakter. Sennett (2003) geeft twee typen karakters die respect op verschillende manieren ontlokken. Ten eerste gaat vakmanschap over iets goed maken, het gaat om de kwaliteit en de investering in het individu. Het creëert zelfrespect, maar niet per se wederzijds respect. Daarnaast beschrijft Sennett (2003) meesterschap. Bij meesterschap wordt de kundigheid gedemonstreerd: laat zien dat je de beste bent. Het gaat hierbij om het behalen van sociale eer en prestige. Meesterschap levert respect van anderen op.
2. Autonomie en onafhankelijkheid. Volgens Sennett (2003) is onderlinge afhankelijkheid in het privéleven een bindende factor, maar in het publieke domein wordt afhankelijkheid gezien als iets om je voor te schamen. Het koppelen van schaamte aan afhankelijkheid is een door cultuur bepaald gegeven volgens Sennett (2003). Onafhankelijkheid en autonomie creëren (zelf)respect. Toch kan het vragen om hulp ook respect bij anderen creëren. Zoals Sennett al stelde is dit vaak cultuur gebonden.
3. Medeleven en mededogen. Medeleven kan het karakter beïnvloeden doordat iemand over komt als bemoeizuchtig en een gevoel van afhankelijkheid weet op te roepen bij de ontvanger. Medeleven kan het zelfrespect ondermijnen. De ontvanger kan de belasting van dankbaarheid ervaren, aangezien diegene niets



terug te geven heeft dan gehoorzaamheid. Wanneer dankbaarheid alleen leidt tot gehoorzaamheid omdat de ontvanger niets terug te geven kan volgens Sennett (2003) het als vernederend worden ervaren en kan het zelfrespect dalen.

Wanneer Sennett wordt vertaald naar de sport kunnen talent en vaardigheid worden gezien als talent in de sport. Een speler is technisch vaardig of heeft tactisch veel inzicht. Onafhankelijkheid is in een teamsport lastig te benoemen. Uiteindelijk dient een speler namelijk de bal te krijgen van een ander. In een teamsport ben je afhankelijk van elkaar. Zo wordt in de sport vaak gezegd dat een team 'zo sterk is als de zwakste schakel'. Er wordt aangenomen dat binnen veel teams een hiërarchie bestaat. Dit kan ontstaan door ervaring of technische/inzichtelijke vaardigheden. Hoe hoger op de ladder een speler staat des te meer autonomie de speler ervaart. Andere spelers vragen vaak hulp aan deze persoon, denk bijvoorbeeld aan de rol van een aanvoerder. Medeleven is bijvoorbeeld te herkennen in het geval van een blessure van een sporter of een speler die de minst technische speler van het team is en dus vaak meer aandacht nodig heeft.

Mensen met respect behandelen is niet vanzelfsprekend. Het wordt niet gedaan omdat het wordt opgelegd. Volgens Sennett (2003) moet er eerst over wederzijdse erkenning worden onderhandeld. Daarin worden de complexiteiten van een persoonlijk karakter evenals sociale structuur meegenomen.

Wederkerigheid zou volgens Sennett (2003) moeten zorgen voor het vergroten van wederzijds respect. Ook cruciaal voor respect is voor Sennett (2003) autonomie. Autonomie betekent volgens de onderzoeker anderen accepteren zoals de zijn, ook al begrijp je niet alles van ze. Het accepteren van anderen wordt gezien als een aspect van een sterk karakter.

In sport is eigenlijk altijd sprake van ongelijkheid. Uiteindelijk moet er namelijk een winnaar aangewezen worden, daartegenover staat een verliezer. Verder zijn er binnen een vereniging veel momenten waarop mensen met elkaar omgaan. Dit kan zijn in het team onderling, omgang met de tegenstander, omgang met de trainer en coach, het kennismaken met nieuwe leden. Tijdens deze contactmomenten kan er sprake zijn van ongelijkheid in de relatie. Ongelijkheid zorgt voor respect voor een persoon die eigenlijk beter is, maar het zorgt tegelijkertijd ook voor afgunst en jaloezie. De vraag is hoe iemand respect opbrengt voor degene die in de ongelijke relatie 'onderaan' staat. Wederkerigheid zorgt voor respect hebben voor diversiteit en het relativeren van het eigen kunnen.

De wijze van omgang met elkaar is van grote invloed op de sfeer binnen de vereniging. Steenbergen en Vloet (2007) vinden het daarom van belang dat er aandacht wordt geschonken aan respect. *"Wij zien respect als de basis van sportiviteit en fair play. Als een sporter oprecht respect heeft voor anderen, zal deze zijn uiterste best doen die anderen in hun waarde te laten en niet te kwetsen."* (Steenbergen en Vloet, 2007, pp. 23) De onderzoekers claimen dat het van belang is dat het begrip respect wordt vertaald in concrete (gedrags)normen. Dit respectvolle gedrag vindt volgens Steenbergen en Vloet (2007) buiten de wedstrijden om plaats, maar ook tijdens de wedstrijden.

6.2.4 Fair play

Veel onderzoekers gebruiken het begrip fair play in plaats van S&R. S&R is een overkoepelend concept en het begrip fair play valt daaronder (Steenbergen en Vloet, 2007).



Steenbergen en Vloet (2007) claimen dat fair play van invloed is op sporten met een agonaal karakter. Dit wil zeggen dat het sporten zijn waarbij het wedstrijdelement centraal staat. Steenbergen en Vloet (2007) benoemen drie kenmerken van agonale spelsporten:

1. Het spel heeft een bepaald doel. Bij het wedstrijdelement is winst van toepassing.
2. Spelregels bepalen welke spelmiddelen wel en niet mogen worden gebruikt.
3. De spelhouding is de houding waarbij de spelers de overeengekomen regels accepteren, omdat deze het spel mogelijk maken.

Daarnaast gaat het volgens de onderzoekers bij fair play om mensen, de deelnemers van de sport. Als sporters zich toewijden aan de spelkenmerken, dienen zij zich hier ook aan te houden. Ten slotte gaat fair play volgens Steenbergen en Vloet (2007) over de manier waarop de sport wordt beoefend en niet over de doelen die je door middel van sport wilt/kunt bereiken en hoe sport wordt gezien vanuit waarden en normen die we in een samenleving van belang achten.

Uit de verschillende definities die onderzoekers (Buisman, 2002; Keating, 1964; Steenbergen en Vloet, 2007; Steenbergen e.a., 1998; Vidoni en Ward, 2009) geven blijken een aantal aspecten steeds weer terug te komen.

Ten eerste wordt fair play opgesplitst in formele en informele fair play. Formele fair play betekent dat een sporter zich houdt aan de voorgeschreven regels (Buisman, 2002; Steenbergen e.a., 1998). Het houden aan de voorgeschreven regels is een van de eerste aspecten waaraan je denkt als we het hebben over fair play (Buisman, 2002; Keating, 1964; Steenbergen en Vloet, 2007; Steenbergen e.a., 1998). Informele fair play wil zeggen dat de sporter speelt in de geest van het spel (Buisman, 2002; Keating, 1964; Steenbergen e.a., 1998). Dit heeft betrekking op de ongeschreven regels van het spel: een niet door formele spelregels gedirigeerde attitude van de sporter ten opzichte van de wedstrijd. Volgens Steenbergen (1998) is een kenmerk van informele fair play het zien van de tegenstander als mens en persoon die gerespecteerd dient te worden.

Vidoni en Ward (2009) spreken bij fair play niet over regels, maar over sociale vaardigheden. Steenbergen (1998) benoemt bij informele fair play ook al dat een sporter de tegenstander als mens moet zien die gerespecteerd dient te worden. Vidoni en Ward (2009) zien sociale vaardigheden als (a) het uitvoeren van verwachtingen en actieve participatie; (b) het tonen van respect naar anderen, wat refereert aan de afwezigheid van storend, agressief of beledigend gedrag; het ondersteunen en aanmoedigen van teamgenoten, het waarderen van scheidsrechters en tegenstanders. Buisman (2002) benoemt dit als de sport overstijgende kwaliteiten van fair play. Ook Steenbergen en Vloet (2007) vinden sociale vaardigheden van belang. Volgens de onderzoekers is een aspect van fair play een goede onderlinge omgang.

Fair play gaat niet alleen over het spel en de regels op het veld. Buisman (2002) beschrijft dat fair play bestaat uit een samenstel van sport specifieke en sport overstijgende kwaliteiten, die elkaar versterken. Sport overstijgende normen en waarden vormen ook een plaats binnen fair play. Steenbergen en Vloet (2007) geven een voorbeeld: *"Er moet naar gestreefd worden dat het kind een schat aan verschillende ervaringen kan opdoen"* of *"Het kind moet vreugde aan de sport beleven"*.

Een ander aspect dat terugkomt in de definiëring van fair play is het streven naar kansgelijkheid (Buisman, 2002; Keating, 1964; Steenbergen en Vloet, 2007; Steenbergen, 1998). Volgens Steenbergen e.a. wil dit zeggen dat er sprake moet zijn van gelijke winst-



en startkansen, maar ook van een gelijke speelsterkte. Buisman (2002) benoemt bij de gelijkheid van kansen ook de participatie gedachte: iedereen moet de kans krijgen om voluit mee te doen. Keating (1964) daarentegen is veel stilliger. Gelijkheid is volgens de onderzoeker nodig wil de winst valide zijn. Wat houdt gelijkheid van kansen dan in? In veel sporten is bijvoorbeeld de competitie ingedeeld aan de hand van verschillende leeftijdscategorieën, maar ook opgesplitst naar geslacht en speelsterkte.

Ten slotte beschrijven Steenbergen e.a. (1998) dat sporters de overtuiging moeten hebben dat zij zich volledig inzetten om de wedstrijd te winnen. Echter, het doel heiligt niet de middelen. De manier waarop de winst behaald wordt is zeker van belang. Fair play gaat over de manier waarop de sport beoefend wordt en niet over de doelen die door middel van sport worden bereikt.

6.2.5 Sportiviteit, respect en fair play

Hoe verhouden de drie concepten zich tot elkaar? Steenbergen en Vloet (2007) beschrijven deze relatie. De onderzoekers zien S&R als een paraplu waaronder fair play valt. Respect wordt door Steenbergen en Vloet (2007) gezien als de basis van sportiviteit en fair play. Als een sporter oprecht respect heeft voor anderen zal deze zijn uiterste best doen de anderen in hun waarde te laten en niet te kwetsen. Het start met respect: *"Behandel anderen zoals je zelf graag behandeld wil worden."* Onder de paraplu van S&R hangen de volgende concepten:

- Fair play: gedrag tijdens de wedstrijd.
- Respectvol gedrag: gedrag buiten de wedstrijden, zonder invloed op de wedstrijd.
- Grijs gebied: gedrag rondom de wedstrijden, met invloed op de wedstrijd.

Steenbergen en Vloet (2007) zien respectvol gedrag als iets dat buiten het veld plaatsvindt zonder invloed op de wedstrijd. Echter, in dit onderzoek wordt dat niet zo gezien. Respectvol gedrag hoort zowel thuis buiten het veld als op het veld, naar de medespelers, tegenstanders, regels en de scheidsrechters. Het gaat om respectvol gedrag in het team, de omgang binnen het team, maar ook het gedrag binnen de vereniging. Fair play is gedrag dat plaatsvindt op het veld door de betrokkenen tijdens de wedstrijd. Het grijze gebied beschrijft alles wat rondom het veld plaatsvindt en ook van invloed is op de wedstrijd. Denk bijvoorbeeld aan het gedrag van ouders en toeschouwers bij een wedstrijd. Ze nemen geen deel aan de wedstrijd, maar het kan zeker van positieve en negatieve waarde zijn voor het verloop van de wedstrijd.

Zoals te zien is in de definiëring van de concepten sportiviteit, respect en fair play komen veel aspecten met elkaar overeen. De concepten overlappen elkaar en zijn wederzijds afhankelijk. Opvallend is dat het niet alleen om de incidenten op het veld gaat. Naast sportief en fair spelen en respect hebben voor elkaar gaat het ook om de normen en waarden die binnen een vereniging aanwezig zijn. Het kan breder worden getrokken dan de sport zelf.

S&R is een thema in de sport omdat de sport in toenemende mate de negatieve gevolgen van verruwing en verharding op en rond de sportvelden ondervindt. Verbaal geweld, vernieling en vandalisme, diefstal, lichamelijk geweld en bedrog zijn daarbij veelvoorkomende verschijnselen. Niet alle sporten worden hierdoor in gelijke mate door getroffen en ook worden vormen van onwenselijk gedrag niet in alle sporten op eenzelfde wijze beleefd. Toch kan worden geconcludeerd dat de verschijnselen van ongewenst



gedrag zo breed waarneembaar zijn dat we hier kunnen spreken van een sport breed probleem. (Van der Werff en van Kalmthout, 2011)

Dit onderzoek gaat op zoek naar de betekenisgeving van deze concepten. Wat zien de respondenten als sportief, respectvol gedrag en fair play? Vervolgens wordt er nagegaan hoe er naar deze betekenissen wordt gehandeld en door wie.

6.3 Wie is er verantwoordelijk?

Dit onderzoek gaat er vanuit dat betekenissen van S&R en fair play tot stand komen door interactie. Er zijn meerdere partijen betrokken die van invloed zijn op elkaar. Er wordt er gekeken naar wie een rol spelen in het proces waar S&R betekenis krijgt en welke verantwoordelijkheden deze partijen hebben. Uit de verschillende definities van S&R en fair play komt naar voren dat er veel partijen mee gemoeid zijn. Zoals in de voorgaande paragraaf aan de orde kwam zijn sporters, tegenstanders, scheidsrechters, coaches/trainers betrokken. Dit zijn de partijen die betrokken zijn bij de manier waarop betekenis wordt gegeven aan S&R. In deze paragraaf wordt besproken hoe betrokkenen bijdragen aan S&R.

6.3.1 Jongeren

Jonge sporters hebben een rol in het tot stand brengen van S&R en fair play. Zij dienen zich te houden aan de geschreven en ongeschreven regels van de sport (Steenbergen en Vloet, 2007). Volgens Rutten e.a. (2004) doen jongeren door sportbeoefening specifieke ervaringen op en leren zij nieuwe handelingsmogelijkheden kennen. Daarnaast beschrijft Claringbould (2011) dat in sport, meer dan bij andere vormen van recreatie, ervaringen worden opgedaan met competitie, prestatie, agressie, verlies en samenwerking. Jongeren verwerven volgens Rutten e.a. (2004) niet alleen de vaardigheden om hun sport goed uit te oefenen en leren niet alleen de regels en normen die daarbij horen, maar ook (vaak impliciet) de waarden die aan deze regels en normen ten grondslag liggen en de waarden die in de ruimere context van de sportbeoefening een rol spelen. Zoals de waarden die kenmerkend zijn voor het sociale klimaat of de cultuur van het team, de trainingsgroep of de sportvereniging (Rutten e.a., 2004). Andrue-Cabrera (2010) maakt de opmerking dat atleten even verantwoordelijk zijn voor hun training en prestaties als voor vals spelen en bedrog. Toch zijn andere partijen zeker van belang in het ontwikkelen van de normen en waarden in de sport. Andrue-Cabrera (2010) en Vidoni en Ward (2009) bevestigen dit door te claimen dat fair play aangeleerd gedrag is. Er ligt dus een taak voor partijen in de directe omgeving van de jonge sporter.

6.3.2 Ouders

In de omgeving van de jonge sporter krijgen verschillende partijen een taak met betrekking tot S&R. Ten eerste noemt Claringbould (2011) de ouders van de sportende jongeren. In het onderzoek worden de ervaringen van jongeren wat betreft de invloed en betrokkenheid van hun ouders onderzocht. Volgens de onderzoeker hebben ouders de mogelijkheid om direct invloed uit te oefenen op de ervaringen die hun jongeren in de sport opdoen, positief en negatief. Uit de interviews blijkt dat jongeren vertellen dat hun ouders niet alleen aanmoedigen of spelaanwijzingen geven, maar dat zij van hen ook leren hoe zij zich horen te gedragen. Jongeren hebben ook ervaring met onsportieve ouders. Claringbould (2011) geeft aan dat vrijwel alle jongeren schreeuwende ouders vervelend vinden. Dit kan namelijk van invloed zijn op de sfeer van het spel en bovendien ook het plezier van de jongeren. Uit onderzoek van Shields e.a. (2005), naar de ervaringen en frequentie van (on)sportief gedrag van jonge sporters, ouders en coaches, blijkt dat ouders een sterke drang hebben om positief sportgedrag te leren. 95% van de ouders die heeft meegewerkt aan het onderzoek geeft aan thuis over sportiviteit te praten.



Daartegenover staat dat 13% van de ouders toegeeft wel eens kritiek te hebben gehad op de prestaties van hun kind, wat weer van negatieve invloed kan zijn op de houding van het kind ten opzichte van S&R (Shields e.a., 2005).

6.3.3 Trainer/coach

Jongeren kunnen waardeoriëntaties van ouders overnemen en zij kunnen dit ook van de trainer/coach overnemen (Claringbould, 2011). Shields e.a. (2005) geven in hun onderzoek naar ervaringen en frequenties van (on)sportief gedrag aan dat wordt verondersteld dat coaches mensen zijn die het vertrouwen van ouders en de maatschappij hebben gekregen om de groei van jonge sporters te ondersteunen en te stimuleren. Guivernau en Duda (2002) beschrijven dat de normen van de trainer, ten aanzien van fair play en agressie, doorslaggevend zijn voor de morele keuzes van zijn spelers wanneer deze worden geconfronteerd met morele dilemma's in de sport. Rutten e.a. (2004) bevestigen dit: een positieve beoordeling van het fair play gedrag van de trainer zorgen voor minder antisociaal gedrag op en om het veld door de speler. Kortom: goed voorbeeld doet volgen. Er wordt verondersteld dat de trainer/coach kennis bezit over de betreffende sport en deze overbrengt op de jongeren. Claringbould (2011) geeft aan dat over het algemeen wordt aangenomen dat trainers bijdragen aan de ontwikkeling van jongeren, omdat ze in trainingen normen en waarden tot uitdrukken brengen. De veronderstelling is dan ook dat trainers beter weten dan jongeren zelf wat goed voor hen is. Bijna alle, door Claringbould (2011) geïnterviewde trainers vinden het bijbrengen van normen en waarden een essentieel onderdeel van de training. Zij hebben echter de neiging hun eigen invloed te marginaliseren en te verwijzen naar opvoeding als primaire taak van de ouders.

6.3.4 Scheidsrechters

Scheidsrechters spelen een rol van betekenis tijdens een wedstrijd. Een aspect van S&R en fair play is het houden aan de spelregels (Keating, 1964; Steenbergen, 1998; Buisman, 2002; Lori e.a., 2005; Steenbergen en Vloet, 2007). Spelregels bepalen welke spelmiddelen wel en niet mogen worden gebruikt. De spelregels leggen aan de deelnemers bepaalde beperkingen op waardoor hun vrijheid tijdelijk wordt ingeperkt (Steenbergen en Vloet, 2007). Gilissen (2010) heeft onderzoek gedaan naar S&R binnen het voetbal. De verwachtingen die bestaan wat betreft scheidsrechters is ambigue. Enerzijds staat 'duidelijk', 'objectief' en 'op schrift' wat de regels zijn en wordt gesuggereerd dat die gewoon gevolgd moeten worden, terwijl anderzijds wordt gezegd dat de regels in sommige gevallen 'losgelaten' moeten worden, 'menselijk' moeten worden gehanteerd en 'subjectief' toegepast worden (sneller of minder snel wegsturen) (Gilissen, 2010). Eén van de bevindingen van de onderzoeker was dat de rol van de scheidsrechter heel lastig is. Ten eerste al door de ambigue verwachtingen vanuit de KNVB, maar ook door de verantwoordelijkheid die spelers bij de scheidsrechter neerleggen. Tot op zekere hoogte vinden sporters onsportief gedrag gelegitimeerd, zolang de scheidsrechter het niet ziet. Daarmee leggen spelers de verantwoordelijkheid voor onsportief en respectloos gedrag in handen van de scheidsrechter (Gilissen, 2010). Het is volgens veel spelers aan de scheidsrechter om te overzien of de spelers zich aan de regels houden en indien nodig de spelers te bestraffen bij een overtreding. Daarnaast beschrijven Steenbergen en Vloet (2007) dat niet alleen spelers regels kunnen overtreden. Ook scheidsrechters gaan wel eens over de schreef. Voorbeelden zijn scheidsrechters die zich laten omkopen of zogenaamde 'thuisfluiters' die de thuis spelende ploeg bevoordelen.

6.3.5 Bestuurders

Ten slotte mag van bestuurders worden aangenomen dat zij een positie innemen wat betreft S&R. Bestuurders zijn eindverantwoordelijk voor de vereniging en voor het vormen



en voeren van beleid binnen de vereniging. Uit het onderzoek komt naar voren hoe bestuurders S&R hebben geïmplementeerd in de vereniging en welke rol zij hierin spelen.

Kortom verschillende partijen binnen de vereniging spelen allemaal een rol en hebben allemaal hun verantwoordelijkheden binnen het S&R vraagstuk. In dit onderzoek wordt de vraag gesteld welke rol en verantwoordelijkheden bestuurders en betrokkenen bij S&R zichzelf en anderen toedichten.

In de literatuur mist het inzicht hoe de betrokken partijen met verschillende inzichten eventueel een rol spelen in de ontwikkeling van beleid over S&R binnen de vereniging. Er is namelijk gesteld dat het voordeel van interactieve beleidsvorming in een open systeem is dat het gebruik kan maken van de opgeslagen deskundigheid en ervaring in de maatschappij. Dit helpt bij het oplossen van dilemma's en het vormen van beleid (Bovens e.a., 2007). Dit onderzoek geeft antwoord op de nog onbeantwoorde vraag hoe de betrokken partijen met verschillende inzichten in de problematiek worden gebruikt in het vormen van beleid over S&R in de vereniging.

6.4 Agressie en geweld

Als het gaat om S&R en fair play wordt het vaak gerelateerd aan de negatieve aspecten van sport (Buisman, 2002). Aandacht voor S&R is te zien als een reactie op agressie en excessen binnen de sport. De media spelen een grote rol in de beeldvorming van de mate van agressie in sport naar de mening van de Nederlanders (van Kalmthout en van der Werff, 2011). Deze beeldvorming is niet positief. Volgens van Kalmthout en van der Werff (2011) zijn bijna alle Nederlanders van mening dat de agressie in de maatschappij de laatste jaren is toegenomen en dat die toenemende agressie in de samenleving ook leidt tot toenemende agressie in de amateursport. Opmerkelijk is dat de beeldvorming van onwenselijk gedrag in de sport negatiever is dan de incidentiecijfers weergegeven (Tiessen-Raaphorst e.a., 2008). Volgens Tiessen-Raaphorst e.a. (2008) hebben veel media-aandacht incidentie, preventie en sanctionering van onwenselijk gedrag in de sport tot een actueel en relevant onderwerp gemaakt. Toch is het aantal incidenten wel toegenomen in de sport. De vraag die in dit onderzoek wordt gesteld is waardoor ontstaat een gebrek aan S&R?

Er bestaat een spanning tussen S&R en winnen. In de verschillende definities van fair play komt naar voren dat de sporters zich moeten inzetten om te willen winnen. Van sporters wordt verwacht dat zij zich in een wedstrijd volledig inzetten om te winnen (Steenbergen en Vloet, 2007). Steenbergen en Vloet geven aan dat dit echter niet wil zeggen dat 'met volledige inzet willen winnen' synoniem is aan 'alles is geoorloofd om te winnen'. Toch geeft Sekot (2011) aan dat sporters tegenwoordig veel meer resultaat gericht zijn. Dat wil zeggen dat de winst voorop staat en niet S&R. Buford May (2001) noemt dit 'winning at all costs'. De onderzoeker is van mening dat door de druk op winnen de winst als voornaamste doel wordt gezien. De wijze waarop deze winst bereikt wordt doet er niet meer toe. Het behalen van de winst kan bijvoorbeeld door regels te overtreden als de scheidsrechter even niet kijkt. Buford May (2001) geeft aan dat een sporter de wedstrijd wil winnen, zodra er druk op winnen wordt gelegd verdwijnt het concept fair play bij de speler. De inzet die spelers leveren zijn voor de winst, het resultaat, en niet meer de wijze waarop dit resultaat wordt behaald.

Sekot (2011) gaat een stap verder en geeft zelfs aan dat sportief gedrag bij prestatiesport soms gezien wordt als een zwakte, een obstakel voor succes. Sportief gedrag hoort er niet bij als een sporter wil winnen. Volgens Sekot (2011) ligt een groot aandeel van het probleem bij de prestatiesport van de jeugd. De focus wordt tegenwoordig steeds meer op het resultaat gelegd.



Steenbergen en Vloet (2007) geven aan dat inzet van een sporter die een wedstrijd speelt samen gaat met een zekere mate van agressie die iedere sporter nodig heeft. Steenbergen en Vloet (2007) geven aan dat in de wedstrijdsport een 'agressief' en fel duel binnen de context van de wedstrijd geen verontwaardiging oproept, zolang geschreven en ongeschreven regels niet worden overtreden. Het is gereguleerde agressie. Donahue (2009) geeft de passie van de sporter als een andere mogelijke bron van agressie. Passie wordt in dit onderzoek gedefinieerd als een sterke neiging in de richting van een activiteit die iemand leuk vindt, belangrijk vindt en waar aanzienlijk veel tijd en energie in wordt gestoken. Donahue (2009) onderscheidt harmonieuze en obsessieve passie. Harmonieuze passie vindt plaats wanneer een activiteit op autonome wijze wordt geïnternaliseerd. Dat wil zeggen dat de persoon de activiteit als belangrijk beschouwt, zonder dat er grote risico's aan verbonden zijn. Obsessieve passie vindt plaats wanneer activiteiten onder druk worden geïnternaliseerd. Bijvoorbeeld voor sociale acceptatie of om een gevoel van eigenwaarde te creëren. De onderzoeker geeft in zijn onderzoek, naar de invloed van harmonieuze en obsessieve passie op agressie in sport, aan dat een obsessieve passie voor de sport voor meer agressie zorgt dan harmonieuze passie voor sport. De obsessieve passie voor een sport kan zorgen voor onaangepast gedrag (meer agressie), zeker wanneer de persoon zijn identiteit ontleent aan de sport (Donahue, 2009).

Ook Buisman (2002), Burton (2005) en Guilbert (2004) geven in hun onderzoek aan dat agressie bij sport hoort. Echter, agressie wordt vaak tegelijkertijd gekoppeld aan onsportiviteit (Burton, 2005; Guilbert, 2004). De term agressie moet worden genuanceerd. In elke sport is agressief spel redelijk eenvoudig te identificeren en te waarderen. Denk bijvoorbeeld aan een gecoördineerde aanval richting de goal van de tegenstander, of een uitbraak na balverovering. Sport is een strijd om de winst, maar deze strijd wordt begrensd door de regelgeving. Burton (2005), Steenbergen en Vloet (2007) en Guilbert (2004) geven aan dat er een grens is. Te agressief gedrag is echter niet wenselijk. Geweld gaat een stap verder (Guilbert, 2004; Steenbergen en Vloet, 2007). Guilbert (2004) geeft aan dat agressie en geweld niet hetzelfde zijn. Agressie is onderdeel van de sport, maar geweld schaadt daadwerkelijk een andere persoon. Steenbergen en Vloet (2007) beschrijven geweld als een handeling waarbij een sporter een tegenstander opzettelijk schade toebrengt. Deze schade kan fysiek zijn, maar ook mentaal. De meest voorkomende vormen van geweld in sport zijn verbaal geweld, psychologisch geweld, fysiek geweld en in mindere mate vals spelen. (Guilbert, 2004)

In de hitte van de strijd gebeurt er veel op het veld. Vooral teamsporten met veel lichamelijk contact worden geassocieerd met onsportief gedrag (Buisman, 2002). Burton (2005) stelt zelfs dat de overeenkomst tussen alle soorten sport is dat agressie wenselijk is en voor een voordeel op de concurrent zorgt.

S&R en agressie interacteren met elkaar. S&R en fair play draaien niet om het resultaat, maar om de manier waarop het resultaat wordt behaald. Dit kan in strijd zijn met het competitieve element van sport. Daarbij gaat het juist om het resultaat. Een wedstrijd is een strijd, om die strijd te winnen of te willen winnen is een bepaalde mate van agressie nodig. Een sporter wil zelf graag winnen, maar kan daarnaast ook nog onder druk worden gezet door de coach of de omgeving. Het is sportief en respectvol als de sporter in staat is gevoelens van agressie en fanatisme te beheersen, door zich binnen de grenzen van de geschreven en ongeschreven regels te gedragen. Beheersing is een voorwaarde om de sport te kunnen laten voortbestaan. Indien er geen sprake is van beheersing van emoties loopt het uit de hand en gedraagt de sporter zich niet meer volgens geschreven en ongeschreven regels. In dit onderzoek wordt gevraagd naar de betekenisgeving van S&R. Agressie en geweld zijn een tegenpool van S&R, maar zijn ze blijkbaar verbonden met elkaar. De koppeling roept discussie op.



6.5 Civilisatie

In voorgaande paragraaf is besproken dat een zekere mate van agressie nou eenmaal deel kan uitmaken van de sport en dat de grens tussen agressie en geweld, in het heetst van de strijd en onder invloed van de druk van het winnen, heel erg klein is. Het beheersen van agressie en fanatisme, zodat het gedrag van de speler sportief en respectvol blijft, kan worden beschreven aan de hand van de civilisatietheorie van Elias.

6.5.1 Maatschappelijke verandering

Wagg e.a. (2009) geven een beschrijving van het civilisatieproces van Elias. Het civilisatieproces is een proces van de verandering van een maatschappij gebaseerd op 'gesegmenteerde bonding' (sterke banden binnen de sociale groep en niet tussen groepen) naar een maatschappij gebaseerd op 'functionele onderlinge afhankelijkheid' (een groeiende acceptatie tussen sociale groepen die in een complexe maatschappij afhankelijk zijn van elkaar) (Wagg e.a., 2009). Gesegmenteerde bonding leidt tot een maatschappij waarin verschillende, maar ook zelfs vergelijkbare groepen, worden gezien als buitenstaanders en waarin de normen van agressie ervoor zorgen dat conflict snel leidt tot vechten. De ontwikkeling naar functionele bonding wil zeggen dat de groepen meer wederzijds afhankelijk van elkaar worden. Deze ontwikkeling gaat samen met individualisering, wat functionele bonding weer op spanning kan zetten. Bij functionele bonding is het gebruik van fysiek geweld gemonopoliseerd door bijvoorbeeld de overheid (leger en politie) en dus aan strenge regels gebonden. (Elias en Dunning, 1986) De maatschappij is dus aan het veranderen. De verschillende groepen in onze samenleving komen meer met elkaar in aanraking en zullen hiermee om moeten leren gaan. Daarin past geen agressie. Echter, tegelijkertijd stellen Elias en Dunning (1986) dat de leden van een samenleving de spanning van strijd nodig hebben, om ervoor te zorgen dat het leven niet saai en vervelend wordt. Alleen maar gelijkspelen in wedstrijden is saai, er is een winnaar nodig in een strijd om het spannend te houden (Elias en Dunning, 1986). Dit betekent dat mensen een uitlaatklep nodig hebben waarin die spanning tot uitdrukking komt. Sport kan deze rol invullen. Sport krijgt hierdoor een maatschappelijke functie. Zonder strijd en wedstrijden is het leven saai, sport brengt sensatie in het leven. Deze uitlaatklep mag echter niet uit de hand lopen, daarom is er regelgeving en aandacht voor S&R nodig.

6.5.2 Verandering sport

Elias (1986) stelt dat sociaal kunnen overleven in de samenleving afhankelijk is van de vechtcapaciteit van de persoon. Dit vechten gebeurt dan niet meer met een wapen, maar met de macht van het argument, de vaardigheid van beïnvloeden en de kunst van compromissen sluiten. Wagg e.a. (2009) zien deze verandering ook terug in de sport: premoderne sport was agressief, zonder geschreven regels of beperkingen op het aantal participanten. Renson (2009) claimt dat fair play werd geïntroduceerd om ruwe spelen gewoonweg te overleven. Met het civilisatieproces kwamen meer geciviliseerde beperkingen op het beoefenen van sport; fysiek geweld werd beheerst. De 'moderne mens' wil gelijkheid in kansen in sport en regelgeving maakt gelijke competitie mogelijk (Renson, 2009). Er ontstonden regels, bestuursorganen, universaliteit, straffen, scheidsrechters, enzovoort. (Wagg e.a., 2009) Net als het gebruik van agressie en geweld in de intermenselijke omgang wordt gecriminaliseerd en als een probleem ervaren (Schreurs, 1994), zo wordt agressie en geweld in sport ook aan banden gelegd in regelgeving. Wagg e.a. (2009) maken de opmerking dat dit civilisatieproces niet wil zeggen dat het geweld is verminderd. Het geweld is rationeel en calculerend geworden (Elias en Dunning, 1986). Elias beschrijft dat strijd een onderdeel is van sport, maar zonder een faire regeling (gebaseerd op gelijkheid) is het plezier en de opwinding die deze strijd opwekt kortstondig



(Renson, 2009). Toch is het grootste dilemma voor de regelmakers een balans vinden tussen plezier en opwinding en het begrenzen van strijd (Elias en Dunning, 1986).

6.5.3 Zelfdwang

Schreurs (1998) gaat verder in op de civilisatie theorie. Mensen worden niet alleen 'civiel' door opgelegde regels, maar zij ontwikkelen zichzelf ook. Elias onderscheidt 'dwang van anderen' en 'zelfdwang'. De maatschappelijke standaard, waaraan het individu zich aanvankelijk door dwang van anderen aanpast, wordt ten slotte in het individu zonder veel wrijvingen gereproduceerd door middel van zelfdwang (Schreurs, 1994). Elias en Dunning (1986) geven aan dat het leren van zelfcontrole een gemeenschappelijke eigenschap is van menselijkheid. Freud voegt daaraan toe dat mensen gedwongen zijn een zekere mate van zelfkennis te ontwikkelen om zichzelf in de hand te kunnen houden: geen zelfbeheersing zonder zelfkennis (Schreurs, 1998).

In een samenleving die spanning en strijd nodig heeft, in sport waar agressie calculerend en rationeel is en waar strijd een onderdeel is geworden van sport, komen er meer emoties kijken. Tegelijkertijd is er sprake van meer (zelf)dwang op uitingen die door spanning en strijd worden opgeroepen. Het dilemma van zelfdwang is dat in een maatschappij waar strijd onderdeel is van sport en waar de steeds groter wordende focus op winst zorgt voor een toename van die strijd. Er wordt een grotere last gelegd op de mate van zelfdwang. Is deze last wel reëel? Er is sprake van een steeds verdergaande druk op individuele emotie. Individuele fouten zijn eigenlijk niet te bestraffen, want de sport roept dit op.

Het opleggen van beleid, regels en normen wil er niet vanzelfsprekend voor zorgen dat cultuurverandering plaatsvindt. Het vormen van beleid is de basis, maar hoe verder? Elias' concept van zelfdwang laat zien hoe een individu de opgelegde normen internaliseert. Het gaat om zelfbeheersing. Elias en Dunning (1986) beschrijven het ideale beeld voor het proces van S&R binnen de vereniging: binnen de vereniging kan een bestuur regels en normen opleggen die zorgen voor gedragsverandering en uiteindelijk tot internalisering van deze regels (zelfdwang) en hopelijk inbedding in gedrag en cultuur binnen de vereniging.

In dit onderzoek wordt de vraag gesteld in hoeverre hockeyverenigingen S&R hebben verankerd in beleid van de vereniging. Dit kan tot uiting komen in het vaststellen van normen en gedragsregels. Vervolgens wordt gekeken of de regels hebben geresulteerd in een bepaalde mate van gedragsverandering en zelfcontrole, ofwel dat mensen zich ook aan de regels houden en hoe dat gebeurt. Tegelijkertijd wordt geconstateerd dat op basis van civilisatie tegenstellingen tussen het belang van sport en het beheersen van emoties, die sport oproepen, groter worden. Waardoor het voor de hand ligt dat verenigingen meer aandacht krijgen voor S&R.

Een toename van agressie kan te maken hebben met een afname van afhankelijkheden. Afnemende afhankelijkheden kunnen zorgen voor minder betrokkenheid bij de vereniging. Dit kan zich onder andere uiten in het vrijwilligerstekort en het steeds groter wordende consumptivistische gedrag van leden. Mensen maken zich niet druk om wat er binnen de vereniging speelt, want zij zijn zelf al druk genoeg met hun eigen leven. Er vindt dus mogelijk een verschuiving plaats naar gesegmenteerde bonding. Dit maakt het thema van S&R nijpender en meer relevant.



7. Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten uit interviews, focusgroepen en documentanalyse beschreven. De verenigingen hebben gesproken over wat zij zien als S&R, waardoor een gebrek van S&R tot stand komt, hoe zij S&R hebben ingebed in de vereniging en ten slotte wat zij willen bereiken met de inbedding van S&R.

7.1 Betekenis S&R

Deze paragraaf beschrijft wat de respondenten verstaan onder de begrippen S&R. S&R wordt door alle verenigingen gezien als gedrag dat plaatsvindt op, maar ook rondom het veld. Een aantal verenigingen trekt het zelfs breder binnen de vereniging en ziet S&R als onderdeel van normen en waarden in de vereniging.

7.1.1 Definitie S&R

S&R wordt door de respondenten opgesplitst in S&R tijdens de wedstrijd en S&R buiten de wedstrijd.

7.1.1.1 Tijdens de wedstrijd

Sportiviteit gaat volgens de respondenten om de manier waarop de wedstrijd wordt gespeeld. Dit wil volgens alle geïnterviewden zeggen dat een speler ten eerste moet spelen volgens de regels van het spel. De respondenten gaan uit van een bepaalde mate van vanzelfsprekendheid als het om sportiviteit tijdens de wedstrijd gaat. *"Het is gewoon sportief gedrag... Op het veld hoor je je gewoon aan de regels te houden."*

Tijdens de wedstrijd horen volgens de respondenten alle betrokkenen respect voor elkaar te hebben. Eén van de respondenten vertaalt respect als volgt: *"Respect betekent respect hebben voor de integriteit voor het lichaam van een ander."* Daarmee wil de geïnterviewde zeggen dat veiligheid voorop staat. Op het betekent dit dat een speler zich aan de regels dient te houden. De regels zijn er voor de veiligheid van jezelf en de ander. De respondent legt uit dat het ook gaat om het niet verbaal misbruiken van de spelers en de scheidsrechters. Een andere respondent beschrijft respect weer op een totaal andere wijze: *"Respect is het leren omgaan met onderlinge verschillen en deze verschillen accepteren."* Voor de respondent wil deze betekenis zeggen dat er op het veld sprake is van onderlinge verschillen, in niveau of uiterlijk, maar daar horen betrokkenen respectvol mee om te gaan. Verschillen bestaan nu eenmaal.

De respondenten spreken bij het definiëren van S&R vooral in termen van hoe er niet hoort te worden gehandeld. Hier houden de meeste respondenten ongeveer dezelfde lijn aan. Grenzen worden eenvoudig vastgesteld. Genoemde voorbeelden zijn:

- Niet schelden op elkaar
- Niet schelden op de tegenstander
- Geen commentaar op de scheidsrechter
- Niet discrimineren op sekse, ras of kleur
- Niet naslaan of natikken
- Niet met je stick gooien uit frustratie
- Mondje dicht houden
- Geen fysiek wangedrag

onderstaande quotes komt naar voren dat S&R tijdens de wedstrijd niet alleen gaat over handelingen op het veld. Tijdens de wedstrijd zijn er meer betrokkenen die invloed hebben. Onder S&R tijdens de wedstrijd zien vrijwel alle respondenten ook het gedrag van toeschouwers langs de lijn en dan vooral van ouders langs de lijn. Het gedrag langs de lijn



heeft vaak een grote impact op de wedstrijd zelf. Vandaar dat de respondenten dit als aandachtspunt ervaren.

"Eigenlijk vind ik de jeugd niet eens het allerergst. Die jeugd is natuurlijk wel eens hondsvervelend, maar daar hebben ze zelf vaak het minste last van. Het vervelendst zijn de volwassenen die kinderen beïnvloeden in het veld."

"En er staan toch regelmatig ouders langs de kant die het goed fluiten niet goed vinden, of ze vinden de tegenstander unfair, of hun eigen kind wordt te vaak gewisseld. Dan ontstaat er een negatieve sfeer. Dat is gewoon vervelend."

In de quotes komt naar voren dat jongeren eigenlijk het probleem niet zijn. Het grootste probleem ten aanzien van S&R zijn de volwassenen en ouders die om het veld staan. Zij leveren veel commentaar op wat er tijdens de wedstrijd gebeurt met als gevolg dat er een negatieve sfeer ontstaat rond en op het veld, want het beïnvloedt de jongeren op het veld.

Meerdere geïnterviewden geven aan dat S&R een lastig onderwerp is. Het is namelijk nooit klaar. Een nieuw veld aanleggen, dat is te zien. S&R is moeilijk te meten en niet tastbaar. Het is daarom volgens de geïnterviewde belangrijk om als vereniging duidelijk uit te stralen wat de grenzen zijn. Een andere respondent gaat net een stap verder: *"In de vereniging is het veilig en kan iemand zijn of haar grenzen opzoeken. Het is de taak van de vereniging vervolgens om dit te corrigeren en aan te geven hoe het wel hoort."* Ook deze respondent geeft aan dat het voor de vereniging belangrijk is om haar eigen grenzen te kennen. Toch is het zo dat de grenzen per vereniging ergens anders liggen. Alle respondenten geven net weer een andere invulling aan de betekenis van S&R. Het is een dynamisch begrip. Elke vereniging bevindt zich in een andere context. Eén van de respondenten geeft aan dat er tussen verschillende sporten ook grote verschillen zitten.

"Ik kom zelf uit de voetbalerij en het hockeypubliek is eigenlijk een beetje saai, erg keurig. Het aanmoedigen van zeker de 1^e teams mag best wat pittiger, zolang ze maar binnen de grenzen blijven. Af en toe een grapje over de tegenstander kan best een keer, maar het uitschelden van scheidsrechter of spelers kan niet."

Een aantal respondenten heeft duidelijk voor ogen wat zij terug willen zien rond en op het veld en wat zij verstaan onder sportief aanmoedigen. Een opsomming van verschillende respondenten laat zien dat sportief en respectvol gedrag van toeschouwers wil zeggen dat zij:

- Positief aanmoedigen
- Een compleet team aanmoedigen en niet een individu
- Het tactisch coachen overlaten aan de coach
- Geen commentaar leveren op de scheidsrechters
- Ook de tegenstander mag een compliment krijgen bij een mooie actie of een mooi doelpunt

Volgens de respondenten wordt van het publiek verwacht dat zij zich sportief en respectvol gedragen: *"U houdt uw waffel in negatieve zin. U mag best 'hup' roepen, maar 'homo' roepen naar de tegenstander, nee!"* Negatieve aanmoediging komt niet ten goede aan het spelplezier van de jongeren op het veld. Als ouders al niet het goede voorbeeld geven en gaan schelden op de scheidsrechter, wat kan er dan nog van een kind verwacht worden? Daarnaast geven meerdere respondenten aan dat tactische aanwijzingen van ouders verwarrend werken voor jongeren. *"Een kind weet niet meer naar wie het moet luisteren, naar de ouder of naar de coach? Ja, dan luisteren ze toch meestal naar de ouder."* Eén van



de geïnterviewden geeft echter aan dat veel ouders niet in de gaten hebben wat de impact is van commentaar. Daarom is het van belang om ouders hiermee te confronteren.

“Veel ouders weten het niet, het is vaak ook geen onwil. Ze begrijpen ook wel dat je een kind niet afbrandt en dat ze 's avonds thuis niet napraten over hoe slecht het kind speelde. Vaak zeggen ze dingen in het vuur van de strijd. Op dat moment hebben ouders niet in de gaten wat de impact is van datgene wat ze zeggen. Dus we moeten ouders daarop wijzen en dan geven ze vaak ook toe dat het inderdaad niet correct is.”

7.1.1.2 Verenigingscontext

S&R beperkt zich volgens geïnterviewde bestuurders niet alleen tot handelingen tijdens de wedstrijd. S&R is volgens de respondenten namelijk buiten het veld van invloed op de sfeer in de totale vereniging. Het uit zich onder andere in gastheerschap, gevoel van verantwoordelijkheid voor de vereniging en in normen en waarden van betrokkenen.

Gastheerschap

De helft van de respondenten ziet gastheerschap als onderdeel van S&R. Volgens de geïnterviewden ontvangt een vereniging als een goed gastheer iedereen die aankomt, dus de eigen spelers, de tegenstanders, bezoekers als ouders, enz. De verenigingen pakken dit op verschillende manieren op. De ene respondent geeft aan dat de tegenstander wordt ontvangen met een kopje koffie of iets te drinken. De ander geeft aan dat na de wedstrijd iets te eten wordt geregeld voor de teams. De teams moeten zich welkom voelen op de vereniging. Het moet een bepaald gevoel van veiligheid creëren, een aantal verenigingen noemt het zelfs een thuis. Het doel van het gastheerschap is verbondenheid creëren tussen de spelers. *“Dat creëert een band, dat creëert ook verantwoordelijkheid naar elkaar.”* Uiteindelijk staan de teams tegenover elkaar op het veld, daarbij komen fanatisme en emoties kijken. De verenigingen hopen dat door de teams al voor de wedstrijd met elkaar in contact te brengen dit ten goede komt aan de sfeer tijdens de wedstrijd. De verantwoordelijkheid naar elkaar toe moet er uiteindelijk voor zorgen dat de teams elkaar meer respectvol gaan behandelen.

Met zijn allen

Een ander aspect dat volgens meerdere respondenten onder S&R valt is respect hebben voor de vereniging en waar ze voor staat. Een vereniging is er voor en door de leden. Een lid heeft rechten, maar ook plichten binnen een vereniging. Het is voor een aantal verenigingen van belang dat leden deze verantwoordelijkheid ook voelen. Een geïnterviewde bestuurder benoemt dat leden zich dus niet als consument dienen te gedragen. Dit houdt in dat een lid verantwoordelijkheid moet tonen voor het complex: *“Ruim de rommel die je maakt op.”* Andere respondenten benoemen als voorbeeld de verplichting van een lid om scheidsrechter te zijn, want vanaf veertien jaar worden scheidsrechtercursussen aangeboden door elke vereniging. Eén van de respondenten heeft respect hebben voor de normen en waarden van de vereniging benoemd in de gedragsregels. Als lid van die vereniging heb je nog een aantal andere verplichtingen. Ook bij die betreffende vereniging moet een lid optreden als scheidsrechter volgens de respondent. Daarnaast moeten het clubhuis, de velden en de materialen respectvol worden gebruikt en schoongehouden. Verder benoemt de geïnterviewde bestuurder dat ouders ook een aantal verplichtingen binnen de vereniging hebben. Ten eerste moeten ze af en toe rijden bij uitwedstrijden van de jongeren. Tevens wordt aangeraden dat ook ouders een scheidsrechtercursus volgen.



Normen en waarden

Een aantal respondenten gaat nog verder in hun betekenisgeving van het begrip S&R. Zij zien het hebben van normen en waarden als onderdeel van S&R. S&R kan misschien te veel tot het veld worden beperkt, daarom benoemt de bestuurder normen en waarden voor haar leden. Verschillende verenigingen geven aan dat S&R veel breder wordt getrokken, het gaat om de sfeer en cultuur binnen de hele vereniging. Eén van de respondenten geeft hier aan dat zij haar leden een veilige, sportieve en respectvolle omgeving wil bieden. Dit wordt gecreëerd door respectvol met elkaar om te gaan. Maar wat is respectvol precies? Zoals eerder naar voren kwam: *"Respect is het leren omgaan met onderlinge verschillen en deze verschillen accepteren."* Binnen een vereniging zijn veel verschillende mensen te vinden. Echter, al deze mensen moeten de vereniging wel met elkaar maken. Eén van de respondenten sluit het interview af met de opmerking dat sport normen en waarden creëert: *"Een vereniging staat voor verbondenheid. Waarden van een vereniging zijn gezondheid en beweging (sporten), opvoeden, het opdoen van sociale vaardigheden binnen de sport en dat alles in de veilige omgeving van de vereniging."*

7.1.1.3 Negatieve betekenis S&R

Samenvattend kan gesteld worden dat S&R wordt opgesplitst in twee deelgebieden, namelijk S&R tijdens de wedstrijd en S&R buiten het veld. Tijdens de wedstrijd is S&R in haar meest herkenbare vorm zichtbaar. Opvallend in de betekenisgeving van de respondenten is dat er vooral wordt aangegeven wat S&R niet is. Er hangt een negatieve betekenisgeving aan het positieve begrip S&R. Verder kunnen de bestuurders niet duidelijk het begrip sportiviteit definiëren. Er is sprake van een bepaalde mate van vanzelfsprekendheid in de betekenissen gegeven door bestuurders.

Verder blijkt dat tijdens de wedstrijd vooral aandacht is voor de toeschouwers langs de kant van het veld. Deze personen, vaak ook de ouders van spelers, hebben een grote impact op de sfeer in het veld. Daarnaast wordt duidelijk dat S&R niet alleen tijdens de wedstrijd plaatsvindt. De respondenten geven aan dat S&R een onderdeel is van normen en waarden in de totale vereniging.

7.1.2 Achtergrond

Tot nu toe is de betekenisgeving van S&R door geïnterviewde bestuurders gegeven. Maar wil een vereniging daadwerkelijk gericht actie kunnen ondernemen op het probleem, dan moeten zij op de hoogte zijn van de oorzaak van het probleem. Waar komt het probleem vandaan? Deze paragraaf geeft de door respondenten genoemde oorzaken weer. De oorzaken van een gebrek aan S&R kunnen worden opgesplitst in: oorzaken buiten de sport en oorzaken die sport gerelateerd zijn.

7.1.2.1 Oorzaken buiten de sport

Een aantal respondenten brengt het thema S&R in verband met bredere maatschappelijk ontwikkelingen, zoals individualisering en verharding van de samenleving.

Individualisering

Tijdens de focusgroepen kwam individualisering en de problemen die deze ontwikkeling met zich mee brengt duidelijk naar voren als aandachtspunt voor S&R. Een respondent benoemt individualisering als één van de oorzaken van de problematiek die binnen de vereniging speelt.

"Ik zie de invloed van individualisering van de maatschappij binnen onze vereniging. Als ik naar de ouders kijk, dan zie ik dat ouders alleen hun kind afzetten en voor de rest moeten we het maar lekker zelf uitzoeken. Doordat ouders



niet op het terrein aanwezig zijn, weten ze niet wat er binnen de vereniging speelt of hoe hun kind daarbinnen functioneert."

Deze bestuurder ziet steeds vaker dat jongeren worden afgezet voor een training of een wedstrijd en dat ouders verder niets voor de vereniging doen. De werkelijke betrokkenheid is kleiner geworden. Betrokkenheid is heel belangrijk voor de betreffende vereniging. Zij zijn een vereniging met bijna alleen maar jeugdleden. Het kader moet daarom vooral ingevuld worden door ouders van jeugdleden. De geïnterviewde respondent ziet door het tekort aan betrokkenheid dat een aantal ouders ook niet komt kijken bij de wedstrijden. Ze weten op deze manier totaal niet wat er speelt binnen de vereniging.

Tijdens de focusgroep werd gezegd dat ouders de neiging hebben problemen te negeren. Doordat de ouders bijna niet meer aanwezig zijn op de vereniging zien zij niet hoe hun eigen kind binnen een team functioneert. Als blijkt dat er problemen met hun eigen kind zijn hebben ouders de neiging om het probleem te verschuiven. *"Ze zien hun eigen kind als een engel en nooit als bengel."* Het probleem ligt eerder bij een ander, dan bij hun eigen kind. Dit inzicht komt voort uit het feit dat ouders geen idee hebben hoe hun kind functioneert binnen een team.

Daarnaast ervaren de respondenten tijdens alle focusgroepen het probleem van het vrijwilligerstekort door de individualisering. Het is niet meer vanzelfsprekend dat een vereniging er voor en door haar leden is. Respondenten ervaren dat de leden of de ouders van leden al druk genoeg zijn, dus waarom zullen zij iets extra's voor de vereniging doen? *"Bovendien betalen zij toch voor het lidmaatschap, neem iemand aan die het werk doet."* Kortom de betrokkenheid verdwijnt volgens de respondenten.

Verharding

Naast individualisering wordt ook de verharding van de maatschappij als probleem ervaren. De instelling van de jongeren is volgens één van de geïnterviewde bestuurders de afgelopen tien jaar veranderd. Ze krijgen een grotere mond en hebben nergens meer respect voor. Ze zoeken continue de grenzen op. De bestuurder geeft het voorbeeld van het hockeyfeest voor oudere jeugd. De jongeren zoeken steeds vaker ruzie met elkaar en zodra er politie in beeld komt zijn de jongeren in staat om deze uit te dagen. *"Ik haalde vroeger ook wel kattenkwaad uit, maar wij hadden echt wel respect voor de politie. Dat zie ik nu niet meer."*

Een andere respondent noemt de verharding van de maatschappij het asociaal worden van de Nederlanders.

"Nederlanders zijn niet sociaal. In België is dat bijvoorbeeld heel anders. Daar staan bij scholen jongeren nog in de rij om naar binnen te gaan. In Nederland moeten wij dat niet proberen. Hier is het chaos als de bel gaat. Ik eerst!"

De geïnterviewde beschrijft ook de zorg over het sociale aspect van hockey. De beroemde derde helft is aan het verdwijnen. Er wordt na de wedstrijd niet meer met de tegenstander een drankje gedronken. Meerdere respondenten ervaren dit probleem. Dat is een stukje binding met elkaar dat verdwijnt. Ook ziet de respondent dat het op het veld harder wordt. Er wordt meer op elkaar gescholden. Dat zorgt voor een negatieve sfeer in het veld en ook daarna in het clubhuis, zeker als er ook niet meer gezamenlijk wordt nagepraat over de wedstrijd.



Internet en social media

Naast verharding en individualisering zien de respondenten nu een andere trend waardoor S&R onder druk komt te staan. Een geïnterviewde benoemt de ontwikkeling van de social media als negatieve invloed op S&R: *"De jeugd keert zich naar binnen. De communicatie gaat per internet en mobiele telefoon, waardoor het sociale aspect verdwijnt."* Dit uit zich volgens de respondent in het feit dat er na de wedstrijd niet meer wat wordt gedronken met de tegenstander. Leden gaan zelfs vaak direct na de wedstrijd en/of training naar huis.

Social media heeft meer invloeden. Een respondent ziet dat het onsportieve gedrag nu ook plaatsvindt op internet. Via internet wordt er negatief gesproken over bepaalde teams of personen. Zelfs pesterijen vinden nu op Facebook plaats. Het is veel lastiger om dit gedrag aan te spreken. Het vindt namelijk niet plaats op de vereniging en de vereniging stelt zichzelf ook de vraag, 'hoe ver je moet gaan?'

Verdwijnen van clubbinding

Deze vraag speelt bij veel verenigingen, hoe ver moet je gaan? Maatschappelijke invloeden als individualisering en verharding zijn helaas ook terug te vinden binnen de vereniging. Een bestuurder geeft aan dat ze het gevoel heeft dat ze met de vereniging bezig zijn de maatschappij te veranderen, dit is onmogelijk. Binnen de cultuur van de vereniging kunnen zij wel actie ondernemen. Ongewenst gedrag dat plaatsvindt binnen de hekken van het complex probeert de vereniging wel degelijk aan te pakken.

Veel respondenten ervaren een gebrek aan betrokkenheid en binding met de vereniging. De laatste jaren zijn leden steeds vaker consument geworden. *"Kinderen worden op de vereniging gedumpt en ouders hebben er op dat moment geen omkijken naar. Lekker makkelijk..."* Uit de verschillende oorzaken blijkt dat deze van invloed zijn op een negatieve binding met de vereniging. Een respondent geeft aan dat binding met de vereniging nodig is, wil S&R verbeteren:

"Betrokkenheid creëer je door S&R te verankeren binnen de vereniging. Het creëert een sfeer waar mensen bij willen horen. Maar ook andersom gaat het op. Als er sprake is van meer betrokkenheid, dan zal de sfeer en daarbij S&R ook verbeteren."

7.1.2.2 Oorzaken binnen de sport

De oorzaken van onsportief en disrespectvol gedrag zijn ook dichterbij de vereniging te vinden.

Groei

Eén van de meest genoemde oorzaken van de problemen op het gebied van S&R is de groei van de sport. De afgelopen tien jaar is het aantal hockeyers in Nederland met 100.000 leden gegroeid. Het aantal verenigingen is daarentegen niet zo sterk gegroeid. De KNHB heeft tot 2020 nog 80.000 nieuwe leden als doel gesteld. Kortom, bijna elke vereniging ondervindt de spanning die groei met zich mee brengt. Veel verenigingen ondervinden het probleem dat de groei hen is overkomen. Er is geen bewust beleid op gevoerd. Waardoor ineens andere zaken van groter belang zijn dan S&R. Respondenten geven aan dat de vereniging drukker is met ervoor te zorgen dat op elk team een trainer en een coach staat, dat er genoeg kleedkamers zijn, dat er voldoende velden zijn, enzovoort. De belangrijkste zaken die nodig zijn om de sport te spelen stonden op de eerste plaats. Daardoor stond S&R lange tijd onder aan het prioriteitenlijstje.



"Wij hebben heel veel tijd nodig gehad voor kader opbouw, trainers zoeken, coaches begeleiden, technische dingen doen. Nu kunnen we eindelijk eens tijd besteden aan dingen die we ook belangrijk vinden en waar we anders geen tijd voor hadden."

Geïnterviewden geven aan dat deze groei ervoor heeft gezorgd dat er veel leden zonder hockeyachtergrond lid werden. Dat wil zeggen dat noch de jongeren, noch hun ouders ooit eerder in contact zijn gekomen met de sport. De verenigingen beschrijven dat deze 'nieuwe ouders' geen kennis hebben van de hockeycultuur en van de gang van zaken binnen een hockeyvereniging. Een aantal verenigingen geeft het voorbeeld van voormalig voetbal ouders. Bij veel voetbalverenigingen staat er een vast persoon achter de bar. Bij hockey staan op zaterdag bij veel verenigingen ouders achter de bar. Er wordt van leden en ouders van leden verwacht dat zij een vrijwillige bijdrage leveren binnen de vereniging. Dat zijn de 'nieuwe ouders' niet gewend.

Daarnaast geeft één van de respondenten aan dat het van belang is om verwachtingen van de vereniging op het gebied van S&R duidelijk te maken aan de leden. Onwetendheid bij de nieuwe ouders bijvoorbeeld kan worden voorkomen. Wanneer de vereniging niet duidelijk is in haar verwachtingen naar de leden, kan dit alleen maar zorgen voor teleurstelling. Een gebrek aan S&R buiten het veld komt volgens de meeste verenigingen voor in situaties waarin geen duidelijkheid is over de regels.

"Waar het vaak mis gaat, is in situaties waar sprake is van onduidelijkheid en onwetendheid over de verwachtingen. Verwachting is de moeder van teleurstelling. Als je als vereniging niet duidelijk bent over je verwachtingen naar de leden toe, kan je moeilijk verwachten van de leden uit zichzelf juist handelen."

Tijdens de wedstrijd

Alle respondenten noemen het wedstrijdement op het veld een belangrijke oorzaak voor een gebrek aan S&R. Spelers komen elkaar fysiek en mentaal tegen. Fysiek wil zeggen dat ze af en toe letterlijk tegen elkaar lopen. Een duel om de bal is vaak een fysiek duel. Mentaal komen spelers elkaar ook tegen. Een wedstrijd is een strijd om de winst. Daarbij hoort een winnaar en een verliezer. In principe speelt elke sporter met de intentie te willen winnen. Uit de interviews blijkt dat het wedstrijdement fanatisme en emotie met zich mee brengt. Emoties kunnen negatief en positief zijn, blijdschap bij winst, verdriet om verlies, frustratie bij verlies van een direct duel, misschien wel agressie door een overtreding van de tegenstander. De geïnterviewden claimen dat, indien het fanatisme en de emoties niet door spelers in bedwang worden gehouden, het risico op ongewenst gedrag vergroot. Bijvoorbeeld als emoties worden geuit in verbaal gedrag:

"Je wilt allebei die bal een andere kant op krijgen. Dan kom je elkaar tegen. Dat is gewoon zo. Je kunt elkaar fysiek tegenkomen. Je kunt elkaar mentaal tegenkomen. En dat er dan irritatie ontstaat, of dat je soms iets roept of zegt van 'hé joh', weet je wel zo. Dat geeft niet. Maar daar moet het ook mee ophouden."

"Spelers die schelden met kanker. Daar heb ik zoveel moeite mee. Ik heb aan mijn team al honderd keer gezegd wat je ook doet, je mag emoties tonen en zeg verdikkeme of zelfs nog godver of klote of shit, maar wens niemand kanker toe."

Een geïnterviewde bestuurder geeft aan hoe moeilijk het eigenlijk is om emoties in bedwang te houden. De verbale grenzen liggen per bestuurder ergens anders, maar de intentie is respect tonen voor de tegenstander. Zeker bij de hoogste teams is het erg



moeilijk om onsportief gedrag binnen de perken te houden. Deels begrijpen ze ook wel de emoties die spelen op het veld.

Niveau

In voorgaande alinea wordt de invloed van niveau benoemd. De respondenten beschrijven dat teams die op een hoger niveau spelen druk om te winnen ervaren. Dat zet S&R op spanning. Bij een geïnterviewde heeft de groei van het aantal leden er ook voor gezorgd dat er meer mogelijkheden zijn om op niveau te selecteren. De vereniging ervaart dat de hoogste teams in de jeugd de afgelopen jaren op een hoger niveau zijn gaan spelen. Dit brengt een ander soort fanatisme met zich mee en de respondent geeft aan dat er meer nadruk wordt gelegd op het winnen zelf. In het heetst van de strijd denken sporters niet aan S&R en zeker niet als winst voorop staat.

Een van de respondenten is bestuurder van een vereniging die met haar eerste senioren teams hoofdklasse speelt, het hoogste niveau in Nederland. De vereniging investeert daarom ook veel in het opleiden van jeugdteams. Veel top teams uit de jeugd van de vereniging spelen op landelijk niveau. Er staan belangen op het spel en de geïnterviewde geeft aan dat de druk om te winnen zeker speelt.

"Wat ik met name merk is dat hoe groter de druk, des te groter de agressie van ouders en het publiek. Vorig jaar in de zaal was er een situatie die voor mij echt te ver ging. Waarbij scheidsrechters bijna worden gemolesteerd. En dat gebeurde vorig jaar bij de landskampioenschappen bij de C hè. Dat bondsscheidsrechters huilend het veld af komen! Omdat ze echt door ouders worden belaagd. Nou ja, dan denk ik, jongens waar zijn we mee bezig?"

De respondent ervaart dat deze druk vooral door ouders wordt opgelegd. *"Hoe groter de druk om te winnen op een bepaalde wedstrijd, des te groter de mate van agressie van ouders en het publiek."* De respondent geeft aan dat deze opgelegde druk van invloed is op het spel. De jongeren gaan feller spelen en gaan de grenzen meer overschrijden om die winst te behalen.

Ook het bestuur van een vereniging ervaart druk door niveau. Een respondent geeft aan dat het lastig is om één lijn te trekken tussen alle teams. Bijvoorbeeld bij hun eerste herenteam wordt er veel gescholden. *"Ik vind het heel dubbel. Ik mag natuurlijk niet zeggen dat het daar wel geoorloofd is en elders niet, maar het hoort er daar wel een beetje bij."* Deze opmerking laat zien dat ook bestuurders de prestatiedruk ervaren. Verschillende respondenten geven aan dat het belangrijk is dat de eerste senioren teams zo hoog mogelijk spelen. Bij een aantal respondenten staat ook in het beleidsplan dat zij een prestatieve vereniging zijn. Een vereniging is dan aantrekkelijker voor potentiële nieuwe leden. Toch zorgt de druk om op een zo hoog mogelijk niveau te spelen en te spelen om te winnen ervoor dat S&R onder druk staat. Bovendien blijkt dat ondanks het feit dat de hoogste teams bij enkele respondenten wat meer speling krijgen in het overtreden van de grenzen, de respondenten inzien dat deze eerste lijnteams vaak een voorbeeldrol vervullen voor de jeugd. In de voorbeeldrol is het voor de hoogste teams niet mogelijk om over de schreef te gaan als het gaat om S&R. Hier wordt duidelijk dat er een spanning bestaat tussen prestatie en S&R.

7.1.2.3 Contactmomenten

Wat duidelijk naar voren komt is dat S&R onder spanning staat wanneer verschillende betrokkenen met elkaar in contact komen. Dit kan op het veld plaatsvinden tussen tegenstanders, om het veld tussen toeschouwers, in de vereniging tussen vrijwilligers. Tijdens contactmomenten komt naar voren of er verschillende belangen spelen, of er



verschillende opvattingen bestaan of misschien zelfs verschillende culturen. De belangen worden veel groter zodra het team op een hoger niveau speelt en de nadruk wordt gelegd op winst.

7.1.3 Verantwoordelijk voor S&R

De geïnterviewde bestuurders hebben een duidelijke visie wat S&R is, maar zij zien daarin ook dat dit niet van één kant komt. Binnen een vereniging zijn meerdere betrokkenen die een bijdrage aan S&R leveren. De geïnterviewden hebben een duidelijk beeld wie er betrokken zijn bij S&R. Ook hier zijn er betrokkenen die van invloed zijn op S&R op het veld en betrokkenen buiten het veld.

7.1.3.1 De spelers

Een kwart van de geïnterviewden benoemt de rol die spelers zelf hebben in S&R tijdens de wedstrijd. Spelers zijn verantwoordelijk voor hun eigen sportieve en respectvolle gedrag. Al is de rol van de spelers wel leeftijdsgebonden volgens geïnterviewden. Deze respondenten zeggen dat hoe ouder de spelers worden, des te meer er sprake is van zelf reflecterend vermogen. Eén van de geïnterviewde bestuurders geeft aan dat het eigenlijk zo moet zijn dat de jongeren zelf beseffen op het moment dat ze zich onsportief gedragen tijdens een wedstrijd, dat ze alleen maar slechter gaan spelen. *"Als jij je loopt te ergeren, als je alleen maar loopt te mopperen, dan speel je alleen maar slechter. Dat moeten ze gaan inzien."*

Van de respondenten die aangeven dat de spelers een rol spelen op het veld, geeft bijna iedereen aan dat vooral de aanvoerder de belangrijkste rol heeft. De rol van de aanvoerder is tevens leeftijdsgebonden. De respondenten geven aan dat dit vooral geldt vanaf de B leeftijd, veertien tot zestien jaar oud. Eén bestuurder is erg specifiek over de taak van de aanvoerder: *"De aanvoerder moet een sterke persoonlijkheid zijn. Deze moet kunnen zeggen kop houden, stil zijn en dat het dan ook over is."* De aanvoerder is volgens de geïnterviewden de persoon in het team die een leiderschapsrol heeft, zeker in de oudere teams. Deze persoon krijgt de rol om teamgenoten aan te spreken en te corrigeren. De bestuurders geven daarnaast ook aan dat volgens de spelregels de aanvoerder ook het aanspreekpunt van het team is. Indien er sprake is van verbaal ongewenst gedrag kan de scheidsrechter de aanvoerder hierop aanspreken en zelfs tijdelijk van het veld verwijderen met een gele kaart.

7.1.3.2 De trainer/coach

Volgens bijna alle respondenten heeft de trainer/coach één van de belangrijkste taken wanneer het gaat om S&R tijdens de wedstrijd. Er worden voornamelijk twee rollen benoemd die de trainer/coach kan spelen. Ten eerste benoemen de geïnterviewden in hun ogen de belangrijkste rol van de trainer/coach, namelijk de voorbeeldrol. *"Je schreeuwt niet tegen de scheidsrechter, want dan gaan die kinderen dat ook doen."* De trainer/coach is de leider op het veld, als hij of zij al het verkeerde voorbeeld geeft wat kan er dan van de spelers worden verwacht? Bovendien, zegt een aantal respondenten, als de trainer/coach zelf niet het goede voorbeeld geeft, dan kan deze de spelers ook niet aanspreken op ongewenst gedrag. Een trainer/coach heeft volgens de geïnterviewde verenigingen ook een corrigerende taak. Een trainer/coach moet in de gaten hebben wat er op het veld gebeurt, ook de negatieve kanten. Een respondent noemt het ook wel de-escaleren. Als een speler opgefokt is of op de grens van onsportief speelt, dan moet deze worden gewisseld. Bij hockey mag er onbeperkt worden gewisseld, daarom is het eenvoudig voor coach om een speler even te wisselen en af te laten koelen. De verenigingen geven ook aan dat dit het mooie van de sport is. Een trainer/coach heeft dus de mogelijkheid om iemand even te laten afkoelen en aan te spreken op zijn of haar gedrag. De meeste respondenten geven daarbij ook aan dat de trainer/coach de spelers



het beste kent en dus ook situaties kan herkennen. In dat geval is het de taak van de trainer/coach om de speler een afkoelperiode te geven.

7.1.3.3 Scheidsrechters

Tevens zijn er enkele respondenten die expliciet de rol van de scheidsrechter benoemen. Voor de meeste verenigingen is het vanzelfsprekend dat een scheidsrechter ervoor zorgt dat de regels van het spel worden gehandhaafd en indien dit niet het geval is daar de bijbehorende straf voor geeft. Toch benadrukken enkele respondenten de rol van de scheidsrechter. De scheidsrechters zijn de personen op het veld die verbaal vaak het meest te verduren krijgen. Als het te ver gaat mag een scheidsrechter de wedstrijd stil leggen. Vooral jonge scheidsrechters durven dit niet en laten het gezeur vaak maar over zich heen komen.

"Als jonge scheidsrechter van veertien of vijftien jaar ga je toch niet tegen zo'n beer van een blaffende vent van de tegenstander in? Of van jezelf, want het zijn ook eigen coaches op de vereniging die het kunnen doen. Of de mensen langs de kant. Daar ga je toch niet tegen in? Dat kan niet."

Er wordt een grote verantwoordelijkheid bij de scheidsrechters neergelegd. Deze persoon moet de regels tijdens de wedstrijd handhaven en ervoor zorgen dat de sfeer goed blijft.

7.1.3.4 Ouders

Ten slotte zien de meeste geïnterviewde bestuurders een taak weggelegd voor de ouders van de spelers. Ook al staan ouders buiten de hekken, volgens veel respondenten hebben ouders invloed op het gedrag van de spelers tijdens en buiten de wedstrijd. Net als de coach hebben ouders volgens de respondenten een voorbeeldrol. Onsportief gedrag van jongeren komt vaak voort uit het negatieve commentaar dat zij horen van coach of ouder. Eén respondent geeft het voorbeeld dat ouders alleen hun eigen kind 'aanmoedigen' vaak voor spanning kan zorgen bij het kind, daardoor vertoont het kind sneller onsportief gedrag. Ook commentaar op bijvoorbeeld de scheidsrechter of de tegenstander kan niet. Jongeren kopiëren het gedrag van hun ouders en kunnen het onsportieve commentaar overnemen. De geïnterviewden zien een probleem in het gedrag van ouders langs de lijn. *"Ze staan hun kinderen op te fokken en die kinderen nemen dat over in het veld."* Een andere respondent ervaart het gedrag van ouders langs de kant als een zeer groot probleem. De vereniging heeft een heel slecht imago in de regio en de bestuurder geeft aan dat er nu sterk wordt ingezet op S&R om het imago te verbeteren. Door de sterke groei die de afgelopen jaren bij deze vereniging heeft plaatsgevonden, is er een nieuw soort leden bijgekomen. De respondent noemt deze groep 'de voetbal moeders met een grote mond' en ze zijn van grote invloed op het gedrag van hun jongeren.

"Die kinderen krijgen dat dan toch van huis uit mee. Het één infecteert het ander en die kinderen nemen dat over. Er komt namelijk heel wat anders uit die monden rollen tijdens het aanmoedigen van hun kinderen."

Naast de voorbeeldrol krijgen de ouders van leden ook andere rollen toegewezen. Zo spelen ouders een rol in opvoeding op het gebied van S&R en normen en waarden binnen het verenigingsleven. Ouders hebben een mogelijke positieve toevoeging in de betekenisgeving van S&R door jeugdleden. Tevens zien de respondenten een vrijwillige rol voor ouders binnen de vereniging. Als ouder komen er bij een aantal vereniging ook verplichtingen kijken. Genoemde voorbeelden zijn bardiensten draaien, rijbeurten, eventueel scheidsrechter zijn of een taak in het bestuur of een commissie vervullen. Zoals gezegd, verenigen doen leden met en voor elkaar.



7.1.3.5 Bestuur

Er zijn volgens de geïnterviewde bestuurders veel betrokkenen bij de vereniging, een aantal hebben waarschijnlijk ook een dubbelrol. Een lid van de vereniging kan een speler zijn, een scheidsrechter of zelfs een bestuurder. Volgens de respondenten heeft iedereen op een bepaalde manier een rol in S&R. Tot nu toe zijn de betrokkenen tijdens de wedstrijd besproken, maar zoals al duidelijk naar voren komt speelt S&R zich niet alleen op en rond het veld af. S&R wordt door de respondenten in de totale vereniging gezien. Het is een onderdeel van de sfeer en de cultuur binnen de vereniging.

Er is redelijk veel overeenstemming over de rol die bestuurders zichzelf toedichten. Op de eerste plaats staat een rol die voor elke bestuurder vanzelfsprekend is, de voorbeeldrol. De voorbeeldrol is niet altijd even eenvoudig, maar zeker van belang: 'Practice what you preach.' Het is van belang om als bestuurder te handelen naar de normen die de vereniging heeft gesteld. Tijdens de focusgroepen kwam naar voren dat een aantal voorzitters af en toe moeite heeft met de voorbeeldrol. Zelf spelen zij nog competitie en ervaren ook de emoties die komen kijken bij het willen winnen van een wedstrijd. Tijdens de focusgroep werd gediscussieerd of dit wel mag in de voorbeeldrol van een bestuurder. Volgens een aantal voorzitters is dit echt onmogelijk. Als bestuurder dien je een voorbeeldrol te hebben, anders is het onmogelijk om anderen op hetzelfde gedrag aan te spreken. *"Je wordt er later op terug gepakt!"*

Op de tweede plaats geven bestuurders aan dat de probleemgevallen ook moeten worden aangesproken, de weerbaarheidsrol. Een bestuurder heeft eenmaal een verantwoordelijke taak binnen de vereniging. Tijdens de focusgroepen kwam de discussie op gang of het de taak van het bestuur is om in te grijpen bij bepaalde situaties. De conclusie was uiteindelijk dat het van belang is dat een bestuurder ingrijpt. *"Als jij het niet doet, zullen anderen het zeker niet doen."* Dat wil zeggen dat een bestuur een sfeer van sociale controle kan ontwikkelen. Doordat een bestuurder direct optreedt als er iets mis gaat, weten ook anderen wat wel of niet hoort. Andere leden binnen de vereniging kunnen dit vervolgens later zelf ook uitvoeren (zie leden paragraaf 7.1.3.7). Er is wel een verschil in aanpak te zien bij respondenten. Een kleine vereniging met ongeveer 350 leden heeft een meer persoonlijke aanpak. Zij hebben bijvoorbeeld de 'blauwe jas' rondlopen. Deze persoon houdt S&R op het complex in de gaten. Als er sprake is van een overtreding grijpt deze persoon in. Het bestuur rouleert in deze taak. Een totaal tegenovergestelde aanpak komt voort uit een interview met een bestuurder van een hoofdklasse vereniging en één van de grootste in Nederland. De bestuurder geeft aan dat hij niet elk weekend op de vereniging aanwezig is. De vereniging is volgens de geïnterviewde gewoonweg te groot om als bestuur een grote rol te spelen in het handhaven van S&R. De respondent geeft aan dat zij daarom ook veel nadruk leggen op de rol van bijvoorbeeld de coach. De coach wordt ook intern opgeleid en versterkt in weerbaarheid. Omdat de vereniging zo groot is wordt er volgens de geïnterviewde bestuurder veel gedelegeerd naar de verschillende commissies. Zo is dit seizoen een S&R commissie in het leven geroepen. Weer een andere respondent vertaalt de weerbaarheidsrol als volgt: *"Wij zijn als bestuur de waakhonden van de cultuur en wij moeten ervoor waken dat mensen die cultuur niet beschadigen."*

De verenigingen geven aan dat aanspreken nodig is. Als een vereniging ervoor wil zorgen dat iedereen zich aan de regels houdt, dan moeten de regels ook duidelijk worden gecommuniceerd, claimen de meeste respondenten. Hier ligt een taak voor het bestuur.

"Je kunt zeggen 'ik hoef dit toch niet op te schrijven, je moet dit zelf toch wel weten?'. Dat vind ik wel heel erg moralistisch. Dan zeg je iets over de normen en waarden van een persoon. Dat vind ik niet juist... Een vereniging moet communiceren hoe het hoort, want dan kan je er ook op terug vallen."



Ongeveer de helft van de geïnterviewden geeft aan dat 'hoe je het wilt hebben in de vereniging' vastgelegd moet worden in beleid. Met het argument dat een respondent gaf: je hebt iets om op terug te vallen. Tijdens de discussies in de focusgroep kwam naar voren dat niet alle verenigingen een S&R beleid hebben. Toch zien zo goed als alle verenigingen wel het belang in van het hebben van beleid en zij zien het als de taak van het bestuur om dit beleid te vormen. Het bestuur heeft dus een beleidsrol.

"Het bestuur legt van bovenaf beleid en visie neer. Een bestuur kan heel duidelijk naar de vereniging de boodschappen uitstralen, dat we een sportieve vereniging willen zijn. Dat we inderdaad bepaalde dingen hier niet willen. Dat moeten we op papier zetten. Het bestuur vormt het beleid."

Uit bovenstaande quote komt naar voren dat door deze respondent beleid van bovenaf wordt opgelegd. Onderstaande quote laat zien dat beleid ook wordt gevormd door het bestuur, maar dat het ook wordt goed gekeurd door betrokkenen onder het bestuur.

"Beleid vind ik een beetje een uitwerking van je visie. Van hoe wil je daar komen. Het helpt wel. Als je het niet kan opschrijven, kan je het eigenlijk ook niet uitvoeren. Het helpt gewoon om het weg te schrijven. En dan gewoon met een aantal mensen ernaar kijken, dat helpt bij het creëren van draagvlak."

7.1.3.6 Commissies

Het bestuur ziet naast de bovengenoemde taken voor zichzelf ook taken voor commissies binnen de vereniging. De geïnterviewde bestuurders zien een uitvoerende rol voor de verschillende commissies binnen de vereniging. Elke vereniging heeft weer een andere structuur en verdeelt dus de S&R verantwoordelijkheden per commissie anders (zie paragraaf 7.2.2). De commissies moeten volgens de respondenten het beleid verder in de vereniging uitdragen (communicatierol). De communicatielijnen naar de leden toe zijn directer en vaak kennen de verschillende commissieleden de leden ook. De verschillende commissies organiseren daarom vaak informatieavonden voor de verschillende doelgroepen binnen de vereniging: trainers, ouders en/of coaches. Daarnaast geven bestuurders de verschillende commissies tevens een corrigerende, handhavende en eventueel bestraffende rol (weerbaarheidrol). Doordat de commissies dicht op de leden zitten is het eenvoudiger om problemen direct aan te pakken. In geval van escalatie dienen de commissies wel het bestuur in te schakelen.

7.1.3.7 Leden

De respondenten geven aan dat de leden zelf ook een rol spelen in S&R. Zoals eerder gesteld door de verenigingen bestaat een vereniging voor en door de leden. Dit wil zeggen dat een lid rechten, maar zeker ook plichten heeft binnen een vereniging. De bestuurders stellen op de eerste plaats dat leden verantwoordelijk zijn voor hun eigen gedrag. Leden hebben naar elkaar toe een voorbeeldrol. De bestuurders geven aan dat leden elkaar ook mogen corrigeren als ze ongewenst gedrag meemaken. Tijdens de focusgroepen kwam naar voren dat dit onderdeel is van een ideaal sportief en respectvol klimaat, dat er sprake is van onderlinge sociale controle. De bestuurders geven aan dat het aanspreken van ongewenst gedrag niet voor elk persoon is weggelegd. Niet iedereen voelt zich prettig bij deze rol. Daarnaast zien de respondenten een plicht voor leden in het uitvoeren van bepaalde taken binnen de vereniging, zoals scheidsrechter of een trainer zijn. Elk lid kan op zijn of haar eigen wijze een steentje bijdragen binnen het verenigingsleven.

7.1.3.8 Autoriteit en invloed

Eén van de geïnterviewde bestuurders verbindt alle betrokkenen binnen de vereniging in het kader van S&R als volgt:



"Het team zelf en eigenlijk het hele kader daar omheen leveren een bijdrage aan het creëren van een sfeer waarin gewoon een wedstrijd gespeeld kan worden en waar iedereen het gewoon een beetje gezellig houdt. Iedereen draagt een steentje bij en iedereen speelt een rol als het gaat om S&R."

De betrokkenen binnen de vereniging hebben in hun rol een bepaalde mate van macht over een ander. Volgens de bestuurders hebben zij de mogelijkheid invloed uit te oefenen op het gedrag van anderen. Bijvoorbeeld de aanvoerder die in zijn rol spelers op ongewenst gedrag mag aanspreken. Of een bestuurder die mensen kan aanspreken en bestraffen. Elke betrokkene heeft vanuit zijn of haar rol een specifieke mate van invloed die zij kunnen gebruiken om het gedrag van anderen te beïnvloeden met betrekking tot S&R.

De geïnterviewde bestuurders hebben duidelijk inzicht in wie betrokken zijn in de processen met betrekking tot S&R. Bestuurders zien, naast zichzelf, voor verschillende partijen in de vereniging een rol weggelegd. De respondenten geven aan dat S&R op elk niveau in de vereniging moet worden gedragen, wil er een sportief en respectvol klimaat ontstaan.

7.2 Inbedden van betekenis S&R

In voorgaande paragrafen is beschreven wat de verenigingen precies onder S&R verstaan. Daarnaast is beschreven in welke situaties een gebrek aan S&R kan ontstaan. Vervolgens is beschreven wie er bij S&R binnen de vereniging zijn betrokken. Ten slotte hebben de verenigingen inzicht gegeven in wat volgens hen de oorzaken zijn van een gebrek aan S&R. De bestuurders hebben duidelijk in beeld waar hun grenzen liggen op het gebied van S&R. De vraag is nu hoe de geïnterviewden deze betekenis van S&R inbedden in de gehele structuur van de vereniging. In de volgende paragrafen wordt beschreven hoe de bestuurders deze visie doorvertalen naar strategie, structuur en beleid. Er wordt inzicht gegeven in hoe de verenigingen S&R vormgeven.

7.2.1 Strategische inbedding

Tijdens de focusgroepen kwam naar voren dat ongeveer de helft van de verenigingen geen meerjarenbeleidsplan heeft. Ongeveer tweederde van de respondenten gaf aan geen S&R beleid te hebben. De meeste geïnterviewde bestuurders geven aan dat dit komt door de harde groei in het ledenaantal die veel verenigingen hebben meegemaakt de afgelopen jaren. Voor hen was het belangrijk eerst deze zaken op orde te krijgen. S&R staat eenmaal niet hoog op de prioriteitenlijst van de meeste verenigingen.

"Dat stukje S&R wordt eigenlijk vaak een beetje als laatste gedaan."

"Wij hebben heel veel tijd nodig gehad voor kader opbouw, trainers zoeken, coaches begeleiden, technische dingen doen. En nu kunnen we eindelijk eens tijd besteden aan dingen die we ook belangrijk vinden en waar we anders geen tijd voor hadden."

Toch geven de meeste respondenten aan dat aandacht hebben voor S&R in het beleid van groot belang is. Het zorgt namelijk voor duidelijkheid, continuïteit en stabiliteit binnen de vereniging.

"Een beleid zorgt ervoor dat de weg die we nu zijn ingeslagen wordt geborgd. S&R moet daarin worden vastgelegd. Het is niet meer alleen cultuur en we zien het wel... Het gevaar ligt dan bij wisselingen in bestuur en dat het dan helemaal weg glijdt."



"Het is van belang dat S&R wordt meegenomen in het beleidsplan. Een beleidsplan moet namelijk worden goedgekeurd door de Algemene Leden Vergadering. Daarmee kan een deel van het commentaar van de ouders en leden worden weggehaald. Zij hebben namelijk ingestemd met het beleidsplan en het bestuur handelt volgens het beleidsplan. Iedereen weet wat we willen."

Van de bestuurders die hebben aangegeven dat S&R onderdeel uitmaakt van het totale beleid, geven de meesten aan dat het een apart hoofdstuk is.

"Ja, het staat in het beleidsplan dat we tweeënehalf jaar geleden hebben opgesteld. Meer in de zin van dan hebben we het alvast benoemd. Eigenlijk hadden we er nog geen tijd voor, maar het is wel van belang. Nu willen we het gaan verankeren, zodat S&R breder in het hele beleidsplan ligt."

Het onderwerp is van belang volgens de respondenten, dus het moet in ieder geval worden benoemd. Een klein aantal geïnterviewde bestuurders heeft S&R in het hele beleidsplan geïntegreerd. Voor deze verenigingen heeft S&R te maken met alle facetten binnen de vereniging.

"Wij hebben S&R onderdeel gemaakt van het beleid. Het is ook onderdeel van onze strategie. Wij hebben als bestuur een duidelijke taakstelling voor onszelf neergezet."

"In het nieuwe beleid worden de kernwaarden van de vereniging genoemd: sportiviteit, respect, openheid, ambitie en communicatie. Deze zijn van belang voor de vereniging. Hier horen alle leden respect voor te hebben en mee te nemen in hun doen en laten binnen de vereniging. Op basis van deze kernwaarden kunnen mensen ook aangesproken worden, dus ook op basis van S&R."

Zoals gezegd blijft het voor de meeste verenigingen hierbij. S&R wordt vermeld in het beleid en respondenten geven aan het belangrijk te vinden. Uit de focusgroepen blijkt echter dat veel bestuurders het moeilijk vinden om S&R te integreren in de gehele vereniging. De geïnterviewde bestuurders geven aan dat zij tot nu toe alleen nog maar hebben gekeken naar wat andere verenigingen doen op dit gebied. De respondenten laten weten dat ze vaak niet weten of het bij hun eigen vereniging past. De vraag die het meest wordt gesteld is: *"Hoe ver moet je gaan?"* Eén van de bestuurders claimt dat draagvlak en mankracht om S&R beleid van de grond te krijgen moeilijk is. *"Je gaat beschrijven hoe leden zich dienen te gedragen en dat valt niet altijd goed. Zeker als zij later ongewenst gedrag moeten aanspreken. Veel mensen willen die politie agent niet spelen."* In onderstaande paragrafen is te lezen hoe de geïnterviewde verenigingen beschrijven hoe ver zij gaan met het integreren van S&R in hun vereniging.

7.2.2 Structurele inbedding

S&R kan op verschillende wijzen worden ingebed in de vereniging. Deze paragraaf beschrijft hoe een aantal respondenten S&R structureel binnen de vereniging heeft ingebed. S&R is volgens de geïnterviewden terug te vinden in het organogram van de vereniging door het onderdeel te maken van het takenpakket van een commissie.

Een aantal verenigingen heeft een S&R commissie aangesteld om het probleem binnen de vereniging aan te pakken. Andere verenigingen maken het onderdeel van het takenpakket van verschillende bestaande commissies. Er zijn verenigingen die hier een combinatie tussen maken, maar er zijn ook nog steeds verenigingen die geen van beide hebben.



7.2.2.1 Maatregel: S&R commissie

Een aantal respondenten heeft bewust een S&R commissie opgericht. De S&R commissie is verantwoordelijk voor het S&R beleid en de uitvoering ervan binnen de vereniging. De keuze voor een S&R commissie wordt als volgt verantwoord:

"We hebben een heel duidelijke visie. We benaderen zelf alle groepen binnen de vereniging en hebben dus direct zicht op wat er allemaal speelt. Daarnaast organiseren wij voor trainers, coaches, ouders en kinderen allerlei activiteiten. De mensen weten daardoor wie we zijn en we zijn herkenbaar geworden; een aanspreekpunt voor alle groepen binnen de vereniging."

De respondent geeft aan dat een S&R commissie het voordeel heeft dat het een herkenbaar aanspreekpunt is voor de leden binnen de vereniging en daardoor ook goed in de gaten heeft of er problemen zijn. Voor hen is dit de meest directe aanpak. Bovendien bepaalt de S&R commissie het S&R beleid binnen de vereniging, waardoor er een gerichte aanpak is voor de problemen en er direct wordt gestuurd op een oplossing.

De S&R commissie van een andere vereniging is volgens de bestuurder verantwoordelijk om S&R onder de aandacht te brengen middels verschillende acties. Genoemde voorbeelden zijn:

- De Miep Kraak actie: binnen het team krijgt iemand de verantwoordelijkheid het veld en de dug-out na een wedstrijd op te ruimen. Het doel van de actie is het complex schoon te houden.
- Het sportiefste vaantje: een beloning voor het sportiefste kind tijdens de wedstrijd. Het doel van de actie is bewustwording creëren bij de spelers.
- Zure bommen dag: als mensen die negatief aanmoediging langs de lijn een zure bom (augurk) aan laten bieden door kinderen. Het doel van de actie is bewustwording creëren bij de mensen langs de lijn. Een confronterend en lastig idee, maar de respondent beschrijft dat het door de meeste mensen als positief wordt ervaren.

De verschillende acties richten zich op verantwoordelijkheidsbesef van verschillende doelgroepen binnen de vereniging. Deze voorbeelden richten zich op de leden, de sporter en de toeschouwer.

7.2.2.2 Maatregel: S&R taak van verschillende commissies

Andere verenigingen zien het belang niet in van een aparte S&R commissie. Eén bestuurder geeft aan dat de organisatie en daarmee het aantal commissies zo klein mogelijk moet blijven. De communicatielijnen blijven daardoor kort. De respondent ziet niets in een aparte S&R commissie: het is meer werk en er is meer overleg tussen bestuur, S&R commissie en alle andere commissies nodig. De respondent ziet daarom het belang in S&R onderdeel te maken van het takenpakket van de verschillende bestaande commissies binnen de vereniging. Deze respondent is van mening dat voor S&R een doelgroepenbeleid nodig is. Daarom moeten verschillende commissies (voor de verschillende doelgroepen jeugd, senioren, arbitrage, trainers, enzovoort) worden betrokken bij het vormen en het uitvoeren van het beleid. Een andere respondent verwoordt het als volgt:

"Je hebt natuurlijk allerlei facetten op de vereniging: je hebt trainingen, de wedstrijden, na de wedstrijden, je hebt de feesten, de jongste jeugd, de senioren."



Er zijn zoveel contactmomenten voor een lid. Op ieder punt kan een stuk S&R worden ingebracht."

Daarom vindt de bestuurder het belangrijk dat de gehele vereniging een steentje bijdraagt. Het zit in de verantwoordelijkheid van meerdere commissies, maar ook bij de mensen langs de kant of de spelers op het veld. Verschillende voorbeelden die worden genoemd zijn de opleidingscommissie, de technische commissie, de communicatie commissie, een arbitragecommissie en zelfs de feestcommissie wordt genoemd.

De belangrijkste commissie is volgens één van de respondenten de opleidingscommissie. Deze vereniging leidt intern haar trainers en coaches op. S&R is onderdeel van deze opleiding. De vereniging biedt volgens de bestuurder trainers en coaches door de opleiding handvatten om hun rol makkelijker te kunnen vervullen.

"De opleidingsmanager heeft als opdracht gekregen om S&R integraal in zijn opleidingen mee te nemen, voor trainer/coaches, het maakt niet uit in welke categorie of welk niveau. Ze worden opgeleid in het communiceren met spelers en krijgen voorbeelden hoe S&R geïntegreerd kan worden in de training. Maar ook communicatie met de omgeving van de spelers. Denk bijvoorbeeld aan de ouders. Hier komt een stukje weerbaarheid in de opleiding naar voren. Hoe ga je om met onsportieve ouders?"

De volgende bestuurder beschrijft dat bij hen veel verantwoordelijkheid wordt gelegd bij de technische commissie (TC). De TC heeft contact met alle aangestelde trainers en coaches en heeft daardoor korte lijnen met de jeugd.

"Als ik overleg met de trainers heb, dan heb ik het onder andere over S&R. Ik geef ze tips hoe ze het tijdens trainingen naar voren kunnen brengen. Denk bijvoorbeeld door heel slecht te fluiten tijdens een partijtje. De kinderen moeten dat leren accepteren."

Een andere geïnterviewde bestuurder beschrijft de rol van de communicatie commissie. Bij die vereniging ligt de S&R verantwoordelijkheid bij de commissie communicatie en sponsoring. Het bestuur heeft bewust deze keuze gemaakt aangezien voor hen het belangrijk is dat het S&R beleid naar iedereen in de vereniging wordt gecommuniceerd. Mensen gedragen zich volgens de respondent niet anders als zij zich niet bewust zijn van hoe de vereniging wil dat zij zich gedragen. Communicatie is ook volgens andere bestuurders van groot belang. Beleid staat op papier, maar het moet zeker worden uitgedragen om verandering in gedrag te bewerkstelligen.

"Beleid wordt heel snel een algemeen verhaal. Tien punten op de muur spijkeren is geen punt, dat zijn heel duidelijke dingen waarvan wij iets vinden. De vraag is: hoe krijg ik al die mensen zover dat ze het ook gaan doen? Beleid is niet alleen om op te schrijven wat we allemaal vinden. Moet wel, maar we moeten het ook uitdragen; met de tien punten op de muur, op de website, tijdens informatie avonden voor coaches, trainers of ouders."

Communicatie dient volgens de respondenten over zoveel mogelijk lijnen te lopen: via de website, in het clubblad, in een nieuwsbrief, op de muur in het clubhuis, mondeling, enzovoorts.

Een volgende respondent beschrijft dat de arbitrage commissie meer doet dan alleen scheidsrechters indelen. Het is volgens de bestuurder belangrijk dat de juiste scheidsrechters worden ingedeeld bij moeilijke wedstrijden. Op die manier wordt veel



gezeur voorkomen. Commentaar wordt namelijk gegeven op scheidsrechters die niet geschikt zijn een bepaalde wedstrijd te fluiten. Bij deze vereniging heeft de scheidsrechters functionaris naast het opleiden en indelen van scheidsrechters, ook een rol langs de kant van het veld. De functionaris begeleidt startende scheidsrechters bij de eerste wedstrijden. Vooral bij de nieuwe, net opgeleide, scheidsrechters is het volgens de respondent van belang dat deze worden begeleid, zeker als blijkt dat een coach of spelers moeilijk gaan doen over het functioneren van de scheidsrechter.

“De scheidsrechtersfunctionaris gaat voor de wedstrijd al naar de coaches om uit te leggen dat de scheidsrechters nieuw zijn en nog lerende. Er wordt altijd gevraagd of de coaches nog wat tips kunnen geven. Je hebt zo direct het gras voor de voeten weggemaaid.”

Ten slotte wordt door één van de geïnterviewde bestuurders gesteld dat zelfs een feestcommissie een rol kan spelen bij S&R binnen de vereniging. Tijdens jeugdfeesten van de vereniging zijn er vaak vechtpartijen. De bestuurder geeft aan dat het de verantwoordelijkheid van de feestcommissie is om dit soort ongewenst gedrag te voorkomen.

Opvallend is dat de inrichting van S&R bij de meeste respondenten toch wel top-down is gericht. Verder heerst er onduidelijkheid over hoe er daadwerkelijk gedragsverandering plaatsvindt. De respondenten geven verschillende betrokkenen binnen de vereniging een taak met betrekking tot S&R, maar hoe stuurt de vereniging op gewenst gedrag?

7.2.3 Sturing van gedrag ingebed

Tot nu toe is besproken of S&R in het beleidsplan is vermeld en hoe het terug te vinden is in de structuur van de vereniging. Echter, daardoor komt gewenst gedrag niet vanzelfsprekend tot stand. Zoals een respondent aangaf is het communiceren van wat het bestuur van haar leden verwacht van belang: *“Het niet duidelijk maken van de verwachtingen is de moeder van teleurstelling.”* In deze paragraaf wordt duidelijk gemaakt in welke vormen de verenigingen hun verwachtingen communiceren naar hun leden. Kortom, hoe sturen de verenigingen het gedrag van de leden?

7.2.3.1 Gedragsregels

Een aantal geïnterviewden geeft aan dat gedragsregels heel duidelijk aangeven welk gedrag (on)gewenst is binnen de vereniging. Toch is dit gewenste gedrag niet voor elke respondent hetzelfde. Verschillende verenigingen verkeren in verschillende contexten. De gedragsregels zijn dan ook per vereniging anders. De ene geïnterviewde bestuurder legt de nadruk op het gedrag van jongeren en de ander weer op het gedrag van het publiek.

Eén van de respondenten heeft tien gedragsregels opgesteld voor de jongeren. De vereniging bestaat momenteel alleen nog maar uit jongste jeugd. Dat wil zeggen dat alle leden onder de tien jaar oud zijn. Voor velen is het ook de eerste keer dat ze kennis maken met hockey en een aantal beoefenen zelfs voor het eerst een teamsport. Vandaar dat de geïnterviewde bestuurder het heel erg belangrijk vindt om gedragsregels op te stellen voor de jongeren. *“Dit soort dingen moeten ze eigenlijk ook gewoon aanleren.”* De gedragsregels komen voort uit verschillende bronnen. De hoofdvraag van de verschillende onderzoekjes was: ‘Wat is sportief gedrag?’. Ten eerste heeft de vereniging een onderzoek uitgevoerd bij mensen op de vereniging, waar de ouders en ook de jongeren zelf antwoord hebben gegeven op deze vraag. Daarnaast heeft de respondent opdracht gegeven aan studenten van de Hogeschool van Rotterdam uit te zoeken of er onderzoek is gedaan naar sportief gedrag. De studenten moesten vervolgens beide onderzoeken combineren en komen tot gedragsregels. Een aantal voorbeelden uit de gedragsregels is:



1. We hebben plezier en zijn aardig voor elkaar.
2. We spelen eerlijk en geven elkaar een kans.
3. Als iemand valt, help hem opstaan.
4. Luisteren naar de trainer en de coach.
5. De scheidsrechter heeft altijd gelijk.
6. We zijn een team en we doen het met zijn allen.

De gedragsregels zijn zo simpel mogelijk opgesteld. De vereniging vindt het van belang dat iedereen de regels snapt en uitvoert. Om ervoor te zorgen dat de jongeren de regels gaan herkennen heeft de vereniging oefeningen voor elke regel opgesteld. Deze oefeningen worden tijdens de trainingen uitgevoerd en herhaald. Daarnaast heeft elke gedragsregel een visueel teken. Deze tekens zijn op de trainingshesjes gedrukt.

"We moeten nog kijken hoe het uitwerkt. Maar de bedoeling is dat de volgende keer tijdens de training vraag ik wat vonden jullie ervan? Dan geef ik iedereen weer een hesje en dan zeg ik steeds 'dit is jouw hesje, dit is jouw regel en jij let vandaag extra op deze regel'. Als je een situatie ziet die met jouw regel te maken heeft, dan mag je iets zeggen. De eerste reacties van de kinderen en de ouders zijn positief, ze vinden het leuk."

Een andere respondent geen aan als vereniging al verder te zijn op het gebied van S&R dan voorgaande vereniging. Zij hebben een uitgebreid S&R beleid. Volgens de respondent is het doel van het S&R beleid:

"Wij willen ons een beeld vormen wat er in de vereniging leeft ten aanzien van S&R. De vereniging vindt dat ten aanzien van dit onderwerp alleen dan vooruitgang is te boeken, wanneer alle leden en betrokkenen het beleid herkennen en uitdragen. Met het thema S&R streven we naar een bewustwording van ons gedrag op en rond de velden, waardoor er op onze vereniging nog sportiever met sport wordt omgegaan. Doel is om ongewenst gedrag op en rond het veld te concretiseren en bespreekbaar te maken. Op termijn hopen we daarmee het gedrag te verbeteren."

Het geïnterviewde bestuurslid heeft gedragsregels opgesteld voor verschillende doelgroepen binnen de vereniging. Er bestaan regels voor de trainers, de coaches, de ouders en medespelers. Het opstellen van de regels is op een andere wijze gebeurd dan bij voorgaande vereniging. Volgens de respondent worden de regels namelijk bepaald door de jongeren. De vereniging is een typische trechter vereniging. Dat wil zeggen dat het grootste deel van de leden bestaat uit jeugd. De bestuurder geeft aan dat deze jeugd het meest wordt beïnvloed door onsportief en niet respectvol gedrag. Zij hebben er het meeste last van, vandaar dat de vereniging wil dat de jongeren duidelijk aangeven waar hun grenzen liggen. Deze grenzen zijn vervolgens samengevat in gedragsregels voor verschillende doelgroepen binnen de vereniging. Bijvoorbeeld de gedragsregels van 'een echte supporter':

1. Is positief
2. Moedigt alle spelers aan
3. Respecteert beslissingen van de scheidsrechter
4. Is geen coach
5. Houdt het fijn langs de lijn

Deze regels zijn ondertussen overgenomen door meerdere verenigingen in Nederland. Alle verenigingen uit de focusgroepen geven bij dit voorbeeld aan dat het gebruik van de



jongeren bij het formuleren van de gedragsregels erg goed is. De respondent vertelt dat naast de gedragsregels voor de verschillende doelgroepen er tevens algemene gedragsregels zijn. Deze zijn bepaald door de S&R commissie en gaan over het tonen van respect naar elkaar toe, verplichtingen van leden, verplichtingen van ouders, hou het netjes en een drank en drugsbeleid. De gedragsregels van deze vereniging leggen vooral de nadruk op positief gedrag. In de gedragsregels wordt verteld welk gedrag gewenst is en niet welk gedrag ongewenst is. Terwijl de meeste respondenten geneigd zijn om een negatieve betekenis te geven aan S&R. Toch geeft de respondent aan dat een tuchtbeleid wordt opgezet. Dit is volgens de geïnterviewde vooral nodig om het gedrag op de velden te verbeteren. De vereniging ervaart een stijging in het aantal kaarten ondanks het S&R beleid. Daarom vindt de vereniging het belangrijk dat er ook een sanctiebeleid komt.

7.2.3.2 Sanctiebeleid

Niet elke vereniging heeft gedragsregels. Zoals één van de respondenten aangeeft werkt positief benaderen niet altijd. *"Je kunt wel honderd keer zeggen probeer het positief te doen, maar bij sommige mensen werken helaas sancties beter."* Een aantal verenigingen heeft om die reden een sanctiebeleid opgesteld. Eén van de verenigingen heeft naast een S&R commissie tevens een tuchtcommissie. Ze leggen strafmaatregelen of corrigerende maatregelen op voordat er überhaupt bekend is wat de KNHB gaat doen. De vereniging straft strenger dan volgens de KNHB opgelegde regels. Een voorbeeld dat wordt gegeven is dat bij het behalen van twee gele kaarten een speler wordt geschorst. Volgens de officiële regels van de KNHB is dat pas na drie gele kaarten. Daarnaast wil de vereniging ook langere straffen geven bij het halen van een rode kaart. Dat ligt aan de mate van ongewenst gedrag. Tevens wordt er persoonlijk met de overtreders gesproken. *"Kinderen die kaarten krijgen worden opgeroepen. Daar wordt persoonlijk mee gesproken. Zo laten we zien dat het gewoonweg niet wordt geaccepteerd."* De geïnterviewde bestuurder geeft aan dat het tuchtbeleid van groot belang is. Omdat het een grote vereniging is worden dit soort problemen direct in de kiem gesmoord. De respondent erkent dat overtredingen toch wel plaatsvinden en kaarten worden gehaald, maar er wordt direct aandacht aan geschonken omdat het niet gewenst gedrag is.

Niet elk sanctiebeleid is hetzelfde. Elke vereniging heeft weer net een andere aanpak. Bij de meeste verenigingen hoeft een speler die tijdens de wedstrijd een gele of rode kaart haalt een boete zelf niet betalen. De door de KNHB opgelegde boete wordt in veel gevallen door de vereniging betaald. De verantwoordelijkheid voor gewenst gedrag ligt niet bij de speler zelf. Eén van de respondenten geeft aan dat spelers de boete zelf moeten betalen. De verantwoordelijkheid wordt daardoor weer bij de speler gelegd.

"Als je een kaart haalt, dan moet je je eigen boete betalen. Ja, er gaan er altijd een paar stuiten, maar... 'niet betalen is niet spelen'. De vereniging betaalt niet meer. Dit is ook een onderdeel van sportiviteit. Natuurlijk gebeurt het in het heetst van de strijd, maar het hoort gewoon niet. We hebben het wel over sportiviteit. Het gaat niet zozeer over het bestraffen van de leden, maar we willen dit gedrag gewoon niet meer zien."

Een andere respondent ziet sancties als een onderdeel van S&R. De geïnterviewde geeft aan dat het sanctiebeleid op de betreffende vereniging niet alleen gaat om het straffen bij het behalen van kaarten. Ook buiten het veld worden overtredingen begaan. Bijvoorbeeld het niet op komen dagen voor een fluitbeurt wordt bestraft. De straffen zitten in het schorsen bij wedstrijden. Voor een speler is dit direct een zware straf. Er zit dus ook verschil in het soort straffen, de ene vereniging beboet en de ander schorst.



7.2.3.3 Informeren

Zoals bij de gedragsregels wordt gesteld, is het uitdragen van de verwachtingen van een vereniging belangrijk, wil je het gedrag van de leden ook daadwerkelijk sturen. Dit hoeft niet altijd aan de hand van gedragsregels. Een aantal verenigingen gelooft bijvoorbeeld niet in het gebruik van gedragsregels. Een respondent geeft aan dat de vereniging nog klein genoeg is om mensen persoonlijk aan te spreken. Bovendien is de geïnterviewde van mening dat er ook verwacht mag worden dat leden uit zichzelf normen en waarden de vereniging in brengen. Er zijn meerdere verenigingen die claimen dat de leden zelf een verantwoordelijkheid dragen op het gebied van S&R. "Je mag verwachten dat mensen zelf ook weten wat normaal gedrag is, dus waarom moet dit nog herhaald worden in gedragsregels?". Een geïnterviewde bestuurder stelt dat deze vanzelfsprekendheid niet zomaar door een vereniging kan worden verwacht.

"Je kan zeggen; 'ik hoef het niet op te schrijven, je moet het van jezelf weten'. Dat vind ik wel heel erg moralistisch. Dan zeg ik iets over het lerend vermogen van een persoon. Dat vind ik niet juist."

Daarom organiseren alle verenigingen, die hebben meegewerkt aan dit onderzoek, informatie avonden, ook de verenigingen die wel gedragsregels hebben opgesteld. Tijdens de focusgroepen en tijdens de interviews kwam naar voren dat de respondenten verschillende groepen binnen de vereniging informeren, dus trainers, coaches, ouders, nieuwe ouders, leden, commissies, enzovoort. De aanpak is per vereniging wel weer anders. De ene vereniging verplicht informatie- of voorlichtingsavonden, de ander hoopt dat er zoveel mogelijk mensen komen. Bijvoorbeeld de informatieavonden voor nieuwe ouders. Eén van de respondenten heeft een uitgesproken mening. Zij verplichten deze avond voor de nieuwe ouders, anders mag hun kind geen lid worden van de vereniging:

"Dus bij elke informatiedag of -avond van nieuwe ouders moeten de ouders aanwezig zijn, anders kan een kind geen lid worden. Daarbij moeten ouders aanwezig zijn in sportkleding en met stick, want tijdens zo'n avond krijgen ze zelf ook nog training, waarbij een aantal altijd klaagt. Belachelijk dat dit moet, waarom is dit nou? Maar uiteindelijk gaan ze allemaal blij weg. Iedereen eigenlijk. Dat is erg grappig. Op een dergelijke training krijgen ze de regels uitgelegd en ook hoe om te gaan met elkaar. Dat is natuurlijk heel erg belangrijk. Ze weten dan direct waar ze aan toe zijn."

Ook andere respondenten geven aan dat informeren van belang is en een taak van de vereniging:

"Het is de taak van de vereniging om de nieuwe leden in te lichten, informatieavonden te geven, op te leiden. Maar eigenlijk alle geledingen binnen de vereniging moeten op dit gebied meer geïnformeerd worden. De trainers en de coaches kunnen opgeleid worden, de kinderen krijgen S&R mee van o.a. de trainers en de coaches. De ouders ook."

Tijdens de focusgroepen noemen een aantal respondenten dat zij voor nieuwe ouders spelregelavonden organiseren. Bij een vereniging krijgen (nieuwe) ouders een map mee naar huis waarin wordt verteld wat de regels rond het betreffende team van hun kinderen zijn.

Daarnaast wordt door elke vereniging minimaal één keer per seizoen een coach en/of trainer avond georganiseerd. De ene respondent legt meer de focus op de doelstellingen die moeten worden behaald, de ander legt de focus op de technische en tactische



vaardigheden die de spelers moeten leren en weer een ander legt ook de focus op S&R. Vaak wordt er voor gekozen om meerdere avonden per seizoen te organiseren, meestal drie of vier, om per avond een ander thema te bespreken. Dan gaat het meestal om informeren en opleiden. Als het gaat om S&R krijgen de trainers/coaches informatie over hoe ze moeten handelen in bepaalde situaties en bij wie zij hulp krijgen als het niet mogelijk is om zelf goed te handelen.

7.2.4 Dynamisch begrip

Uit de focusgroepen en de interviews blijkt dat informeren voor veel respondenten de belangrijkste methode is om S&R onder de aandacht te brengen. Het sanctiebeleid en de gedragsregels maken deel uit van de geleverde informatie. Het geeft weer waar de vereniging voor staat. Juist omdat S&R een dynamisch begrip is, moeten mensen worden geïnformeerd over de betekenis die het binnen de context van die vereniging krijgt. Al is het op deze wijze erg veel eenrichtingsverkeer, top-down.

Wat uit paragraaf 7.2 verder naar voren komt is dat de respondenten voor een dilemma staan. De eerste vraag die ze zichzelf stellen is: 'hoe breed moet S&R worden gedefinieerd, hoe breed moet het worden georganiseerd en wie betrekken we er allemaal bij?'. Daarnaast zijn de verenigingen bezig met de vraag: 'hoe krijgen ze alle mensen zover daadwerkelijk hun gedrag te veranderen?'. Opvallend is dat bij de meeste verenigingen de aanpak top-down is. Slechts enkele respondenten beschrijven een bottom-up benadering in de aanpak van S&R. In de top-down aanpak worden jongeren niet betrokken, terwijl veel regels juist betrekking hebben op hen.

7.3 Doel S&R beleid

Ten slotte geven de bestuurders aan wat zij willen bereiken met het S&R beleid. De meeste respondenten schetsen een ideaal type. Er is maar een klein aantal bestuurders dat daadwerkelijk kan aangeven wat ze met hun S&R beleid hebben bereikt.

7.3.1 Ideaal beeld

Tijdens de focusgroepen en de interviews komt naar voren dat de meeste verenigingen streven naar een ideaal beeld als het gaat om S&R. *"Dus wat je moet doen is een soort optimaal beeld schetsen. Misschien heel romantisch en theoretisch, maar dat hoop je uiteindelijk wel te bereiken."*

"Het zou ideaal zijn als de cultuur binnen de vereniging zo is dat mensen elkaar aanspreken, wie het ook is. Niet dat alleen de bestuurders dit hoeven te doen."

"Er zou een cultuur moeten zijn binnen de vereniging waarin leden elkaar spreken. Het is dan geen probleem meer van het bestuur, maar een probleem van de hele vereniging als iemand zich misdraagt. De sociale controle binnen de vereniging moet geactiveerd worden."

"Mensen moeten ook zelfcorrigerend vermogen hebben en inzien dat bepaald gedrag niet correct is."

"Binnen de vereniging moet een cultuur heersen van sociale controle. Mensen moeten ook elkaar kunnen aanspreken. Maar eigenlijk gaat dit al te ver, het had eigenlijk nooit mogen plaatsvinden."

De centrale termen zijn cultuur en sociale controle. Het ideaalbeeld dat door de meeste verenigingen wordt geschetst is dat er een cultuur ontstaat binnen de vereniging waar niet meer gecorrigeerd hoeft te worden omdat iedereen weet hoe het hoort bij de vereniging.



Een cultuur waarin sociale controle ervoor zorgt dat de leden en alle betrokkenen binnen de vereniging elkaar corrigeren en in het geheel houden als dat nodig is. Een cultuur waarin niet alleen het bestuur en eventueel commissies verantwoordelijk zijn voor S&R, maar de hele vereniging.

7.3.2 Gevolgen beleid

De meeste bestuurders geven aan dat de gevolgen van een S&R beleid moeilijk zijn te meten en het is een continue strijd om S&R op de agenda te houden.

"Ik vind het moeilijk om er iets zinnigs over te zeggen. Als ik kijk naar de afgelopen tien jaar dat ik hier rondloop, dan is het aantal momenten dat ik dacht van dit is nou echt vervelend of de keren dat ik daarmee te maken heb wel afgenomen. Of dat een signaal is dat de aandacht die we aan S&R geven voor verbetering zorgt... Dat weet ik niet."

"Het is nodig dat S&R continue aandacht krijgt, maar of ik nou verbetering zie... Nee, dat is heel moeizaam. Ik word er nog niet moedeloos van hoor, het is zoals het is. Elke keer dat we er weer aandacht aan geven worden mensen zich er weer even bewust van."

De respondenten van meerdere verenigingen geven aan dat S&R moeilijk te meten is. Het aantal kaarten dat behaald wordt is één van de weinige tastbare zaken binnen S&R. De bestuurders geven aan dat het een gevoel is. De sfeer binnen een vereniging kan beter of slechter zijn. S&R is niet tastbaar volgens veel geïnterviewden en daarom is het voor hen moeilijk aan te geven of het S&R beleid ook daadwerkelijk voor verbetering zorgt.

Een klein aantal respondenten geeft aan daadwerkelijk verbetering te zien. Zo geeft een geïnterviewde aan dat er bij hen echt een cultuurverandering heeft plaatsgevonden. Mensen gedragen zich beter en bovendien corrigeren ze elkaar ook.

"Het is over de hele linie ongeveer tachtig procent verbeterd. Er was bijvoorbeeld de situatie dat het gewoon niet meer leuk was om te fluiten. Mensen bleven weg. We hebben geïnvesteerd in de scheidsrechters en in de blauwe jas die mensen rond het veld corrigeert. Negativiteit rond het veld is bijna niet meer aanwezig, hooguit een keer bij een bezoeker. Scheidsrechters komen weer opdagen. In het begin waren we heel erg actief in het sturen van gedrag, nu is dat eigenlijk gewoon cultuur geworden. Mensen doen het uit zichzelf goed."

"Mensen nemen het gedrag over. Als er mensen zijn die het goede gedrag niet vertonen, dan zijn er genoeg mensen die op dat moment de functie van de blauwe jas overnemen. Zo werkt dat hier niet, denk even na wat je nou doet."

Een algemeen gevolg van het gevoerde beleid is dat er een verbetering voelbaar is. Een andere respondent geeft aan dat de sfeer positief is veranderd. Mensen willen ook meer doen voor de vereniging. Ook tijdens de focusgroepen zijn er verenigingen die verbetering zien.

"We zijn standvastig gebleven. Regels werden vastgesteld, straffen werden verzonnen en het beleid werd strak uitgevoerd. Iedereen is gelijk en er zijn geen uitzonderingen. In het begin is dit heel moeilijk geweest en we hebben veel gezeur over ons heen gekregen, maar nu plukken we de vruchten. Er heerst een sfeer van sociale controle, mensen corrigeren elkaar. Zeker als een straf inhoudt dat je niet mag meespelen, dan dupeert een speler zijn eigen team. Teamleden corrigeren elkaar nu ook."



Het citaat laat duidelijk een bestuurdersrol zien. Deze respondent geeft aan dat ondanks de focus op straffen en negatief gedrag er uiteindelijk toch verbetering heeft plaatsgevonden. Het is volgens de geïnterviewde belangrijk dat het bestuur "*zijn rug recht houdt en doorzet.*" In het begin is dit lastig, maar uiteindelijk ziet iedereen in dat het voor verbetering zorgt.

8. Conclusie/discussie

In dit hoofdstuk wordt antwoord gegeven op de onderzoeksvragen. De antwoorden zijn gebaseerd op de resultaten besproken in voorgaand hoofdstuk. De conclusies worden direct gekoppeld aan de besproken theorie in hoofdstuk 6.

8.1 Betekenis S&R

Wat verstaan verenigingsbestuurders onder S&R?

De betekenis van S&R wordt opgesplitst in twee niveaus, tijdens de wedstrijd en buiten het veld. Ten eerste geven de respondenten aan dat een wedstrijd wordt gespeeld met de intentie te winnen. Echter, de wijze waarop de wedstrijd wordt gespeeld is van belang. Keating (1964), Lori e.a. (2005) en Ryska (2003) geven dezelfde betekenis aan sportiviteit: de 'ten koste van alles willen winnen' mentaliteit is niet sportief. De betekenis van S&R wordt tijdens de wedstrijd voor de meeste verenigingsbestuurders als vanzelfsprekend gezien: als sporter dien jij je aan de regels van het spel te houden. Steenbergen en Vloet (2007) beschrijven formele fair play als spelen volgens de regels van het spel. Opvallend is dat de respondenten bijna niet over fair play spreken. Ze houden het bij de termen S&R.

Daarnaast wordt beschreven dat er tijdens de wedstrijd vaak sprake is van emotie en frustratie. Op het veld komen spelers elkaar tegen, fysiek en mentaal, en dit zorgt soms letterlijk en figuurlijk voor botsingen. Een speler is sportief indien hij deze emoties in bedwang kan houden en er niet naar gaat handelen, niet verbaal en niet fysiek. Net als in onderzoek van Claringbould (2011) aan de orde komt is volgens de respondenten 'het leren strijden zonder eigen emoties af te reageren' een onderdeel van sportief gedrag. Respect komt op het veld tot uiting in het respect hebben voor anderen, teamgenoten, de tegenstander, de scheidsrechter. Daarbij wordt geen verbaal of fysiek ongewenst gedrag getolereerd. Het gaat bij S&R tijdens de wedstrijd om spelen volgens de regels wat zorgt voor veiligheid en de onderlinge omgang met elkaar waarin emoties in bedwang worden gehouden. Kortom de respondenten geven duidelijk aan waar hun grenzen ten opzichte van onsportief en niet respectvol gedrag liggen.

De koppeling die wordt gemaakt tussen sportiviteit en respect is tevens terug te zien in de wetenschappelijke literatuur (Buford May, 2001; Buisman, 2002; Keating, 1964; Lori e.a., 2005; Steenbergen e.a. 1998; Vidoni en Ward, 2009). Een sportieve speler heeft respect voor andere betrokkenen op het veld en voor het spel en de bijhorende regels. Eén van de respondenten voegt daaraan toe dat respect 'het erkennen en accepteren van verschillen' is. Sennett (2003) geeft aan dat respect is gekoppeld aan ongelijkheid. Door ongelijkheid komt respect tot stand. Respect voor de betere. De vraag is echter of de 'betere' ook respect opbrengt voor de 'mindere'. De respondenten geven aan dat er respect dient te zijn voor en door iedere betrokkenen binnen de verenigingscontext. De respondenten insinueren hiermee dat de meerdere respect dient te hebben voor de mindere. Voor Sennett (2003) is autonomie een cruciaal aspect van respect. Autonomie betekent volgens de onderzoeker 'anderen accepteren zoals ze zijn', in overeenstemming met de definitie



van de respondent. De geïnterviewden spreken bij respect niet over talent, vaardigheden, onafhankelijkheid of medeleven. Dit zijn aspecten waarvan Sennett (2003) aangeeft dat deze van grote invloed zijn op respect. Verder spreken de respondenten niet over zelfrespect, iets wat voor Sennett (2003) ook van belang is.

Kleine verenigingen die op een relatief laag niveau spelen benoemen nog een ander aspect van S&R tijdens de wedstrijd. Kleine verenigingen ervaren het als onsportief dat jongeren uit de hoogste selectieteams invallen bij de lagere teams. Een kleine vereniging heeft vaak per leeftijdscategorie één of twee teams. Dit in tegenstelling tot grote verenigingen die nog veel meer teams per leeftijdscategorie hebben en die vaak op de hogere niveaus spelen. De lagere teams van grote verenigingen zijn vaak de tegenstanders van de kleine vereniging. Volgens de wetenschappelijke literatuur houdt sportiviteit ook kansgelijkheid in (Buisman, 2002; Keating, 1964; Steenbergen en Vloet, 2007; Steenbergen, 1998). Daaronder valt ook gelijke speelsterkte. Het probleem dat kleine verenigingen ervaren zit in ongelijke speelsterkte. Zij ervaren het als oneerlijk dat betere selectiespelers invallen in lagere, slechtere teams.

Sportief en respectvol gedrag vindt echter niet alleen op het veld plaats. Tijdens de wedstrijd speelt het publiek een belangrijke rol. De verenigingsbestuurders ervaren om het veld grote problemen in de vorm van ongewenste gedrag van toeschouwers. Steenbergen en Vloet (2007) noemen dit het grijze gebied van fair play. Toeschouwers nemen geen deel aan de wedstrijd, maar ze zijn zeker van invloed op het verloop van de wedstrijd. Toeschouwers rond het veld zijn vaak ouders van spelers op het veld. De verenigingen beschrijven onsportief en niet respectvol gedrag van toeschouwers als: negatief aanmoedigen (commentaar leveren op de scheidsrechter, coach of spelers), tactisch aanmoedigen of de focus leggen op individuen in plaats van een compleet team. Het grootste probleem van deze vorm van ongewenst gedrag is dat het van grote invloed is op de spelers en de wedstrijd. Zeker als de spelers jongeren zijn, maar jongeren kunnen ook als scheidsrechter op het veld staan. De verenigingsbestuurders geven aan dat het voor jongeren heel erg moeilijk is om voor zichzelf op te komen als er een volwassene tegen dat kind staat te schreeuwen. Daarnaast raken de jongeren vaak volkomen in de war, want naar wie luister je nou? Naar de coach, de scheidsrechter of naar de schreeuwende ouder langs de kant? Dit voorbeeld laat zien dat er een ongelijke relatie is tussen de volwassene en het kind. De volwassene heeft in dit opzicht geen respect voor de mindere in de relatie. Daarnaast is de 'ongrijpbaarheid' van het probleem een issue. Het probleem bevindt zich in een grijs gebied. De vraag die wordt gesteld is: 'hoe dit te corrigeren?'

Opvallend is dat de betekenis van S&R van verenigingsbestuurders zich niet beperkt tot de sport en het spelletje an sich. Het gaat er ook om dat leden binnen de vereniging op een sportieve en respectvolle wijze met elkaar moeten omgaan. Daarmee gaan de respondenten veel verder dan de perspectieven die Steenbergen en Vloet (2007) bieden. Deze perspectieven hebben betrekking op een goede en respectvolle manier met elkaar omgaan. De definiëring van de respondenten is specifiek. Voor veel respondenten vallen bijvoorbeeld normen en waarden van betrokkenen binnen de vereniging onder de noemer S&R. Daaronder valt respect hebben voor de rechten en plichten binnen de vereniging. Als lid krijg je veel, maar de vereniging verwacht ook wat terug. Bijvoorbeeld in vorm van het uitvoeren van vrijwilligerswerk, coachen van een team, zijn van scheidsrechter, enzovoort. Voor veel respondenten creëert S&R binnen de vereniging verbondenheid tussen de leden en tussen de vereniging en haar leden.

Opvallend is dat de respondenten S&R associëren met negatieve aspecten binnen de sport en de vereniging. Buisman (2002) geeft hetzelfde aan: als het gaat om S&R en fair play wordt het vaak gerelateerd aan de negatieve aspecten van sport. Het is voor



geïnterviewde bestuurders eenvoudig om te beschrijven welk gedrag niet sportief en niet respectvol is. Daarnaast wordt door een aantal verenigingsbestuurders aangegeven dat het lastig is om sportief en respectvol gedrag te duiden. Negatief gedrag is eenvoudig te herkennen, want 'het hoort niet'. S&R is vanzelfsprekend, maar erg moeilijk te meten, want het is niet tastbaar. Het is voor respondenten een dynamisch begrip. Ten eerste hangt definiëring van S&R af van de context waar de vereniging zich in bevindt. Het voorbeeld dat wordt gegeven is het onderscheid dat wordt gemaakt tussen hoogste en recreatieve teams. Bij hoogste teams worden de grenzen eenvoudiger overschreden om winst te behalen. Dit duidt erop dat naarmate winst belangrijker wordt, S&R meer onder druk komt te staan. Dit aspect wordt in paragraaf 8.2 verder toegelicht. Doordat S&R zowel tijdens de wedstrijd als buiten het veld betekenis krijgt, wordt duidelijk hoe S&R is ingebed in de gehele context van de vereniging.

8.2 Oorzaak gebrek aan S&R

Waardoor wordt een gebrek aan S&R veroorzaakt?

Er zijn verschillende ontwikkelingen in de maatschappij (individualisering en verharding) en in de sport (groei en niveau) die S&R binnen de vereniging onder druk zetten. De afname van afhankelijkheden door individualisering zorgt voor minder betrokkenheid bij de vereniging. Dit uit zich onder andere in het vrijwilligerstekort en het steeds groter wordend consumentengedrag van de leden. De respondenten geven aan dat het verdwijnen van het sociale aspect binnen de vereniging een grote zorg is. "*Leden gedragen zich als consument en niet als lid.*" Geïnterviewde bestuurders geven aan dat leden als consument de focus leggen op hun rechten binnen de vereniging. De plichten binnen de vereniging worden vergeten. Dit inzicht laat zien dat rechten en plichten volgens respondenten gebonden zijn aan S&R. Mensen maken zich niet druk om wat er binnen de vereniging speelt, want zij zijn zelf druk genoeg met hun eigen leven. Dit laat zien dat de vereniging verwacht dat er tussen de vereniging en haar leden een relationele verhouding is. Er is sprake van wederzijdse afhankelijkheid tussen de vereniging en betrokken partijen. De vereniging is haar leden. De vereniging spant zich in om te blijven bestaan en verwacht van haar leden dat zij zowel iets halen als brengen. Kortom respondenten leggen de verantwoordelijkheid voor de wederzijdse relatie bij beide kanten neer. Deze wederzijdse verantwoordelijkheid staat onder druk doordat de respondenten ervaren dat de clubbinding vermindert. Er vindt mogelijk een verschuiving plaats naar gesegmenteerde bonding (Wagg, 2009). De wederzijdse afhankelijkheid die de respondenten wensen vermindert. Hierdoor staat S&R binnen de vereniging en dus buiten het veld onder druk.

Ook tijdens de wedstrijd zijn er processen die leiden tot een gebrek aan S&R. In de sport zit een wedstrijdelement en er is een verliezer en een winnaar. Bovendien zijn er contactmomenten tussen de betrokkenen. Tijdens de strijd om de winst botsen teams letterlijk. Het wedstrijdelement brengt fanatisme en emotie met zich mee. Fanatisme en bijvoorbeeld frustratie zorgen ervoor dat spelers dat stapje extra gaan om te willen winnen. In wetenschappelijke literatuur wordt gesteld dat agressie een onderdeel is van sport (Buisman, 2002; Burton, 2005; Guilbert, 2004; Steenberg en Vloet, 2007). De geïnterviewde respondenten spreken niet van agressie, dat gaat hen te ver. Fanatisme is goed, maar agressie in het spel wordt niet getolereerd. Agressie wordt door de respondenten gekoppeld aan onsportiviteit, wat Burton (2005) en Guilbert (2004) ook aangeven. De respondenten geven een andere betekenis aan agressie dan in wetenschappelijk onderzoek. In de literatuur wordt de term agressie genuanceerd. Agressief spel is bijvoorbeeld eenvoudig te identificeren als een goed opgezette aanval of een uitbraak na een balverovering. De geïnterviewde bestuurders zien agressie als gedrag



dat over de grens van sportiviteit gaat. De respondenten verstaan onder agressie wat in de literatuur geweld wordt genoemd, de grensoverschrijdende trap van agressie.

Naast het wedstrijdelement en fanatisme zorgt het spelen op hoog niveau ervoor dat er meer nadruk op winst wordt gelegd. Het stapje extra zetten om ervoor te zorgen dat je wint is bijvoorbeeld een opzettelijke overtreding maken om ervoor te zorgen dat een tegenstander niet scoort of dat duwtje geven om jezelf in scoringspositie te zetten. Uit dit onderzoek komt naar voren dat een sporter speelt om te winnen. Dit blijkt ook uit onderzoek van Steenbergen en Vloet (2007). Net als Steenbergen en Vloet (2007) geven verenigingsbestuurders aan dat dit niet wil zeggen dat 'met volledige inzet willen winnen' synoniem is aan 'alles is geoorloofd om te winnen', maar grenzen worden elders wel overschreden. De bestuurders beschrijven dat er vooral grenzen worden overtreden binnen de grenzen van wat mag. Het overtreden binnen de grenzen van wat mag wordt als onsportief gedrag gezien. Het betreft gedrag dat binnen formele spelregels past, maar niet meer binnen de normen van sportief gedrag.

8.3 Verantwoordelijkheid voor S&R in de vereniging

Welke rol en verantwoordelijkheden dichten bestuurders zichzelf toe ten aanzien van S&R en welke rol en verantwoordelijkheden dichten bestuurders toe aan andere betrokkenen in de vereniging?

De geïnterviewde bestuurders dichten ten eerste zichzelf een aantal rollen toe. Daarnaast noemen zij andere betrokkenen binnen de vereniging die bijdragen aan S&R binnen.

8.3.1 Rol bestuur

De geïnterviewde bestuurders dichten zichzelf vier verschillende rollen toe: de voorbeeldrol, de weerbaarheidsrol, de beleidsrol en de communicatierol. De voorbeeldrol is de belangrijkste rol voor veel respondenten. Als een bestuurder zelf ongewenst gedrag vertoont, wordt het voor hem of haar heel lastig om leden aan te spreken op datzelfde gedrag. Het risico bestaat dat leden de bestuurder niet serieus nemen. De weerbaarheidsrol wil zeggen dat een bestuurder daadwerkelijk ook mensen die ongewenst gedrag vertonen moet aanspreken en indien nodig bestraffen. Dan wordt duidelijk welk gedrag niet gewenst is binnen de vereniging en dat er daadwerkelijk gevolgen aan vastzitten. Respondenten hopen dat het uiteindelijk zorgt voor sociale controle. De beleidsrol wil zeggen dat bestuurders beleid moeten maken, vereniging breed maar ook op het gebied van S&R. De vereniging moet laten weten waar zij voor staat. Als S&R vaststaat in beleid heeft het bestuur volgens de respondenten ook iets om op terug te vallen indien zij moeten ingrijpen. Dat beleid moet vervolgens worden gecommuniceerd naar de leden. De respondenten geven aan dat, wil een lid zich aan de regels houden, deze dan ook dient te weten wat de regels zijn. In de wetenschappelijke literatuur komt niet naar voren welke rol bestuurders spelen als het gaat om S&R. De vier door de respondenten genoemde rollen leveren een nieuwe inzicht.

8.3.2 Rol betrokkenen binnen vereniging

Naast zichzelf dichten de geïnterviewde bestuurders ook anderen binnen de vereniging een rol toe. De respondenten beschrijven de spelers, de trainer/coach, de scheidsrechters, de ouders, de leden en alle commissies binnen de vereniging als betrokkenen die van invloed zijn op S&R binnen de vereniging. De theorie benoemt alleen betrokkenen van S&R tijdens de wedstrijd. Er wordt niet gekeken naar hoe de verschillende partijen buiten het veld een bijdrage kunnen leveren aan een sportieve en respectvolle sfeer binnen de vereniging. De



geïnterviewde bestuurders geven ook aan dat betrokkenen verschillende rollen hebben. Zo zijn mensen zowel speler als lid en een lid ook ouder of scheidsrechter.

De invloed van de betrokkenen op S&R is vooral gebaseerd op de voorbeeldrol die zij hebben en op een bepaalde autoriteit ten opzichte van anderen. Zo is de aanvoerder een autoriteit in het veld ten opzichte van medespelers. De aanvoerder moet medespelers aanspreken op het vertonen van ongewenst gedrag. In de literatuur wordt de rol van de aanvoerder niet benadrukt. Daar ligt de focus op de eigen verantwoordelijkheid van de speler (Andrue-Cabrera, 2010). De trainer/coach heeft een leidende rol in het team. Deze kan bijvoorbeeld de nadruk leggen op winnen, waardoor spelers onsportief gedrag kunnen vertonen. Volgens Shields (2005) wordt er door de betrokkenen veel verantwoordelijkheid bij de trainer/coach neergelegd. Coaches zijn volgens de onderzoeker mensen die het vertrouwen van ouders en de maatschappij hebben gekregen om de groei van jonge sporters te ondersteunen en te stimuleren. Kortom de trainer/coach moet zich, zoals de respondenten ook aangeven, bewust zijn van zijn of haar visie en rol ten opzichte van S&R, want de spelers nemen deze visie over. Bij de scheidsrechter wordt veel verantwoordelijkheid neergelegd. Deze heeft formeel een autoritaire positie tijdens een wedstrijd, de scheidsrechter leidt de wedstrijd. Het nadeel van de autoritaire positie volgens verschillende betrokkenen is dat leden zich niet zelf meer verantwoordelijk voelen voor hun eigen gedrag. Bijvoorbeeld als er veel nadruk op de rol van de scheidsrechter wordt gelegd. *"Zolang de scheidsrechter het niet ziet, dan mag het..."*. Uit de literatuur komt naar voren dat spelers zelf niet meer de verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen gedrag (Gilissen, 2010). Zoals gezegd vinden sporters tot op zekere hoogte onsportief gedrag legitiem, mits de scheidsrechter het niet ziet. De respondenten leggen veel verantwoordelijkheid neer bij andere betrokkenen dan het lid of de speler zelf. Verantwoordelijkheid voor S&R ligt bij de persoon met autoriteit en niet bij de overtreder. Terwijl de bestuurders er naartoe willen dat iedereen zich verantwoordelijk voelt.

Naast autoriteit levert de voorbeeldrol een belangrijke bijdrage in S&R. Verschillende betrokkenen krijgen door verenigingsbestuurders een voorbeeldrol toebedeeld, de aanvoerder, de coach, de ouders, maar ook bestuurders zelf. In onderzoek van Claringbould (2011) komt naar voren dat jongeren aangeven dat ouders hun kinderen leren hoe zij zich horen te gedragen. Het is de taak van ouders hun kinderen op te voeden. Een onderdeel hiervan is het goede voorbeeld geven en dus niet langs de lijn staan schreeuwen. Deze rol wordt opgelegd door de kinderen. In onderzoek van Rutten e.a. (2004) blijkt dat ook coaches een voorbeeldrol hebben. Een positieve beoordeling van het fair play gedrag van de trainer zorgt voor minder antisociaal gedrag door de speler op en om het veld. Kortom: 'goed voorbeeld doet volgen' (Rutten e.a., 2004). In de voorbeeldrol moeten deze betrokkenen zich gedragen zoals zij wensen dat anderen zich gedragen: sportief en respectvol. Laat zien hoe het hoort. Dit maakt aanspreken op ongewenst gedrag mogelijk. Als een betrokkene zelf ongewenst gedrag vertoont, dan kan deze niet anderen daarop aanspreken. Het risico bestaat dat je dan niet serieus wordt genomen. *"Ja, maar jij doet hetzelfde, waarom zou ik mijn gedrag dan veranderen?"*. Het onderzoek laat zien dat bestuurders diverse voorbeeldrollen zien weggelegd in de vereniging, voor aanvoerders, trainers, coaches, ouders, maar ook voor zichzelf.

8.4 Vormgeving S&R

Hoe wordt S&R binnen de vereniging vormgegeven in beleid, structuur en strategie?

In voorgaande paragrafen wordt betekenisgeving van S&R door verenigingsbestuurders beschreven. Het is duidelijk wat geïnterviewden niet onder S&R verstaan, waar hun



grenzen liggen, wanneer het mis gaat en wie er betrokken zijn. De vraag is nu hoe deze uitkomst wordt vertaald naar beleid en strategie. Kortom, hoe handelen de verenigingsbestuurders naar de betekenis?

Opvallend is dat weinig verenigingen een S&R beleid hebben. De respondenten geven aan dat een S&R beleid onderaan het prioriteitenlijstje staat. Door de harde groei die veel verenigingen hebben meegemaakt de afgelopen jaren kwamen andere zaken gewoonweg op de eerste plaats. Toch geven alle respondenten aan dat S&R van groot belang is en dat een S&R beleid gewenst is. Ongeveer twintig procent van de respondenten heeft daadwerkelijk een S&R beleid.

Het S&R beleid richt zich in veel gevallen op gedragsregels en sanctiebeleid. De gedragsregels worden verschillend gecreëerd. Elke respondent benoemt een andere doelgroep waarop de gedragsregels zijn gericht. De verenigingen hebben gedragsregels voor toeschouwers, voor de trainer/coach en voor leden breed in de vereniging. Slechts één vereniging heeft gedragsregels voor verschillende doelgroepen. De gedragsregels sturen gedrag tijdens de wedstrijd, maar ook in de gehele vereniging. Daarnaast maken veel verenigingen gebruik van een sanctiebeleid om ongewenst gedrag te corrigeren. Ongewenst gedrag wordt bestraft met een geldboete of een wedstrijd schorsing. Elke vereniging heeft weer een andere aanpak. De ene respondent geeft aan alleen te straffen op gedrag tijdens de wedstrijd en de ander geeft aan te straffen als een lid zijn 'vrijwillige verplichtingen' niet na komt. Het doel van de gedragsregels en het sanctiebeleid is te sturen op gewenst gedrag.

Een klein aantal respondenten geeft aan input van onderaf te gebruiken om bijvoorbeeld een gedragsreglement op te stellen. Deze bestuurders claimen dat een S&R beleid pas kan slagen indien er draagvlak onder de leden wordt gecreëerd. De beste wijze is input te gebruiken van de verschillende doelgroepen binnen de vereniging, Bovens e.a. (2007) noemen dit interactieve beleidsvorming. Ook hier verschillen de verenigingen in aanpak. Een respondent geeft aan dat in de beleidsvorming elke commissievoorzitter een (ervarings)deskundige mee mag nemen. De ander geeft aan uit elke laag in de vereniging een lid uit te nodigen. Eén respondent laat de gedragsregels zelfs bepalen door jongeren, want zij zijn de grootste doelgroep binnen de vereniging. Beleidsvorming vindt in deze gevallen plaats door discussie en overleg tussen verschillende partijen die op verschillende manieren betekenis geven aan S&R. In de woorden van Bovens (2007) kan er niet gesproken worden over een open systeem, aangezien de meeste verenigingen alleen doelgroepen binnen hun eigen vereniging betrekken in beleidsvorming. Het overgrote deel van de bestuurders beschrijft een top-down benadering van beleidsvorming. Al ziet iedereen in dat draagvlak creëren van groot belang is.

Het S&R beleid wordt op verschillende wijzen structureel ingebed in de vereniging. Zo heeft een aantal verenigingen een aparte S&R commissie die verantwoordelijk is voor S&R binnen de verenigingen. Anderen leggen de verantwoordelijkheid neer bij één of enkele bestaande commissies binnen de vereniging. De achterliggende vraag bij elke aanpak is: 'hoe worden betrokkenen zo goed en zo snel mogelijk bereikt?'. Een aantal respondenten geeft aan dat dit kan door een aparte S&R commissie aan te stellen en anderen geven aan dat dit kan door zoveel mogelijk commissies verantwoordelijk te maken voor S&R, elke commissie heeft zijn eigen doelgroep.

Opvallend is dat informeren de belangrijkste taak is op het gebied van S&R. Het doel is zoveel mogelijk mensen te informeren hoe het op de vereniging hoort te gaan. Zoals eerder aangegeven is door verschillende respondenten, kan een vereniging er niet vanzelfsprekend vanuit gaan dat leden zich gedragen zoals zij vinden dat het hoort.



Iedereen is opgevoed met andere normen en waarden en niet iedereen heeft dezelfde verwachtingen binnen een vereniging. Het is van belang dat een vereniging duidelijk communiceert wat zij van haar leden verwacht, zodat de leden duidelijk weten hoe zij zich dienen te gedragen.

Een ander opvallend punt is het verschil tussen grote en kleine verenigingen. Respondenten van grote verenigingen geven aan dat persoonlijk aansturen op S&R niet mogelijk is voor hen. De vereniging is te groot om de verantwoordelijkheid alleen bij het bestuur neer te leggen, vandaar dat S&R gedelegeerd wordt naar onderliggende (S&R) commissies. Respondenten van kleine verenigingen geven daarentegen aan dat zij persoonlijk de verantwoordelijkheid nemen als het gaat om S&R binnen de vereniging. De geïnterviewde bestuurders van kleine verenigingen geven aan dat de persoonlijke aanpak de kracht is van hun S&R beleid.

Samenvattend kan gezegd worden dat er een tendens bestaat de nadruk te leggen op algemene regels die top-down worden opgelegd. Het opstellen van beleid is weinig interactief. De respondenten laten zien dat zij inzicht hebben in de processen rondom S&R, maar toch wordt er in beleid weinig rekening gehouden met het inzicht in de processen en de genoemde oorzaken van een gebrek aan S&R. Waar komt S&R voor in de vereniging? Waarom vinden overtredingen plaats? Het beleid is voornamelijk reactief en top-down, de nadruk ligt op het opstellen van regels, het geven van informatie en controleren. De KNHB adviseert sinds kort hoe de verenigingen proactief moeten handelen als het gaat om S&R.

8.5 Cultuur en gedrag

Hoe uit het S&R beleid zich in de vereniging

De belangrijkste vraag is dan natuurlijk: 'hoe uit het beleid zich in werkelijkheid?'. Vindt er daadwerkelijk een gewenste gedragsverandering plaats bij de leden? Dit is moeilijk te duiden voor de meeste respondenten. De geïnterviewden laten weten dat S&R binnen de vereniging moeilijk is te meten. S&R is niet een tastbaar begrip en iedereen geeft er net een andere betekenis aan. De reactie op de vraag of gedragsverandering heeft plaatsgevonden is heel verschillend. De meeste respondenten geven aan dat er geen verbetering heeft plaatsgevonden. Het is een onderwerp dat continue onder de aandacht moet zijn en waar continue aan getrokken moet worden. Eén geïnterviewde geeft zelfs aan dat het *"trekken aan een dood paard"* is. Enkele respondenten zijn wel positief en ervaren daadwerkelijk verbetering in de vereniging. Opvallend is dat dit kleine verenigingen zijn met ongeveer vierhonderd leden. Hier is een directe face-to-face aanpak mogelijk. Maatwerk lijkt beter te werken dan het opstellen van algemene regels en informeren.

De meeste respondenten laten weten dat zij een utopisch beeld schetsen in de hoop dat ooit te bereiken. Het ideaalbeeld dat door de meeste verenigingen wordt geschetst is dat er een cultuur ontstaat binnen de vereniging waar niet meer hoeft te worden gecorrigeerd omdat iedereen weet hoe het hoort bij de vereniging. Een cultuur waarin sociale controle ervoor zorgt dat de leden en alle betrokkenen binnen de vereniging elkaar corrigeren als dat nodig is. In de woorden van Elias is er hier sprake van vergaande civilisatie. De leden van de vereniging hebben de regels (dwang van anderen) geïnternaliseerd en er is sprake van zelfdwang (Schreurs, 1994). De respondenten zien een cultuur waarin niet alleen het bestuur en eventueel commissies verantwoordelijk zijn voor S&R, maar de hele vereniging. De vraag die gesteld kan worden is wil je dit wel? Door sociale controle wordt de nadruk op controle gelegd. Dit utopische beeld wekt de suggestie dat er één soort mens binnen de vereniging ontstaat. Terwijl S&R ook staat voor het erkennen en accepteren van verschillen. Echter, zolang het belang van het winnen van wedstrijden toeneemt, zal het in



de hand houden van ongewenste emotionele reacties daarop waarschijnlijk vragen om nog sterkere zelfdwang en controle. Het beleid blijft dan reactief. De gevolgen daarvan zouden ertoe kunnen leiden dat mensen steeds meer individueel worden afgerekend op onsportief gedrag, terwijl het mogelijk inherent is aan het sportsysteem waarin het winnen in belang toeneemt. Proactief beleid zou waarschijnlijk meer resultaat leveren op lange termijn.

8.6 Conclusie

Hoe geven verenigingsbestuurders betekenis aan S&R in hun eigen vereniging en hoe komen deze betekenissen volgens hen terug in strategie en beleid van de vereniging?

In een maatschappij waarin individualisering en verharding een trend is, staat S&R in de hockeysport onder spanning. Uit bovenstaande paragrafen komt duidelijk naar voren dat de betekenis van S&R niet eenduidig is. De respondenten geven verschillende betekenissen, afhankelijk van hun eigen context en problematiek. S&R is een dynamisch begrip. De tendens is dat de respondenten een negatieve betekenis geven aan het begrip S&R. Deze negatieve tendens komt voort uit het feit dat de bestuurders van verenigingen ervaren dat de clubbinding aan het verdwijnen is en hiermee de gezamenlijke normen en waarden. Het systeem van wederzijds afhankelijke relaties verdwijnt. Dit komt onder andere door het veranderen van het waardensysteem van betrokkenen. Het winnen wordt voor mensen veel belangrijker, zeker als er op hoog niveau wordt gespeeld. Door nadruk te leggen op het resultaat, het niveau en de winst staat S&R onder druk. De oplossing voor de problemen die spelen binnen de vereniging kunnen aangepakt worden door beleidsvorming.

In beleidsvorming beschrijven de meeste verenigingen een top-down benadering. Er is in veel gevallen geen sprake van een interactief beleid. Veel beleid getuigt van weinig inzicht in de achtergrond van S&R en de oorzaken die respondenten benoemen. Terwijl de meeste respondenten deze inzichten zeker wel hebben. Mijn advies is daarom om het beleid interactief te maken. De bestuurders noemen veel betrokkenen met een eigen rol binnen het vraagstuk van S&R. Betrek deze mensen in het vormen van beleid. Het betrekken van partijen heeft naast het vormen van een interactief beleid hopelijk ook tot gevolg dat de clubbinding verbetert. Op dit moment worden vaak algemene regels opgesteld. Veel regels hebben betrekking op de spelers. De vraag die bestuurders zichzelf moeten stellen is: 'ligt het probleem wel bij de spelers?'. Het probleem ligt vaak niet bij de spelers, maar juist in het waardensysteem. Het waardensysteem zegt bijvoorbeeld dat winnen belangrijk is. Een speler krijgt respect door te winnen, ondanks eventuele overtredingen. Mijn advies is om te kijken naar het waardensysteem binnen uw vereniging. Wat staat er in het beleid, in de missie, of in de doelstelling? Het kan zijn dat de focus op niveau wordt gelegd, maar wees u er als bestuurder zijnde ervan bewust dat dit gevolgen kan hebben voor het handelen van leden in de vereniging.

Elke vereniging bevindt zich in een andere context, waardoor het niet mogelijk is om van A tot Z een stappenplan te schrijven dat het probleem oplost. Wat wel duidelijk naar voren komt is dat de vereniging duidelijk moet weten wat S&R voor hen betekent. Waar ligt voor het bestuur van de vereniging de grens? Kijk daarnaast ook naar wat S&R voor betrokkenen binnen uw vereniging betekent. Zorg er als verenigingsbestuur voor dat u weet in welke situaties S&R onder druk staat. Met kennis van deze zaken kan er gericht een oplossing worden gezocht. Vorm vervolgens geen algemene regels, maar zorg voor maatwerk. Indien mogelijk probeer het zelfs op het individu te richten en benader leden persoonlijk. Betrek bij het zoeken van oplossing zoveel mogelijk partijen en delegeer verantwoordelijkheden naar de verschillende betrokkenen. Iedereen draagt zijn of haar



steentje bij in de vereniging. Het doel van S&R en een passend beleid is dat regels uiteindelijk worden begrepen en gedragen en dat er consensus bestaat over hoe het hoort binnen de vereniging.

8.7 Vervolg onderzoek

Dit onderzoek kent beperkingen. Het unieke van dit onderzoek is dat het is geschreven vanuit een bestuurs- en beleidsperspectief. Door dit perspectief is het mogelijk dat zaken over het hoofd zijn gezien. De bestuurders geven aan dat het grootste probleem het gedrag van ouders langs de kant is, omdat jongeren daar de grootste problemen ervaren. Toch nuanceren de bestuurders het probleem door te zeggen dat het ongewenste gedrag van ouders vaak voortkomt uit onwetendheid. Ouders hebben niet in de gaten wat voor invloed hun gedrag heeft op de jongeren. Interessant vervolgonderzoek kan zijn om te onderzoeken welke betekenissen ouders geven aan S&R. Is er inderdaad sprake van onwetendheid en welke ethische en/of morele normen en waarden hanteren zij met betrekking tot S&R.

Daarnaast is het interessant om onderzoek uit te voeren naar het perspectief van de jongere. Er is reeds onderzoek gedaan vanuit het perspectief van jongeren, maar vooral de vertaalslag naar beleid kan interessant zijn. Wat vinden jongeren dat er gedaan moet worden om S&R te verbeteren binnen een bepaalde context? Eén respondent beschrijft dat zij onderzoek hebben gedaan naar de betekenisgeving van de jongeren van S&R. Dit zorgt voor de overige betrokkenen vaak voor confronterende bevindingen.

Er wordt gesproken over de rol die bestuurders toedichten aan andere betrokkenen binnen de vereniging. Het perspectief van de bestuurder is eenzijdig. Vervolgonderzoek naar de rol die andere betrokkenen zichzelf toedichten als het gaat om S&R is interessant. Zien andere betrokkenen überhaupt wel een rol voor zichzelf?

Verder is dit onderzoek uitgevoerd bij hockeyverenigingen. Hockeyverenigingen kennen een andere problematiek dan bijvoorbeeld voetbalverenigingen. Vervolgonderzoek kan zich richten op de betekenisgeving en de vertaling naar beleid in de context van andere sporten.

8.8 Verantwoording en reflectie

Dit onderzoek verschaft inzicht in de betekenissen die bestuurders van hockeyverenigingen geven aan S&R en hoe zij die betekenis vertalen naar beleid en strategie. Ikzelf ben al vijftien jaar actief in de hockeysport; als speelster, als trainer en coach, als commissielid en als medewerkster van de hockeybond. In alle rollen heb ik te maken gehad met (ervaringen op het gebied van) S&R. Door verschillende ervaringen in alle rollen is mijn eigen visie op S&R de afgelopen jaren sterk ontwikkeld. Het laatste jaar zeer sterk, aangezien ik namens de KNHB al ruim een jaar verschillende werkzaamheden heb verricht in het S&R project. Als onderzoeker moest ik mij er daarom bewust van zijn dat ik mijn eigen perceptie op S&R niet meenam in het onderzoek. Bij de interviews heb ik bewust open vragen gesteld en zo min mogelijk sturende vragen. Na de eerste interviews bleek dat ik te open was, waardoor ik eigenlijk alleen oppervlakkige antwoorden kreeg. Daarom ben ik in mijn vervolginterviews scherper geweest in mijn vraagstelling. Nog steeds met de intentie mijn persoonlijke betekenis op het gebied van S&R voor mij te houden.

Daarnaast moest ik oppassen voor een bepaalde mate van vanzelfsprekendheid. Doordat ik zelf al jaren binnen de hockeysport allerlei rollen op mij heb genomen heb ik veel inzicht in de context van de sport. De context van de vereniging daarentegen kan heel anders zijn. Daarom heb ik bijvoorbeeld bestuurders van, voor mij onbekende verenigingen,



geïnterviewd. Om vanzelfsprekendheden te voorkomen heb ik zoveel mogelijk geprobeerd door te vragen om concrete antwoorden te krijgen. Ik heb dus geprobeerd mij als onderzoeker zo neutraal mogelijk op te stellen.

Gedurende het onderzoek ben ik als onderzoeker ontwikkeld. Ik had weinig interview vaardigheden en daarin ben ik sterker en zelfverzekerder geworden. Daarnaast heb ik mijn wetenschappelijke schrijfvaardigheid moeten aanscherpen. Als ik het onderzoek opnieuw zou moeten uitvoeren zou ik in mijn theoretisch kader mij meer focussen op normen en waarden. Uit dit onderzoek is gebleken dat bestuurders normen en waarden als onderdeel van S&R zien, deze normen en waarden zorgen voor een positieve sfeer en cultuur binnen de vereniging. Daarnaast had ik ook het aspect cultuur meegenomen. Een vereniging is een samenleving waarin een eigen cultuur leeft en S&R is daar een onderdeel van. Verder zou ik wetenschappelijke inzichten over gedragsverandering meegenomen hebben. Gedragsverandering is een moeilijk onderwerp, zeker voor de verenigingen. Het doel van veel beleidsplannen is toch wel om uiteindelijk een positieve gedragsverandering te realiseren. De vraag is: 'hoe vindt gedragsverandering dan plaats?'



9. Bronvermelding

Wetenschappelijke bronnen:

Boeije, H. (2008). *Analyseren in kwalitatief onderzoek: denken en doen*. Den Haag: Boom Onderwijs.

Bovens, (2007). *Openbaar Bestuur*. Beleid, organisatie en politiek.

Buford May, R.A. (2001). The sticky situation of sportsmanship. Contexts and contradictions in sportsmanship among high school boys basketball players. *Journal of Sport & Social Issues*, vol. 25, no. 4, pp. 372-389

Buisman, A. (2002) *Jeugdsport en fair play, in het Nederlandse sportbeleid van de jaren negentig*, Uitgeverij SWP

Burton, R.W. (2005). Aggression and sport. *Clinics in Sports Medicine*, 24, pp. 845-852

Claringbould, I. (2011). *Sport is geen kinderspel. Een onderzoek naar de betrokkenheid van volwassenen bij jeugdsport in sportverenigingen*. Mulier Fonds, Arko media

Deetz, S. (2000), Describing Differences in Approaches to Organization Science: Rethinking Burrell and Morgan and Their Legacy, in: Frost, P.J., A.Y. Lewin en R.L. Daft (2000), *Talking About Organization Science*, London: Sage Publications, p. 123-152

Donahue, E.G., Rip, B., Vallerand, R.J. (2009). When winning is everything: On passion, identity, and aggression in sport. *Psychology of Sport and Exercise*, 10, pp. 526-534

Elias, N. en Dunning, E. (1986). *Quest for excitement. Sport and leisure in the civilizing process*. Basil Blackwell inc., New York

Guilbert, S. (2004). Sport and violence. A typological analysis. *International review for the sociology of sport*, issue 39, vol. 1, pp. 45-55

Guivernau, M. & Duda, J.L. (2002). Moral atmosphere and athletic aggressive tendencies in young soccer players. *Journal of Moral Education*, 31, 67-85.

Hilhorst, J.E.C., Witteveen, L., Meulen, R. van der. & Steenberg, J. (2008). *Sportieve Beelden. Monitor Sportief Gedrag, 0-meting: een eerste verkenning van sportiviteit binnen de Nederlandse breedtesport*. Amersfoort: NSA

Keating, J.W. (1964). Sportsmanship as a moral category. *Ethics*, vol. 75, no. 1, pp. 25-35

Lori A. Gano-Overway, Guivernau, M., Magyar, M.T., Waldron, J.J., Ewing, M.E. (2005). Achievement goal perspectives, perceptions of the motivational climate, and sportpersonship: individual and team effects. *Psychology of Sport and Exercise*, 6, 215-232

Meijs, L.C.P.M. (1997). *Management van vrijwilligersorganisaties*. NOV publicaties, Utrecht.



Mingaars, M. (2005). *Een onderzoek naar de campagne 'Sportiviteit en Respect' voor de Koninklijke Nederlandse Hockeybond*. Afstudeerscriptie

Reed, M. (2003) 'The Agency/Structure Dilemma in Organization Theory: Open Doors and Brick Walls', in: Tsoukas, H.&C. Knudsen (2003): *The Oxford Handbook of Organization Theory*, Oxford: Oxford University Press, p. 289-309

Renson, R. (2009). Fair play: its origins and meanings in sport and society. *Kinesiology*, 41, 1, pp. 5-18

Rubin, H.J. en I.S. Rubin (2005) *Qualitative Interviewing. The Art of Hearing Data – second edition*, Thousand Oaks: Sage Publications

Rutten, E., Stams, G.J., Dekovic, M., Scheungel, C., Hoeksma, J., Biesta, G. (2004). Jeugdsport en morele socialisatie. Effecten van fair-play, sociomoreel redeneren, moreel klimaat en relationele steun van de trainer op anti- en prosociaal gedrag in en om het veld. *Pedagogiek*, 24^e jaargang, 4, pp. 324-341

Ryska, T.A. (2003). Sportsmanship in Young athletes: The role of competitiveness, motivational orientation, and perceived purposes of sport. *The Journal of Psychology*, 137 (3), pp. 273-293.

Scheurs, B. (1994). *Agressie en geweld*, een kennismaking met de sociale wetenschappen. Coutinho B.V.

Schippers, E. (2011). Kamerbrief Minister Schippers over het actieplan 'Naar een veiliger sportklimaat'.

Sekot, A. (2011). Fair play in the perspective of contemporary sport. *Sport Science Review*, vol. xx, no. 5-6, pp. 175-189

Sennet, R. (2003). *Respect. The formation of character in an age of inequality*. Penguin books

Steenbergen, J., Buisman, A.J., Knop, De P. & Lucassen, J.M.H. (1998) *Waarden en normen in de sport: analyse en beleidsperspectief*. Houten: Bohn, Stafleu Van Loghem

Steenbergen, J. en Vloet, L. (2007) *Fair play...over de regels en de geest. van begripsverheldering tot beleid*, daM uitgeverij Deventer

Tiessen-Raaphorst, A. & Breedveld, K. (2007). *Een gele kaart voor de sport: een quick-scan naar wenselijke en onwenselijke praktijken in en rondom de breedtesport*. Den Haag: SCP.

Tiessen-Raaphorst, A., Lucassen, J., Dool, R. van den & Kalmthout, J. van (2008). *Weinig over de schreef. Een onderzoek naar onwenselijk gedrag in de breedtesport*. Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau

Vidoni, C., Ward, P. (2009). Effects of fair play instruction on student social skills during a middle school sport education unit. *Physical Education and Sport Pedagogy*, vol. 14, no. 3, pp. 285-310



Wagg, S., Brick, C., Wheaton, B., Caudwell, J. (2009). *Key concepts in sports studies*. Sage publications, California.

Weick, K.E. (1995) *Sensemaking in Organizations*, Thousand Oaks: Sage Publications

Werff, H. van der & Kalmthout, J. van (2011). *Minder klappen, meer applaus? Beeldvorming Nederlands publiek voorkomen onwenselijk gedrag in de sport*. W.J.H. Mulier Instituut, 's-Hertogenbosch.

WRR (2003). *Waarden, normen en de last van gedrag*

Media:

Elders, P. (2011, februari 2). Grijp sneller in bij wangedrag. *Volkskrant*

Steenbergen, E., van (2012, februari 1). Amateurclub met beveiliging. *NRC Handelsblad*

(maart 2011). 10 jaar sportiviteit & respect in 14 vragen. *Hockey.nl*

ANP (2010, 20 september). Sportbonden in actie tegen wangedrag ouders. *Algemeen Dagblad*

Beleidsdocumenten KNHB:

Meerjarenbeleidsplan 2009-2015

Gestructureerd samenwerken aan succes (2009)

Programma Sportief Besturen (2010)

Sportiviteit & Respect, handboek voor verenigingen, 2011

Websites:

"Samen voor Sportiviteit & Respect", opgevraagd op 14 september 2011:
http://www.knhb.nl/clubs/verenigings-+ondersteuning/sportiviteit+respect/samen+voor+sportiviteit+respect/cDU1262_Samen+voor+Sportiviteit+Respect.aspx

"KNHB Sportiviteit & Respect actieplan", opgevraagd op 14 september 2011:
http://www.knhb.nl/clubs/verenigings-+ondersteuning/sportiviteit+respect/DU16033_KNHB+Sportiviteit+Respect+actieplan.aspx

Website, opgevraagd op 5 oktober 2011: <http://www.sportiviteitenrespect.nl>

"In strijd voor sportiviteit", opgevraagd op 5 oktober 2011:
http://www.knhb.nl/clubs/verenigings-+ondersteuning/sportiviteit+respect/cDU678_In+de+strijd+voor+sportiviteit.aspx



10. Bijlagen

Bijlage 1: Topiclijst interview

Interview topics

- Betekenis S&R
- Wanneer gaat het mis?
- Handelen
- Betrokkenen/verantwoordelijken
- Beleid

Betekenis S&R	
3.	Wat verstaat u onder S&R? - Sportiviteit - Respect - Fair play - Op en/of buiten veld Wat voor een vereniging willen jullie zijn?
4.	Hoe staan de verschillende aspecten met elkaar in verband?
5.	Waarom is S&R belangrijk?
6.	Speelt er een probleem op uw vereniging? Voorbeeld?
7.	Waarom hoor je er steeds vaker over?

Wanneer gaat het mis/goed?	
8.	Hoe kan een vereniging bijdragen aan S&R?
9.	Wat is de meest optimale situatie? Hoe stelt u zich dat voor?
10.	Gaat het wel eens mis?
11.	Hoe gaat het dan mis? Voorbeeld?
12.	Bij wie gaat het vaak mis? (Doelgroepen) - Jongens/meisjes - Leeftijd (jeugd/volwassenen) - Tegenstander/coach/toeschouwer
13.	Zit er verschil tussen de verschillende groepen?
14.	Wordt er anders omgegaan met verschillende groepen?
15.	Welke vormen van ongewenst gedrag ziet u vaak terug?
16.	Hoe denkt u dat dit komt? Waarom gaat het mis?
Hoe wordt er gehandeld?	
17.	Als het mis gaat, hoe gaat u hier dan mee om? Voorbeeld? - Direct actie ondernemen? - Evaluatie?
18.	Kan u terugvallen op voorafgaande acties/leermomenten? Hoe? Voorbeeld?



19.	Hoe handelt u vanuit uw functie binnen de vereniging?	
20.	Waarom handelt juist u?	

Betrokkenen/verantwoordelijken

21.	Wie zijn er allemaal betrokken bij S&R binnen de vereniging? - Trainers - Coaches - Scheidsrechters - Bestuurders - Spelers/peers - Ouders	
22.	Waarom zij?	
23.	Wat voor rol spelen zij?	
24.	Wie handelt er bij ongewenst gedrag?	
25.	Waarom zij?	
26.	Welke rol speelt het bestuur in dit soort situaties?	
27.	Waarom op die manier?	

Beleid

28.	Zijn er richtlijnen opgesteld wat betreft S&R gedrag binnen de vereniging?	
<i>Indien Ja</i>		<i>Indien Nee</i>
29.	Welke?	29. Waarom zijn er geen richtlijnen opgesteld?
30.	Staan ze op papier?	30. Is er wel behoefte aan?
31.	Hoe gecommuniceerd?	31. Waarom?
32.	Zijn er afspraken gemaakt over hoe te handelen in geval van ongewenst gedrag?	32. Hoe zou het opstellen van beleid dan aanpakken? (Met wie, wat staat erin, waarom)
33.	Welke?	33. Wat zijn voor u belangrijke punten die terug moeten komen in S&R beleid?
34.	Hoe werkt het in de praktijk?	34. Waarom die punten?
35.	Hoe is dit beleid opgesteld? (bepaalde aanleiding? Door wie? Met wie?)	35. Hoe denkt u dat de leden hierop reageren?
36.	Waarom is er beleid opgesteld?	36. Kan het voor verbetering zorgen?
37.	Hoe functioneert het?	37. Hoe kunnen de leden bijdragen aan S&R binnen de vereniging?

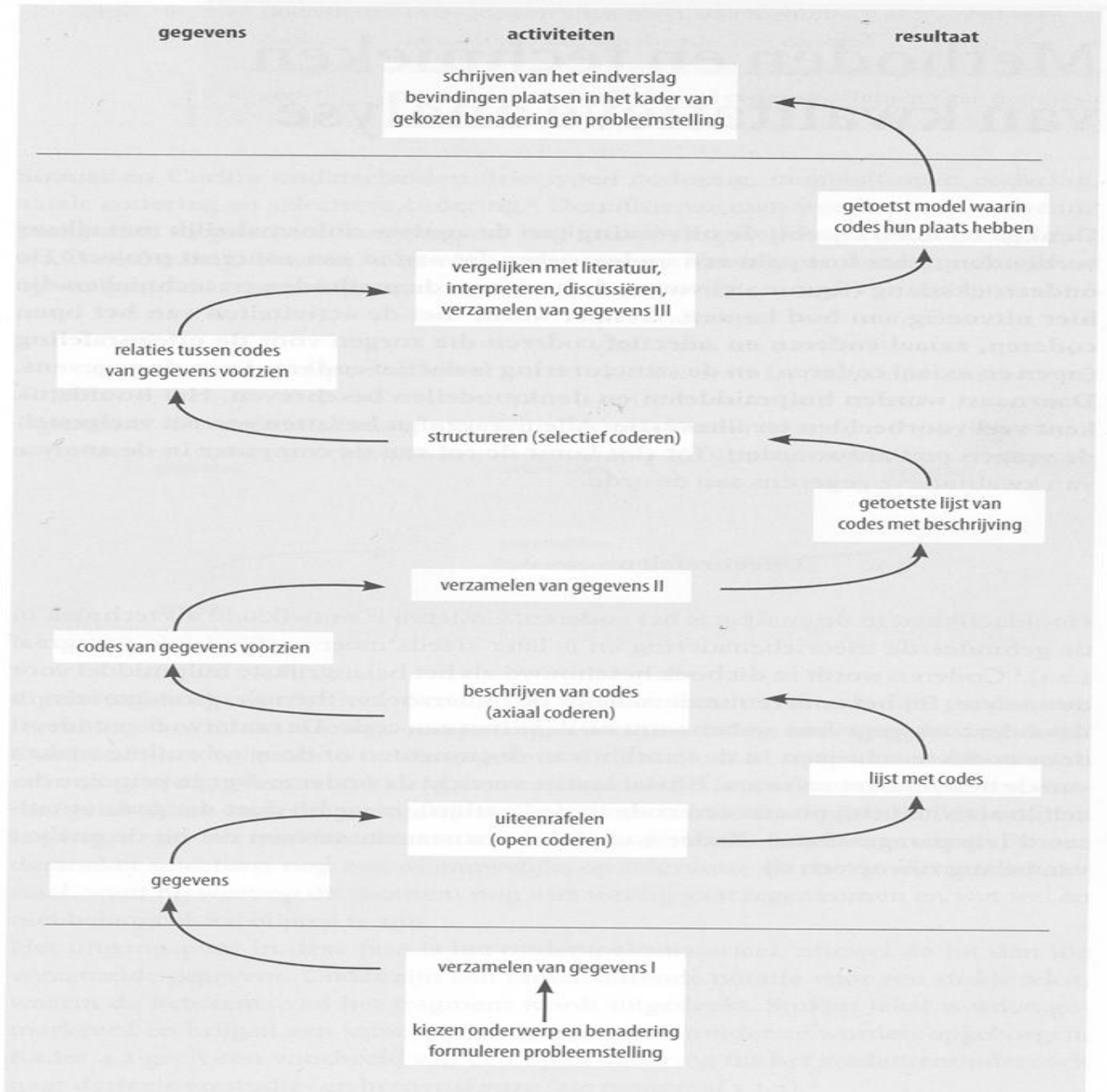


38.	Hoe speelt S&R een rol in het totale beleid ?			
39.	Hoe uit zich dit dan?			
40.	Hoe wordt er door de leden omgegaan met beleid? Heeft u daar zicht op?			
41.	Komt iedereen de afspraken na?			
42.	Welke veranderingen ziet u?			
43.	Welke problemen ziet u bij de uitvoering van beleid?			
44.	Welke verbeteringen/veranderingen zijn er naar uw idee nog mogelijk?			

Bijlage 2: De onderzoeksslang

Bron: Boeije (2008, pp. 83)

Figuur 3.5 De onderzoeksslang





KNHB

KONINKLIJKE NEDERLANDSE
HOCKEYBOND