

# Diversiteit binnen de hockeyclub: een heterogene hockeyclub in een heterogene buurt



**Universiteit Utrecht**

Masterprogramma Sportbeleid & Sportmanagement  
Universiteit van Utrecht, Departement voor Bestuurs- en Organiseringswetenschap

## **Persoonlijke gegevens**

Naam: Kevin van Pernis

Studentnummer: 5780330

Telefoonnummer: 0644251834

E-mailadres: [k.w.h.vanpernis@students.uu.nl](mailto:k.w.h.vanpernis@students.uu.nl) / [kevin.amhc@hotmail.nl](mailto:kevin.amhc@hotmail.nl)

Begeleider: Drs. Michel van Slobbe

Tweede lezer: Dr. Noortje van Amsterdam

Versie: 6.0



## VOORWOORD

Voor u ligt het eindproduct van een onderzoek dat heeft plaatsgevonden in de periode januari t/m augustus 2018 op hockeyclub Feijenoord te Rotterdam Zuid. Met dit schrijven leg ik de laatste hand aan mijn scriptie en realiseer ik mij dat dit de laatste fase is van mijn studententijd. Ik kijk met veel plezier terug op de tijd dat ik nieuwe kennis heb mogen opdoen over de sportwereld vanuit verschillende perspectieven. De sportmaster biedt de gelegenheid om naast het onderwijs ook ervaring op te doen binnen een werkomgeving en ik heb dat als prettig en leerzaam ervaren. Dan rest mij nog een aantal mensen te bedanken.

Graag wil ik mijn ouders en andere familieleden bedanken voor het feit dat zij mij altijd onvoorwaardelijk hebben gesteund. Daarnaast wil ik graag mijn oud-collega's Nick Veenbrink en Wouter Kuperus van NMC Bright bedanken voor de ruimte die zij mij hebben gegeven om aan dit onderzoek te kunnen werken. Een speciaal woord van dank gaat uit naar drs. Michel van Slobbe voor de begeleiding en feedback gedurende het afstudeertraject. Ook gaat mijn dank uit naar HC Feijenoord en alle vrijwilligers die mij zo hartelijk hebben ontvangen. Ik heb HC Feijenoord ervaren als een warme, gezellige club waar deelnemen belangrijker is dan winnen. Ik ben alle informanten dankbaar voor hun medewerking tijdens het onderzoek, in het bijzonder Paul Veldhuijzen en Saskia Hoekveen die mij wegwijs hebben gemaakt op de club.

Ik wens u veel leesplezier.

Kevin van Pernis, 8 augustus 2018



# Inhoudsopgave

|  |    |
|--|----|
| VOORWOORD.....   | 3  |
| 1. INLEIDING.....  | 9  |
| 1.1 Probleemstelling.....  | 10 |
| 1.2 Maatschappelijke, bestuurlijke en organisatorische context .....   | 12 |
| 1.3 Maatschappelijke en wetenschappelijke relevantie.....  | 14 |
| 1.4 Doel.....  | 14 |
| 1.5 Centrale vraagstelling.....  | 15 |
| 1.6 Leeswijzer .....   | 15 |
| 2. THEORETISCH KADER EN LITERATUURSTUDIE .....   | 16 |
| 2.1 Definiëring van sociale inclusie als beleidsconcept en theoretisch concept.....                                  | 16 |
| 2.2 Sportparticipatie en sociale inclusie .....  | 17 |
| 2.3 Dimensies van sociale inclusie.....  | 18 |
| 2.3.1 Structurele inclusie (participatie vs non-participatie).....   | 18 |
| 2.3.2 Sociaal-culturele inclusie (acceptatie vs discriminatie).....  | 19 |
| 2.3.3 Affectieve inclusie (identificatie vs distantie).....  | 19 |
| 2.4 Sporten met soortgenoten.....  | 20 |
| 2.5 De homogeniserende werking binnen sportverenigingen .....  | 20 |
| 2.6 Homogeniteit in sociale netwerken .....  | 21 |
| 2.6.1 Statushomogeniteit naar etniciteit .....   | 21 |
| 2.6.2 Waardenhomogeniteit: houdingen, opvattingen en overtuigingen.....  | 22 |
| 2.6.3 Oorzaken homogeniteit .....  | 22 |
| 2.7 Sociale inclusie als theoretisch- en beleidsconcept en hoe wordt dit concept toegepast in de sportcontext? ..... | 22 |
| 3. ONDERZOEKSPERSPECTIEF EN METHODE .....  | 24 |
| 3.1 Ontologie & epistemologie .....  | 24 |
| 3.2 De case study.....   | 24 |
| 3.3 De onderzoeker als partially participating observer.....   | 25 |
| 3.4 Observaties .....  | 25 |
| 3.5 Informele gesprekken .....   | 25 |
| 3.6 Interviews .....   | 26 |
| 3.7 Analyse.....   | 27 |
| 3.8 Betrouwbaarheid en validiteit.....   | 27 |
| 4. RESULTATEN EN ANALYSE .....   | 28 |
| Deel I.....  | 28 |

|   |    |
|---|----|
| 4.1 Diversiteit binnen HC Feijenoord .....                                    | 28 |
| 4.1.1 Hoge-SES en lage-SES.....   | 30 |
| Deel II.....  | 31 |
| 4.2 Het omgaan met diversiteit: sturen op inclusie .....                      | 31 |
| 4.2.1 Lage-SES als drempel voor kaderfuncties.....                            | 31 |
| 4.2.2 De laagdrempeligheid van het coachen .....                              | 32 |
| 4.2.3 Maatschappelijke activiteiten als brug naar lidmaatschap.....           | 33 |
| 4.2.4 Het wegnemen van uitsluitende financiële drempels .....                 | 34 |
| 4.2.5 Het streven om de club laagdrempelig te maken.....                      | 36 |
| 4.3 Het imago van de hockeysport als drempel.....                             | 38 |
| 4.3.1 Hockey is voor ‘witte’, rijke mensen?.....                              | 38 |
| 4.3.2 Verschillende opvattingen over de functie van de hockeyclub .....       | 39 |
| 4.4 De ‘vrijdag daghap’: samen eten op de club .....                          | 40 |
| De ‘vrijdag daghap’ als sociale activiteit .....                              | 42 |
| 4.5 HC Feijenoord als een plaats voor sociale contacten en betrokkenheid..... | 42 |
| 4.5.1 Het leren kennen en accepteren van verschillende culturen .....         | 42 |
| 4.5.2 Gevoelens van betrokkenheid en ‘belonging’ .....                        | 43 |
| Deel III .....  | 45 |
| 4.6 Groepsvorming en homogeniteit op HC Feijenoord .....                      | 45 |
| 4.7 Het sturen op structurele, sociaal-culturele en affectieve inclusie. .... | 47 |
| 5. CONCLUSIE & DISCUSSIE .....  | 50 |
| 6. REFLECTIE.....   | 53 |
| 7. BIBLIOGRAFIE .....   | 54 |

## SAMENVATTING

Is diversiteit een probleem voor sportverenigingen of draagt het juist bij aan de continuïteit en sociale cohesie? Hockeyclubs in Nederland kenmerken zich door hun homogene karakter en geografische ligging in homogene wijken. Het roept vragen op over het inclusieve karakter van Nederlandse hockeyclubs. HC Feijenoord is een hockeyclub in Rotterdam Zuid die haar leden haalt uit buurten die ten opzichte van elkaar heterogeen zijn en wordt een inclusief karakter toebedeeld door de inwoners van Rotterdam Zuid, de media en de lokale overheid. De hockeybond noemt HC Feijenoord zelfs de 'eerste multiculturele hockeyclub van Nederland'. HC Feijenoord heeft een poging gedaan haar geografische positie in te zetten om etnisch diverse groepen uit zowel hoge als lage inkomensbuurten te betrekken bij de club. Door in te zetten op maatschappelijke activiteiten weet HC Feijenoord leden uit heterogene buurten aan zich te verbinden en te behouden. Eenmaal lid van de club zouden leden verzeild raken in een mechanisme van homogeniteit en niet-gelijkgestemden uit elkaar worden gedreven, zo stelt de literatuur. Hoe zorgt de club ervoor dat diversiteit in verenigingsverband bestaat? En hoe verhoudt dit zich tot socialisering en het homogeniteitsstreven van sportverenigingen? Vragen die hebben geleid tot het formuleren van de centrale onderzoeksvraag:

*Welke betekenissen geven kaderleden van Hockeyclub Feijenoord aan diversiteit en hoe verhouden deze zich tot inclusiviteit en de veronderstelde homogeniserende werking van sportverenigingen?*

De hockeybond heeft zichzelf ten doel gesteld om de hockeysport toegankelijk te maken voor een breder publiek, waarbij zij zich expliciet richt op 'kwetsbare doelgroepen' in de samenleving. Sociale inclusie is een veelgebruikt beleidsconcept dat wordt gehanteerd voor het betrekken van verschillende sociale groepen in de sport. De situatie bij HC Feijenoord is langs de lijnen van inclusie als theoretisch concept onderzocht. HC Feijenoord toont graag haar inclusieve karakter. Sociale inclusie is echter wetenschappelijk een problematisch concept. De literatuurstudie heeft geleid tot een veelvoud aan definities voor sociale inclusie en exclusie. Waar zit precies de grens die inclusie en exclusie van elkaar scheiden? Is sociale inclusie wel een concept dat zich ontleent voor wetenschappelijk onderzoek? Om hier antwoord op te krijgen is een case study gedaan bij HC Feijenoord en gebruik gemaakt van observaties, informele gesprekken en semigestructureerde interviews als methoden van dataverzameling.

Om de data te analyseren zijn drie perspectieven op inclusie (structureel, sociaal-cultureel en affectief) gehanteerd. Waar structurele inclusie zich richt op sportparticipatie en vertegenwoordiging binnen technische en besluitvormende organen, richt sociaal-culturele inclusie zich op de acceptatie van verschillende culturen en affectieve inclusie zich op het 'thuis voelen' en de mate van betrokkenheid op de club.

Samenvattend is op- en rondom de velden van HC Feijenoord diversiteit waargenomen door de onderzoeker met betrekking tot het fenotypisch kenmerk huidskleur en sociaal-demografische kenmerken als etniciteit en sociaaleconomische klasse. Veel informanten hebben de club vanaf de beginperiode meegemaakt en zijn gewend aan de diversiteit. Op de club voelen kaderleden zich thuis, gewaardeerd en worden zij persoonlijk benaderd om onderdeel uit te maken van de organisatie. De etnische diversiteit draagt volgens informanten juist bij aan hun 'sense of belonging' en daarmee een proces van affectieve inclusie op de club. Ook heeft het opdoen van ervaringen met een 'vreemde' cultuur een positieve functie, zo zeggen sommigen. Volgens informanten op de club bestaan er sociale scheidslijnen op basis waarvan sociale groepen elkaar onderscheiden. Zowel etniciteit als sociaaleconomische status zijn relevante onderscheidende kenmerken gebleken. De 'vrijdag daghap' was een sociale activiteit waar etnisch-culturele normen en waarden gevolgen hadden voor de maaltijden op het menu. De kookcommissie was bereid gevonden om alternatieve maaltijden aan te bieden, zodat leden met verschillende culturele achtergronden in staat werden gesteld om deel te nemen aan de daghap.

Uit dit onderzoek valt te concluderen dat hockeyclub Feijenoord weet te sturen op inclusie door het identificeren en elimineren van drempels die voor verschillende sociale groepen in Rotterdam Zuid een uitsluitende werking kunnen hebben. Voorbeelden van drempels zijn het imago van de hockeysport, die vandaag de dag nog altijd ‘gereserveerd’ lijkt voor wat informanten ‘witte’ en ‘rijke’ mensen noemen, financiële drempels met betrekking tot contributie en clubnormen, zoals het zijn van rijouder of het (moeten) opnemen van vrijwilligerstaken. Tevens streven kaderleden van HC Feijenoord ernaar om laagdrempelig te zijn door het faciliteren van een busje, uitgewerkte trainingsformulieren en plezier in de sport te laten prevaleren boven het belang van hockeytechnische- of tactische vaardigheden.

Sociale inclusie blijkt nog altijd een lastig werkbaar theoretisch concept voor onderzoek. Zo blijkt ook in dit huidige onderzoek, waar de grenzeloosheid van het concept zorgt voor beperkingen. Zo heeft een blijvende financiële laagdrempeligheid negatieve gevolgen voor de inkomsten van de club. Het onderscheid dat Elling (2002) maakt tussen processen van structurele, sociaal-culturele en affectieve inclusie vergroten de werkbaarheid van het theoretisch concept voor onderzoek. Hoewel sociale inclusie een veelgebruikt begrip is voor sportbeleid (Henry & Ko, 2014), zijn er praktische implicaties voor de toepassing ervan in een sportcontext. Als sportverenigingen willen sturen op inclusie dan heeft dit gevolgen voor de verenigingsvisie en mogelijk ook de sportieve prestaties van de club. De focus en middelen liggen dan immers op het wegnemen van drempels die de sportparticipatie van verschillende sociale groepen in de samenleving belemmeren.

De data uit dit onderzoek maakt duidelijk dat de verenigingsvisie sterk wordt uitgedragen door sleutelfiguren op de club, zoals de oprichter, de trainingscoördinator en het bestuur. Als bij HC Feijenoord deze gevestigde leden gesocialiseerd zijn in heterogeniteit, dan werkt dit mogelijk door in de socialisatie van nieuwe (kader)leden. Het oprichten van nieuwe hockeyclubs tussen buurten die ten opzichte van elkaar heterogeen zijn zou een mogelijkheid zijn om zowel de hockeysport bekend te maken onder een breder publiek als de (hockey)sportparticipatie te vergroten onder jeugd uit etnisch diverse- en/of lage inkomensbuurten. Bestaande clubs in heterogene buurten kunnen leren van de maatschappelijke activiteiten zoals HC Feijenoord die inzet voor het werven van leden.



## 1. INLEIDING

*“Diversiteit is een maatschappelijk probleem, als het laatste WRR-rapport klopt”*, zo luidt de kop van een opiniestuk van journalist en schrijver Sylvain Ephimenco in Trouw op 5 juni 2018. Ephimenco verwijst naar het meest recente rapport van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR). Een decennium eerder werd de WRR nog door critici toebedeeld dat zij een sterke voorkeur zou hebben voor de multiculturele samenleving. *“Allerlei onderzoeken wijzen uit dat het goed gaat met landen die goed om weten te gaan met diversiteit”*, aldus WRR-voorzitter Wim van de Donk in Trouw op 25 september 2007. In het meest recente rapport van de WRR dat zij op 29 mei 2018 publiceerde zou een heel ander geluid klinken. Volgens Ephimenco zou dit rapport diversiteit presenteren als een negatieve factor voor sociale cohesie. Ook hoogleraar sociologie Maurice Crul spreekt over *“polariserende conclusies”* van het WRR in zijn opiniestuk op 1 juni 2018 in NRC Handelsblad. Hoogleraar algemene sociologie Godfried Engbersen en hoogleraar bestuurskunde Mark Bovens, de auteurs van het WRR-rapport, geven op 7 juni 2018 een reactie op de kritiek van Crul.

Zo zouden de auteurs zich niet hebben gericht op de oude diversiteit, maar over een toegenomen verscheidenheid naar herkomst. Engbersen en Bovens trekken de conclusie dat waar de verscheidenheid naar herkomst in buurten groot is, de bewoners van deze buurten minder sociale cohesie ervaren, zich minder thuis voelen en onveiliger voelen (2018, p. 2). Het zou niet gaan om de ‘oude’ migrantengroepen, maar om nieuwe groepen uit een veelvoud aan landen, zoals EU-arbeidsmigranten en vluchtelingen. Betekent dit dat ‘oude’ migrantengroepen, waaronder Turken, Marokkanen, Antilianen en Surinamers inmiddels zijn geïntegreerd binnen de samenleving en zich wel thuis voelen? Het lijkt een blijvende vraag voor bestuurders en beleidsmakers: draagt de toegenomen verscheidenheid naar herkomst en etnische diversiteit juist bij aan sociale cohesie en een participatiesamenleving of werkt het dit tegen?

Hoewel het WRR-rapport zich richt op Nederland als geheel, is het ook de vraag in hoeverre de conclusies van toepassing zijn op samenlevingsverbanden van een kleinere omvang, zoals die van vrijwilligersorganisaties. Sociale cohesie heeft volgens Engbersen en Bovens immers betrekking op een veelvoud aan indicatoren, waaronder deelname aan vrijwilligerswerk. Volgens het CBS (2015) zijn de meeste vrijwilligers actief voor sportverenigingen. Dat zowel de overheid als sportverenigingen een bredere rol zien weggelegd voor de sport blijkt wel uit de maatschappelijke programma’s, zoals clinics of sportevenementen in achterstandswijken, om sport in te zetten als middel voor het realiseren van integratie/inclusie en het bevorderen van sociale cohesie.

Zo is hockeyclub Feijenoord een interessante club die centraal zal staan in dit onderzoek. Onlangs verscheen een reeks van interviews over HC Feijenoord op Alles over Sport, een online platform waar kennis over sport beschikbaar wordt gesteld. Geïnterviewde leden van HC Feijenoord beschrijven de club als een bijzondere vereniging, omdat deze hockeyclub volgens hen een afspiegeling is van de lokale bevolking in Rotterdam Zuid. Deze afspiegeling is bijzonder, want de hockeysport in Nederland kent immers niet of nauwelijks etnisch diverse hockeyclubs. Een lid gaat in op die situatie: *“Hockey is heel succesvol als integratiemiddel en daarin zijn we ongeëvenaard op Zuid, vooral door de inzet van vrijwilligers”* (ter Haar, 2016).

In een oriënterend gesprek met oprichter Paul Veldhuijzen vertelt hij dat HC Feijenoord is begonnen als een initiatief om jeugd op het Afrikaanderplein en Katendrecht in aanraking te laten komen met de hockeysport. Met leden uit de Afrikaanderwijk en Katendrecht, een wijk die op dat moment al in ontwikkeling was, presenteert HC Feijenoord zich vanaf het begin als een gemengde vereniging. Onder gemengde vereniging wordt verstaan een vereniging van mensen met en zonder migratieachtergrond (Verweel, Janssens & Roques, 2005). Veldhuijzen constateerde dat er in Rotterdam Zuid sprake was van sportarmoede. Hij vertelt over zijn trigger om de hockeyclub op te

richten:

*“Destijds hoorde ik ex-minister Pieter Winsemius zeggen: ‘ik snap wel dat kinderen in Rotterdam-Zuid niet zo snel zullen gaan hockeyen’. Toen dacht ik: wat zou het nou gaaf zijn om juist hier een hockeyclub te beginnen.”* (P. Veldhuijzen, persoonlijke communicatie, 9 januari 2018)

HC Feijenoord is opgericht in 2010 met enkele teams die aan de door de hockeybond georganiseerde competitie deelnamen. In 2011 kreeg de club een tijdelijke locatie aan de Laan op Zuid. In 2016 verhuisde de club naar haar definitieve locatie: Sportpark Olympia. Om jeugd uit de omgeving te bereiken werd een samenwerking aangegaan met de Schoolsportvereniging (SSV). De SSV biedt naschoolse sportlessen en is een manier om de hockeysport naar de scholen te brengen en hierdoor de drempel te verlagen om deel te nemen aan de sport. Dit met als doel om na enkele proeflessen kinderen te rekruteren voor de hockeyclub en daarmee de sportparticipatie in de buurt te vergroten. De Schoolsportvereniging valt onder Rotterdam Sport Support en is een partij waar HC Feijenoord van afhankelijk is. Inmiddels is de club gegroeid tot bijna 400 leden met zowel jeugd als enkele seniorenteams. Volgens Veldhuijzen heeft hij de club opgericht vanuit het idee: ‘sport als middel voor verbinding’. Met focus op de inclusie van jeugd uit de lage inkomensbuurten in Rotterdam Zuid voor wie de hockeysport normaliter ook een vreemde sport is. In termen van Stokvis (2010) kan de club dus worden beschouwd als een instrumenteel gerichte vereniging. Zij streeft doelen na die buiten de vereniging zelf liggen, namelijk het verhogen van de sportparticipatie onder de jeugd in Rotterdam Zuid. Veldhuijzen is in dienst bij de club als verenigingsmanager, mede dankzij de Buurtsportcoach regeling. Deze regeling ondersteunt de vereniging in het aanbieden van voldoende sport- en beweegaanbod en draagt voor 40% per fte bij aan de salariëring van de buurtsportcoach. Als tegenprestatie moet HC Feijenoord aantoonbaar de verbinding leggen tussen de sportsector en ten minste één andere sector.

Mensen verschillen van elkaar, bijvoorbeeld met betrekking tot etnische kenmerken zoals taal, religie, en culturele gewoonten, waarden en (omgangs)normen (Elling, 2002). Volgens Veldhuijzen slaagt HC Feijenoord erin om een club te zijn waar deze verschillen samenkomen. Etniciteit kan worden gedefinieerd als iemands culturele tradities en gewoonten, die overigens vaak worden gelinkt aan nationaliteit (Wagg et al., 2009, p. 185). Ook de hockeybond heeft oog voor HC Feijenoord. In haar jaarverslag van 2015 erkent de hockeybond HC Feijenoord als ‘de eerste echte multiculturele hockeyvereniging’ (KNHB, 2015, p.15). HC Feijenoord bestaat in vergelijking tot andere, niet gemengde, hockeyclubs in Rotterdam pas enkele jaren.

## 1.1 Probleemstelling

Waar voetbal, volkssport nummer één in Nederland, zich kenmerkt door de weerspiegeling van de multiculturele samenleving (Kemper, 2010), kan de hockeysport echter nog niet worden beschouwd als een afspiegeling van de bevolking. Zo stelt van Bottenburg:

*“Hockeyverenigingen bedienen niet als voorheen een kleine groep van de samenleving. Maar leden komen nog wel altijd uit homogene buurten: mensen met een hogere opleiding, hogere inkomens . . . mensen die lid zijn van een hockeyvereniging komen uit een zekere homogene groep. Als je inzoomt op de wijken waar de meeste (hockey)verenigingen zich bevinden, zul je ook zien dat het om veelal homogene wijken gaat.”* (Van Bottenburg, 2014)

Deze typering roept vragen op over het inclusieve karakter van een hockeyclub. Op het eerste gezicht lijken hockeyclubs leden aan te trekken uit de hoge sociaaleconomische klasse en een sociale homogeniteit te handhaven. Echter, veruit de meeste leden van HC Feijenoord zijn woonachtig in de Afrikaanderwijk, Feijenoord, Katendrecht en Kop van Zuid. Tabel 1 en 2 tonen dat de buurten Afrikaanderwijk en Feijenoord zich kenmerken door hun relatief hoge mate van etnische diversiteit en

lage sociaaleconomische klasse ten opzichte van Katendrecht en de Kop van Zuid. Waarbij het aantal werkzoekenden zonder baan als indicator is gebruikt voor het vaststellen van verschil in sociaaleconomische status, daar de Rotterdam Buurtmonitor geen cijfers toont met betrekking tot dit kenmerk.

Tabel 1: Huishoudens naar etniciteit

| <b>Huishoudens alle CBS types- Buurten –2018</b> |                 |            |             |              |                   |  |
|--|-----------------|------------|-------------|--------------|-------------------|--|
|  | Afrikaanderwijk | Feijenoord | Katendrecht | Kop van Zuid | Gebied Feijenoord |  |
| 01. Surinamers                                   | 599             | 511        | 223         | 83           | 4.108             |  |
| 02. Antillianen                                  | 248             | 211        | 137         | 123          | 2.076             |  |
| 03. Kaapverdianen                                | 105             | 157        | 37          | 17           | 859               |  |
| 04. Turken                                       | 900             | 692        | 70          | 54           | 4.942             |  |
| 05. Marokkanen                                   | 483             | 426        | 119         | 36           | 2.979             |  |
| 06. Overig niet-westers                          | 554             | 426        | 356         | 300          | 4.047             |  |
| 07. Autochtoon                                   | 753             | 711        | 1.095       | 798          | 13.221            |  |
| 08. Ov. Europese Unie                            | 181             | 130        | 131         | 172          | 2.761             |  |
| 09. Overig westers                               | 133             | 135        | 98          | 121          | 1.483             |  |

Bron: Rotterdam Buurtmonitor (2018)

Tabel 2: Huishoudens naar werkzoekenden zonder baan

| <b>Huishoudens alle CBS types – Werkzoekenden zonder baan</b> |                            |   |            |
|---|----------------------------|---|------------|
|   | Huishoudens aantal in 2018 | Periode niet werkend 2014 (meest recente cijfers) | Percentage |
| Afrikaanderwijk   | 3.956                      | 1.533   | 38,8%      |
| Feijenoord  | 3.399                      | 1.341   | 39,5%      |
| Katendrecht   | 2.266                      | 566   | 25,0%      |
| Kop van Zuid  | 1.704                      | 72  | 4,2%       |
| Gebied Feijenoord   | 36.476                     | 10.822  | 29,7%      |

Bron: Rotterdam Buurtmonitor (2018)

Hockeyclubs halen veelal leden uit homogene buurten, echter haalt HC Feijenoord haar leden uit buurten die ten opzichte van elkaar heterogeen zijn met betrekking tot etniciteit en sociaaleconomische klasse. De hockeybond wil de hockeysport toegankelijk maken voor alle groepen in de samenleving (KNHB, 2017). Daarom is het interessant om te onderzoeken wat het betekent voor leden en kaderleden van HC Feijenoord om lid te zijn van een heterogene hockeyclub en wat diversiteit voor hen betekent. Bewust rekruteren van leden die leiden tot minder gelijkheid met de bestaande leden zou volgens Stokvis namelijk het einde van de vereniging kunnen betekenen (Stokvis, 2010). Nieuwe leden die qua achtergrond (leeftijd, opleiding, etniciteit, inkomen) verschillen, ofwel niet gelijkgestemden, zullen steeds meer vragen van het socialiserende vermogen van bestaande leden van een club. Dit socialiserende vermogen zou op een gegeven moment uitgeput raken. Bovendien wordt gesteld dat sportverenigingen een sociale homogeniteit handhaven, waardoor verschillen binnen de vereniging verkleinen maar tussen verenigingen juist vergroten (Stokvis, in Van Bottenburg, 2013). In zijn theorie van de club richt Stokvis zich overigens op sportverenigingen als eigenstandige verenigingen.

In oriënterende gesprekken met kaderleden die HC Feijenoord vertegenwoordigen wordt aangegeven dat zij leden met verschillende sociaal-demografische kenmerken, waaronder etniciteit en sociaaleconomische klasse, gezamenlijk deel uit laten maken van de club. In dit onderzoek zal diversiteit dan ook verwijzen naar twee kenmerken: etniciteit en sociaaleconomische klasse. De casus van HC Feijenoord en het overheidsbeleid roepen vragen op over deze kenmerken van diversiteit in de sportvereniging, hockeyclubs in het bijzonder. Hoe kan de club zorgen dat diversiteit in verenigingsverband bestaat? Hockeyclub Feijenoord wordt een inclusief karakter toebedeeld door Veldhuijzen en de lokale overheid. Sociale inclusie kan worden beschouwd als een beleidsconcept. Sociale inclusie is een beleidsdoel van sport (Van der Meerschen et al., 2015; Elling et al. 2002), maar zowel inclusie als exclusie zijn wetenschappelijk problematische concepten. Het includeren van mensen roept direct de vraag op waarbinnen dit dan precies gebeurt. Tegelijkertijd suggereert inclusie ook dat er een grens is die inclusie en exclusie van elkaar scheiden. Waar beleidstheorie zich richt op het evalueren en verbeteren van beleid, speelt hier juist de vraag of het inclusieve karakter van HC Feijenoord kan worden onderzocht met dit concept. En hoe verhoudt dit zich tot socialisering en het homogeniteitsstreven van sportverenigingen? Vragen die aanleiding vormen om hier onderzoek naar te doen.

## 1.2 Maatschappelijke, bestuurlijke en organisatorische context

In de vorige eeuw heerste de opvatting dat alles wat met arbeid te maken had van algemeen belang was voor de samenleving en daardoor de moeite waard was om publieke gelden voor in te zetten. Voorzieningen voor de vrijetijdsbesteding, waaronder het verenigingsleven, schenen in de vorige eeuw minder van belang te zijn voor gezagsdragers en de oudere generatie (Elias & Scotson, 1985). In de huidige tijd is dat anders. Sport is een beleidsterrein van de overheid geworden en wordt ingezet als oplossing voor andere beleidsvraagstukken. De overheid kent de sport, als gangbare vorm van vrijetijdsbesteding, diverse leereffecten toe en ziet de mogelijkheid om publieke waarden via de sportvereniging te realiseren, zoals sociale inclusie, gezondheid en participatie (Van Bottenburg, 2013). Verweel, Janssens & Roques (2005) stellen dat de sportvereniging van betekenis is voor de multiculturele samenleving, bijvoorbeeld doordat zowel leden met als zonder een migratieachtergrond er contacten, kennis en vaardigheden opdoen. Sociale inclusie is ook een beleidsdoel van sport. De sport wordt daarmee beschouwd als domein om tot een inclusieve samenleving te komen. Hoewel onduidelijk blijft wanneer dan sprake zou zijn van een inclusieve samenleving. Volgens Kemper (2010) kent de Nederlandse samenleving veranderingen, zoals individualisering en privatisering, ofwel processen van ontzuiling. Deze processen doen volgens Kemper sociale verbanden verzwakken of verdwijnen en leiden ertoe dat men meer op zichzelf aangewezen is. De vraag is echter of sportverenigingen niet juist zijn aan te merken als stabiele sociale verbanden. Misschien is het ook wel daarom dat in de sport wordt gezocht naar oplossingen voor sociale vraagstukken die men op grotere schaal in de maatschappij kan waarnemen, bijvoorbeeld ten aanzien van diversiteit en sociale inclusie. De volgende alinea plaatst sociale inclusie binnen de bestuurlijke context.

In Nederland wordt de hockeysport georganiseerd door de Koninklijke Nederlandse Hockeybond (KNHB). Hoewel de KNHB niet nadrukkelijk de rol van sociale inclusie benoemt, neemt de Europese Commissie het standpunt in dat sport en beweegactiviteiten zeer waardevol zijn in de context van sociale inclusie en integratie, omdat het gemarginaliseerde groepen mensen zoals migranten in contact brengt met andere sociale groepen. Volgens de Europese Commissie is er wel nog steeds aandacht nodig voor sociale inclusie *in* sport, omdat gemarginaliseerde groepen mensen/minderheden relatief minder lid zijn van een club en ondervetegenwoordigd zijn als het gaat om vrijwillige of professionele functies in commissies en besturen. Deze ondervetegenwoordiging lijkt inmiddels ook de aandacht te hebben getrokken van de KNHB. Per 1 oktober 2017 telt de KNHB 254.032 leden (KNHB, 2017). Zij vertegenwoordigt ruim 300 hockeyclubs. Een hockeyclub kan worden beschouwd als een vrijwilligersorganisatie met een ledendemocratie. Van Bottenburg (2013, p. 7) voegt daaraan

toe: *“Het bestuur bestaat zelf uit vrijwilligers en schakelt voor de uitvoering van het beleid weer andere vrijwilligers in, die hieraan in beginsel onverplicht en onbetaald invulling geven”*. Binnen de 2020 visie van de KNHB heeft diversiteit een duidelijke plaats gekregen. Zo heeft de hockeybond als doel om de hockeysport voor alle groepen in de samenleving toegankelijk te maken (KNHB, 2016). In het jaarplan van 2018 spreekt de hockeybond over de toegankelijkheid van ‘kwetsbare doelgroepen’ (KNHB, 2018, p. 8). Dit impliceert dat daar op dit moment nog geen sprake van is. Juist daarom zijn verschillende initiatieven opgezet om het hockey naar de wijk te brengen. Bijvoorbeeld door Funkeyhockey, het opzetten van Urban & Streethockey stadscompetities, het stimuleren van de aanleg van sportvelden in achterstandswijken en het verstrekken van subsidies aan clubs die de wijk intrekken. De hockeybond wil sturen op specifieke doelgroepenbenadering. Echter blijft een gedetailleerde beschrijving van deze doelgroepen uit, hoewel er wordt gesproken over *“wijkgericht verenigen op locaties waar sportparticipatie niet vanzelfsprekend is”* (KNHB, 2018, p. 5). HC Feijenoord heeft dit wijkgericht verenigen opgepakt in Rotterdam Zuid. Na het initiatief van Feijenoord beschouwt ook de hockeybond zichzelf als probleemeigenaar om de hockeysport toegankelijker te maken.

Hockeyclubs in Nederland zijn in beginsel vrijwilligersorganisaties. Hockeyclubs worden vertegenwoordigd door een bestuur dat op de Algemene Ledenvergadering door leden is gekozen. De meeste clubs beschikken over zowel jeugd- als seniorenteams. Deze teams volgen trainingen en spelen in het weekend een competitiewedstrijd tegen andere hockeyclubs. De begeleiding van een team bestaat doorgaans uit een trainer/coach, die hieraan betaald (in loondienst/ tegen een vergoeding) of onbetaald invulling geeft, en een teammanager die verantwoordelijk is voor organisatorische zaken rondom het team. De rol van teammanager wordt over het algemeen vervuld door een ouder. Daarnaast beschikt een hockeyclub over verschillende commissies die zich bezighouden met een specifiek thema, zoals de accommodatie, de kantine, het trainingsmateriaal of het indelen van scheidsrechters. De mate waarin hier betaald of onbetaald invulling aan wordt gegeven is afhankelijk van de grootte, het ambitieniveau en de inkomsten van een club. Doorgaans bestaan hockeyclubs grotendeels uit vrijwilligers. Sommige clubs verkeren in een vergevorderde staat van professionalisering en beschikken over de beste kunstgrasvelden, gekwalificeerde trainers en sportmedische begeleiding.

HC Feijenoord kan worden beschouwd als een vrijwilligersorganisatie die een unieke positie inneemt door haar maatschappelijke betrokkenheid in de buurt. HC Feijenoord is geen eigenstandige vereniging, noch een overheidsvereniging. De club kan het beste worden getypeerd als een hybride vereniging met een afhankelijkheid van de overheid. De club beschikt namelijk over 2 buurtsportcoaches die via de buurtsportcoach regeling in dienst zijn. De buurtsportcoach regeling is onderdeel van het programma Sport en Bewegen in de Buurt. Dit programma is mogelijk gemaakt door het Ministerie van VWS. De buurtsportcoach regeling kan worden beschouwd als institutioneel product, omdat het sturend is in gedrag. Het legt voorwaarden op aan verenigingen die in aanmerking willen (blijven) komen voor de subsidie. Daarvoor moet er sprake zijn van een maatschappelijke impact. Vanaf 1 januari 2018 heeft Rotterdam een eigen sportbedrijf: Sportbedrijf Rotterdam. Deze organisatie is verantwoordelijk voor het beheer en onderhoud van gemeentelijke sportaccommodaties in Rotterdam. Hockeyclub Feijenoord heeft dus te maken met het Sportbedrijf Rotterdam omdat zij van deze organisatie de velden en het clubhuis huurt op Sportpark Olympia. Die hogere kosten voor de huur van het clubhuis ten opzichte van de vorige locatie zetten de financiën onder druk. Bij sommige leden rijst de vraag of de maatschappelijke activiteiten nog wel het gewenste effect en rendement opleveren (Veldhuijzen, persoonlijke communicatie, 2018). Na een onderbreking vanwege de verhuizing is HC Feijenoord sinds dit seizoen weer actief in het verzorgen van hockeylessen in de wijken om jeugd in de lage inkomensbuurten (JILIB) te enthousiasmeren voor de hockeysport. Dit doet zij door middel van schoolsportlessen die iedere week in verschillende wijken worden gegeven. Geïnteresseerden kunnen hiervoor een beroep doen op het Jeugdsportfonds. Naast de schoolsportlessen worden er 3 maal per locatie jaarlijks clinics aangeboden waar jeugd in aanraking

kan komen met de sport. De doelgroepen die hieraan deelnemen kenmerken zich door hun etnische diversiteit en lage sociaaleconomische klasse.

### 1.3 Maatschappelijke en wetenschappelijke relevantie

Één van de centrale doelen die de verzorgingsstaat nastreeft is maatschappelijke participatie. Deze maatschappelijke participatie kan op verschillende terreinen plaatsvinden, waaronder in de sport. Sport wordt gezien als geschikt instrument voor sociale inclusie (Liu, 2008; Kelly, 2010; Van der Meerschen, Vos & Scheerder, 2015). Sociale inclusie *door* sport is een dominante benadering die uitgaat van sport als middel voor een meer inclusieve samenleving als geheel (Van der Meerschen et al., 2015). Omdat sport als een sub veld wordt gezien van de samenleving neemt de onderzoeker het standpunt in dat de sport ook dient bij te dragen aan sociale inclusie. Om die reden is het interessant om de andere benadering, inclusie *in* sport, te hanteren voor dit onderzoek. Sociale inclusie in sport gaat overigens verder dan alleen groepsamenstelling. Waar leden bij HC Feijenoord een afspiegeling zouden vormen van de bevolking in Rotterdam Zuid, is het de vraag of dit ook geldt voor kaderleden. En zijn kaderleden ook vertegenwoordigd daar waar de besluiten worden genomen? Sport en inclusiviteit krijgen aandacht, vanwege maatschappelijke veranderingen die plaatsvinden. *“De maatschappij groeit toe naar een samenleving waarin mensen op zichzelf zijn en anderen meer als vreemden gaan ervaren”* (Kemper, 2010, p.16) Dit onderzoek kan een bijdrage leveren aan het beleidsvraagstuk van toegankelijkheid en inclusiviteit waar de hockeybond mee kampt. Juist omdat in de hockeysport nog veel te winnen valt ten aanzien van etnische diversiteit is HC Feijenoord als multiculturele hockeyclub met haar relatief korte bestaan een relevante club om nader te onderzoeken. Ervan uitgaande dat verschillende etnische groepen gelijke prestatiemogelijkheden hebben als hockey(st)er, kan een etnisch diverse hockeysport ook interessant zijn voor de hockeybond in het kader van talentidentificatie en talentontwikkeling.

Het onderzoek is wetenschappelijk relevant omdat het meer inzicht kan geven in de betekenissen die kaderleden toekennen aan hun lidmaatschap van HC Feijenoord en in hoeverre hier processen van inclusiviteit (of juist exclusiviteit) aan ten grondslag liggen. Dat sport bijdraagt aan sociale inclusie wordt immers ook betwist, door het ontbreken van een definieerbare en meetbare outcome (Tacon, 2007; Haudenhuyse, 2017). Kelly (2010) stelt dat interventies in de sport die leiden tot processen van sociale inclusie nader dienen te worden onderzocht om hun werking te kunnen onderbouwen. Een interventie zoals de oprichting van HC Feijenoord om bij te dragen aan de sociale inclusie van jongeren in Rotterdam Zuid zou nader onderzoek waard zijn.

Gelijkgestemdheid lijkt een belangrijke voorwaarden voor mensen om lid te worden en te blijven van een club. Ten aanzien van deze veronderstelling is het wetenschappelijk relevant om onderzoek te doen naar inclusiviteit. De vraag rijst of gelijkgestemdheid en de hockeyhomogeniteit de inclusiviteit onder druk zet en zo ja, hoe dit zich vervolgens uit. In de literatuur blijven de termen ‘gelijkgestemdheid’ of ‘soortgenoten’ veelal ongedefinieerd. Daarnaast wordt er zelden verduidelijkt hoe sociaal demografische kenmerken ertoe doen in sociale interactie. Er wordt gesproken over leeftijd, opleiding, sekse en ras/ethniciteit (Stokvis, unpublished paper; Popielarz & McPherson, 1995), maar spelen deze kenmerken wel een rol en zo ja, op welke manier? Het is om die reden interessant om te onderzoeken in hoeverre ethniciteit, een kenmerk dat past bij Rotterdam Zuid, ertoe doet bij binding, sociale verhoudingen en inclusiviteit.

### 1.4 Doel

Het doel van dit onderzoek is om weer te geven wat de HC Feijenoord thematisch representeert met betrekking tot inclusiviteit. Het onderzoek zou kunnen leiden tot meer inzicht in sociale inclusie als concept. Door de betekenissen aan diversiteit en processen van inclusie te bestuderen kan dit wellicht ook worden meegenomen naar situaties bij andere hockeyclubs. Het doel is niet om inclusiviteit

kwantitatief te meten, maar om, aan de hand van betekenissen die kaderleden zelf toekennen aan diversiteit op de club, processen van inclusie en/of exclusie inzichtelijk te krijgen. Tot slot heeft het onderzoek als doel om het concept sociale inclusie naast de veronderstelde homogeniserende werking van sportverenigingen te leggen.

## 1.5 Centrale vraagstelling

HC Feijenoord heeft in een multiculturele samenleving als pionier mensen met diverse etnische achtergronden en sociaaleconomische klassen bijeengebracht om gezamenlijk te hockeyen dan wel op een andere manier betrokken te zijn bij de club. Dit heeft geleid tot hoofd- en deelvragen die zich richten op bestuurlijk of technisch kaderleden van de club, omdat zij het dagelijks functioneren van de vereniging verzorgen.

De centrale onderzoeksvraag luidt:

*Welke betekenissen geven kaderleden van Hockeyclub Feijenoord aan diversiteit en hoe verhouden deze zich tot inclusiviteit en de veronderstelde homogeniserende werking van sportverenigingen?*

Om tot een werkbare definitie van sociale inclusie te komen zal eerst worden onderzocht wat er bekend is over het concept sociale inclusie en hoe dit concept wordt toegepast in de sportcontext. Kaderleden kan worden gedefinieerd als mensen die zitting nemen in het bestuur, commissies, technisch kader of op een andere manier iets voor de club betekenen. Diversiteit verwijst in dit onderzoek naar etnische diversiteit en verschil in sociaaleconomische status.

Deelvragen:

1. Sociale inclusie als theoretisch en beleidsconcept en hoe wordt dit concept toegepast in de sportcontext?
2. Wat betekent diversiteit voor kaderleden van de club?
3. In hoeverre manifesteren inclusiviteit en homogeniteit zich op de club?
4. Wat zijn de beleidsimplicaties voor verenigingsbestuurders?

Deelvraag 1 zal worden beantwoord aan de hand van bestaande literatuur. Deelvraag 2 t/m 4 zullen worden beantwoord aan de hand van empirische data.

## 1.6 Leeswijzer

Hoofdstuk 2 toont het theoretisch kader voor dit onderzoek en wat de literatuurstudie heeft voortgebracht. Aan de hand van de literatuurstudie is antwoord gegeven op de eerste deelvraag. Hoofdstuk 3 gaat in op het onderzoeksperspectief van de onderzoeker en de methodologische verantwoording van het onderzoek. In hoofdstuk 4 worden de resultaten gepresenteerd die het onderzoek heeft opgeleverd, gevolgd door de analyse. In hoofdstuk 5 wordt antwoord gegeven op de hoofdvraag. Hier wordt duidelijk wat het onderzoek toevoegt aan de huidige discussie en welke implicaties dit heeft voor sportbestuurders.

## 2. THEORETISCH KADER EN LITERATUURSTUDIE

In de literatuur wordt onderscheid gemaakt tussen theorie voor sportbeleid en theorie van sportbeleid (Ham & Hill, 1993). Waarbij theorie voor beleid gericht is op het beleidsproces en de criteria voor het evalueren van beleid. De ander richt zich meer op wat ten grondslag ligt aan dit proces en wie er bijvoorbeeld baat hebben bij het beleid. In de huidige tijd bestaat er een toegenomen hoeveelheid literatuur en verschillende theorieën waar sportbeleid uit kan putten. Theorieën voor sportbeleid, waaronder uit de sociale wetenschap, hebben vaak praktische implicaties (Henry & Ko, 2014). Zo stellen sommige wetenschappers dat *“one of the criteria on which a theory should be judged is its potential to make a positive practical improvement to the real world”* (Henry & Ko, 2014, p. 4) Sociale inclusie kan aan de ene kant worden beschouwd als beleidsconcept en aan de andere kant als wetenschappelijk, theoretisch concept. Sociale inclusie als theoretisch concept en vragen over de bruikbaarheid hiervan hebben de onderzoeker getriggerd. Clubs als HC Feijenoord willen hun inclusieve karakter laten zien, maar kan hier wel onderzoek naar worden gedaan aan de hand van dit concept? In dit hoofdstuk zal literatuur worden geraadpleegd voor een uiteenzetting van de theoretische concepten sociale in/exclusie en homogeniteit. Daarnaast zal de relatie tussen deze concepten en de sportvereniging als vrijwilligersorganisatie worden toegelicht. Deze concepten vormen het kader voor het onderzoek naar de betekenis die kaderleden geven aan diversiteit bij HC Feijenoord. De laatste paragraaf geeft antwoord op de eerste deelvraag.

### 2.1 Definiëring van sociale inclusie als beleidsconcept en theoretisch concept

Sociale inclusie is een concept dat op verschillende manieren is gedefinieerd. Voor dit onderzoek is het echter van belang om tot een eenduidige en werkbare definitie te komen van sociale inclusie. Er zijn verschillende interpretaties mogelijk van sociale in/exclusie. Het zijn concepten die betwist worden en meerdere betekenissen hebben (Taket et al., 2009, p. 5). De term sociale inclusie wordt in de definiëring veelal gelinkt met sociale exclusie en blijft hierdoor vaak ongedefinieerd (Haudenhuyse, 2017). Het concept sociale inclusie zou zijn ontstaan als reactie op sociale exclusie, hoewel sommige auteurs stellen dat sociale inclusie op zichzelf al waarde heeft (Liu, 2008). Volgens Spandler (2007) wordt het vaststellen en bestrijden van sociale exclusie als gelijkbetekenend beschouwd met het bevorderen van sociale inclusie. Haudenhuyse (2017) noemt dit problematisch omdat de termen niet verwijzen naar hetzelfde. Sociale inclusie kan worden beschouwd als een einddoel, maar ook als proces. Voor de sportcontext stelt Bailey (2005) dat toegankelijkheid een voorwaarde is voor sociale inclusie. Als sport wil bijdragen aan een *proces* van inclusiviteit dan is het van belang dat de drempels zijn weggewerkt om te participeren. Datzelfde lijkt van belang te zijn voor Bailey's definitie van exclusie. Zo beschrijft Bailey dat exclusie verschillende vormen aan kan nemen, zoals beperkte toegang tot kennis, posities van macht, diensten, etc. Sociale exclusie kan ook worden gedefinieerd als *“de processen waarmee individuen en hun gemeenschappen worden gepolariseerd, sociaal gedifferentieerd en ongelijk zijn”* (ESRC, in Levitas, 2007, p. 21). Duhaime (2004) beschrijft sociale inclusie als het meten van de toegankelijkheid en participatie in verschillende netwerken die deelnemers van emotionele, sociale of materiële steun voorzien. Sociale inclusie en exclusie kunnen ook worden beschouwd als een perceptie van het individu. Zo beschrijven Taket et al. dat individuen sociale inclusie kunnen ervaren binnen een gemeenschap en tegelijkertijd in de maatschappij kunnen ervaren dat zij niet voldoen aan maatschappelijke normen, bijvoorbeeld vanwege hun etniciteit. Ook zouden minderheidsgroepen, zoals etnische minderheden of werkzoekenden een grotere kans hebben om sociale exclusie te ervaren, vanwege sociale, culturele en/of economische redenen (Henry & Ko, 2014). Aan het einde van dit hoofdstuk wordt teruggekomen op de gehanteerde definitie van sociale inclusie voor dit onderzoek.

#### 2.1.1 De grens van sociale in/exclusie



Ongeacht of sociale inclusie verwijst naar een proces of een doel, rijst de vraag waar de grens ligt om van inclusie of exclusie te kunnen spreken. Sociale inclusie wordt veelal gemeten, in termen van ‘outcome’ en ‘proces’, waarbij outcome zich richt op de verdeling van middelen terwijl proces zich richt op de redenen die aan een specifieke verdeling van middelen ten grondslag liggen (Nicholls, in Liu, 2008). Zo omschrijven Levitas et al. (2007) sociale inclusie als een gewenste ‘outcome’ en sociale exclusie als een proces. Het meten van inclusie wordt ook gekoppeld aan de sportparticipatie. Paragraaf 2.2 gaat hier nader op in. Het zijn vooral beleidsmatige benaderingen van het begrip, waar de focus lijkt te liggen op sociale inclusie als meetbaar beleidsdoel. Bailey verwijst echter naar dimensies (Donnelly, 1996; Freiler, 2001) van inclusie waarbinnen de term een eigen definitie krijgt. Zo wordt gesteld dat sport bijdraagt aan sociale inclusie doordat groepen mensen met verschillende socio-economische kenmerken elkaar vinden binnen hun sport en dat dit tegelijkertijd bijdraagt aan een gevoel van ‘erbij horen’, competenties en het vergroten van sociaal netwerk en daarmee sociaal kapitaal. Het onderzoek bij HC Feijenoord richt zich op de betekenis die kaderleden zelf geven aan diversiteit en in hoeverre daar processen van inclusie aan ten grondslag liggen.

Het veelvoud aan definities maakt dat concepten als sociale in/exclusie lastig te identificeren en moeilijk toepasbaar zijn. Een ‘staat’ van inclusie is dus vrijwel onmogelijk vast te stellen. Sociale inclusie wordt in de literatuur beschouwd als een proces en zou als zodanig kunnen worden onderzocht. Toegankelijkheid en participatie lijken belangrijke voorwaarden voor een proces van sociale inclusie.

## 2.2 Sportparticipatie en sociale inclusie

Sociale in/exclusie in sport wordt door wetenschappers in verband gebracht met sportparticipatie. Participatie of non-participatie is een belangrijke indicator, omdat deze empirisch en kwantitatief kan worden gemeten (Elling & Claringbould, 2005). In dit onderzoek betekent participatie naar etniciteit of sociaaleconomische klasse ook vertegenwoordiging in uitvoerende of technische functies van kaderleden bij HC Feijenoord. Ten aanzien van sportparticipatie constateren Elling en Claringbould dat er nog altijd verschil bestaat tussen sociale groepen die zich kenmerken aan de hand van sociaal-demografische gegevens, zoals leeftijd, sekse en etniciteit. Vanuit een kritisch perspectief hebben zij aandacht voor mechanismen van sociale inclusie en exclusie. Of iemand wel of niet deelneemt aan een sport, kan een kwestie zijn van smaak (Coalter, 2000 in Elling en Claringbould, 2005). Echter, betekent dit niet dat mechanismen van exclusie niet voorkomen.

Data uit 1999 toont opvallende gegevens over de participatie ratio’s met betrekking tot verschillende sporten, waaronder veldhockey.

Tabel 3: Ratio’s participatie in sportactiviteiten

| Opleiding (hoog t.o.v. laag) |     | Inkomen (hoog t.o.v. midden-laag) |     | Etniciteit (Meerderheid t.o.v. minderheid, niet-Westers) |     |
|------------------------------|-----|-----------------------------------|-----|--|-----|
| Veldhockey                   | 6,7 | Veldhockey                        | 2,8 | Veldhockey   | 1,3 |

Bron: Sociaal Cultureel Planbureau, 1999 (Elling & Claringbould, 2003)

Hoewel de data gedateerd is toont de tabel aan dat bijna zeven keer zoveel hockeyers zich typeren als hoogopgeleid dan laagopgeleid. Bijna drie keer zoveel hockeyers komen uit gezinnen met hoge inkomens dan lage inkomens. Echter, de ratio met betrekking tot etniciteit blijft ver achter op de realiteit. Elling & Claringbould definiëren sociale exclusie als sociale ongelijkheid met betrekking tot kansen en mogelijkheden die groepen in de samenleving aangereikt krijgen op basis van hun sociaal-demografische kenmerken (sociaaleconomische status, etniciteit, etc.) Ook hier wordt benadrukt dat

sociale in/exclusie een proces is. In de literatuur onderscheiden Lee et al. (2001) twee dominante benaderingen voor het verklaren van verschil in vrijetijdsbesteding tussen etnische groepen. De eerste verklaring gaat uit van een ondergeschikte sociaaleconomische status van etnische minderheden die voortkomt uit historische discriminatie. De tweede verklaring gaat ervan uit dat verschil in deelname tussen etnische groepen te wijten is aan verschillende normen- en waardensystemen en de socialisatie daarvan.

Lidmaatschap van een sportclub als vrijwilligersorganisatie betekent niet alleen deelname aan trainingen en competities. Het betekent ook vaak dat zij betrokken zijn bij sociale activiteiten en een rol hebben met betrekking tot het besturen van de vereniging, coachen of arbitrage (Elling & Claringbould, 2005). Hierdoor wordt sociale in/exclusie ook in verband gebracht met concepten zoals bonding. Er wordt verondersteld dat groepen die buitengesloten worden van deelname aan sportclubs hierdoor minder bonding genereren. Bonding verwijst naar het versterken van de eigen en groepsidentiteit (Verweel, Janssens & Roques, 2005).

Verschillende sociale groepen hebben dus diverse motieven om wel of niet deel te nemen aan een specifieke sport. Elling & Claringbould constateren dat ten aanzien van sportparticipatie nog verschil bestaat tussen sociale groepen met verschillende sociaal-demografische kenmerken. Zo kunnen verschillen in normen en waarden tot een kloof leiden tussen mensen met verschillende etnische achtergronden. Sociale inclusie verwijst onder meer naar het bestaan van gelijke kansen voor mensen op basis van sociaal demografische kenmerken.

### 2.3 Dimensies van sociale inclusie

Elling & Knoppers (2005) stellen dat er drie relevante dimensies zijn ten aanzien van zowel sociale inclusie *door* als sociale inclusie *in* sport:

- Structurele inclusie
- Sociaal-culturele inclusie
- Affectieve inclusie

Waarbij sociale inclusie kan worden gedefinieerd als ‘een paraplueterm voor multidimensionale processen’ (Elling & Knoppers, 2005, p. 416-417). De dimensies verwijzen naar participatie (groepssamenstelling) en toegankelijkheid versus non-participatie, acceptatie versus discriminatie en identificatie versus distantie (mate van betrokken voelen). Sociale integratie en sociale inclusie worden hier door de auteurs als vergelijkbare concepten gebruikt (A. Elling, persoonlijke communicatie, 26 februari 2018). De term integratie zal dan ook worden vervangen door sociale inclusie. In dit onderzoek zal het begrip integratie buiten beschouwing worden gelaten. De inclusieve werking van sport hangt af van de doelgroep en naar welke dimensies je kijkt (Elling, Knoppers en De Knop, 2001). De dimensies kennen hun eigen spanningsveld, twee uitersten op een continuüm. In dit onderzoek zullen alle drie de dimensies worden gebruikt als theoretische lens om naar de data te kijken. In Elling et al. (2001) worden de dimensies slechts kort toegelicht. Elling (2002) besteedt meer aandacht aan de drie dimensies in haar proefschrift. Deze zullen in de volgende paragrafen nader worden toegelicht.

#### 2.3.1 Structurele inclusie (participatie vs non-participatie)

Structurele inclusie in sport verwijst naar de toegankelijkheid en de mate van participatie aan sportactiviteiten door verschillende sociale groepen. Elling et al. richten zich op sportparticipatie in competitieve clubsport. Etnische minderheden namen tot voorheen een gemarginaliseerde positie in binnen de wedstrijdssport. Sportparticipatie kan echter breder worden opgevat door ook kaderfuncties en activiteiten buiten het hockeyveld mee te nemen. Het gaat ook om vertegenwoordiging binnen

besluitvormende organen of commissies (Elling, 2002). Kennelijk zijn etnische minderheden ondergerepresenteerd wanneer het gaat om bestuursfuncties. Zo is het waarschijnlijker dat iemand met een niet-Westerse afkomst een taak als coach op zich neemt dan een positie zal bekleden in het bestuur (Roques & Janssens, 2003).

### 2.3.2 Sociaal-culturele inclusie (acceptatie vs discriminatie)

Inclusie is ook een cultureel proces. In hoeverre worden verschillende waarden en identiteiten geaccepteerd en gerespecteerd? Veel sportorganisaties staan open voor leden met nieuwe ideeën zolang zij zich maar assimileren binnen de bestaande situatie van de club.

Stokvis (unpublished paper) gaat ervan uit dat degenen die kadertaken op zich nemen dit doen omdat zij sterk gesocialiseerd zijn in de normen en waarden van de club. Boessenkool (2011) ziet de sportvereniging traditioneel gezien als een organisatie met een uniform normen en waarden patroon. Van Bottenburg (2013) constateert dat de sportwereld geen eenduidig waardenstelsel kent maar een verscheidenheid aan normen en gedragsregels. Het is interessant om op basis van de betekenissen die kaderleden geven aan (o.a. de etnisch-culturele) diversiteit te analyseren in hoeverre dit bij HC Feijenoord ook geldt. Dit zou een spanningsveld kunnen zijn: sterk gesocialiseerd zijn in de normen en waarden van de club, maar daardoor minder ruimte voor alternatieve normen en waarden. De sportparticipatie van Islamitisch Turkse en Marokkaanse meisjes in de sport is zeer beperkt door verschillen in cultuur en weerstand van bestaande Nederlandse sportclubs om alternatieven te bieden (De Knop, Theeboom, Verlinden, & Van Puymbroek; Hoolt, in Elling et al., 2001). Van etnische minderheden wordt verwacht dat zij zich conformeren aan de huidige normen, waarden, tradities en regels van de club. Clubregels zoals het zijn van rijouder kan voor mensen uit de lage sociaaleconomische klasse problematisch zijn, omdat deze groep vaak niet over een auto beschikt (Elling & Claringbould, 2005). Door te vragen naar culturele normbeelden kan worden vastgesteld wat respondenten als normaal beschouwen, de algemene (informele) normen en waarden. De sociaal-culturele dimensie stelt dus de vraag welke waarden centraal staan binnen de sportclub, in welke mate deze waarden worden gedragen door verschillende groepen en of deze inclusief zijn naar verschillende groepen. Een andere interessante vraag kan zijn in hoeverre de kaderleden vinden dat de club ruimte moet maken voor andere waarden? Elling (2002, p. 90) stelt dat de sociale positie van etnische minderheden worden bepaald door de 'bereidheid tot 'aanpassing' van de etnische minderheden en de bereidheid tot 'acceptatie' van de etnische meerderheid'.

### 2.3.3 Affectieve inclusie (identificatie vs distantie)

Sociale contacten zijn een belangrijke beweegreden om te sporten (Prinssen & Kropman, 1992). Sociaal affectieve inclusiviteit uit zich in het aangaan van sociale contacten en vriendschappen door leden van de sportclub. Taket et al. (2009, p. 12) hanteren de term 'social connectedness', wat verwijst naar de relaties die mensen met elkaar en de gemeenschap hebben. Voor hen betekent sociale inclusie niet automatisch social connectedness. Hoe zijn de relationele verhoudingen tussen leden van hockeyclub Feijenoord vanuit het perspectief van de kaderleden? De sociaal affectieve dimensie heeft raakvlakken met het concept 'belonging' ofwel het gevoel dat men erbij hoort zoals Walseth (2006) dat beschrijft. Walseth ziet een zekere gelaagdheid in het concept 'belonging'. Zo kunnen er gevoelens van belonging optreden op macroniveau, bijvoorbeeld het gevoel bij een community of land te horen. Op microniveau richt zij zich op de gevoelens van vriendschappen. Affectieve inclusie en een gevoel van erbij horen op de club (sense of belonging) hangen kennelijk met elkaar samen. Leden die zich niet (meer) thuis voelen zullen immers sneller de club verlaten (Van Bottenburg, 2013). Walseth deed onderzoek naar het gevoel van belonging onder jonge, vrouwelijke moslim atleten. Zij deed een poging om de subjectieve ervaringen van integratie te bevragen alsmede de betekenis die de mensen eraan toekennen. Zij stelt dat er geen automatische link is tussen sportparticipatie en een sense of belonging. Zo zou sociale klasse een drempel kunnen zijn voor mensen om te participeren en dus een sense of belonging tegenwerken.

In de literatuur wordt sociale in/exclusie dus veelal beschouwd als multidimensionaal proces. Vanuit de structurele dimensie kan men kijken naar de groepssamenstelling van (kader)leden, maar ook naar de vertegenwoordiging in beleidsvormende en uitvoerende functies, zoals technische en bestuurlijke kaderfuncties binnen de hockeyclub. De sociaal-culturele dimensie belicht verschillende normen, waarden en of verschillende identiteiten worden geaccepteerd. Culturele inclusiviteit is een bepalende factor voor participatie (Elling & Claringbould, 2003). De affectieve dimensie focust op sociale contacten en vriendschappen tussen mensen. Het gevoel ergens wel of niet bij te kunnen of willen horen kan voor iemand in zijn of haar eigen context totaal verschillen van een ander. In dezelfde sociale setting kunnen zowel ervaringen van inclusie als exclusie optreden (Elling & Claringbould, 2005; Haudenhuyse, 2017). Men zou kunnen zeggen dat alle 3 dimensies hun eigen spanningsveld kennen. Elling benadrukt echter de samenhang tussen processen van inclusie binnen alle 3 de dimensies. De 3 dimensies van inclusiviteit zullen worden gebruikt in het analyseren van de data.

## 2.4 Sporten met soortgenoten

Sporten doen we met ‘soortgenoten’. De binding met het eigen ‘nest’ geldt nog steeds (Kuperus, in Boessenkool, 2011). Volgens Boessenkool is het door de tijd van de verzuiling eenvoudig sommige verenigingen de typeren, zoals een ‘Turkse’ of ‘Marokkaanse’ vereniging. Boessenkool stelt dat tegenstellingen, bijvoorbeeld tussen moslims en niet-moslims de afgelopen jaren zijn verscherpt. De term ‘tegenstellingen’ suggereert dat moslims en niet-moslims elkaars tegenovergestelde zijn. Religie lijkt dan een relevant sociaal-cultureel gegeven. Boessenkool concludeert dat door een grotere diversiteit aan interne en externe relaties het begrip ‘soortgenoten’ een andere invulling heeft gekregen en men kennelijk niet uitsluitend meer met soortgenoten sport. De vraag is echter wat mensen tot elkaars soortgenoot maakt.

Stokvis (2010) stelt dat er twee mogelijkheden zijn waardoor clubs als gevestigde sociale verbanden erin slagen geschikte nieuwe leden te werven: De club functioneert in een omgeving waar al dezelfde normen en waarden heersen of de nieuwe leden worden hierin gesocialiseerd door de bestaande leden van de club. Sportverenigingen handhaven een sociale homogeniteit, doordat leden die op elkaar lijken langer lid blijven van de club (Popielarz en McPherson, 1995). Desalniettemin zijn zowel kinderen uit de Afrikaanderwijk, een arbeiderswijk in het Rotterdamse stadsdeel Feijenoord, als kinderen uit de Kop van Zuid en Katendrecht, vernieuwde wijken in Rotterdam Zuid, lid van HC Feijenoord. Het begrip ‘soortgenoten’ vraagt om een heldere definiëring. Daarvoor kan een beroep worden gedaan op andere literatuur waar een vergelijkbaar concept, homogeniteit, wordt gehanteerd. Dit concept wordt in de volgende paragraaf uiteengezet.

## 2.5 De homogeniserende werking binnen sportverenigingen

Maatschappelijke integratie is sterk afhankelijk van sociale verhoudingen en relaties tussen groepen. Vrijwilligersorganisaties, waaronder de sportvereniging, zouden hiervoor uitermate geschikt zijn (Blau 1977, 1987, 1994; Blau & Schwartz, 1984 in Popielarz & McPherson, 1995). Echter zouden in vrijwilligersorganisaties homogene banden gestimuleerd en heterogene banden gedemotiveerd worden. In termen van Popielarz en McPherson (1995) kan HC Feijenoord worden beschouwd als een ‘generalist’: Een club die beschikt over leden met verschillende sociaal demografische kenmerken. Voor hun toelichting van de homogeniserende werking van groepen hanteren Popielarz en McPherson het begrip ‘social space’ dat verwijst naar een multidimensionale ruimte waar mensen positie innemen. De dimensies van deze ruimte bestaan uit verschillende sociaal demografische kenmerken van mensen die hun interactie met anderen beïnvloeden. Popielarz en McPherson veronderstellen dus dat deze kenmerken ertoe doen tijdens sociale interactie tussen mensen. Uitgangspunt van Popielarz en McPherson is dat mensen de neiging hebben nieuwe netwerk relaties op te bouwen met mensen die dezelfde sociaal demografische kenmerken vertonen. Dit kan worden vertaald als het *homogeniteitsprincipe* of homogeniteitsstreven, zoals Stokvis (unpublished paper) dat noemt. Het homogeniteitsprincipe zorgt voor structuur in grote netwerk relaties (Marsden, 1987, 1988), hoewel

het mogelijk is dat er verschil bestaat tussen één of meerdere sociaal-demografische kenmerken van twee individuen binnen één netwerk relatie. Echter, deze twee individuen zouden dan homogeen moeten zijn op basis van andere kenmerken, die hen uiteindelijk bij elkaar brengt.

Het homogeniteitsprincipe heeft ook gevolgen voor de rekrutering van nieuwe leden vanuit een vrijwilligersorganisatie. Booth & Babchuk (1969 in Popielarz & McPherson, 1995) stellen namelijk dat vrijwilligersorganisaties nieuwe leden rekruteren via de sociale netwerken van hun eigen leden. Echter, HC Feijenoord heeft als vrijwilligersorganisatie dit patroon doorbroken door bewust leden te rekruteren met verschillende sociaal demografische kenmerken en ook buiten het netwerk van haar eigen leden. Snijdt het homogeniteitsprincipe nog hout wanneer interventies ertoe leiden dat leden met verschillende sociaal demografische kenmerken worden gerekruteerd binnen dezelfde vrijwilligersorganisatie? Popielarz & McPherson tonen in hun studie aan dat banden tussen leden ertoe leiden dat men langer lid blijft bij een club. Tegelijkertijd leiden banden tussen leden en niet-leden ertoe dat leden korter lid blijven bij een club. Beide effecten zijn volgens hen cumulatief. Om het homogeniteitsprincipe te kunnen observeren en analyseren is het van belang om inzichtelijk te krijgen welke methodes de literatuur daarvoor biedt.

## 2.6 Homogeniteit in sociale netwerken

McPherson, Smith-Lovin & Cook (2001) veronderstellen dat mensen over het algemeen alleen intensief contact hebben met mensen die op hen lijken binnen de reeds beschreven ‘socio-demographic space’. Empirisch bewijs uit de eerste helft van de vorige eeuw voedt deze veronderstelling. De auteurs hanteren het homogeniteitsprincipe als concept, omdat het volgens hen gelinkt is met veel studies over bijvoorbeeld sociale netwerken, sociaal kapitaal, en cultuur. Binnen een sociaal netwerk bestaan verschillende soorten relaties. Men zou kunnen stellen dat er een zeker continuüm bestaat waarin men gepositioneerd is ten opzichte van elkaar. Op HC Feijenoord zijn mogelijk verschillende type relaties aanwezig variërend van vrijwilligers die werken als collega’s, sporters die een team vormen met elkaar en wellicht ook vriendschappen met elkaar vormen, etc. Die type relaties zijn relevant, omdat Fischer (1982) toont dat de homogeniteit toeneemt naarmate verschillende type relaties bestaan tussen twee (of meer) individuen, bijvoorbeeld wanneer een teamgenoot tegelijkertijd ook een collega is. De vraag blijft echter: hoe zit het empirisch bewijs van het homogeniteitsprincipe eruit?

In de literatuur wordt onderscheid gemaakt tussen ‘status homogeniteit’ en ‘waarden homogeniteit’ (Lazarsfeld & Merton, 1954). Status homogeniteit verwijst naar de sociaal-demografische kenmerken op basis waarvan onderscheid kan worden aangebracht tussen mensen. Waarden homogeniteit verwijst naar geïnternaliseerde waarden die leidend zijn voor hoe we naar de wereld kijken en ons daarin gedragen. Sociale inclusie nastreven zou leiden tot een meer inclusieve samenleving. Dit is echter zeer complex en ingewikkeld meetbaar. De wetenschappelijke vraag is hoe de inclusiviteit bij HC Feijenoord zich verhoudt tot het homogeniteitsprincipe?

### 2.6.1 Statushomogeniteit naar etniciteit

Het homogeniteitsprincipe vindt men in alle type relaties met betrekking tot etnische diversiteit. Zo liet Marsden (in McPherson, Smith-Lovin & Cook, 2001) zien dat slechts 8% van ondervraagde personen met twee of meer type relaties (bijvoorbeeld collegiaal en familiair) aangaf dat zij voor hen belangrijke zaken delen met iemand van een ander ras dan zichzelf. De heterogeniteit met betrekking tot ras/etniciteit loopt achter op de potentie. De potentie is hierin het aantal mensen waar men zich dagelijks onder bevindt. Hoewel de term ‘ras’ ingewikkeld in elkaar zit en de analytische waarde hiervan wordt betwist (Elling, 2002). Een verklaring voor deze homogenisering blijft overigens uit. Hallinan & Smith (in McPherson, Smith-Lovin & Cook, 2001) tonen echter wel aan dat wanneer kinderen beperkt zijn in de opties voor het betreden van fysieke ruimtes buiten het ‘afgesproken kader’ (zoals een klaslokaal of een sportveld) het aantal interetnische vriendschappen toeneemt. De

verklaring die hiervoor wordt gegeven is het beperkte aantal kinderen met dezelfde etniciteit in één ruimte en dus geen gebrek aan bewijs voor het homogeniteitsprincipe. Dit duidt op een signaal dat de grootte van een groep soortgenoten naar etniciteit er eveneens toe doet voor het soort netwerk relaties.

De rol van sociaaleconomische klasse als sociaal demografisch kenmerk binnen statushomogeniteit blijft onbesproken. Hier liggen dus nog vragen ten aanzien van toekomstig onderzoek.

### 2.6.2 Waardenhomogeniteit: houdingen, opvattingen en overtuigingen

De literatuur gaat in zeer beperkte mate in op deze vorm van homogeniteit. Er worden studies getoond van Huckfeldt & Sprague (1995) die concluderen dat volwassenen de neiging hebben om met elkaar om te gaan wanneer zij dezelfde politieke opvattingen delen. Vanuit de sociale psychologie wordt geconcludeerd dat gelijksoortigheid in houdingen, opvattingen en overtuigingen leiden tot aantrekking en interactie met elkaar (Huston & Lvinger, 1978). Vanuit het sociaal-culturele perspectief van inclusie rijst de vraag of diverse opvattingen en ruimte voor alternatieve waarden bij HC Feijenoord worden voorkomen door een mechanisme van homogeniteit.

### 2.6.3 Oorzaken homogeniteit

McPherson, Smith-Lovin & Cook beschouwen geografie als de meest basale bron van homogeniteit: mensen komen elkaar nou eenmaal sneller tegen wanneer zij zich geografisch gezien dicht bij elkaar bevinden. Indien deze geografische positie zich typeert als hoge inkomensbuurt, dan is de kans groot dat de inwoners dit sociaal-demografische kenmerk delen. Familiaire banden zijn eveneens een factor waardoor men met bepaalde mensen in aanraking komt. Op school, het werk of vrijwilligersorganisaties komt men ook in aanraking met anderen. Popielarz & McPherson (1995) toonden ook het omgekeerde: leden die minder met elkaar hebben zullen sneller een organisatie of sportclub verlaten. Homogeniteit komt volgens hen tot stand door zowel structuur als individuele keuzes. Mensen zouden gelijkgestemden verkiezen boven niet-gelijkgestemden.

Het principe van homogeniteit is dus bestudeerd op verschillende niveaus: van maatschappelijk naar een lokale setting zoals een sportclub. Mensen zouden op basis van dezelfde sociaal-demografische kenmerken eerder geneigd zijn met elkaar om te gaan dan wanneer dit niet het geval is. Het homogeniteitsprincipe zou daardoor inclusiviteit in sport onder druk kunnen zetten. In hoeverre komt dit tot uiting bij HC Feijenoord?

## 2.7 Sociale inclusie als theoretisch- en beleidsconcept en hoe wordt dit concept toegepast in de sportcontext?

In de literatuur worden sociale in/exclusie vooral beschouwd als theoretische concepten en gedefinieerd als een proces. Bailey ziet toegankelijkheid als voorwaarde voor sociale inclusie. Hiervoor dienen drempels te worden weggewerkt waardoor participatie mogelijk kan zijn. Exclusie betekent in dit geval beperkte toegang tot kennis, posities van macht, etc. Inclusie en exclusie kan betrekking hebben op de mogelijkheden die groepen in de samenleving aangereikt krijgen op basis van hun socio demografische kenmerken. Participatiecijfers vormen een indicator voor sociale inclusie, omdat dit empirisch en kwantitatief kan worden gemeten. Een toename van participatie onder sociale groepen die een minderheidspositie innemen zou kunnen wijzen op een proces van inclusie. Meten wordt ook gedaan in termen van outcome en proces. De meetbaarheid heeft betrekking op de evaluatie van sociale inclusie als beleidsdoel. Sociale inclusie als multidimensionaal proces geeft het meest volledige beeld van de wetenschappelijke term. De homogeniserende werking van sportverenigingen zou sociale inclusie onder druk kunnen zetten. Als mensen zich het liefst onder gelijkgestemden bevinden op basis van sociaal demografische kenmerken, wat betekent dit dan voor de mogelijkheden

(en inclusie) van groepen die hierin afwijken? De rol van sociaaleconomische klasse als sociaal demografisch kenmerk binnen statushomogeniteit is niet duidelijk en vraagt om nader onderzoek.

De situatie bij HC Feijenoord is onderzocht langs de lijnen van inclusiviteit. De literatuurstudie heeft geleid tot een veelvoud aan definities voor sociale inclusie en exclusie. Om de data te analyseren zijn drie perspectieven op inclusie (structureel, sociaal-cultureel en affectief) gehanteerd. Deze dimensies zijn complex en maken sociale inclusie tot een lastig meetbaar en bruikbaar concept. Dit roept de vraag op of sociale inclusie wel een werkbaar concept is voor onderzoek.

### 3. ONDERZOEKSPERSPECTIEF EN METHODE

In deze eerste paragraaf zal het onderzoeksperspectief van de onderzoeker worden toegelicht. Vervolgens zullen de methoden die zijn gehanteerd voor dataverzameling de revue passeren. Een onderzoeksperspectief of paradigma is een zienswijze. Het kan worden opgevat als een reeks van basisovertuigingen waarmee we de wereld om ons heen en onze plek daarin duiden (Guba & Lincoln, in Edwards & Skinner, 2010). Ontologie richt zich op de aard van een (sociaal) fenomeen. Ontologische vragen zijn verbonden met sociaalwetenschappelijk onderzoek. Ontologische uitgangspunten zijn van invloed op de manier waarop het onderzoek bij HC Feijenoord vorm en inhoud heeft gekregen. Epistemologie richt zich op de vraag wat kennis is en hoe dit het beste kan worden vergaard (Bryman, 2012).

#### 3.1 Ontologie & epistemologie

Bestaan sociale verschijnselen onafhankelijk van een sociale actor of zijn ze sociaal geconstrueerd? Deze ontologische posities worden aangeduid met objectivisme en constructivisme (Bryman, 2012). Objectivisme gaat ervan uit dat structurele krachten bepalend zijn voor de sociale realiteit en deze niet wordt beïnvloed door een sociale actor. Met betrekking tot dit onderzoek zal een constructivistisch standpunt worden ingenomen. In die zin is de sociale realiteit een product van sociale interactie: de mens is een sociale actor die vorm en betekenis geeft aan de sociale realiteit en sociale structuren in stand houdt of juist betwist. De (subjectieve) ervaringen die kaderleden van HC Feijenoord hebben met hun lidmaatschap en het concept inclusiviteit sluiten aan op dit standpunt. De wetenschapsfilosofische positie van de onderzoeker is constructivistisch-interpretatief. Er is getracht om respondenten te leren begrijpen binnen hun eigen context en de onderzoeker vormde zelf het meetinstrument.

De onderzoeker is ervan overtuigd dat de sociale wereld kan worden geobserveerd en verklaard aan de hand van verschillende methoden. De onderzoeker verwerpt de stelling dat sociale fenomenen uitsluitend kunnen worden gekwantificeerd. Desalniettemin kan kwalitatieve data wel gepaard gaan met en ter ondersteuning zijn van kwantitatief onderzoek. Het onderzoek is inductief van aard. Dit betekent dat de onderzoeker op basis van empirisch onderzoek tot een gevolgtrekking is gekomen. Vanuit een interpretatieve benadering is gekozen voor kwalitatief onderzoek. In kwalitatief onderzoek staan niet kwantitatieve gegevens centraal maar ligt de nadruk op woorden en wat deze woorden representeren.

#### 3.2 De case study

Hoe kan de onderzoeker het beste kennis verkrijgen over de sociale realiteit bij HC Feijenoord? De onderzoeker heeft ervoor gekozen om dit te doen aan de hand van een case study. Een case study biedt de mogelijkheid om een complex sociaal fenomeen te onderzoeken binnen de eigen context (Baxter & Jack, 2008). Op deze manier verwacht de onderzoeker een gedetailleerde beschrijving te kunnen geven van wat er binnen HC Feijenoord speelt. Er kan onderscheid worden gemaakt tussen verschillende typen case studies. De case study in dit onderzoek kan het beste worden getypeerd als een *exemplifying case*. Yin (2009) beschrijft dit type case study als volgt: “*the objective is to capture the circumstances and conditions of an everyday or commonplace situation*” (p. 48). Waarbij alledaagse situaties vast zijn gelegd door middel van observaties en conversaties. In het kader van dit onderzoek heeft de onderzoeker de rol van assistent trainingscoördinator op zich genomen voor 1-2 dagdelen per week in de periode maart t/m april 2018. De onderzoeker heeft zelf een achtergrond als hockeytrainer, maar was niet eerder betrokken bij de club. De onderzoeker bevond zich in een dubbelrol van zowel onderzoeker als assistent-trainingscoördinator. Deze identiteit kan van invloed zijn geweest op het onderzoek. De betrokkenen zouden de onderzoeker kunnen hebben beschouwd als



professional/collega-trainer en zich daar ook naar hebben gedragen. Desondanks heeft de openheid van de informanten ertoe geleid dat de onderzoeker waardevolle data heeft kunnen verzamelen. De dubbelrol is echter ook een verrijking geweest voor het onderzoek, omdat dit toegang heeft gegeven tot de club en zicht gaf in zowel primaire als secundaire activiteiten van de club. Zo zijn er *open* en *closed settings* te onderscheiden waar de volgende paragraaf nader op in zal gaan.

### 3.3 De onderzoeker als partially participating observer

De onderzoeker heeft de rol ingenomen van assistent trainingscoördinator. Deze rol is bedoeld geweest als ‘front’ (Bryman, 2012), wat het mogelijk heeft gemaakt om zowel op als rondom de velden en in het clubhuis te observeren en informele gesprekken te houden zonder dat dit de nodige argwaan oproept. Echter is wel van tevoren naar de leden gecommuniceerd dat er een afstudeeronderzoek zou plaatsvinden. Ten aanzien van etnografisch onderzoek zijn verschillende rollen te onderscheiden, afhankelijk van de mate van betrokkenheid (Gold, 1958; Gans, 1968; Adler & Adler, 1987 in Bryman, 2012). De rol van assistent-trainingscoördinator kan het beste worden beschreven als die van ‘partially participating observer’, wat inhoudt dat de onderzoeker niet heeft deelgenomen aan primaire activiteiten zoals trainingen, maar wel ondersteunend is geweest in het faciliteren van deze trainingen. Bijvoorbeeld door spelers te voorzien van instructies of de oefenstof te bespreken met de trainer. De onderzoeker is geen volledig lid geworden, maar nam wel deel aan *open* en *gesloten settings*. Onder open/public settings kan worden verstaan: het clubhuis, op en rondom de velden. Closed settings zijn bijvoorbeeld het voorbespreken van de training met alle betrokkenen. De verenigingsmanager en de trainingscoördinator vormden *key informants*, omdat zij de onderzoeker hebben doorverwezen naar de juiste personen of hebben de onderzoeker voorzien van relevante achtergrondinformatie. De volgende paragrafen beschrijven drie methoden van dataverzameling die de onderzoeker heeft gehanteerd.

### 3.4 Observaties

De onderzoeker heeft met een open blik observaties gedaan en zoveel mogelijk details vastgelegd die later mogelijk betekenis zouden kunnen krijgen tijdens de analysefase. De observaties zijn gebruikt om relaties ten aanzien van gedrag waar te nemen, zoals wie bij elkaar zitten in de kantine of wie gezamenlijk het veld oplopen. Ook zijn de observaties gebruikt om kennis te verkrijgen over de betekenis die wordt gegeven aan trainingen. De observaties zijn zo snel mogelijk na hun bevinding vastgelegd. Dit is gedaan in de ‘notities’ applicatie van een smartphone. Het gevaar van observaties waarbij de observant zich met pen en papier dicht op het onderzoeksobject bevindt is dat deze zich bewust kan worden van het feit dat hij of zij wordt geobserveerd. Daarom heeft de onderzoeker ervoor gekozen om zijn aantekeningen pas na de observaties te maken. De observaties zijn beschrijvend, maar zijn soms ook aangevuld met reflecties, zodat het in een latere fase kon bijdragen aan de codering. Observaties zijn niet per definitie de belangrijkste bron van data geweest.

Ten aanzien van de observaties en informele gesprekken kan onderscheid worden gemaakt tussen plaatsen, actoren en activiteiten (Spradley, 1980, p. 39-41). De observaties hebben plaatsgevonden in het clubhuis, op de sportvelden of langs het hek en op de locatie van de schoolsporthal in de Afrikaanderwijk te Rotterdam Zuid. Dit waren plaatsen waar diversiteit en een mogelijke rol van die diversiteit kon worden waargenomen. In de case study is het nastreven van objectiviteit niet haalbaar. Een onderzoeker bekijkt de sociale realiteit op z'n minst gedeeltelijk vanuit zijn eigen wereldbeeld. Wel is intersubjectiviteit nagestreefd door de bevindingen voor te leggen aan de informanten en duo-partner vanuit de USBO met wie de onderzoeker tussentijds van gedachten heeft gewisseld.

### 3.5 Informele gesprekken

De informele gesprekken diende voor de onderzoeker als doel om observaties direct bespreekbaar te

maken met de betrokken actoren. De informele gesprekken kwamen spontaan tot stand, hoofdzakelijk met een trainer op het veld of een ouder langs de lijn. De gesprekstopics van deze informele gesprekken waren niet vooraf bepaald. De informele gesprekken hebben plaatsgevonden op de club en in de Afrikaanderwijk. Deze gesprekken zijn gehouden met vrijwilligers en ouders van de club. Informele gesprekken in het clubhuis vielen gelijktijdig met de vrijdag daghap, een sociale activiteit in de kantine. Gesprekken buiten het clubhuis waren voornamelijk met trainers of ouders en speelden zich altijd af tijdens een training. Er werd veelal gesproken met trainers en ouders over de rol van diversiteit op de club en in hoeverre vrijwilligers van HC Feijenoord deze diversiteit waarborgen. Daarnaast is met trainers en ouders gesproken over hoe de hockeysport zich kenmerkt in Rotterdam Zuid en wat men op het veld ziet in vergelijking met andere clubs uit de regio. Tijdens de schoolsportles aan het Afrikaanderplein werd informeel gesproken met ouders langs de lijn over hun eigen achtergrond en hun ervaring met de hockeylessen.

### 3.6 Interviews

Ter verdieping van de observaties en informele gesprekken zijn interviews gehouden met kaderleden van HC Feijenoord. De onderzoeker heeft gekozen voor de doelgroep kaderleden, omdat deze leden het dagelijks functioneren van de club verzorgen en de club van binnen én buiten kennen. Tijdens de interviews is, met toestemming van de respondenten, via de smartphone een geluidsopname gemaakt. Deze geluidsopname heeft als doel gediend om de inhoud naderhand uit te werken. De respondenten is anonimiteit gegarandeerd. De respons is dan ook gescreend op herleidbaarheid en indien nodig vervangen door ‘(...)’. De interviews zijn voorbereid aan de hand van een topiclijst. De topics zijn relevant met betrekking tot de onderzoeksvraag en de literatuurstudie. Op deze manier hebben bepaalde topics de revue gepasseerd en bood het de onderzoeker ruimte om eventueel hiervan af te wijken. De duur van de interviews varieerde van 60-90 minuten per interview. Bij de geïnterviewden is voorafgaand aan het interview toegelicht waarom de onderzoeker hen graag wilde spreken en wat het doel van het onderzoek is. Informele gesprekken en interviews zijn gehouden met kaderleden, dit zijn leden die extra taken op zich nemen of anderzijds op de club betrokken zijn.

Om ethische redenen is ervoor gekozen om alleen volwassenen met de leeftijd vanaf 18 jaar te bevragen voor interviews. Er zijn wel observaties gedaan waar kinderen hebben deelgenomen aan de setting, bijvoorbeeld tijdens een training of sociale activiteit in de kantine van het clubhuis. Daarnaast verwachtte de onderzoeker dat de kwaliteit van de data hoger zou zijn wanneer deze met kaderleden in gesprek zou gaan. Kaderleden zijn ook de gatekeepers voor het voordragen en aanstellen van nieuwe kaderleden en daarom extra interessant om te bevragen naar het thema van diversiteit en sociale inclusie. De rekrutering en het functioneren van kaderleden is immers van groot belang voor een club (Stokvis, 2010). De kaderleden zijn afzonderlijk en individueel bevraagd aan de hand van interview topics. Deze interviews waren semigestructureerd van aard, waardoor ruimte was om dieper in te gaan op specifieke thema's. De literatuurstudie wees uit dat etnische minderheden ondervertegenwoordigd zijn wanneer het gaat om kaderfuncties bij een sportvereniging. Daarnaast zouden zij zich niet altijd thuis voelen en dominante clubnormen en waarden een uitsluitende werking kunnen hebben. Bij de samenstelling van de respondentengroep is daarom rekening gehouden met een diversiteit aan etnische achtergronden.

Het is gelukt om de volgende mensen te spreken door middel van een interview:

|                                  |   |
|----------------------------------|---|
| <b>Bestuurlijk kader (1 lid)</b> | 1 bestuurslid (Nederlands zonder migratieachtergrond)   |
| <b>Technisch kader (4 leden)</b> | 2 coaches (Nederlands met Antilliaanse en Marokkaanse achtergrond), 1 teammanager (Nederlands met Surinaamse achtergrond) en de |

|  |  |
|--|--|
|  | trainingscoördinator (Nederlands zonder migratieachtergrond)   |
| <b>Organisatorisch kader/ commissieleden (2 leden)</b> | De oprichter (Nederlands met Indonesische achtergrond), 1 lid kookcommissie (Nederlands met Hongaarse achtergrond) |
| <b>Totaalaantal interviews: 7</b>                      |  |

Deze mensen zijn rechtstreeks gevraagd om deel te nemen aan het onderzoek. Daarnaast was het doel om ieder dagdeel dat de onderzoeker zich bevond op de club 1 observatie en 2 informele gesprekken te houden.

### 3.7 Analyse

Alle data, waaronder interviewtranscripten, observatieverslagen en gespreksverslagen zijn na de periode van dataverzameling gecodeerd met MAXQDA. Het proces van codering zag er als volgt uit:

1. *Open codering* (wat wordt gezegd?)
2. *Axiale codering* (clusteren van open codering, hoe hangen thema's samen?)
3. *Selectieve codering* (Welke centrale thema's hebben betrekking op het onderzoek?)

Vervolgens is een codeboom geconstrueerd met codes, welke te vinden is in bijlage II. Deze codes waren relevant met betrekking tot de centrale vraagstelling en representeerden bepaalde thema's. Deze thema's zijn in het resultaten- en analysehoofdstuk geanalyseerd door middel van het theoretisch kader. Om tot thema's te komen zijn twee analysetechnieken gebruikt: 'Word repetitions' en 'Key-words-in-context' (Ryan & Bernard, 2006). 'Word repetitions' is een geschikte manier voor een beginnend onderzoeker om op basis van woord herhalingen tot thema's te komen die voor respondenten relevant zijn. 'Key-words-in-context' houdt in dat getracht wordt woorden te begrijpen binnen de context waarin ze zijn gebruikt door respondenten. Aan de hand van de analyse zijn deelconclusies geschreven die bijdragen aan de beantwoording van de centrale onderzoeksvraag.

### 3.8 Betrouwbaarheid en validiteit

De resultaten van het onderzoek bij HC Feijenoord zijn niet representatief voor de hockeysport als geheel. De case study bood een mogelijkheid om de situatie en context van HC Feijenoord te onderzoeken. Het onderzoek dient dan ook niet als generieke representatie, maar thematische representatie met betrekking tot sociale inclusie en de toepassing van het theoretisch concept. Wel streeft de onderzoeker naar generalisatie van de bevindingen op HC Feijenoord naar een bredere theorie. Yin (2009, p. 43) noemt dit 'analytische generalisatie'. Vanwege selectieve waarnemingen is dit onderzoek niet replicateerbaar, echter zou het wel mogelijk zijn om een soortgelijke studie te doen binnen de context van bijvoorbeeld hockeyclub Delfshaven waar op dit moment een initiatief startende is zoals HC Feijenoord des tijds is begonnen.

Door gebruik te maken van meerdere onderzoeksmethoden, te weten observaties, informele gesprekken en interviews worden de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek vergroot, omdat het de mogelijkheid biedt te controleren of de waarnemingen van de onderzoeker wel juist zijn. Triangulatie, het combineren van meerdere methoden van dataverzameling, wordt door Yin (2009) benadrukt met betrekking tot case studies. Zo voorkomt de onderzoeker het schetsen van een gewenste realiteit door de interpretatie van betekenissen voor te leggen aan en te toetsen bij de informanten. Bryman (2012) noemt dit 'respondent validation'.

## 4. RESULTATEN EN ANALYSE

Dit hoofdstuk presenteert de resultaten die dit onderzoek naar de werking van inclusiviteit en homogeniteit binnen een heterogene hockeyclub heeft opgeleverd. Dit hoofdstuk laat zien hoe betekenissen van kaderleden zowel betrekking hebben op structurele, sociaal culturele als affectieve inclusie (Elling, 2002). Het eerste deel laat zien hoe diversiteit bij HC Feijenoord is waargenomen en hoe verschillende sociaal-demografische en sociaaleconomische kenmerken relevant zijn. Het tweede deel laat zien hoe door kaderleden wordt omgegaan met die diversiteit en hoe zij proberen om drempels voor inclusie weg te nemen. Het derde deel laat de sociale identificaties door leden zien en hoe diversiteit en het sturen op inclusie daarin tot uitdrukking komen. De slotparagraaf geeft een analyse van structurele, sociaal-culturele en affectieve inclusie op HC Feijenoord en tot welk inzicht dit heeft geleid.

### Deel I

#### 4.1 Diversiteit binnen HC Feijenoord

HC Feijenoord presenteert zich als een club voor iedereen. De kaderleden vertellen dat HC Feijenoord een club is met etnisch-culturele diversiteit en mensen met een verschillende sociaaleconomische status. Zo geeft een bestuurslid aan:

*“... het is (HC Feijenoord) volgens mij ook een van de weinige plekken überhaupt waar je mensen van zulke uiteenlopende culturele, maar ook economische klasse samen ziet komen en ook samen bezig ziet zijn.”*

Deze uitspraak van het bestuurslid illustreert hoe leden van de hockeyclub in Rotterdam Zuid de diversiteit in hun vereniging zien. De hockeybond noemt HC Feijenoord zelfs ‘de eerste echte multiculturele hockeyvereniging van Nederland’ (KNHB, 2015, p. 6). De observaties, informele gesprekken en interviews wijzen uit dat leden van HC Feijenoord zich ten opzichte van elkaar op verschillende manieren onderscheiden. In gesprekken met informanten wordt ten aanzien van etniciteit gesproken over cultuur met daarbij behorende religie, naam, afkomst, eetgewoonten, etc. Ook uiterlijke kenmerken zoals haarkleur en huidskleur werden genoemd. Informanten maakten herhaaldelijk onderscheid tussen ‘witte’ en ‘donkere’ kinderen. Waarmee zij doelden op verschil in huidskleur. Huidskleur is geen kenmerk van etniciteit, maar een fenotypisch kenmerk dat behoort tot de fysieke karakteristieken (Wagg et al., 2009, p. 185). De onderzoeker heeft in de rol van assistent trainingscoördinator op en rondom de velden geobserveerd en informele gesprekken gehouden. Tijdens de observaties van de trainingen was verschil in huidskleur te constateren. Door informele gesprekken met ouders die bij hun kind bleven kijken kwam de onderzoeker er ook achter dat sommigen een Surinaamse, Antilliaanse of Marokkaanse achtergrond hadden. Afgezien van dit verschil in huidskleur als fenotypisch kenmerk en etniciteit, werden de trainingen min of meer op dezelfde wijze gegeven als dat de onderzoeker gewend is vanuit zijn eigen achtergrond als hockeytrainer: een train(st)er die de training leidt, een vaste opbouw van warming-up tot eindspel en kinderen die de oefeningen uitvoeren.

De kaderleden op hockeyclub Feijenoord ervaren dat er verschillende sociale scheidslijnen zijn op basis waarvan mensen zich van elkaar onderscheiden. Wat dit betekent voor groepsvorming wordt in paragraaf 5.6 besproken. Verschil wordt benoemd aan de hand van een aantal kenmerken, bijvoorbeeld etniciteit en sociaaleconomische klasse. Hoewel niet ieder kenmerk door iedereen als even relevant wordt beschouwd. Volgens een bestuurslid is huidskleur geen relevant onderscheidend kenmerk en gaat verschil vooral om de sociaaleconomische klasse waar men zich in bevindt. Hij zegt hier het volgende over:

*“Huidskleur dat zegt mij allemaal niet zo veel. Er lopen ook allochtone kinderen rond die hebben*

*hartstikke rijke ouders en dat zijn eigenlijk 'well to do people'. Kleur dat zegt dus eigenlijk helemaal niks. Ik denk dat het gaat om de inkomens en het gaat om de opleiding die mensen genoten hebben en ik denk dat het gaat om de economische kansen die mensen hebben."*

Dat huidskleur er wel toe doet in de sociale interactie met leden van andere clubs blijkt uit ervaringen die coaches hebben met de periode waarin enkele teams van de club voor het eerst deelnamen aan de door de hockeybond georganiseerde competitie. Zij geven aan geschrokken te zijn van sommige reacties die zij kregen. Ook voelden zij zich in die tijd wel eens gediscrimineerd. Rath (1991 in Elling, 2002) stelt dat etnische minorisering in Nederland vooral gebaseerd is op de mate van sociaal-culturele non-conformiteit en in mindere mate op grond van fenotypische verschillen zoals huidskleur. Toch blijkt verschil in huidskleur relevant, zo vertellen twee coaches:

*"Ja, dan kom je daar aan (op de club van de tegenstander) en wij waren dan de enige donkere mensen. En dan keken zij ook zo van: 'huh wat is dit dan? Wat komen zij hier doen dan?' En ik kreeg een keer de vraag: 'zijn jullie verkeerd ofso?' Dat is serieus."*

*"De kinderen geven elkaar een handje en die meisjes van de tegenpartij die vegen daarna hun handen af aan het kunstgras . . . Zo van: jij bent smerig, jij bent een donker kindje, ik hoef jouw handdruk niet want dat smeer ik gelijk even af aan het veld"*

Deze coaches hebben de club vanaf de beginperiode meegemaakt en zijn verantwoordelijk voor de begeleiding van hun jeugdteam op een wedstrijddag.

Hoewel niet alle informanten graag in termen van 'witte' of 'donkere' mensen willen spreken, vormt het voor hen wel een definiërend kenmerk. Dit komt omdat dit kenmerk betekenis krijgt in de confrontatie met teams van andere clubs. In interviews en informele gesprekken is gericht gevraagd naar gevoelens van acceptatie en/of discriminatie. Er blijken geen gevoelens van discriminatie voor te komen binnen de eigen vereniging, wat overigens niet uitsluit dat deze gevoelens er wel zijn. Uitspraken van informanten suggereren dat voor hen en hun spelers vooral uiterlijke kenmerken opvallen op een wedstrijddag waarop ontmoeting met teams van andere clubs plaatsvindt. Zo beschrijft een coach:

*"En ze (speelsters van het team) gaan nu vaak ook met een veronderstelling naar de club toe of ontvangen mensen van een club met: 'wij zijn toch anders'. Omdat de groepssamenstelling divers is, nouja ze hebben allemaal donkergekleurd haar terwijl ze vaak spelen tegen blonde meisjes, maar dat zien zij wel."*

Uit het volgende interviewfragment blijkt dat uiterlijke kenmerken van diversiteit ook opvallen voor iemand van een andere club uit de regio. In een interview met een teammanager werd gevraagd of en in hoeverre diversiteit belangrijk is. De teammanager is een ouder die verantwoordelijk is voor alle randzaken rondom het jeugdteam, zoals het opstellen van een rijschema en het informeren van de andere ouders. Deze teammanager vertelt het volgende:

*R: ". . . die achtergrond is best wel belangrijk, want iedereen, het maakt niet uit wie je spreekt over hockey, en zelfs mijn Hollandse vriendin, die zegt: 'hey, geen Fleur, geen Annabet' enzo. Ik zeg: 'nee' hahaha. Dus het valt haar ook op. Zij vond het leuk om te zien dat er ook andere groepen hockeyen. Want haar dochter speelde dan in Hillegersberg en daar zie je zo'n verschil.*

*I: En zij ziet andere groepen?*

*R: Ja.*

*I: En wat maakt een groep een andere groep dan dat zij gewend is?*

*R: Geen blonde meisjes die heen en weer rennen.*

*I: Dus dan heb je het over uiterlijke kenmerken?*

*R: Ja uiterlijk, namen, etnische achtergronden, alles.*

De tegenstanders geven de coaches regelmatig mee dat hun spelers en speelsters zo fel en fanatiek zijn en het soms lastig vinden om de fysieke grens aan te voelen tijdens een wedstrijd. Een coach noemt dit

de ‘Rotterdam Zuid mentaliteit’. Dit fanatisme wordt volgens deze coach verklaard door de typische Rotterdam Zuid cultuur van zijn eigen speelsters ten opzichte van spelers bij andere clubs. Daarnaast geeft hij aan dat zowel zijn speelsters als hijzelf vanaf het begin hebben geholpen met de opbouw van de club en hierdoor een sterk ‘wij-gevoel’ is ontstaan.

#### 4.1.1 Hoge-SES en lage-SES

Een ander onderscheidend kenmerk is sociaaleconomische klasse. Tijdens interviews en informele gesprekken geven kaderleden van HC Feijenoord aan dat zowel mensen uit de lage, midden- en hoge sociaaleconomische klasse lid zijn van de club. Zij maken hierbij onderscheid tussen leden met een ‘lage-SES of ‘hoge-SES’. Lage-SES wordt toegekend aan de leden met een inkomen op bijstandsniveau, die laagopgeleid zijn en waarbij het eenoudergezin eerder de regel is dan de uitzondering. Hoge-SES duidt op de leden met een gezinsinkomen van 4x modaal, hoogopgeleid en een stabiele gezinssituatie. Volgens de oprichter van de club is het echter lastig om groepen mensen te scharen onder deze termen. Zo geeft hij aan:

*“Nou ben je al snel een hoge-SES. Ik woon zelf in Prinsenland, dan ben je pas bij 8x modaal een hoge-SES. En hier is dat bij 3x modaal.”*

Voor mensen die niet beschikken over de financiële middelen om te sporten is het Jeugdsportfonds opgericht. Ouders kunnen de mogelijkheden die het Jeugdsportfonds biedt bespreken met de trainingscoördinator. Het percentage van de leden bij HC Feijenoord die dankzij het Jeugdsportfonds hockeyt ligt, volgens de oprichter, rond de 25%. Het Jeugdsportfonds is een maatregel die participatie aan sportactiviteiten bevordert. Sociale inclusie wordt door verschillende onderzoekers in verband gebracht met sportparticipatie, omdat participatie kwantitatief kan worden gemeten (Elling & Claringbould, 2005). Het JSF-percentage kan worden beschouwd als indicator om aan te geven dat HC Feijenoord wel degelijk een doelgroep bedient die normaliter om financiële redenen geen contributie kan betalen en dus niet kan participeren. Het JSF draagt hiermee bij aan een proces van structurele inclusie. Het ondersteunt de uitspraak dat HC Feijenoord een plek is waar niet alleen mensen met uiteenlopende culturen, maar ook uit verschillende sociaaleconomische klassen samen sporten. Participatie in sport gerelateerde activiteiten zou kunnen bijdragen aan een proces van inclusiviteit doordat zij mensen met verschillende sociale en economische achtergronden bij elkaar brengt (Bailey, 2005, p. 76). Volgens Bailey verwijst ‘spatial’ ofwel de ruimtelijke dimensie van sociale inclusie naar het verkleinen van de sociale en economische afstanden tussen mensen. De verkleining van deze afstanden wordt door coaches bevestigd doordat zij aangeven omringt te zijn met mensen uit alle buurten van de regio. Zij geven aan hierdoor het gevoel te hebben dat HC Feijenoord ook ‘echt een club is voor alle mensen uit Rotterdam Zuid’.

Samenvattend is op- en rondom de velden van HC Feijenoord diversiteit waargenomen door de onderzoeker met betrekking tot etniciteit en sociaaleconomische klasse. Veel informanten hebben de club vanaf de beginperiode meegemaakt en zijn gewend aan de diversiteit. Hoewel verschillen tussen mensen door informanten worden benoemd aan de hand van sociaal-demografische en sociaaleconomische kenmerken, is de relevantie van deze sociale scheidslijnen contextafhankelijk. De termen ‘witte’ en ‘donkere’ kinderen vormen voor informanten een definiërend kenmerk om verschil in huidskleur te duiden. Zowel fenotypische als cultureel-religieuze kenmerken worden als relevante onderscheidende kenmerken gebruikt in onderzoek (Elling, 2002). Uiterlijke kenmerken, waaronder huidskleur en haarkleur, spelen voor informanten echter pas een rol van betekenis in de confrontatie met teams van andere clubs uit de regio. Sociaaleconomische klasse is een relevant onderscheidend kenmerk wanneer door ouders een beroep moet worden gedaan op het Jeugdsportfonds om hun kinderen te kunnen laten hockeyen op de club. De volgende paragrafen laten zien hoe kaderleden omgaan met diversiteit.

## Deel II

In het tweede deel van dit hoofdstuk wordt ingegaan op hoe HC Feijenoord omgaat met diversiteit en stuurt op inclusie. Paragraaf 5.2 gaat over het dagelijks functioneren van de club, drempels voor lidmaatschap en het streven van kaderleden om laagdrempelig te zijn voor alle leden. Paragraaf 5.3 gaat in op het imago van de hockeysport en hoe dit een drempel vormt voor deelname aan de sport. Paragraaf 5.4 Laat de relevantie zien van etniciteit en culturele normen en waarden voor sociaal-culturele inclusie binnen de context van het clubhuis en de vrijdag daghap als sociale activiteit. Paragraaf 5.5 laat vooral zien hoe op HC Feijenoord wordt bijgedragen aan een gevoel van ‘belonging’ en persoonlijke betrokkenheid onder haar kaderleden.

### 4.2 Het omgaan met diversiteit: sturen op inclusie

Deze paragraaf toont drempels die spelen bij lidmaatschap, het vervullen van vrijwilligerstaken en innemen van sleutelposities bij HC Feijenoord. Tevens wordt ingegaan op hoe kaderleden die drempels proberen weg te nemen.

#### 4.2.1 Lage-SES als drempel voor kaderfuncties

In een proces van structurele inclusie worden verschillende sociale groepen vertegenwoordigd binnen besluitvormende organen of commissies (Elling, 2002). In dit onderzoek is etnisch culturele diversiteit vastgesteld onder leden en coaches van de jeugdteams. Dit geldt niet voor sleutelposities binnen de hockeyclub, zoals een voorzittersrol binnen commissies en het bestuur. Deze posities worden nog altijd ingenomen door de etnische meerderheid zonder migratieachtergrond ten opzichte van de etnische minderheid met migratieachtergrond. Dit sluit aan op bevindingen van Roques & Janssens (2003) die stellen dat het waarschijnlijker is dat iemand met een niet-Westerse afkomst een taak als coach op zich neemt dan dat hij of zij een functie zal bekleden in het bestuur.

Het rekruteren van nieuwe vrijwilligers is volgens informanten nog niet zo eenvoudig. Bestuursleden en de oprichter die HC Feijenoord vanaf de beginperiode hebben meegemaakt geven aan een verband te zien tussen de keuze om vrijwilligerstaken op zich te nemen en de sociaaleconomische klasse waar men zich in bevindt. Deze stelling werd later nog eens voorgelegd aan de oprichter, die daar het volgende over zegt:

*I: Is het zo dat mensen uit een lager sociaaleconomische klasse moeilijker te activeren zijn om wat voor de club te doen?*

*R: Ja.*

*I: En heb je een idee hoe dat zou komen?*

*R: Ja, vaak vanwege een stressleven. Die zitten in de overlevingsmodus en dan is het heel lastig als je al je eigen huishouden niet voor elkaar kunt boksen, om dan ook nog eens iets te gaan doen aan onze (club) huishouding. Laat staan om een eigen team te managen.*

Een bestuurslid ervaart ook dat ouders van kinderen uit de lage-SES moeilijker te rekruteren zijn voor kaderfuncties en geeft de volgende verklaring:

*“Wij gaan vaak mee met onze kinderen, maar degenen die echt aan het surviven zijn die gaan niet mee met hun kinderen naar de training.”*

Dit is volgens het bestuurslid dan ook de reden dat zij niet of nauwelijks met deze ouders in contact komen. Ouders van leden uit een lage sociaaleconomische klasse of, zoals verschillende kaderleden dat noemen, met JSF- (Jeugd sportfonds) kinderen zijn volgens de oprichter en het bestuurslid moeilijker te werven voor vrijwilligerstaken dan ouders van leden uit de midden- en hoge sociaaleconomische klasse, omdat zij hoofdzakelijk gericht zijn op hun eigen huishouden. De vraag rijst hoe de club kan vaststellen of iemand uit een lagere sociaaleconomische klasse komt. De

oprichter geeft aan dat dit wordt gedaan aan de hand van postcodes, maar ook het aantal ouders van kinderen met een 'JSF-status'. Volgens een bestuurslid kan de club alleen goed functioneren als iedereen zijn of haar steentje bijdraagt door een vrijwilligerstaak op zich te nemen. Het lijkt dus een clubnorm om als ouder een vrijwilligerstaak op je te nemen. Als mensen uit een lage sociaaleconomische klasse het minst vertegenwoordigd zijn binnen de kaderfuncties, dan is dit een relevant onderscheidend kenmerk met betrekking tot structurele inclusie. Zo benadrukt een bestuurslid:

*R: "Die ouderbetrokkenheid is wel een uitdaging. Je merkt gewoon dat die mensen niet gewend zijn om vrijwilligerstaken op zich te nemen"*

*I: Wie bedoel je dan precies?*

*R: Ouders van leden die wij uit de wijk halen*

Er bestaan verschillende opvattingen op de club over het omgaan met de beperkte ouderbetrokkenheid. Zo vertelt een kaderlid:

*"Haar voorganger (van de trainingscoördinator) zei altijd: 'als je ze aan het sporten krijgt heb je al heel veel gewonnen'. Ik denk zelf dan van: 'je kunt toch altijd wat doen?' Al is het fruihapjes klaar maken of iets dergelijks"*

Volgens dit kaderlid heeft de club nog geen formule gevonden om ouders van leden uit de lage sociaaleconomische klasse te laten aanhaken als vrijwilliger. Mensen (ouders) uit de lage inkomensbuurten worden door stafleden en de oprichter beschouwd als mensen uit een lage sociaaleconomische klasse. Dit komt voort uit de ervaring dat de wijken waar hockeytrainingen worden verzorgd zich typeren als wijken met veel sociale woningbouw. Voorheen werden bij het Centrum voor Onderzoek en Statistiek (COS) demografische gegevens opgevraagd van verschillende wijken. Zo geeft de oprichter aan:

*"Dan kon je bijvoorbeeld gewoon op postcodegebied zien van die en die straten: 90% sociale dienst."*

Aan de hand van deze gegevens stelde de club dan vast of een wijk een grote potentiële doelgroep bezat. De bestuursvoorzitter van HC Feijenoord is werkzaam als stadsmarinier voor de Gemeente Rotterdam. Deze functie richt zich op de aanpak van ondermijning in Rotterdam Zuid. Hierdoor is de voorzitter goed bekend met de sociale kaart in Rotterdam Zuid en worden de demografische gegevens niet meer opgevraagd bij het COS.

#### 4.2.2 De laagdrempeligheid van het coachen

De structurele dimensie van inclusie richt zich onder meer op de vraag wie waarbij betrokken wordt op de club. De meeste kaderleden zijn op de club betrokken als coach, teammanager of commissielid. Sommigen van hen zijn gevraagd door een vertegenwoordiger van de club, bijvoorbeeld uit het bestuur of technisch kader. Anderen hebben zichzelf aangediend. De coaches en teammanagers zijn hoofdzakelijk uitvoerend, hoewel een enkeling ook zitting neemt binnen een commissie. De coaches zijn met ingang van vorig seizoen gevraagd om ook op de trainingen aanwezig te zijn en de trainer te ondersteunen. De training wordt inhoudelijk voorbereid door de trainingscoördinator om op die manier de kwaliteit van de training te waarborgen. Echter is er ruimte voor de coaches om aan te geven wat zij graag getraind willen hebben. De coaches zijn veelal ouders van spelers en hebben zelf geen achtergrond in de hockeysport. Zij waarderen dan ook de inzet van trainers en het voorbereidende werk dat de trainingscoördinator wekelijks verricht, zo geeft een coach aan:

*I: En jij staat elke vrijdag op het veld bij (team), de training krijg jij dan toegestuurd?*

*R: Ja, twee dagen eerder.*

*I: Wat vind je daarvan?*

*R: Ik ben echt een voetballer, (collega) ook en dan zouden wij voetbaloefeningen geven. Dus ik vind*



*het prettig dat zij (trainingscoördinator) de training maakt.*

Door de training van tevoren uit te werken probeert de trainingscoördinator de drempel te verlagen voor ouders om de rol van jeugdcoach op zich te nemen en de trainer te ondersteunen.

Autonomiebehoud voor de vrijwilligers is eveneens belangrijk om de drempel weg te nemen.

*I: Jij bent coach hier, wat zijn dingen die jij mag beslissen en bepaald?*

*R: Kijk ze hebben hier natuurlijk jeugdbeleid, dat iedereen op elke positie moet spelen, rouleren. Wij bepalen eigenlijk best wel veel zelf. Dus hoe we de keepers laten spelen, hoe vaak iemand gaat keepen, wij bepalen de wissels. Iedereen moet net zo vaak startwissel zijn geweest door het seizoen. Dat bepalen wij.*

Deze coach ervaart dat hij zelf besluiten kan nemen wanneer het gaat om het coachen van zijn team. Dit komt overeen met de data uit interviews en informele gesprekken: coaches ervaren een zekere mate van autonomie. Sommige kaderleden zijn ook betrokken bij maatschappelijke activiteiten buiten het terrein van de club. De volgende paragraaf laat zien hoe deze maatschappelijke activiteiten worden ingezet om te sturen op inclusie en drempels voor lidmaatschap weg te nemen.

#### 4.2.3 Maatschappelijke activiteiten als brug naar lidmaatschap

Structurele inclusie verwijst ook naar de mate van deelname aan en toegankelijkheid van sportactiviteiten (Elling, 2002, p. 54). Deze paragraaf zal ingaan op de laagdrempelige, maatschappelijke activiteiten waarmee HC Feijenoord stuurt op inclusie, alsook de invloed van ontwikkelingen in de buurt op de toestroom van nieuwe leden.

De waargenomen diversiteit binnen HC Feijenoord blijft onder meer gewaarborgd door maatschappelijke activiteiten. Tijdens het onderzoek heeft de onderzoeker een Schoolsportles en een hockeyles van 'De Bredeschool' geobserveerd. De Bredeschool is een naschools aanbod van sportactiviteiten die plaatsvinden op basisschool De Wissel in Rotterdam Zuid. Dit naschoolse aanbod van sportlessen is erop gericht om jonge kinderen met de leeftijd van 5 tot 7 jaar in aanraking te laten komen met verschillende sporten, waaronder hockey. Tijdens de SSV (Schoolsportles) op het Afrikaanderplein in Rotterdam Zuid en de Bredeschool les was verschil in huidskleur te constateren. De SSV-lessen werden geleid als een clubtraining op het veld: dezelfde train(st)ers, geleend materiaal voor de deelnemers en dezelfde opbouw van de training. Tijdens informele gesprekken met ouders bleken zij verschillende etnische achtergronden te hebben. Alle trainingen die buiten het terrein van de club plaatsvinden vallen onder de maatschappelijke activiteiten. Dit met als doel om de bekendheid van de hockeysport en de sportparticipatie in de buurten te vergroten. Tevens kunnen de SSV-lessen dienen als brug naar lidmaatschap bij HC Feijenoord, zo vertelt de trainingscoördinator:

*“we starten de SSV's op in de wijk, zodat we die kinderen in ieder geval de kans geven om te sporten. En natuurlijk is het ook een handig bruggetje om naar de club te komen. Dus wij hopen dat ze na een jaar zeggen: in die zaal vond ik leuk, maar ik wil nu echt hockeyen buiten”*

Deze maatschappelijke activiteiten zijn volgens de trainingscoördinator voor de club succesvol wanneer zij er ook in slagen de kosten voor de trainers eruit te halen.

Na afloop van clinics of SSV-lessen in de omgeving worden deelnemers door de train(st)er geïnformeerd over de mogelijkheden tot lidmaatschap bij HC Feijenoord. De ouders ontvangen een formulier waarop zij zich kunnen inschrijven. Ook worden zij nogmaals gewezen op de mogelijkheden die het Jeugdsportfonds biedt. Kaderleden zijn ervan overtuigd dat leden die via de 'outreaching' activiteiten op de club terecht komen ook daadwerkelijk lid blijven vanwege het feit dat zij hun trainers uit de wijk terugzien op het veld en, indien nodig, worden voorzien van materiaal. Op de vraag

hoe de club nieuwe leden bewust maakt van de diversiteit op de club, antwoordt de oprichter als volgt:

*“Ja dat is een goeie. We hebben intakegesprekken. Mensen zien al dat wij een andere club zijn weet je wel. . . . dat wij toch wel een veel diversere samenstelling van leden hebben in achtergrond dan bijvoorbeeld een Leonidas (andere hockeyclub uit de regio).*

Katendrecht is een populaire wijk in Rotterdam Zuid die nog volop in ontwikkeling is. De komende jaren zullen er veel appartementen bij komen en zal het inwoneraantal fors toenemen (Gemeente Rotterdam, 2018). HC Feijenoord ervaart een toestroom van nieuwe leden uit Katendrecht, omdat voor hen HC Feijenoord de meest nabijgelegen hockeyclub is om te kunnen hockeyen. Onder kaderleden bestaan verschillende opvattingen over of de samenstelling van de leden een afspiegeling vormt van Rotterdam Zuid. Ze denken ook verschillend over wat de toestroom van nieuwe leden betekent voor de huidige leden van de club. Zo vertelt de oprichter:

*“Je ziet dat er heel veel hogere inkomens naar Rotterdam Zuid komen, de bakfietsmama's. En die heb je ook nodig hoor. Het zijn vaak mensen die meer dan 1 boek hebben gelezen en in staat zijn om en makkelijk te activeren zijn om vrijwilligerstaken te doen. Alleen daardoor is wel het evenwicht een beetje verstoord.”*

Volgens de oprichter is niet het doel van HC Feijenoord om een afspiegeling te zijn van de wijk. Hij geeft aan dat de club wel diversiteit wil uitstralen met betrekking tot jongeren uit de etnische minderheidsgroep. Die komen niet vanzelf in aanraking met de hockeysport (door gebrek aan bekendheid, accommodatie, etc.). Hij vindt het belangrijk dat deze jongeren zich welkom voelen op de club.

HC Feijenoord wordt door haar leden neergezet als een club met een enorme potentie voor doelgroepen die in de hockeywereld nog onontgonnen zijn, zoals jeugd uit lage inkomensbuurten, maar ook ouderen (65-ers). Juist omdat zij in de wijk actief is. Zo geeft een bestuurslid een voorbeeld:

*R: . . . Ik heb in het verleden wel eens meegemaakt dat ik hier een jongetje zag rondlopen die ik ook vanuit mijn werk kende. Van een familie waarvan ik wist dat die tot hun ellebogen in de drugs zaten.*

*I: En met 'hier', bedoel je op de club?*

*R: Ja, dan bedoel ik echt op de club. En dat vond ik geweldig, dat die jongen hier kwam hockeyen weet je wel.*

Voor dit bestuurslid heeft de club ook een functie om jongens uit de wijk die de negatieve kant van Rotterdam Zuid kennen, ook de positieve kant te laten zien. Walseth (2006) vond in haar studie dat de sportclub als een ‘place of refuge’ kan dienen voor sommige leden. Dit lijkt op het voorbeeld van dit bestuurslid.

Sociale inclusie wordt in de literatuur vaak in verband gebracht met participatie. Hoewel HC Feijenoord door middel van ‘outreaching’ activiteiten leden probeert de sportparticipatie te vergroten van jongeren uit de etnische minderheidsgroep en/of lage sociaaleconomische status, bestaan er verschillende structurele drempels voor participatie.

#### 4.2.4 Het wegnemen van uitsluitende financiële drempels

Op HC Feijenoord is het niet vanzelfsprekend dat ieder team voldoende rijouders heeft voor de uitwedstrijden. De hockeysport kent, net zoals vele teamsporten, zowel uit als thuiswedstrijden. Voor de uitwedstrijden zijn kinderen afhankelijk van rijouders. Niet iedereen is echter even mobiel, zeker niet als het mensen betreft die woonachtig zijn in de lage inkomensbuurten. De mobiliteit van ouders lijkt in verband te staan met de teamindelingen. Zo beschrijft de oprichter:

*I: Wordt er bewust ingedeeld op meer dan alleen hockeyvaardigheid?*

*R: Ja. De eerste paar jaar hebben we de teamindelingen gemaakt op basis van mobiliteit . . . Zorg nou eerst eens dat het mogelijk is voor die kinderen om te kunnen hockeyen.*

*I: Speelt die mobiliteit op dit moment nog steeds een rol bij de teamindelingen?*

*R: Ja . . . ik kijk wel of teams straks de mogelijkheid hebben om naar de uitwedstrijden te gaan.*

Rijouder zijn voor het team waar je kind in speelt is een clubnorm die lidmaatschap niet voor iedereen even toegankelijk zou kunnen maken. Voor teams die op een wedstrijddag toch zonder vervoer dreigen te zitten is er het HC Feijenoord busje. Dit busje is de club cadeau gedaan en is bedoeld voor teams die minder mobiel zijn. Daarnaast wordt de Feijenoord bus gebruikt om kinderen op te halen of weg te brengen naar uitwedstrijden. De onderzoeker heeft zelf meegereden in de bus en het volgende fragment toont een korte conversatie met het kaderlid dat op dat moment de bus bestuurde:

*R: Ik haal altijd twee spelers op van het G-hockey en breng hen ook thuis.*

*I: Hoe komt dat?*

*R: Ja hun ouders kunnen ze niet brengen, zij beschikken niet over eigen vervoer en we willen zo 'n jongen dan toch de kans geven om te kunnen trainen.*

In een proces van structurele inclusie worden drempels weggewerkt die een toename in de sportparticipatie van verschillende sociale groepen belemmeren. Verschillende studies (Walseth, 2006; Elling & Claringbould, 2005) tonen aan dat de clubnorm om als ouder te rijden op zaterdag een uitsluitende werking kan hebben op groepen uit een lage sociaaleconomische klasse. Dit maakt dat het HC Feijenoord busje een belangrijke bijdrage levert aan structurele inclusie.

Enkele teams van HC Feijenoord zijn door de club gelabeld met de term 'zorgteam'. Dit zijn teams waarvan het bestuur en de trainingscoördinator weten dat zij structureel een tekort hebben aan spelers, rijouders of wanneer zich andere structurele problemen voordoen. Komen spelers van deze zorgteams niet opdagen voor de training dan worden zij gebeld door de trainingscoördinator. Ook wordt op die manier vastgesteld of er voldoende spelers zijn voor de wedstrijd op zaterdag. Een andere drempel die herhaaldelijk terugkomt in gesprekken met informanten is de contributie. Onderstaande tabel laat zien dat grote clubs uit de regio zoals HC Rotterdam of Leonidas een hogere contributie hanteren dan HC Feijenoord.

Tabel 2: Contributietarieven hockeyclubs

| Club          | Contributie jeugd | Additionele kosten |
|---------------|-------------------|--------------------|
| HC Rotterdam  | €402,-            | €100 entreegeld    |
| Leonidas      | €425,-            | €100,- entreegeld  |
| Victoria      | €430,-            | €125 entreegeld    |
| HC Feijenoord | €140,-            | Geen               |

Bronnen: Hcfeijenoord.nl, hvvictoria.nl, leonidas.nl, hcroterdam.com

Dit verschil in contributie kan verklaren waarom lage inkomensgroepen daar niet vertegenwoordigd zijn. Zo stelt de trainingscoördinator:

*“Ik lees wel eens reacties over dat iedereen zich gewoon bij elke hockeyclub kan aanmelden.*

*Als je kijkt naar hockeyclub Rotterdam contributie dan betaal je bijna 400 euro, bij Leonidas nog meer. Hoe kun je dan zeggen dat het bij Leonidas toegankelijk is, wanneer hun jaarcontributie van 1 kind bijna net zoveel is als een maandinkomen van sommigen hier?”*

De trainingscoördinator ervaart een proces van structurele inclusie doordat bij HC Feijenoord de vraag blijft spelen wat bepaalde beslissingen of wijzigingen, bijvoorbeeld met betrekking tot contributie of kantineprijzen, betekenen voor de gehele ledenpopulatie. In gesprekken komt naar voren dat onder

kaderleden verschillende opvattingen bestaan over de toegankelijkheid van de club. De meeste informanten beschrijven HC Feijenoord als een warme en toegankelijke club, omdat zij het gevoel hebben iedereen te kunnen aanspreken en dat er altijd iemand voor hen klaarstaat wanneer dat nodig is.

In een gesprek met de oprichter vertelt hij over twee Marokkaanse mannen die een Tai Kwon Do (vechtsport) school hebben opgezet. Binnen hun 'dojang', de trainingsruimte, is alle koffie en thee gratis voor bezoekers. Op HC Feijenoord ervaart de oprichter dat sommige ouders zich bezwaard lijken te voelen als zij de kantine binnen lopen zonder wat te kopen. De oprichter is geïnspireerd door het voorbeeld van de Tai Kwon Do school, zo geeft hij aan:

*I: Jij ziet een voorzichtigheid bij sommige mensen?*

*R: Ja zo van: 'ik kom een horecagelegenheid in.'*

*I: Hoor je dat van hen? Spreek je hen aan als je dat ziet?*

*R: Nee, het is wel echt mijn eigen observatie hoor. . . . Maar hoe leuk zou het zijn als je, net als bij dat Tai Kwon Do, een automaat hebt waar mensen het gewoon kunnen pakken en gaan zitten."*

De Penningmeester van HC Feijenoord denkt hier anders over, zo geeft de oprichter aan:

*"Nouja, de penningmeester zegt ook terecht van: 'ja (...), we zitten hier in een heel duur clubhuis'. En je hebt natuurlijk nog genoeg mensen die het wel kunnen betalen."*

In dit voorbeeld zou de oprichter laagdrempeliger willen zijn naar bezoekers van het clubhuis, echter kan het wegnemen van drempels dus beperkingen hebben, bijvoorbeeld voor de inkomsten van de club. Kantine-inkomsten zijn immers traditioneel en belangrijke inkomsten voor een vereniging. De betekenis die de oprichter geeft aan gasten in het clubhuis komt niet overeen met betekenissen die andere kaderleden geven. De drempels voor lidmaatschap bevestigen de stelling van Vandermeerschen, Vos & Scheerder (2015) dat sociaaleconomische status en het inkomen dat daarmee gepaard gaat een belangrijke determinant is voor de participatie. De volgende paragraaf gaat dieper in op het streven van kaderleden om de club laagdrempelig te maken.

#### 4.2.5 Het streven om de club laagdrempelig te maken

De hockeysport wordt door informanten beschouwd als een dure sport. Hockeyclub Feijenoord heeft daar iets op bedacht: twee keer per jaar is er een ruilbeurs. Veel mensen maken gebruik van deze ruilbeurs. Kleding dat nog prima mee kan, maar bijvoorbeeld te klein is geworden wordt dan ingeleverd. In ruil daarvoor kan dan weer een groter maatje worden gegeven. Datzelfde geldt voor hockeysticks. In het materiaalhok staat een container vol met sticks. Deze kunnen worden geleend als mensen geen eigen hockeystick kunnen betalen. Dit maakt het beoefenen van de sport financieel laagdrempeliger, waardoor men gemakkelijker kan deelnemen aan trainingen en wedstrijden. Ook dit zijn structurele belemmeringen die HC Feijenoord wegwerkt. Naast het ruilen of lenen worden ook spullen gedoneerd aan de club, zo beschrijft een teammanager:

*"De schoenen van mijn dochter zijn te klein aan het worden dus die ga ik hier doneren. Ik kan ze op marktplaats zetten, ze heeft ze niet zo lang aangehad, maar misschien kan ik er iemand mee blij maken die het niet kan betalen. Je helpt elkaar op die manier ook."*

De mogelijkheid tot het lenen of ruilen van materiaal verlaagt de financiële drempel van de hockeysport. Het bestuur kent de sociale kaart van Rotterdam Zuid en is van mening dat het verhogen van contributie niet de juiste keuze is om de verhoogde kosten van de huur weg te werken. In plaats daarvan vinden zij dat er nog meer activiteiten in de wijk mogen plaatsvinden om op die manier meer leden te werven voor de club. HC Feijenoord is een van de weinige verenigingen die de wijk in trekt

om daar de sportparticipatie te vergroten en leden te werven, zo stelt de trainingscoördinator:

*“Sommigen groepen komen gewoon niet naar je toe, die moet je gaan halen en dat doen wij. En dat doet bijna geen enkele vereniging in Rotterdam.”*

De contributiegelden liggen een stuk lager dan bij andere hockeyclubs uit de regio. Datzelfde geldt voor de kantineprijzen. Dit draagt er dus ook aan bij dat de club financieel laagdrempelig wordt gehouden. De vraag is echter wanneer laagdrempeligheid dan is bereikt? De grenzeloosheid van laagdrempeligheid suggereert dat (structurele) inclusie eveneens een grenzeloos concept is. Laagdrempeligheid is afhankelijk van hoe men de term definieert. Laagdrempeligheid als subjectieve ervaring kan verschillen per persoon.

De invulling van vrijwilligerstaken is van groot belang voor de club. Nieuwe leden krijgen een intakegesprek en er zijn ook vergaderingen op de club. Daar wordt een beroep gedaan op de mensen voor het invullen van vrijwilligerstaken. Zo beschrijft een bestuurslid:

*“Wij proberen ook te benadrukken bij ouders: als jullie niet mee doen, dan moeten we of mensen betalen om dat werk te gaan doen en dan moet men ook meer contributie betalen en wordt het een elite club.”*

Minder vrijwilligers zou betekenen dat betaalde krachten aangetrokken moeten worden. Dat kost geld en heeft gevolgen voor de contributie die nu nog, in vergelijking met andere hockeyclubs, relatief laag ligt. Hierdoor zou de financiële drempel verhoogd worden voor mensen uit de lage inkomensbuurten.

Andere clubs in de omgeving kampen met een tekort aan velden. HC Fijenoord zou nog leden kunnen onderbrengen en in potentie als satelietvereniging kunnen fungeren van bijvoorbeeld Leonidas of HC Rotterdam. Dit zou het financiële probleem van HC Feijenoord vrijwel direct oplossen, zo vertelt de oprichter:

*“Dan zijn al die problemen opgelost. Die clubs die lopen over, want zij hebben velden te kort. . . . Dan ben je in één klap een gezonde en vitale vereniging.”*

Echter ook hier geldt dat de toegankelijkheid daarmee onder druk komt te staan voor groepen uit de lage inkomensbuurten, omdat deze nieuwe leden uit de midden- en hoge inkomensbuurten een andere kijk op de functie van de vereniging zouden kunnen hebben. Dit zou gevolgen kunnen hebben voor de contributie en de maatschappelijke activiteiten. Om haar identiteit te kunnen behouden kiest de club ervoor om dit niet te doen.

Andere vormen van laagdrempeligheid voor onderling contact zijn de kannen met limonade die in het clubhuis worden gezet, zodat spelers na hun training nog enige tijd op de club verblijven. HC Feijenoord organiseert ieder seizoen een eindfeest, waar jeugdspelers voor een paar euro aan kunnen deelnemen en in ruil daarvoor ook worden voorzien van eten en drinken.

Sommige kaderleden presenteren de club als tegenkracht van vooroordelen en polarisatie. Kaderleden van HC Feijenoord ervaren regelmatig de vooroordelen over Rotterdam Zuid. In hun analyse van het Afrikaanderplein concluderen Poppegaai et al. (2015) dat het negatieve imago van de buurt een remmende kracht is voor investeringen in de wijk. Volgens een bestuurslid komt dit ook door hoe Rotterdam Zuid wordt ‘geframed’ (gepositioneerd) door sommige media. Het bestuurslid vindt dat HC Fijenoord dit ‘frame’ echter omdraait en probeert door middel van positieve storytelling een positieve kant van Rotterdam Zuid uit te stralen. Zo vertelt dit bestuurslid:

*“. . . van een moeder die uiteindelijk toch eens een keer komt kijken bij haar dochter en uiteindelijk*

*zelfs een team gaat coachen en die bleek achteraf pleinvrees te hebben gehad. Dat zijn natuurlijk schitterende verhalen en ook verhalen die maken dat ik daar hoop uit put voor Rotterdam Zuid”*

Clubwaarden worden regelmatig benoemd wanneer het gaat over de omgang met elkaar. Tijdens een interview blijkt gelijkheid een belangrijke waarde voor een teammanager:

*“Ja, nou ik denk dat iedereen gelijk is. Dat is er sowieso eentje. Weet je je hebt natuurlijk mensen die het niet zo breed hebben en anderen wel. Maar ik zie wel dat je elkaar helpt. Als iets niet lukt zeg het dan helpen we je.”*

(Deelconclusie ingekort)

HC Feijenoord onderneemt verschillende activiteiten om nieuwe leden te rekruteren voor de club. Socioeconomische status is een belangrijke determinant voor sportparticipatie gebleken. Tevens zijn ouders van leden uit de lage socioeconomische klasse minder frequent vertegenwoordigd binnen kaderfuncties. Clubnormen zoals het zijn van rijouder kunnen een uitsluitende werking hebben voor ouders die beperkt mobiel zijn of vanwege hun lage socioeconomische status uitsluitend gericht zijn op hun eigen huishouding. Volgens kaderleden die bekend zijn met Rotterdam Zuid heerst daar ook een bepaald imago van de hockeysport dat van invloed zou kunnen zijn op de aanmelding van nieuwe leden. Dit wordt in de volgende paragraaf beschreven.

#### 4.3 Het imago van de hockeysport als drempel

Het imago van de hockeysport in Rotterdam Zuid kan een uitsluitende werking hebben op de sportparticipatie. De maatschappelijke activiteiten, waaronder clinics en de schoolsportlessen, alsook het lidmaatschap van de club hebben voor sommige kaderleden geleid tot een andere kijk op de hockeysport en de functie van de hockeyclub.

##### 4.3.1 Hockey is voor ‘witte’, rijke mensen?

De hockeysport is in Rotterdam Zuid geen bekende sport. In interviews en informele gesprekken geven verschillende informanten aan dat zij voorheen niet bekend waren met de hockeysport. Er is immers geen accommodatie voor in veel wijken en er zijn vrijwel geen manieren waarop zij met de sport in aanraking komen. Het is voor een inwoner van Zuid dan ook niet vanzelfsprekend om zijn of haar kinderen aan te melden voor hockey. Voor inwoners van Zuid die wel bekend zijn met de hockeysport staat deze, volgens kaderleden, nog altijd bekend als een ‘witte’ sport. Zo beschrijven de volgende kaderleden:

*R: Nouja, hockey is natuurlijk wel een witte sport ook in de mindset van heel veel allochtone ouders. Ik ken iemand persoonlijk, een aangetrouwd familielid, die zegt: 'Ja mijn zoon gaat toch niet op hockey, die gaat op voetbal'. Daar is het nog 'not done' om je kind op hockey te laten gaan:*

*I: Waarom is het 'not done'?*

*R: Het is geen bekende sport binnen de 'allochtone' gemeenschap. Daar wordt gevoetbald.*

Een coach van de club

*“Ja de sport is voor rijke mensen weetje, niet echt de buitenlanders. De sport is niet zo bekend bij hen.”* Een coach van de club

*“Grappige was, toen mijn dochter wilde gaan hockeyen heb ik echt gezegd: 'nee joh dat is alleen voor witte mensen'. En toen zei zij: nee hoor”* Een teammanager van de club

Voor deze teammanager was de hockeysport voorheen alleen een sport die door mensen werd beoefend die zich voor haar kenmerken door hun huidskleur. Dit impliceert ook dat huidskleur in deze

een kenmerk is waardoor de teammanager de sport ongeschikt vond voor haar dochter. Dit imago kan dus een uitsluitende werking hebben doordat ouders van leden de sport ongeschikt vinden. Voor de dochter van de teammanager hebben de schoolsportlessen geleid tot een paradigmaverschuiving. Verschillende informanten beschrijven een verandering in hun kijk op het hockey. Door jarenlang op de club te komen en onderdeel uit te maken van de vrijwilligersgroep zijn zij gewend aan de sport. Twee kaderleden zeggen daar het volgende over:

*“Ik denk de tijden veranderen gewoon. Want dit was een sport voor rijke mensen vroeger. Net als de paardensport.”* Een teammanager van de club

*“Ja het is toch zogenaamd een witte sport? En dan verwacht je eigenlijk alleen maar kakkers enzo. En trouwens, nu ik 4 of 5 jaar in hockey zit, dat beeld is helemaal weg bij mij he. Ik zie het helemaal niet meer zo. Ik verdedig het hockey. Iedereen vraagt mij altijd: ‘; wat moet jij met hockey?’ Ik vind het echt een leuke sport, ik kijk het nu ook op tv.”* Een coach van de club

Deze coach ervaart een buitenwereld die de hockeysport gereserveerd vindt voor mensen die bepaalde kenmerken vertonen. Hij heeft zelf een paradigmaverschuiving ondergaan in zijn tijd op de club. Uit informele gesprekken wordt waardering uitgesproken over de oprichter van de club. Zijn standpunt was en is nog steeds: hockey is voor iedereen. Een andere coach zegt:

*“De club is ontstaan vanuit het idee: Waarom zou een hockeyclub hier niet kunnen? We zijn geen Wassenaar, we zijn geen Hillegersberg, ja nou en? Dat kan hier gewoon ook. Het is niet gebonden aan etniciteit.”*

Deze uitspraak komt overeen met de observaties van SSV-lessen en veldtrainingen. Het hockeyspel kan door iedereen worden gespeeld, ongeacht etniciteit of sociaaleconomische klasse. Ook gaan coaches ervan uit dat er gelijke prestatiemogelijkheden zijn tussen mensen met verschillende etnische achtergronden. Het is echter wel van belang dat bepaalde drempels worden weggewerkt en een accommodatie met materiaal beschikbaar is.

#### 4.3.2 Verschillende opvattingen over de functie van de hockeyclub

De verhuizing naar Sportcomplex Olympia heeft de financiën van de club onder druk gezet. De huur van het nieuwe clubhuis ligt vele malen hoger dan voorheen en de velden moeten eveneens worden gehuurd van het Sportbedrijf Rotterdam. Niet alle leden geven dezelfde betekenis aan de club en wat de core activiteiten zouden moeten zijn, zo geeft de oprichter aan:

*“... er wordt dan door de voorzitter van de barcommissie geroepen: 'er is geen geld maar er staan wel 2 mensen voor samen 80.000 euro op de loonlijst'. En ik probeer dan uit te leggen waarom en wat we proberen te doen hier. Maar sommigen vinden dat toch niet zo belangrijk.”*

De oprichter geeft aan dat het niet is gelukt om het gewenste aantal nieuwe leden uit lage inkomensbuurten te rekruteren voor de club. Groepen uit de lage inkomensbuurten of achterstandswijken zijn kennelijk lastiger te rekruteren voor de club dan mensen uit Katendrecht waar HC Feijenoord een toestroom van nieuwe leden ziet. Volgens de oprichter en de trainingscoördinator heeft dit te maken met de onbekendheid van de hockeysport, maar ook met de mobiliteit. Vóór de verhuizing kwamen kinderen in de omgeving nog lopend naar de vereniging. Door de nieuwe locatie is dit niet meer vanzelfsprekend en wordt door sommige kinderen een beroep gedaan op hun ouders om hen te brengen. Hockeykwaliteiten zijn voor velen van ondergeschikt belang op de club, zo beschrijft een ouder:

*“En die van mij vinden het vooral gezellig met elkaar. Hockey komt op de tweede plaats.”*

Hockeyen op HC Feijenoord draait er hoofdzakelijk om dat kinderen plezier hebben en iedereen zich prettig voelt op de club. Het gaat om het samenbrengen van spelers en minder over hun technische of tactische kwaliteiten. Dit wordt door de trainingscoördinator nog eens onderstreept:

*“Hier gaat het om gewoon spelen. Niet met top: je moet 2x in de week, je móet op de zaterdag er zijn want anders zijn er vervelende consequenties. Het is niet top. En je wil ook dat ze plezier hebben en als op de een of andere manier dat niet kan, dan moet je er ook over nadenken hoe dat wel kan.”*

(deelconclusie ingekort)

Concluderend kan worden gesteld dat inwoners van Rotterdam Zuid een imago ervaren van de hockeysport. Deze kan een uitsluitende werking hebben, omdat de hockeysport voor velen alleen voor ‘witte’ of ‘rijke’ mensen bedoeld is. HC Feijenoord stelt minimale eisen aan lidmaatschap. Het gaat uitsluitend om plezier en het samenbrengen van verschillende etnische achtergronden, niet om technische of tactische kwaliteiten. Potentiële (jeugd)leden uit de lage inkomensbuurten vergen echter meer actie en moeite vanuit de club om geworven te worden. Dit heeft volgens kaderleden te maken met het feit dat ouders van kinderen uit de lage sociaaleconomische klasse doorgaans minder mobiel zijn. Dit geeft ook de relevantie aan van de geografische ligging van een hockeyclub. HC Feijenoord is immers gevestigd in een heterogene buurt. De volgende paragraaf beschrijft een wekelijkse sociale activiteit en de relevantie van etnisch culturele normen en waarden.

#### 4.4 De ‘vrijdag daghap’: samen eten op de club

De vrijdag daghap is een sociale activiteit en een voorbeeld van hoe etniciteit met bijbehorende culturele normen en waarden een relevant onderscheidend kenmerk is voor sociaal-culturele inclusie. Vanuit het sociaal-culturele perspectief van inclusie richt dit onderzoek zich op de vraag in hoeverre verschillende culturen worden geaccepteerd en een plaats krijgen op de club, alsook de vraag hoe inclusief dominante culturele normen en waarden zijn naar alle leden toe.

Op de eerste dag dat de observaties van het onderzoek begonnen werd in het clubhuis gestart met de vrijdag daghap. De daghap is door de verenigingsmanager in het leven geroepen om het brengen en halen rond etenstijd makkelijker te maken voor spelers en ouders. Het betreft een vast moment op de wekelijkse vrijdagavond in het clubhuis van HC Feijenoord. Tijdens het spitsuur mag iedereen, na zich van tevoren te hebben aangemeld, deelnemen aan de daghap. Er is een kookcommissie die deze aanmeldingen monitort en koks ondersteunt in het doen van boodschappen. Iedereen kan zich immers vrijwillig aanmelden als kok voor de daghap. De leden van de kookcommissie staan tijdens de ‘pilot’ in de keuken en hebben drie kilo spaghetti, twintig liter bolognese saus en een krat vol komkommers gehaald. De onderzoeker besloot aan een commissielid achter de bar te vragen wat de daghap precies inhoudt:

*R: We hebben een kookcommissie en die vraagt ouders om vrijdags iets te koken voor leden, zodat zij na afloop van de training nog een maaltijd kunnen eten. We gaan ermee experimenteren.*

*I: Wat wordt er dan gegeten?*

*R: Normaal eten met vlees. Sommigen eten alleen halal vlees, maar wij verwachten dat zij eerder thuis zullen eten. We maken echt voor de massa.*

Dit fragment roept de vraag op wie dit commissielid nu precies bedoelt met ‘de massa’. Later blijkt dit commissielid te verwijzen naar de mensen die zichzelf geen restricties opleggen met betrekking tot het eten van vlees en dergelijke. Niet iedereen is het hiermee eens, zo beschrijft de trainingscoördinator:

*“Ze (kookcommissie) zeiden eerst van: ‘ze moeten maar gewoon eten wat de pot schaft, we kunnen niet overal rekening mee houden’. Snap ik ook, maar ja je moet ook voor iedereen toegankelijk zijn.”*



De trainingscoördinator gaat dus op een andere manier om met diversiteit dan het commissielid. Voor iedereen toegankelijk *moeten* zijn lijkt een belangrijke waarde voor de trainingscoördinator. Zo vindt zij dat de daghap laagdrempeliger moet zijn, zodat iedereen kan deelnemen. Deze laagdrempeligheid heeft echter een keerzijde: het kost de kookcommissie meer tijd en moeite om voor verschillende maaltijden in te kopen en aan te bieden.

De vrijdag daghap was een gelegenheid voor de onderzoeker om diversiteit binnen HC Feijenoord waar te kunnen nemen, alsmede om te onderzoeken of het menu, kantineprijzen en overige factoren een rol zouden spelen voor de mate van etnische diversiteit onder de gasten. Tijdens de eerste vrijdag daghap werd muziek gedraaid en spaghetti gegeten door kinderen en volwassenen. Op dat moment was geen verschil in huidskleur te constateren. Twee weken later stond er een ander gerecht op het menu: Surinaamse nasi met halal kip. Die avond was wel duidelijk verschil in huidskleur te constateren. Ook herkende de onderzoeker sommige ouders van een observatie bij een teamtraining diezelfde dag. Daar vertelden zij een Surinaamse achtergrond te hebben en dus kan worden gesteld dat ook verschillende etnische achtergronden vertegenwoordigd waren. Het volgende fragment is een momentopname van die avond:

*19:00uur: In het clubhuis zit dit keer het dubbel aantal mensen ten opzichte de afgelopen 2 vrijdagen. Er zijn maar liefst 140 aanmeldingen voor de daghap van vandaag. De muziek die wordt gedraaid zou kunnen worden getypeerd als hiphop/rap. Een aantal kinderen zingen hardop mee. Meisjes D1 heeft net getraind en is het clubhuis binnengelopen. Zij beginnen spelletjes te spelen. Er wordt getafeltenist en gesjoeld. De kinderen lachen en lijken plezier te hebben.*  
Observatie van de vrijdag daghap op 16 maart 2018.

De daghap wordt door leden van HC Feijenoord beschouwd als middel om groepen bij elkaar te brengen. Hierin wordt verondersteld dat het menu een positieve factor is voor het samenbrengen van verschillende sociale groepen. Zo legt een bestuurslid uit:

*“Ja, wij dachten: 'wat mooi als hier ook eten verzorgd kan worden voor een acceptabel tarief, dat je het makkelijk maakt voor mensen die hier meerdere uren zijn'. Maar ook als middel voor verbroedering en gezelligheid.”*

Enkele weken later staat er Hongaarse soep met worst op het menu. Het valt op dat dezelfde mensen uit de eerste week wederom in het clubhuis zitten. Er wordt gegeten en ook alcohol gedronken. Onder de deelnemers van deze daghap is geen verschil in huidskleur te constateren. Deze bevinding is vervolgens voorgelegd aan een kaderlid van de club.

*I: . . . wat zie je dan precies?*

*R: Ja een vaste groep die daar gaat eten en een vaste groep die toch naar huis gaat om daar te eten. Daar zie je wel verschil in.*

Ook zijn kaderleden gevraagd of het uitmaakt wat er wordt geserveerd. Een teammanager zegt daar het volgende over:

*I: Zou het uitmaken wat voor eten er wordt opgediend?*

*R: Voor mij zou het dan geen varkensvlees moeten zijn. Maar je kan niet iedereen tevredenstellen, zo zit ik in elkaar. En dan is de keuze makkelijk gemaakt dat je gewoon thuis eet en klaar.*

Deze uitspraak laat niet alleen zien dat iemand uit culturele/religieuze overwegingen liever niet deel wil nemen, ook schikt zij zich in deze positie door aan te geven dat men niet iedereen tevreden kan stellen. Hier wordt eerder gekozen voor vermijding dan conformering. In dit geval wordt dus de etnische meerderheid bediend. Een bestuurslid herkent dit en geeft aan niet tevreden te zijn over de mate waarin iedereen aanschuift voor de vrijdag daghap:

*“Ik kijk niet de andere kant op, ik zie ook dat daar (tijdens de daghap) eigenlijk alleen maar mensen uit Katendrecht, de goedverdienende mensen daar een hapje zitten te eten op vrijdagavond.”*

Echter is dit bestuurslid van mening dat men pogingen moet wagen om de mensen uit andere delen van de omgeving ook binnen te halen voor de daghap. Daarvoor is volgens dit bestuurslid van belang dat er verschillende opties worden aangeboden. Dit bestuurslid representeert de sociaal-culturele inclusie op HC Feijenoord: er is acceptatie van de andere cultuur en men staat open voor alternatieve waarden. Een proces dat soms nog de nodige frictie kan opleveren, omdat niet iedereen er op dezelfde manier in staat. Uit een voorbeeld van de oprichter blijken etnisch culturele waarden relevant te zijn binnen de context van het clubhuis:

*“We krijgen ook signaleren van mensen: 'ja er wordt hier wel veel gedronken'. En ik sprak een Turkse man hier, die onder de hoge-SES valt, maar die wilt niet achter de bar staan en alcohol schenken, vanwege zijn religie.”*

Voor sommige leden doet het er dus toe of er alcohol wordt gedronken in het clubhuis. Dit kan een drempel vormen om nieuwe (interetnische) contacten op te doen, omdat deze leden het clubhuis liever vermijden op momenten dat er alcohol wordt gedronken. Een bestuurslid en de oprichter van de club geven aan het alcoholgebruik ook niet willen te verbieden, omdat slechts een minderheid hierop tegen is en de meerderheid het koppelt aan de ‘hockeycultuur’. De verenigingscultuur van HC Feijenoord lijkt dus te worden geconstrueerd door de etnische meerderheid die alcoholgebruik toestaat binnen het clubhuis.

#### De ‘vrijdag daghap’ als sociale activiteit (ingekort)

De etnisch culturele diversiteit brengt een uitdaging met zich mee: binnen de ‘hockeycultuur’ is het gebruikelijk om alcohol te drinken in het clubhuis. Deze gewoonte kan maken dat sommige mensen uit religieuze overwegingen liever niet achter de bar staan. Datzelfde geldt voor deelname aan de daghap. Hierin wordt verschillend omgegaan met culturele normen en waarden. Voor sommige bezoekers van het clubhuis is het niet eten van varkensvlees een etnisch culturele waarde. Voor deze bezoekers had het standpunt van de kookcommissie om ‘normaal eten met vlees’ te serveren in eerste instantie een uitsluitende werking voor deelname aan de daghap. Door het invoeren van gevarieerde maaltijden en meerdere opties, zoals een vegetarische maaltijd, kunnen deze bezoekers toch deelnemen.

#### 4.5 HC Feijenoord als een plaats voor sociale contacten en betrokkenheid

Affectieve inclusie verwijst naar het sociaal betrokken voelen, thuis voelen en opdoen van sociale contacten/ vriendschappen. De hockeyclub blijkt voor kaderleden een plek waar sociale contacten en een netwerk wordt opgedaan. De kaderleden geven aan dat zowel zichzelf als hun kinderen nieuwe sociale contacten hebben opgedaan dankzij hun lidmaatschap bij HC Feijenoord.

##### 4.5.1 Het leren kennen en accepteren van verschillende culturen

De teamsport brengt mensen fysiek bij elkaar. Niet alleen op het hockeyveld, maar bijvoorbeeld ook in de auto naar de uitwedstrijden toe of tijdens sociale activiteiten zoals een familie hockeytoernooi. Sommige kaderleden geven aan zelfs vriendschappen te hebben opgedaan met mensen van de club die zij daarbuiten ook geregeld zien en spreken. Zo zegt een bestuurslid van de club:

*“Zo'n sportclub [...] dat is niet alleen een plek waar je kunt sporten en waar je jezelf kunt ontwikkelen fysiek en misschien ook wel sociaal. [...] het is ook een plek waar je een heel netwerk opdoet, waar je veel mensen leert kennen en waar je misschien wel de rest van je leven ontzettend veel plezier van kunt hebben.”*

Het is echter onduidelijk in hoeverre interetnische vriendschappen worden opgedaan. Een coach geeft aan dat hij interetnische contacten heeft op de club:

*“Mijn beste vriend is een Marokkaanse man en die coach met wie ik al 4 jaar coach is een Nederlandse man, een ander is Joegoslaaf. Peter zelf is half-Indisch. Ik vind het zo'n mooi voorbeeld hier van hoe het kan.”*

De etnische diversiteit binnen de club spreekt ouders van leden aan, omdat zij van mening zijn dat dit hun kinderen ervaringen en vaardigheden mee geeft die zij buiten het hockey kunnen toepassen. Zo vertelt een andere coach:

*“Ouders die ik spreek, en ik ben daar zelf ook één van, die willen dat hun kinderen in aanraking komen met kinderen die een andere etnische achtergrond en cultuur hebben.”*

Ouders van leden, waaronder deze coach, vinden het belangrijk dat hun kinderen ervaring opdoen met verschillende culturen. Volgens deze coach betekent het dat hun kinderen in een later stadium van hun leven beter kunnen samenwerken met of leidinggeven aan mensen met een andere cultuur. De motieven van de ouders, waaronder ook deze coach, zijn gestoeld op de aanname dat een etnische diverse club leidt tot de ontwikkeling van kennis en vaardigheden. Dit sluit aan op de stelling van Verweel, Janssens & Roques (2005) dat de sportvereniging zowel mensen met als zonder migratieachtergrond kennis, contacten en vaardigheden laat opdoen. De motieven van ouders en de coach zijn opvallend aangezien Popielarz & McPherson (1995) stellen dat het mechanisme van homogeniteit ertoe zou leiden dat mensen juist een plek opzoeken waar zij gelijkgestemden vinden op basis van sociaal-demografische kenmerken. Het roept de vraag op hoe de club dan bijdraagt aan dit begrip voor verschillende culturele normen en waarden? In de islamitische cultuur, zo beschrijft een coach, zijn het Suikerfeest en Offerfeest momenten die weleens op een trainingsdag vallen. Een coach zegt hier het volgende over:

*“Sommige kinderen melden zich dan af voor de training en krijgen daar dan vragen over van andere kinderen. Zo van: wat houdt dat dan in zo'n feest en waarom doen jullie dat eigenlijk? De kinderen vertellen dan wat het feest inhoudt en waarom zij daaraan mee doen.”*

Volgens deze coach zijn er verschillende voorbeelden waaruit blijkt dat mensen op HC Feijenoord rekening houden met de cultuur van de ander. Zo worden er halalproducten verkocht in de kantine en staat er een tosti-ijzer voor vegetarische tosti's. Begrip uit zich volgens deze coach door aanpassing. Bijvoorbeeld wanneer teams gezamenlijk uit eten gaan. Ook bij het verzorgen van wedstrijdsnacks, wat als gebruikelijk wordt gezien in het hockey, houden ouders er rekening mee dat niet ieder kind vanuit een bepaalde geloofsovertuiging alles mag eten.

Sociaal-culturele inclusie verwijst niet alleen naar dominante clubnormen, maar ook acceptatie van culturele normen en waarden. Deze acceptatie van en het rekening houden met elkaars culturele gewoonten maakt het volgens informanten mogelijk dat kinderen met verschillende etnisch-culturele achtergronden gezamenlijk in een hockeyteam sporten. Kaderleden doen niet alleen sociale contacten op via hun lidmaatschap, maar voelen zich ook persoonlijk betrokken en thuis op de club.

#### 4.5.2 Gevoelens van betrokkenheid en 'belonging'.

Met de verhuizing naar Sportcomplex Olympia en de komst van het nieuwe clubhuis was het bestuur bang dat zij leden zou verliezen. De afstand ten opzichte van de vorige locatie is voor een aantal leden op Zuid groter geworden. Vooral voor hen die geen mogelijkheden tot vervoer hebben lag ledenverlies op de loer. Volgens het bestuur is dit enorm meegevallen en hebben zij slechts een paar leden verloren.

In gesprek met kaderleden geven zij aan dat zij zich thuis voelen op de club. Thuis voelen betekent voor hen dat zij zichzelf kunnen zijn, zelfstandig initiatieven kunnen opzetten (autonoom kunnen zijn) en worden betrokken bij het dagelijkse reilen en zeilen van de club. Thuis voelen is een belangrijke voorwaarde voor het behoud van leden op een club. Deze leden dienen te worden gesocialiseerd en zijn daarmee geschikte kandidaten om op ten duur kaderfuncties over te nemen (Stokvis, unpublished paper). Een coach vertelt over zijn betrokkenheid:

*I: Voelen jij en/of je kinderen zich thuis op de club?*

*R: Ja, ik vind het echt een toffe club. Ik heb zelf het gevoel dat ik meer zou doen voor de club dan ik moet doen.*

*I: Hoe komt dat?*

*R: Ja dit komt wel een beetje door het gevoel dat we er bijna vanaf het begin bij zijn denk ik. We hebben volgens mij allemaal het gevoel dat we eraan bouwen om de club groter en succesvoller te maken. Ik voel me ook persoonlijk betrokken bij de club en dat heb ik niet bij de club waar ik zelf voetbal of waar mijn zoontje op voetbal zit. Bij HCF word je vaak persoonlijk om hulp gevraagd en daardoor meegenomen in het proces.*

Volgens de kaderleden zit de kracht van hun betrokkenheid in de persoonlijke benadering van de club. Vertegenwoordigers van de club leggen geen eisen op, maar benaderen mensen persoonlijk om een bepaalde taak op zich te nemen of hierin mee te denken. Door vanaf de beginperiode letterlijk meegebouwd te hebben aan de club is ook een gevoel van eigenaarschap ontstaan onder de kaderleden. Walseth (2006) maakt onderscheid tussen een sense of belonging op micro- en macroniveau, waarbij macroniveau verwijst naar het gevoel onderdeel uit te maken van een land of gemeenschap. Het citaat van de coach maakt duidelijk dat hij zich onderdeel voelt van de HC Feijenoord gemeenschap en is ook bereid zich daar extra voor in te zetten. De persoonlijke benadering die kaderleden aanspreekt lijkt bij te dragen aan een proces van affectieve inclusie.

*Is het zo dat we de vereniging kiezen waar we ons thuis voelen en anders vertrekken naar een andere club. Hoe denk jij hierover?*

*R: Ik vind die redenering wel goed, alleen ik zou het begrip soortgenoten veel breder definiëren. Want ook die alleenstaande moeder met 3 kinderen is ook een mens en een moeder, net als mijn vrouw. En die kinderen zijn ook kinderen net als mijn zoontjes. Dus dat zijn gewoon soortgenoten, alleen wij maken onderscheid. En dat vind ik niet altijd nodig.*

*I: Kennelijk zijn veel mensen lid gebleven van de club, dus dan zou je volgens die redenering zeggen dat zij zich thuis voelen?*

*R: Ja. Kijk als je kijkt naar de definitie soortgenoten dan is dat mensen die het leuk vinden om te sporten met andere mensen van Zuid. Dat is de soort.*

Volgens dit bestuurslid is het enorm van belang dat de club op een bepaalde manier wordt geframed, waarmee hij doelt op hoe de club wordt gepresenteerd aan de omgeving. HC Feijenoord is volgens hem een begrip dat men zelf kan invullen. Het bestuurslid vindt belangrijk dat de club wordt gepositioneerd als een toegankelijke club voor iedereen.

De acceptatie van cultuurverschillen op HC Feijenoord uit zich volgens kaderleden door de verschillende producten die worden aangeboden in de kantine, de interesse die kinderen tonen in elkaars culturele tradities en de bereidheid om alternatieve wedstrijdsnacks te verzorgen wanneer dit vanuit religieuze overtuiging wenselijk is. Hoewel de daghap ook de weerbarstigheid van acceptatie en de grenzeloosheid van laagdrempeligheid toont, laten de voorbeelden van coaches zien dat verschillen in etnisch culturele waarden ertoe doen in de context van wel of niet trainen en teamactiviteiten zoals etentjes. Door vanaf de beginperiode te hebben bijgedragen aan het opbouwen van de club is bij informanten een gevoel van persoonlijke betrokkenheid ontstaan. De persoonlijke benadering die

huidige kaderleden of bestuursleden hanteren voor het rekruteren van nieuwe kaderleden of het uitbreiden van vrijwilligerstaken versterkt dit gevoel onder de informanten. De volgende paragraaf laat de sociale identificaties zien door leden en hoe diversiteit en inclusie hierin tot uitdrukking komen.

### Deel III

#### 4.6 Groepsvorming en homogeniteit op HC Feijenoord

In de beleving van de informanten bestaan er verschillende sociale scheidslijnen, zoals etniciteit en sociaaleconomische klasse, op basis waarvan mensen zich van elkaar onderscheiden op de club. Deze paragraaf toont verschillende opvattingen van informanten over groepsvorming en welke rol diversiteit hierin speelt. In de club wordt intern getracht inclusiviteit naar alle leden te waarborgen. Hiermee onderscheidt de club zich van andere hockeyclubs in de regio volgens kaderleden. Teams kenmerken zich door etnische diversiteit, zo zegt een coach:

*“Ik vind het heel goed hoe ze het mengen joh. Je hebt niet bijvoorbeeld een groep moslims bij elkaar of een groep donkeren hier enzo.”*

Kaderleden van HC Feijenoord zetten zich geregeld af tegen andere hockeyclubs uit de regio en geven op die manier betekenis aan de sociale identiteit en het onderscheidende karakter van de club. Zo zegt een andere coach hierover:

*R: Ik denk dat de gemiddelde Leonidas-ouder zijn of haar kind niet op deze club zou laten gaan. Denk ik, even gechargeerd gezegd.*

*I: Waarom, in jouw beleving?*

*R: Omdat ze daar denken van ik wil onder gelijkgestemden zijn en waar status misschien een veel belangrijkere rol speelt dan op deze club. Wij weten waar we vandaan komen, we hadden niks. En we hebben nog steeds tafeltjes en stoelen die 50 jaar oud zijn en daar zijn we gewoon tevreden mee.*

Leonidas, een hockeyclub in Rotterdam Kralingen, wordt door informanten beschouwd als een ‘typische’ hockeyclub waar homogeniteit op basis van sociaal demografische kenmerken sterk aanwezig is. Kennelijk is status van minder belang voor informanten van HC Feijenoord dan dat zij ervaren op een club als Leonidas. De uitspraken van deze coach schemeren tevens een gevoel door van lagere sociaaleconomische status, maar tegelijkertijd dat hij ook content is met de huidige status.

Popielarz & McPherson (1995) stellen dat het mechanisme van homogeniteit ertoe zou leiden dat mensen juist een plek opzoeken waar zij gelijkgestemden vinden op basis van sociaal-demografische kenmerken. Op HC Feijenoord beoogt men iets anders, namelijk diversiteit. De informanten constateren wel een zeker homogeniteitsstreven. De trainingscoördinator herkent bijvoorbeeld een vaste groep trimhockeyers uit Katendrecht:

*“Je ziet bijvoorbeeld, en dat ligt ook aan de Trimgroep, we hebben gewoon heel veel ouders die Trimhockeyen ook. Dat is best wel een grote groep en die kennen elkaar ook. En eerlijk gezegd is dat allemaal Katendrecht, dus via via zijn ze allemaal hier gekomen. En op de vrijdag, zoals nu, dan zie je ze vaak bij elkaar staan.”*

HC Feijenoord biedt trimhockey aan voor volwassenen tussen de 21 en 88 jaar, die eens in de week trainen en eventueel kunnen deelnemen aan de regiocompetitie.

De hockeyclub erkent dat mensen uit verschillende sociale lagen met elkaar in contact brengen niet vanzelf gaat. Zo gaf een kaderlid aan dat bepaalde bevolkingsgroepen in de wijk langs elkaar heen leven. Dit kaderlid werd vervolgens gevraagd wat hij dan ziet bij HC Feijenoord:

*I: En hoe zie je dat bij Feijenoord?*

*R: Het gaat niet vanzelf, maar hier is het dat wordt geprobeerd om Sjonnie die in de haven werkt in contact te brengen met Jacqueline en Willemijn door hun kinderen in hetzelfde team te zetten.*

Door doelbewust kinderen bij elkaar in te delen wordt getracht mensen uit verschillende sociale groepen samen te brengen. In paragraaf 5.2 kwam naar voren dat dit indelen onder andere gebeurt op basis van mobiliteit, wat een interessant gegeven is met betrekking tot inclusie.

Volgens sommige informanten is de neiging tot groepsvorming er altijd en is deze ook niet te vermijden. Mensen uit hetzelfde team staan dichter bij elkaar dan mensen buiten het team. Ook wordt door sommige informanten aangegeven dat zij sneller geneigd zijn toe te trekken naar een bepaald ‘soort’ mensen, bijvoorbeeld wanneer zij dezelfde etnische achtergrond delen. Een coach geeft als verklaring:

*“Het is de makkelijke weg om mensen van hetzelfde soort op te zoeken, omdat je weet wat je aan de ander hebt en het herkenbaar is.”*

Anderen kunnen geen verklaring geven wanneer hen wordt gevraagd waar dit gevoel vandaan komt, behalve dat zij zich dan toch meer ‘één’ voelen. Het volgende fragment van een interview met een teammanager beschrijft wat een informant zelf constateert met betrekking tot groepsvorming:

*I: Je gaf aan dat je dat ook kunt zien. Wat is dan wat je ziet?*

*R: Dat de mensen met een andere etnische achtergrond meer met elkaar zitten.*

*I: Kun je dat zien?*

*R: Ja haha, ‘I recognize my people’*

Waar sommige informanten zich meer ‘een’ voelen met mensen die dezelfde etnische achtergrond delen, geven anderen juist aan dat HC Feijenoord uit één groep bestaat. Zo zegt een coach:

*“Er wordt binnen de club niet gesproken in ‘wij-zij’, je wordt voor vol aangezien. Je bent een van de club en niet één van hen. Je bent HCF, je bent echt Feijenoord, je bent trots op je club.”*

Dit ‘eenheidsgevoel’ krijgt wederom betekenis in de vergelijking met andere clubs uit de regio. Zo werd door de onderzoeker aan een coach gevraagd wat hem dan opvalt op de wedstrijddagen, waarop hij antwoordt:

*“Het is toch wel Rotterdam Zuid, heel gemixt, met verschillende culturen toch één geworden en dan speel je tegen.. ergens in Hoeksewaard of Wassenaar enzo. Je ziet wel het verschil tussen die groepen. Weinig of eigenlijk geen verschil in etniciteiten.*

Om aan te geven hoe HC Feijenoord een sterke positie heeft ten opzichte van andere clubs uit de regio vertelt een andere coach het volgende:

*“Vergeleken met Leonidas waar wij 2 weken geleden waren zei een moeder dat ze onze club veel leuker vindt, omdat zij daar (op Leonidas) echt een nummer zijn. Hier proberen we alle teams dezelfde aandacht te geven”*

(kopje met deelconclusie weggehaald)

Kaderleden van hockeyclub Feijenoord lijken een zeker homogeniteitsstreven waar te nemen op de club. Tegelijkertijd zien zij zichzelf als onderdeel van de ‘HC Feijenoord familie’. Er worden geregeld vergelijkingen getrokken met andere clubs uit de regio, om HC Feijenoord op een positieve wijze te positioneren tegenover de onderzoeker.

#### 4.7 Het sturen op structurele, sociaal-culturele en affectieve inclusie.

Kaderleden van HC Feijenoord hebben de afgelopen jaren verschillende drempels geïdentificeerd die jeugd uit lage inkomensbuurten kunnen belemmeren in het beoefenen van de hockeysport of om lid te worden van de club. Mede dankzij de oprichter is er een breed gedragen verenigingsvisie die stelt dat de hockeysport voor iedereen toegankelijk moet zijn. Vanuit deze visie zetten kaderleden zich in om drempels voor participatie weg te nemen. De onderzoeker heeft verschillende processen van structurele inclusie waargenomen op de club. Door middel van Schoolsportlessen en clinics wordt de hockeysport op een laagdrempelige manier onder de aandacht gebracht bij jeugd in de lokale omgeving, zoals de Afrikaanderwijk, Bloemhof, Hillesluis, Beverwaard en Katendrecht. Allemaal wijken die onderdeel uitmaken van het stadsdeel Feijenoord. HC Feijenoord voorziet de deelnemers van benodigd materiaal. Deelnemers die naar aanleiding van deze maatschappelijke activiteiten ook daadwerkelijk lid willen worden kunnen gebruik maken van het Jeugdsportfonds. De trainingscoördinator wijst hen dan op de mogelijkheden die het Jeugdsportfonds biedt. Eenmaal lid van de club worden leden geconfronteerd met de rijouder-norm. Door bewust teams in te delen op mobiliteit en het HC Feijenoord busje in te zetten probeert de club de drempel voor ouders om te moeten rijden zoveel mogelijk te tackelen. In paragraaf 5.2 werd duidelijk dat de contributie van HC Feijenoord een stuk lager ligt ten opzichte van andere hockeyclubs in de regio zoals Victoria en Leonidas. Tevens worden de kantineprijzen relatief laag gehouden om rekening te houden met mensen uit de lage-SES.

Door als onderzoeker in gesprek te gaan met kaderleden zijn ook verschillende etnisch culturele normen en waarden zichtbaar geworden. Een coach beschrijft hoe kaderleden omgaan met deze verschillen. Begrip voor cultuurverschillen uit zich door rekening te houden met wedstrijdsnacks voor kinderen, wanneer het team uiteten gaat of wanneer culturele tradities ertoe leiden dat kinderen hun deelname aan een training of wedstrijd moeten afzeggen. Deze ervaringen van een coach zijn een voorbeeld van acceptatie en draagt daarmee bij aan een proces van sociaal-culturele inclusie op HC Feijenoord. De oprichter en het bestuur van HC Feijenoord steunen het idee van de voorzitter om meerdere opties aan te bieden bij de vrijdag daghap. De kookcommissie heeft dit gehonoreerd en deze bereidheid tot aanpassing door de etnische meerderheid draagt eveneens bij aan een proces van sociaal-culturele inclusie op HC Feijenoord. Tegelijkertijd wordt hierdoor ook bijgedragen aan de structurele inclusie (participatie aan de daghap als sociale activiteit) en affectieve inclusie (opdoen van sociale contacten in het clubhuis). De oprichter en bestuursleden zijn vanwege hun sleutelposities mogelijk instrumenteel geweest in de aanpassing door de etnische meerderheid, daar zij de verenigingsvisie sterk uitdragen op de club in woord en geschrift.

De oprichter vindt het belangrijk dat iedereen zich thuis kan voelen op de club. Doordat de meeste kaderleden de hockeyclub vanaf de beginperiode hebben meegemaakt is een gevoel van eigenaarschap en persoonlijke betrokkenheid ontstaan. Daarnaast hanteren kaderleden een persoonlijke benadering in de rekrutering van nieuwe kaderleden. Op HC Feijenoord speelt voor bestuursleden en andere kaderleden de blijvende vraag of de club nog wel toegankelijk is voor alle leden en wat bepaalde beslissingen voor hen betekenen, bijvoorbeeld ten aanzien van contributieverhoging of het invoeren van een zaalcontributie. Dit is een belangrijke vraag met betrekking tot structurele inclusie, omdat het verlagen van de financiële drempel van invloed blijkt te zijn op de participatie of non-participatie van leden en ouders.

De club presenteert verschillende uitdagingen met betrekking tot de participatie. Structurele inclusie verwijst niet alleen naar participatie aan sportgerelateerde activiteiten, ook verwijst de term naar vertegenwoordiging binnen het technisch of bestuurlijk kader. Aan de ene kant probeert de trainingscoördinator door middel van een uitgeschreven training de drempel te verlagen voor ouders

om te gaan coachen en de trainer te ondersteunen op het veld. Aan de andere kant merken kaderleden ook dat de mensen die zij beschouwen als lage-SES lastig te rekruteren zijn als kaderlid. Volgens de oprichter en de voorzitter heeft dit te maken met het feit dat deze mensen hoofdzakelijk gericht zijn op hun eigen (financiële) huishouding. De club heeft nog geen manier gevonden om deze lage-SES-groep een vrijwilligerstaak te laten opnemen.

Vanuit zijn visie heeft de oprichter het streven om nog laagdrempeliger te zijn, wat gevolgen heeft voor bijvoorbeeld de inkomsten van de club. Het invoeren van een zaalcontributie is gebruikelijk voor hockeyclubs en zou HC Feijenoord helpen met de huurlasten van het clubhuis en de velden. Echter, dit heeft negatieve gevolgen voor de financiële toegankelijkheid van mensen uit de lage-SES en is daarom een reden voor HC Feijenoord om deze zaalcontributie niet in te voeren. Het tegenovergestelde geldt voor het gratis aanbieden van koffie en thee aan bezoekers van het clubhuis. Volgens de oprichter maakt dit de kantine nog toegankelijker, maar heeft dit negatieve gevolgen voor de inkomsten van de club. En wanneer kan men eigenlijk spreken van lage kantineprijzen? Doordat de huurlasten van het pand en de hockeyvelden hoger liggen dan de voorgaande jaren zetten sommige leden hun vraagtekens bij een aantal kostenposten van de club, zoals de maatschappelijke activiteiten. Ook staat voor hen de effectiviteit van deze maatschappelijke activiteiten ter discussie. De beperkingen van laagdrempeligheid maken duidelijk dat sociale inclusie een grenzeloos en onmeetbaar concept is.

De literatuurstudie bracht verschillende definities voort van sociale inclusie. Sociale in/exclusie zou kunnen worden gedefinieerd als een subjectieve ervaring (Taket et al., 2009; Henry & Ko, 2014). Ook zou de participatiegraad van sportgerelateerde activiteiten als indicator dienen voor sociale inclusie (Elling & Claringbould, 2005). Bailey (2005) stelt dat toegang tot middelen, kennis en vaardigheden een voorwaarde zijn voor sociale inclusie. De verschillende definities komen samen in een theoretisch model met drie dimensies van inclusie: structureel, sociaal-cultureel en affectief. Deze drie dimensies van sociale inclusie zijn verweven met elkaar. Zo kan de acceptatie van verschillende culturele normen en waarden (sociaal-cultureel), bijvoorbeeld door verschillende maaltijden in de clubkantine aan te bieden, een inclusieve werking hebben en tegelijkertijd de drempel verlagen voor participatie aan de daghap (structureel) en daarmee het opdoen of verdiepen van sociale contacten (affectief). Processen van structurele inclusie zijn dus van invloed op andere vormen van inclusie. Dit benadrukt de multidimensionale complexiteit van het concept sociale inclusie.

Sport wordt nog altijd gezien als geschikt instrument voor sociale inclusie (Liu, 2008; Kelly, 2010; Van der Meerschen, Vos & Scheerder, 2015). Kelly (2010) stelt dat de werking van beleid gericht op inclusie in sport echter om nader onderzoek vraagt. Volgens Henry & Ko (2014) zorgen de verschillende definities en beperkte meetbaarheid van sociale inclusie voor grote (beleids)uitdagingen. Elling (2002) stelt dat de dimensies van sociale inclusie ieder hun eigen spanningsveld kennen, te weten participatie versus non-participatie, acceptatie versus discriminatie en identificatie versus distantie. Hoewel de drie dimensies van sociale inclusie een breder inzicht geven in het concept, is het echter zeer lastig om aan te geven waar HC Feijenoord zich bevindt binnen die spanningsvelden. Waar eindigt participatie? Is dat alleen lidmaatschap of ook deelname aan alle sociale activiteiten? Wanneer is volledige acceptatie van verschillende culturele normen en waarden bereikt? En hoe kan de mate van thuis voelen en affectie worden vastgesteld? Hoewel op HC Feijenoord zowel processen van structurele, sociaal-culturele als affectieve inclusie zijn waargenomen, maken deze vragen het beleidsconcept sociale inclusie tot een onvolledig en onmeetbaar concept voor beleidsdoeleinden.

Processen van inclusie die leiden tot etnische diversiteit en verschil in sociaaleconomische klasse zou implicaties kunnen hebben voor het veronderstelde homogeniteitsstreven van sportverenigingen. Popielarz en McPherson (1995) stellen dat mensen die dezelfde sociaal demografische kenmerken vertonen eerder geneigd zijn met elkaar om te gaan en sociaal contact op te bouwen. In de literatuurstudie zijn twee perspectieven op diversiteit in de sportvereniging gepresenteerd. Enerzijds zou de sport bijdragen aan sociale inclusie doordat zij mensen met verschillende sociaal-



demografische kenmerken bij elkaar kan brengen (Bailey, 2005). Tegelijkertijd zou het homogeniteitsprincipe ertoe leiden dat mensen gelijkgestemden zouden verkiezen boven niet-gelijkgestemden (Popielarz & McPherson, 1995; Stokvis, 2010). Bij HC Feijenoord doet zich iets opvallends voor: door als kaderleden van HC Feijenoord zich af te zetten tegen andere clubs uit de regio vindt groepsvorming plaats op een grotere schaal, namelijk die van de HC Feijenoord community. Hoewel teams ook kunnen worden beschouwd als groepen, doen sociaal demografische kenmerken er in het verhouden tot andere clubs in de regio er minder toe. Het zijn vooral de uiterlijke kenmerken zoals haarkleur en huidskleur die dan opvallen. Er heerst een gedeelde ‘trots’ bij kaderleden van HC Feijenoord dat zij een club zijn met etnisch culturele diversiteit. Toch zijn er ook informanten die aangeven eerder de neiging te hebben om op mensen af te stappen met dezelfde etnische achtergrond, omdat zij dan weten wat ze aan elkaar hebben.

HC Feijenoord benut haar geografische ligging om jeugd in de wijk te benaderen en te rekruteren voor de club. Sturen op inclusie door middel van maatschappelijke activiteiten, het wegnemen van drempels en het vergroten van een ‘sense of belonging’ werkt door in de (etnische) diversiteit van het ledenbestand. In zijn theorie van de club richt Stokvis (2010) zich op de continuïteit van de sportclub. Twee mechanismen zijn volgens Stokvis relevant met betrekking tot het voortbestaan van de vereniging: het rekruteren van geschikte leden en de succesvolle socialisatie van deze leden. Het homogeniteitsstreven zou centraal regulerend zijn voor clubs. HC Feijenoord streeft naar heterogeniteit op de club en haalt leden uit buurten die ten opzichte van elkaar heterogeen zijn. Stokvis gaat in zijn theorie uit van de socialisatie door bestaande leden van de sportvereniging. Leden die qua achtergrond verschillen zouden meer vragen van het socialiserende vermogen van bestaande leden van de club. De data uit dit onderzoek maakt duidelijk dat de verenigingsvisie sterk wordt uitgedragen door sleutelfiguren op de club, zoals de oprichter, de trainingscoördinator en het bestuur. Als bij HC Feijenoord deze gevestigde leden gesocialiseerd zijn in heterogeniteit, dan werkt dit mogelijk door in de socialisatie van nieuwe (kader)leden.

Het hockeyspel stelt geen eisen aan bijvoorbeeld etniciteit of sociaaleconomische klasse. Volgens informanten heerst er wel een imago van de hockeysport in Rotterdam Zuid. Sommigen van hen geven aan zelf inmiddels heel anders naar de sport te kijken. Zij zijn gewend geraakt aan de sport en de etnische diversiteit op de club. Verschil in sociaal-demografische kenmerken doen er op hun eigen manier toe. Sociaaleconomische klasse doet ertoe voor de financiële toegankelijkheid en etniciteit voor de sociaal-culturele toegankelijkheid. Er zijn wel bepaalde drempels, maar door het wegwerken van deze drempels en te sturen op inclusie is het voor HC Feijenoord mogelijk om een heterogene hockeyclub te zijn.

Verschillende informanten typeren Rotterdam Zuid als een etnisch divers gebied. Kinderen groeien op in een omgeving waar zij in aanraking komen met verschillende culturen, zowel op school als in de wijken zelf. Zij zijn, zo zeggen informanten, gewend aan deze *mix van culturen*. Stokvis acht het mogelijk dat clubs nieuwe leden kunnen werven die de normen en waarden van de bestaande leden delen als de club in een omgeving functioneert waarin mensen al in zekere mate gesocialiseerd zijn in deze normen en waarden. Met andere woorden: Als nieuwe leden gewend zijn aan etnische diversiteit en verschil in sociaaleconomische klasse in hun buurt, dan vraagt dit minder van het socialisatievermogen van bestaande leden op HC Feijenoord. Dit kan verklaren waarom HC Feijenoord in staat is om een heterogene club te zijn op een plek die wordt omringd door verschillende buurten die ten opzichte van elkaar heterogeen zijn.

## 5. CONCLUSIE & DISCUSSIE

Door middel van participant observaties, informele gesprekken en semigestructureerde interviews is inzicht verkregen in het concept sociale inclusie, hoe inclusiviteit een rol speelt op HC Feijenoord en wat het voor kaderleden betekent om lid te zijn van een heterogene hockeyclub. Dit hoofdstuk geeft antwoord op de centrale onderzoeksvraag: *Welke betekenissen geven kaderleden van Hockeyclub Feijenoord aan diversiteit en hoe verhouden deze zich tot inclusiviteit en de veronderstelde homogeniserende werking van sportverenigingen?*

HC Feijenoord presenteert zich als een hockeyclub met etnische diversiteit en mensen met een verschillende sociaaleconomische status. De onderzoeker heeft op de hockeyclub, maar ook tijdens maatschappelijke activiteiten in de buurt verschil in huidskleur geconstateerd. Ook was er sprake van etnische diversiteit en mensen uit de hoge-SES en lage-SES. In de beleving van informanten bestaan er verschillende drempels die moeten worden weggenomen om etnisch diverse groepen en jeugd uit lage inkomensbuurten in Rotterdam Zuid te laten deelnemen aan de hockeysport. Wil de hockeyclub diversiteit waarborgen dan dient zij in te zetten op processen van structurele inclusie door drempels weg te nemen en continu de vraag te stellen wat bepaalde beslissingen betekenen voor de participatiemogelijkheden van deze verschillende sociale groepen.

(Sport)participatie is slechts één perspectief binnen een proces van inclusie. Uit de ervaringen die coaches hebben van de beginperiode blijken andere clubs uit de regio nog altijd gewend te zijn aan haar eigen homogene groep. Ook heerst er volgens informanten een imago van de hockeysport in Zuid die een uitsluitende werking kan hebben. Op de club voelen kaderleden zich thuis, gewaardeerd en worden zij persoonlijk benaderd om onderdeel uit te maken van het kader. De etnische diversiteit draagt volgens informanten juist bij aan hun 'sense of belonging' op de club. Sommigen van hen vertellen dat er acceptatie en begrip is voor verschillende culturen en een bereidheid tot aanpassing van de etnische meerderheid zonder migratieachtergrond.

De maatschappelijke activiteiten en het sturen op inclusie door hockeyclubs is dan ook van essentieel belang als de KNHB de hockeysport toegankelijk wil maken voor alle doelgroepen in de samenleving. Tegelijkertijd worden ook de beperkingen zichtbaar. In het resultatenhoofdstuk werd duidelijk dat HC Feijenoord financiële laagdrempeligheid nastreeft en beduidend minder contributie vraagt van haar leden dan andere clubs uit de regio. Het verlagen van de contributie zou negatieve gevolgen hebben voor deze hockeyclubs en dus is het niet reëel dit van hen te verwachten. Daarnaast kenmerken deze hockeyclubs zich door een gevestigde groep leden die mogelijk gesocialiseerd zijn in homogeniteit. De kaderleden van HC Feijenoord hebben bijgedragen aan de opbouw van een heterogene hockeyclub en zijn gewend aan de diversiteit op Rotterdam Zuid. Het oprichten van nieuwe hockeyclubs tussen buurten die ten opzichte van elkaar heterogeen zijn zou een mogelijkheid zijn om zowel de hockeysport bekend te maken onder een breder publiek als de (hockey)sportparticipatie te vergroten onder jeugd uit etnisch diverse- en/of lage inkomensbuurten.

Uit de literatuurstudie en dit onderzoek blijkt hoe complex en lastig definieerbaar het concept sociale inclusie is. De analyse toont dat het onderscheid dat Elling & Knoppers (2005) aanbrengen het concept sociale inclusie werkbaarder maken voor onderzoek. Echter blijft het concept een beleidsmatig karakter houden. Stokvis (2010) gaat in zijn theorie van de club uit van de socialisatie door bestaande leden van de sportvereniging. Leden die qua achtergrond verschillen zouden meer vragen van het socialiserende vermogen van bestaande leden van de club. Als bij HC Feijenoord de gevestigde leden gesocialiseerd zijn in heterogeniteit, dan werkt dit mogelijk door in de socialisatie van nieuwe leden en draagt dit bij aan de inclusie van jeugd uit lage inkomensbuurten. Overigens wijzen de resultaten uit dat er ook leden zijn die de effectiviteit en het rendement van de maatschappelijke activiteiten ter discussie stellen. Dit vraagt om een sterke verankering in het verenigingsbeleid, welke vervolgens ook dient te worden uitgedragen door kaderleden op sleutelposities binnen de club.

Volgens Henry & ko (2014, p. 253) is er weinig onderzoek gedaan naar de evaluatie van beleidsinterventies met als doel om bij te dragen aan sociale inclusie en het tackelen van sociale exclusie. Het meetbaar maken van sociale inclusie als beleidsconcept wordt veelal gedaan in termen van outcome zoals de participatie en verdeling van middelen, maar ook de bijdrage van sport aan nieuwe werkgelegenheid. Naar aanleiding van dit onderzoek kan worden gesteld dat sport kan bijdragen aan processen van sociale inclusie. Dit onderzoek laat zien dat participatie en gewenste outcome gepaard gaan met verschillende spanningsvelden. Sociale inclusie wordt in de literatuur gepresenteerd als een sociaal wenselijke outcome, maar wijst niet op de grenzeloosheid van het concept en welke gevolgen dit heeft. Hoewel sociale inclusie een veelgebruikt begrip is voor sportbeleid (Henry & Ko, 2014), zijn er praktische implicaties voor de toepassing ervan in een sportcontext. Als sportverenigingen willen sturen op inclusie dan heeft dit gevolgen voor de verenigingsvisie en mogelijk ook de positie van prestatief sporten versus recreatief sporten. De focus en middelen liggen dan immers niet op sportieve prestaties, maar op het wegnemen van drempels die de sportparticipatie van verschillende sociale groepen in de samenleving belemmeren, zoals het faciliteren van materiaal en het aanbieden van alternatieve maaltijden in de kantine.

Met inachtneming van deze praktische implicaties liggen er mogelijkheden in de wijk voor hockeyclubs die gelegen zijn in en aan heterogene buurten. Door middel van schoolsportlessen of clinics in de wijk kunnen zij een diverse groep leden bereiken en werven voor hun club. De acceptatie van een toegenomen verscheidenheid naar herkomst zal afhangen van de mate waarin de bestaande leden gesocialiseerd zijn in heterogeniteit binnen hun omgeving. In dit onderzoek bij HC Feijenoord zijn etniciteit en sociaaleconomische klasse twee onderscheidende kenmerken gebleken die op hun eigen manier relevant zijn. Het fenotypisch kenmerk huidskleur (en het onderscheid dat informanten maken tussen 'witte' en 'donkere' mensen) kan worden beschouwd als een kenmerk van diversiteit en blijkt binnen de context van HC Feijenoord geen relevant onderscheidend kenmerk te zijn. Hockeyclubs in homogene buurten stuiten op het probleem dat hun geografische positie het vrijwel onmogelijk maakt om bij te kunnen dragen aan het vergroten van de toegankelijkheid zoals de hockeybond dat voor ogen heeft. In de literatuur verwijst homogeniteit naar het delen van dezelfde sociaal demografische kenmerken. Zijn sociaal demografische kenmerken niet te beperkt wanneer men spreekt over homogeniteit of gelijkgestemdheid? Respondenten geven zelf aan dat zij het begrip soortgenoten breder zouden definiëren. Zijn plezier in en een gedeelde passie voor het hockeyspel op HC Feijenoord geen kenmerken die leden homogeen maakt ten opzichte van elkaar? Uitgaande van deze definitie worden sociaal demografische kenmerken buiten beschouwing gelaten en zou men strikt in die zin inderdaad met soortgenoten sporten. Het lijkt erop dat door bewust te sturen op diversiteit het mechanisme van homogeniteit en de begrippen 'soortgenoten' of 'gelijkgestemden' een ruimere betekenis krijgen.

In de inleiding kwam de vraag op of sportverenigingen niet juist zijn aan te merken als stabiele sociale verbanden. Doordat HC Feijenoord diversiteit waarborgt en continu streeft naar laagdrempeligheid is het voor bestaande kaderleden eenvoudiger om nieuwe kaderleden te rekruteren en dit komt de continuïteit van de club ten goede. Of de club ook haar identiteit in de toekomst weet te behouden zal mede afhangen van nieuwe kaderleden en de mate waarin zij de verenigingsvisie blijven uitdragen.

HC Feijenoord heeft nog geen manier gevonden om iedereen een vrijwilligerstaak te laten opnemen. Werkt een lage-SES door in de exclusie van mensen met betrekking tot kaderfuncties? De grens van inclusie en exclusie heeft de onderzoeker niet kunnen vaststellen naar aanleiding van dit onderzoek. Het roept de vraag op in hoeverre dit een relevante discussie is voor structurele inclusie. Gaat het niet uitsluitend om de sportparticipatie van de jongeren uit de lage inkomensbuurten en met verschillende etnische achtergronden? Dit hangt af van hoe participatie wordt gedefinieerd. De Europese Commissie vraagt aandacht voor sociale inclusie *in* sport, omdat gemarginaliseerde groepen

ondervertegenwoordigd zouden zijn als het gaat om vrijwillige of professionele functies in commissies en besturen. Kaderleden van HC Feijenoord geven juist aan content te zijn met hun positie binnen de club. De noodzaak voor een bredere vertegenwoordiging van etnische groepen binnen de sportvereniging kan dus worden betwist.

Daarnaast zou vervolgonderzoek gericht kunnen zijn op de vraag welke invloed verschillende vormen van participatie precies hebben op het opdoen van kennis, vaardigheden, een sociaal netwerk en een 'sense of belonging'

Om nog beter inzicht te krijgen in de drempels voor inclusie zoals deze zou kunnen worden ervaren door de buitenwereld, is het wellicht interessant om in het kader van vervolgonderzoek een doelgroep in de wijk te spreken die geen lid is van HC Feijenoord of is overgestapt naar een andere sport.

HC Delfshaven is sinds 1 jaar begonnen als hockeyclub, en bestrijkt het gebied Delfshaven. Het zou interessant kunnen zijn om daar nader onderzoek te doen en de beginperiode van zo'n nieuwe club van binnenuit te ervaren. Mogelijk geeft dit nog beter inzicht in hoe men wordt gesocialiseerd in heterogeniteit tijdens de opbouw van de club.

## 6. REFLECTIE

Deze paragraaf dient als reflectie op het onderzoeksproces. Voorafgaand aan het onderzoek leek het de onderzoeker interessant om zich te verdiepen in de gevestigden-buitenstaanderstheorie van Norbert Elias. In januari vond een oriënterend gesprek plaats met oprichter Paul Veldhuijzen van HC Feijenoord. Tijdens dit eerste gesprek met Veldhuijzen leek zich op het eerste gezicht een harmonieuze situatie voor te doen op HC Feijenoord. De conflicthypothese en de veronderstelde irritatie en strijd die op HC Feijenoord zou plaatsvinden tussen verschillende etnisch-culturele groepen maakte plaats voor de contacthypothese, waarin contact tussen verschillende etnische groepen juist zou kunnen leiden tot meer onderling begrip. De onderzoeker koos voor een ander concept: sociale inclusie, in relatie tot het homogeniteitsstreven van sportverenigingen. Achteraf bleek dit een passendere benadering dan de gevestigden-buitenstaanders theorie, omdat uit de interviews met informanten bleek dat zij vooral gericht waren op het identificeren en wegnemen van drempels voor lidmaatschap bij HC Feijenoord.

Het was voor de onderzoeker de eerste keer dat hij zich in een dubbelrol bevond: aan de ene kant als onderzoeker en aan de andere kant als participant. De uitdaging was om als participant situaties te kunnen (blijven) zien die interessant zouden zijn voor het onderzoek om naderhand vast te leggen. Tijdens de eerste observaties op het veld kwamen momenten voor waarop de onderzoeker vanuit zijn achtergrond als hockeytrainer geneigd was vooral instructies te geven aan spelers. Hierna heeft de onderzoeker ervoor gekozen om zelf geen trainingen meer te geven, zodat er ruimte was om ook rondom de velden in gesprek te gaan met bezoekers van de club. In het vervolg zou de onderzoeker eenieders verwachtingen ten aanzien van de rol als assistent-trainingscoördinator beter afstemmen. Tijdens het vastleggen van de observaties in de kantine stuitte de onderzoeker op het fenotypische kenmerk huidskleur. Waar informanten onderscheid maakten tussen ‘witte’ of ‘donkere’ mensen, kon de onderzoeker alleen spreken van verschil in huidskleur. ‘Wit’ of ‘donker’ zijn immers geen empirisch meetbare begrippen. Het voorleggen van bevindingen aan informanten bleek achteraf waardevol te zijn, omdat het onjuistheden in sommige waarnemingen heeft kunnen wegnemen.

Dataverzameling heeft plaatsgevonden in de periode van januari (oriënterende gesprekken) tot mei 2018. De onderzoeker heeft een poging gedaan om in de rol van assistent trainerscoördinator te ervaren wat diversiteit betekent voor kaderleden van de club. Hoewel de onderzoeker op vaste momenten in de week aanwezig was op de club, hebben de observaties en interviews in de laatste maand plaatsgevonden op de dinsdag, woensdag en donderdag. Een hockeyseizoen duurt één jaar en vanwege de relatief beperkte tijd heeft de onderzoeker niet bij iedere sociale activiteit waarnemingen kunnen doen. Echter is voldoende interessante data verzameld om te kunnen bijdragen aan het toegankelijkheidsvraagstuk van de hockeybond. De onderzoeker verwacht dat zijn achtergrond als professional in het hockey slechts in mindere mate van invloed is geweest op zijn aanwezigheid binnen de club. Kaderleden op HC Feijenoord hechten immers veel waarde aan het plezier dat de leden in hun sport hebben. Hockeytechnische- of tactische kwaliteiten en eventuele status die daarmee gepaard zou kunnen gaan zijn volgens hen van ondergeschikt belang.

## 7. BIBLIOGRAFIE

- CBS (2015) Sociale samenhang. *Wat ons bindt en verdeelt*. Centraal Bureau voor de Statistiek. Textcetera, Den Haag.
- Bailey, R. (2005). Evaluating the relationship between physical education, sport and social inclusion. *Educational Review*, 57(1), 71–90.
- Baxter, P., & Jack, S. (2008). Qualitative Case Study Methodology: Study Design and Implementation for Novice Researchers. *The Qualitative Report*, 13(4), 544-559.
- Boessenkool, J., Lucassen, J., & Waardenburg, M. (2011). Inleiding. In J. Boessenkool, J. Lucassen, M. Waardenburg, & F. Kemper, *Sportverenigingen: tussen tradities en ambities*. Nieuwegein: Arko Sports Media.
- Bryman, A. (2012). *Social Research Methods* (pp. 436-443, 447). New York: Oxford University Press Inc.
- Donnelly, P. (1996) Approaches to social inequality in the sociology of sport, *Quest*, 48, 221–242.
- Edwards & Skinner (2010). *Qualitative Research in Sport Management* (pp. 3-40.) Routledge.
- Elias, N. & Scotson, J.L. (1985) *De gevestigden en de buitenstaanders*. Den Haag: Ruward.
- Elling, A., Knoppers, A., and De Knop, P. (2001). The social integrating meaning of sport: A critical and comparative analysis of policy and practice in the Netherlands. *Soc. Sport J.* 18: 414–434.
- Elling, A. (2002). *Ze zijn er [niet] voor gebouwd*. In- en uitsluiting in de sport naar sekse en etniciteit. Arko Sports Media, Nieuwegein
- Elling, A. & Knoppers, A. (2005). Sport, Gender and Ethnicity: Practises of Symbolic Inclusion/Exclusion. *Journal of Youth and Adolescence*, Vol. 34, No. 3, June 2005, pp. 257–268.
- Fischer C.S. (1982) *To Dwell among Friends*. Chicago: Univ. Chicago Press
- Freiler, C. (2001) From experiences of exclusion to a vision of inclusion: what needs to change? Beschikbaar online op: [www.ccsd.ca/subsites/inclusion/bp/cf2.html](http://www.ccsd.ca/subsites/inclusion/bp/cf2.html)
- Huiskamp, F. Hockey is een elitesport voor ballen, en nog twee vooroordelen over die sport, 31 mei 2014, <https://www.nrc.nl/nieuws/2014/05/31/we-zijn-goed-want-nergens-anders-is-hockey-groot-en-nog-twee-vooroordelen-a1424652>
- Haudenhuyse, R. (2017) Introduction to the issue “Sport for Social Inclusion: Questioning Policy, Practice and Research”. *Cogitatio* (Lisbon, Portugal), volume 5, Issue 2, Pages 85–90
- European Commission, URL: [https://ec.europa.eu/sport/policy/societal-role/social-inclusion\\_en](https://ec.europa.eu/sport/policy/societal-role/social-inclusion_en), geraadpleegd op 17 maart 2018.

- Kemper, F. (2010) Inleiding. *Samenspel: Studies over Etniciteit, Integratie en Sport*, ed. Fons Kemper. Bennekom: Nederlands Instituut voor Sport & Beweging, 2010.
- KNHB, 2018. Geraadpleegd op <https://www.knhb.nl/over-knhb/cijfers-en-plannen>, 3 mei 2018.
- Lazarsfeld, P.F., Merton R.K. (1954) Friendship as a social process: a substantive and methodological analysis. In *Freedom and Control in Modern Society*, ed. M Berger, pp. 18 – 66. New York: Van Nostrand
- Lee, J. H., Scott, D., & Floyd, M. F. (2001). Structural inequalities in outdoor recreation participation: A multiple hierarchy stratification perspective. *Journal of Leisure Research*, 33(4), 427–450.
- Levitas, R., Pantazis, C., Fahmy, E., Gordon, D., Lloyd, E. and Patsios, D. (2007) *The Multi-Dimensional Analysis of Social Exclusion: Report Prepared for the Social Exclusion Unit*. Bristol: University of Bristol.
- Liu, Y.-D. (2008) Sport and social inclusion: Evidence from the Performance of Public Leisure Facilities. Springer Science+Business Media B.V. 2008, pp. 326-337.
- Marsden, Peter V. (1987) *Core discussion Networks of Americans*. *American Sociological Review* 52: 122-31
- McPherson, Smith-Lovin & Cook. (2001) Birds of a feather: Homophily in social networks. *Annu. Rev. Sociol.* 2001. 27:415–44
- Popielarz, P.A. & McPherson, J.M. (1995) On the Edge or In Between: Niche Position, Niche Overlap, and the Duration of Voluntary Association Memberships. *University of Chicago. AJS Volume 101 Number 3 (November 1995): 698-720.*
- Poppegaai, M., Minkjan, M., Berends, D., Rozema, N. (2015) *Analyse Afrikaanderplein*, Rotterdam. Den Haag: Platform31
- Prinssen, J., & Kropman, J. (1992). *Sportdeelname in Nederland [Sport participation in the Netherlands]*. KU Nijmegen, The Netherlands: ITS.
- Rotterdam Buurtmonitor, geraadpleegd op [https://rotterdam.buurtmonitor.nl/jive?cat\\_open=Beleidsthema%27s/Demografie](https://rotterdam.buurtmonitor.nl/jive?cat_open=Beleidsthema%27s/Demografie)
- Roques, C. & Janssens, J. (2003) *Tweemeting Vrijwilligers in de sport*. Arnhem, Nederland: NOC\*NSF.
- Ryan, G. W., & Bernard, H. R. (2006, Mei 30). Techniques to Identify Themes in Qualitative Data. *Analytic Tech*. Opgehaald van [http://www.analytictech.com/mb870/Readings/ryan-bernard\\_techniques\\_to\\_identify\\_themes\\_in.html](http://www.analytictech.com/mb870/Readings/ryan-bernard_techniques_to_identify_themes_in.html)
- James P. Spradley (1980) *Participant Observation*. Holt, Rinehart and Winston. University of Minnesota, pp. 39-41.
- Stokvis, R. (unpublished paper). *Naar een sociologische theorie van de club*.

- Stokvis, R. (2010) De sportwereld: Een inleiding. Uitgever: Arko Sports Media BV
- Spandler, H. (2007). From social exclusion to inclusion? A critique of the inclusion imperative in mental health. *Medical Sociology Online*, 2(2), 3–16.
- Taket, A., Crisp, B. R., Nevill, A., Lamaro, G., Graham, M., & Barter-Godfrey, S. (2009). Introducing theories of social exclusion and social connectedness. In A. Taket, B. R. Crisp, A. Nevill, G. Lamaro, M. Graham, & S. Barter-Godfrey, *Theorising Social Exclusion* (pp. 1-34). London: Routledge.
- Verweel, Janssens & Roques (2005). Kleurrijke Zuilen. Over de ontwikkeling van sociaal kapitaal allochtonen in eigen en gemengde sportverenigingen. *Vrijtijdstudies* nummer 4, jaargang 23
- Van Bottenburg, M. (2013). Om de sport verenigd. Instituties en organisaties in de sportwereld. In: Duyvendak, J.W., Bouw, C., Gërxhani, K. & Velthuis, O. (red.), *Sociale kaart van Nederland. Over instituties en organisaties*. Den Haag: Boom Lemma, pp. 223-238
- Van Slobbe, M.G., J. Vermeulen & M. Koster (2013). The making of an ethnically diverse management: contested cultural meanings in a Dutch amateur football club. *Sport in Society: Cultures, Commerce, Media, Politics*.
- Walseth, K. (2006). Sport and belonging. *International Review for the Sociology of Sport*, 41, 447–464.
- Yin, R.K. (2009) *Applications of Case Study Research*. Los Angeles: SAGE Publications Inc., pp. 40-43



## BIJLAGE I: Topiclijst interviews

Introductie -> doel van het onderzoek

### Achtergrond

- Hoe ben je met de club in aanraking gekomen?
- Waarom is deze club opgericht en voor wie is deze club? -> Wat maakt dat dit zo is?
- Wat betekent het om lid te zijn van HCF?
- Ben je bekend met de lokale bevolking in Rotterdam Zuid? Vind je dat de groepssamenstelling bij Feijenoord een afspiegeling is van die lokale bevolking?
- Wat betekent diversiteit voor jou en wat voor rol speelt dat op de club?
- Hockeeyen jouw kinderen\* hier? Hadden zij net zo goed in een ander team kunnen spelen?
- Op basis waarvan wordt de teamindeling gedaan?
- Kun je spreken van verschillende sociale groepen?
- Wat betekent verschil in sociale groepen / achtergronden? Voorleggen/?

### Rol als kaderlid/ trainer

- Ben je gevraagd of ben je zelf kaderlid geworden? -> Wat was voor jou de reden/redenen om het te doen?
- Hoe bevalt de rol als kaderlid/trainer?
- Kun je een typische training/zaterdag beschrijven?
- Zijn er uitdagingen als trainer?
- In hoeverre zijn er voordelen aan het lid zijn van deze club? En als kaderlid? Welke nadelen?
- Waar loop je als kaderlid/ bestuurder het meest tegenaan? Waar liggen de uitdagingen en waarom is dat een uitdaging?
- Voel je je thuis op de club? -> waarom?
- Heb je het gevoel dat je erbij hoort als ...? -> hoe komt dat?
- Hoe kenmerkt de hockeysport zich voor jou? En in Rotterdam Zuid?

### Structureel

- Worden leden bij andere activiteiten betrokken dan de trainingen? Hoe gaat dat dan?
- Hoe komen teamindelingen tot stand? Op basis waarvan deel jij/ deelt men in?
- Waar wordt jij precies bij betrokken?
- Selectie(criteria), teamindelingen? Besluiten? Welke wel/ niet?
- Zijn er dingen waar jij meer bij betrokken zou willen zijn?
- De etnische diversiteit die we op het veld en technisch kader terugzien, zien we niet terug in het bestuur. Wat vind je daarvan?

### Affectief

- Hoe ervaren de leden (evt zoon/dochter) de club? -> Voelen zij zich thuis?
- In hoeverre worden sociale contacten/ vriendschappen opgedaan? Waar blijkt dat uit?
- Heeft iedereen gelijke kansen op de club?
- Neig je op de club meer naar bepaalde mensen? Wie en waarom?
- In de literatuur kom ik gelijkgestemdheid/homogeniteitsstreven tegen (toelichten) , hoe ervaar jij dat?

### Socio Cultureel

- Wat zijn belangrijke normen en waarden van de club?
- Hoe hoor je je te gedragen op de club?

- Hoe hoor je te trainen?
- Hoe werkt normering? Hoe wordt beloond of gestraft?
- Kan iedereen hier terecht ongeacht cultuur? Zijn hier cultuurverschillen? Hoe uiten die zich?
- Vind je dat de huidige normen en waarden inclusief zijn naar de leden toe?
- Vind je dat er ruimte moet zijn voor alternatieve waarden?

### **Casus 'Daghap'**

- Ben je bekend met de vrijdag daghap? Waarom wel of niet?
- Hoe ervaar je de daghap op vrijdag?
- Worden er mensen geïnccludeerd of buitengesloten? Waar zie je dat aan?
- Ben je van plan betrokken te blijven op de club? Waarom wel/niet?

### **Overig**

- Vragen ten aanzien van specifieke observaties

Soort zoekt soort (kuperus) -> boessenkool brengt nuance in het begrip 'soortgenoten'.

Interviewvraag: Hoe ben je op de club terecht gekomen? En vanwaar gebleven/ naar je zin?

## BIJLAGE II: Codeboom

| Code System                                     | #   |
|---|-----|
| Code System                                     | 324 |
| Materiaalhok                                    | 1   |
| Eerste dag                                      | 1   |
| G-hockey  | 1   |
| De Bredeschool                                  | 1   |
| Toezicht  | 1   |
| Gelijkgestemdheid                               | 1   |
| Sociale contacten                               | 1   |
| Sociale contacten                               | 4   |
| Sport als middel                                | 2   |
| Financiën                                       | 2   |
| Tai Kwon Do als best practice                   | 1   |
| Onenigheid over positionering club              | 2   |
| Verschillende kijken op functie HCF             | 3   |
| Vrijwilligerswerk                               | 2   |
| Achterstandswijken                              | 1   |
| Woondichtheid als criterium                     | 1   |
| JILB  | 1   |
| Tips voor de hockeybond                         | 1   |
| Mensen moeten zich betrokken voelen bij de club | 1   |
| Vergelijking met voetbal                        | 1   |
| Verschil met andere clubs                       | 2   |
| Professionaliteit andere clubs                  | 1   |
| Coaches ook op het veld                         | 1   |
| Lidmaatschap                                    | 1   |
| Maatschappelijke activiteiten                   | 3   |
| Wanneer maatschappelijk succesvol               | 1   |
| Wat is maatschappelijk?                         | 1   |
| Zorgteams                                       | 2   |
| Drempel   | 3   |
| Mobiliteit                                      | 1   |
| Contributie bij andere clubs                    | 1   |
| Veldcapaciteit                                  | 1   |
| Teamindelingen                                  | 2   |
| Teamindelingen in relatie tot mobiliteit        | 1   |
| Wat zijn soortgenoten?                          | 3   |
| Iets doen voor de vereniging                    | 1   |
| Outreachen                                      | 1   |
| Unheimisch gevoel alleen maar blanke mensen     | 1   |
| Activiteiten                                    | 2   |
| Ontwikkelingen buurt                            | 2   |
| Sturen op diversiteit?                          | 1   |

|   |   |
|---|---|
| Bereiken van weinigverdienenden                             | 1 |
| Rekruteren nieuwe leden                                     | 2 |
| Kenmerk HCF   | 1 |
| Groepsvorming   | 5 |
| HCF als tegenkracht van vooroordelen                        | 1 |
| Werk  | 1 |
| Plek voor sociale ontwikkeling                              | 1 |
| Sociaal Kapitaal  | 2 |
| Trots   | 1 |
| Imago van HCF   | 2 |
| Reflectie: het hockeyspel kan door iedereen worden gespeeld | 1 |
| SSV Les   | 1 |
| Gymschoenen lenen   | 1 |
| Reflectie: er wordt samengespeeld                           | 1 |
| Sophie heeft training voorbereid                            | 1 |
| Commitment  | 2 |
| HCF is voorbeeld  | 5 |
| Ontwikkelingen in de tijd                                   | 1 |
| Naar elkaar toe trekken                                     | 2 |
| Herkenbaarheid  | 1 |
| met elkaar zitten   | 1 |
| Normen en waarden   | 4 |
| Alternatieve waarden  | 1 |
| Gelijkheid  | 1 |
| Respect voor elkaar   | 2 |
| Voorbeeld conflict  | 1 |
| Saamhorigheid als waarde                                    | 1 |
| Wijken in relatie tot hockey                                | 2 |
| Rekrutering als kaderlid                                    | 5 |
| Migratieachtergrond   | 2 |
| Schoolsportles  | 1 |
| Onbekend met hockey   | 1 |
| Bedenkingen bij hockey                                      | 1 |
| Jeugdportfonds  | 1 |
| Kenmerken diversiteit                                       | 6 |
| Baan  | 1 |
| Mix van culturen in Rotterdam Zuid                          | 2 |
| Opleidingsniveau  | 2 |
| Etniciteit  | 0 |
| Religie   | 2 |
| Cultuurverschillen  | 1 |
| Uiterlijke kenmerken  | 3 |
| Naam  | 1 |
| etniciteit  | 6 |
| Huidskleur  | 5 |

|                                      |   |
|--------------------------------------|---|
| Ras                                  | 1 |
| Sociaal-economische klasse           | 2 |
| Locatie club                         | 1 |
| Hockeyimago                          | 8 |
| Club voor de mensen                  | 1 |
| Laagdrempelig maken                  | 9 |
| Elkaar helpen                        | 1 |
| Ruilbeurs                            | 4 |
| Stick lenen                          | 2 |
| Kantineprijzen                       | 3 |
| Contributie                          | 2 |
| Lastig om contributie te betalen     | 1 |
| Discriminatie                        | 1 |
| Ervaring eerste wedstrijden          | 1 |
| Handdruk afvegen                     | 1 |
| Thuis voelen                         | 8 |
| Saamhorigheid                        | 1 |
| Daghap                               | 6 |
| Prijs                                | 2 |
| Mensen binnen halen                  | 2 |
| Scheiding                            | 1 |
| Uitsluitende werking onderzoeken     | 1 |
| Samenstelling mensen                 | 3 |
| Drempel                              | 1 |
| Functie                              | 1 |
| Gezelligheid                         | 2 |
| Menu                                 | 5 |
| Norm normaal eten                    | 1 |
| Scheidsrechterskaart halen           | 2 |
| Toegankelijkheid                     | 8 |
| Geen vervoer                         | 5 |
| Besluiten nemen                      | 2 |
| Samenstelling                        | 1 |
| Katendrecht                          | 1 |
| Afspiegeling lokale omgeving         | 4 |
| Geschikt voor ontontgonnen doelgroep | 1 |
| Mate van betrokkenheid               | 8 |
| Typische zaterdag                    | 3 |
| Identiteit                           | 1 |
| Beginperiode                         | 2 |
| Ontstaan club                        | 1 |
| Omgang                               | 1 |
| In-vivo                              | 0 |
| I recognize my people                | 1 |
| witte sport                          | 1 |

|   |   |
|---|---|
| 'not done'                                | 1 |
| witte kinderen                            | 1 |
| meer witte kinderen                       | 1 |
| één voelen                                | 1 |
| straatmentaliteit                         | 1 |
| witte kinderen                            | 1 |
| bijzondere diamantjes                     | 1 |
| Dit is geen betaalde kinderopvang         | 1 |
| witte mensen                              | 1 |
| veelvormigheid van Zuid                   | 1 |
| toegankelijke club                        | 1 |
| unheimisch voelde                         | 1 |
| moet je wat saamhorigheid creëren         | 1 |
| warme club                                | 2 |
| gemoedelijk                               | 1 |
| donkere kinderen                          | 1 |
| mengeling                                 | 1 |
| witte kinderen                            | 1 |
| Onderscheid                               | 6 |
| Huidskleur                                | 7 |
| Groepsaanduiding                          | 1 |
| Sociaal-economische klasse                | 7 |
| in relatie tot vrijwilligerswerk          | 1 |
| Jeugdportfonds                            | 1 |
| Rol                                       | 5 |
| Combinatie met werk                       | 3 |
| Kinderen in aanraking gekomen met de club | 5 |
| In aanraking gekomen met de club          | 3 |
| Bekend met omgeving                       | 5 |