

Deuren & afwegingen

Een onderzoek naar vrouwen in sportbesturen



Mariët Lasterie, 3065677

Begeleider: Dr. J. Vermeulen

Leerkring Bachelor 3 "Nieuwe uitdagingen aan culturen van organisaties"

Utrechtse School voor Bestuurs- en Organizationalwetenschap

Utrecht, augustus 2009

Voorwoord

Voor u ligt een onderzoek naar de aanwezigheid van vrouwen in hockeybesturen. Een onderzoek naar de achtergronden van bestuursleden van twee verschillende hockeyverenigingen. De betekenissen die mannelijke en vrouwelijke bestuursleden geven aan een redelijke verhouding binnen een gemengde sportvereniging. Het onderzoek heeft mij meer tijd gekost dan nodig was, ik heb gedurende de afronding van het onderzoek een interessant proces doorgemaakt. Ik zie de vertraging van mijn onderzoek als een persoonlijk spoor richting nieuwe mogelijkheden. Kortom dit onderzoek heeft voor mij meer betekend dan enkel een afronding van mijn bachelor.

Ik wil graag een woord van dank richten aan de volgende personen zonder wie dit onderzoek niet tot stand zou zijn gekomen: Jeroen Vermeulen (Universiteit Utrecht), voor het begeleiden van mijn onderzoek, het vertrouwen en de positieve energie. De bestuursleden van hockeyverenigingen SCHC en Voordaan wil ik bedanken voor de boeiende gesprekken. Tot slot wil ik de studenten in mijn leerkring 'Nieuwe uitdagingen aan culturen van organisaties' bedanken voor hun feedback gedurende de bijeenkomsten.

Mariët Lasterie

Inhoudsopgave

1. Inleiding	4
2. Methodologische verantwoording	7
2.1 Wetenschapsfilosofie	7
2.2 Doelstellingen	9
2.3 Vraagstelling	9
2.4 Dataverzameling	10
2.5 Data-analyse	12
2.6 Kwaliteitscriteria	12
3. Resultaten	14
3.1 Familie en gezin	14
3.2 Persoonlijke karakteristieken	16
3.3 Netwerk	22
3.4 Vrijwilligersinzet	27
3.5 Verhouding man/vrouw	31
3.6 Verenigingscultuur	37
4. Analyse	41
4.1 Familie en gezin	41
4.2 Persoonlijke karakteristieken	41
4.3 Netwerk	45
4.4 Vrijwilligersinzet	48
4.5 Gender & bestuur	51
5. Conclusie	56
6. Reflectie	59
7. Literatuurlijst	61

1. Inleiding

“Waar blijven de vrouwen aan de top?”

“Wat houdt vrouwen tegen?”

“Vrouwen willen niet”

De krantenkoppen trekken mijn aandacht. De positie van vrouwen in besturen houdt mij al een tijd bezig. De verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen binnen besturen van organisaties in Nederland is vaak scheef. Niet alleen in het bedrijfsleven of bij de overheid maar ook in sportbesturen. Waarom ook in sportbesturen? Of, waarom juist in sportbesturen? Wat voor type mensen zijn sportbestuursleden? Het zijn enkele vragen die tijdens dit onderzoek vaak weer naar voren kwamen. Ik heb geprobeerd antwoorden op deze vragen te vinden door onder andere te praten met bestuursleden van twee hockeyverenigingen, SCHC en Voordaan. Verschillende verhalen vormden de basis voor antwoorden op mijn vragen.

Eerst zal een korte introductie gegeven worden over de hockeysport in Nederland, hier uit volgend zullen beide onderzoeksvelden, de hockeyverenigingen geïntroduceerd worden. Vervolgens zal er aangegeven worden wat voor type onderzoek ik gedaan heb. De onderzoeksvraag, onmisbaar, zal daarna geïntroduceerd worden. Als slot zal ik de volgorde van het onderzoeksverslag toelichten.

Hockey werd na de middeleeuwen gevormd zoals wij het spel nu kennen. In 1896 werd hockey geïntroduceerd in Nederland. De Koninklijke Nederlandse Hockey Bond (KNHB) is opgericht in 1898. Ze zet zich in om een kwalitatief goed hockeyaanbod te realiseren, ook zorgt ze voor de ondersteuning van 310 hockeyclubs met een totaal aantal leden van circa 192.000. Er zijn zo'n 1100 mensen actief binnen de organisatie, dit zijn voor het overgrote deel vrijwilligers. Er zijn 130 medewerkers in dienst waarvan 35 fulltime werkzaam zijn op het bondsbureau in Nieuwegein. Het bondsbestuur bestaat uit elf leden, acht mannelijke bestuursleden en drie vrouwelijke bestuursleden. De hockeybond besteedt zorg aan topsport en breedtesport. Naast tophockey bestaat er recreatiehockey, studentenhockey, trimhockey, veteranenhockey, bedrijfshockey en hockey voor mensen met een lichamelijke of geestelijke beperking.¹

Het onderzoek zal uitgevoerd worden bij twee hockeyverenigingen namelijk Stichtsche Cricket en Hockeyclub (SCHC) te Bilthoven en Maartendijkse Mixed Hockeyclub Voordaan (MMHC Voordaan) te Groenekan.² SCHC is een grote vereniging, met meer dan 2200 leden is zij een van de grootste clubs van Nederland. De club is aanwezig op het hoogste niveau zowel Dames 1 als Heren 1 speelt in de top vijf in de hoofdklasse, dit is het hoogste niveau dat aanwezig is in de Nederlandse hockeycompetitie. SCHC bestaat al ruim honderd jaar en is hard gegroeid de afgelopen decennia. Ze is oorspronkelijk opgericht op initiatief van het Utrechtse Studenten Corps en officieren van de Genie, gelegen in de Kromhout kazerne in Utrecht. In de jaren '30 is ze samengegaan met de cricketclub in Bilthoven. Deze cricketclub bestaat al een tijd niet meer. Omdat de club uit haar jasje groeide, staat er sinds 2003 een nieuw clubhuis. Het bestuur kende tot drie jaar terug nog nooit een vrouwelijke voorzitter.

Voordaan bestaat nu meer dan 70 jaar en heeft circa 1200 leden, in een dorpje van 1800 inwoners. Ze is uitgegroeid tot een van de grotere clubs in Nederland terwijl zij in de buurt concurrentie heeft van SCHC en Kampong (Utrecht), deze clubs behoren tot de top 5 van Nederland wat betreft het aantal leden. Heren 1 speelt op dit moment een overgangsklasse, slechts een niveau onder hoofdklasse. Dames 1 speelt eerste klasse.

¹ www.knhb.nl, 3-01-08

² In dit onderzoeksverslag zal de benaming “SCHC” en “Voordaan” gebruikt worden.

Het bestuur van SCHC bestaat uit 4 mannen en 3 vrouwen. Het feit dat de voorzitter een vrouw is opvallend. Voordaan telt 4 mannelijke bestuursleden en 2 vrouwelijke bestuursleden. Hier is de voorzitter van het mannelijke geslacht.

Het gaat hier om een kwalitatief onderzoek. Kwalitatief onderzoek is geschikt om antwoord te krijgen op mijn onderzoeksvraag, omdat ik als onderzoeker in staat ben om onder andere door middel van interviews achterliggende informatie naar boven kan halen. In totaal heb ik 13 interviews met bestuursleden gehouden en 1 interview met de adjunct directeur van de KNHB. Verder hebben er verschillende observaties op de verenigingen plaats gevonden. Ook heb ik documenten onder de loep genomen, foto's gemaakt op de verenigingen. Het onderzoek zal door een culturele 'brii' bekeken worden. De invloed van de cultuur binnen een organisatie is groter dan vaak wordt geschat. Wat er informeel tussen bestuursleden wordt besproken heeft ongemerkt veel invloed op de samenwerking tussen bestuursleden. Aan de hand van interviews, observaties en documenten heb is een antwoord gegeven op de volgende onderzoeksvraag in dit kwalitatieve onderzoek:

“Welke factoren zijn van invloed op de aanwezigheid van vrouwen binnen de hockeybesturen van SCHC en Voordaan?”

De aanleiding voor het onderzoek is vooral gebaseerd op persoonlijke nieuwsgierigheid. Het intrigeert mij waarom vrouwen in deze moderne tijden nog steeds minder aanwezig zijn in bestuursfuncties. Ik wil door middel van mijn onderzoek proberen bij te dragen aan de kennis die er is over de aanwezigheid van vrouwen in besturen. Er is weinig informatie voorhanden over vrouwen in sportbesturen. Laat staan informatie over vrouwen in hockeybesturen. De verenigingsbesturen kunnen aan de hand van mijn onderzoek een beter beeld vormen van hun eigen cultuur. Wellicht worden ze door mijn onderzoek gestimuleerd om het idee van een redelijke verdeling van mannelijke en vrouwelijke bestuursleden door te geven aan collega bestuursleden. Door meer te weten te komen over vrouwelijke sportbestuursleden zijn instanties meer in staat tot het ontwikkelen en aanreiken van de juiste middelen om meer vrouwen richting sportbesturen te begeleiden. Wellicht is een sportbestuursfunctie een opstapje naar een andere functie in de carrière van de vrouw.

Om er achter te komen welke factoren er voor zorgen dat vrouwen aanwezig zijn in sportbesturen heb ik twee hockeybesturen met een redelijke verdeling tussen man/vrouw onderzocht. Het onderzoek richt zich overigens op vrijwilligersbestuursfuncties en dat maakt het vraagstuk complexer. Ik ben mij bewust van het feit dat ik in een omgeving heb rondgelopen waar alles om sport draait. Bij de ene vereniging is dit meer dan de andere vereniging.

Leeswijzer

Het onderzoeksrapport zal als volgt worden opgebouwd. In hoofdstuk 2 zal een methodologische verantwoording gegeven worden. De wetenschapsfilosofische perspectieven, de doelstellingen, de vraagstelling, het type onderzoek, de onderzoeksmethoden en de kwaliteitscriteria zullen een voor een besproken worden. Vervolgens zullen de resultaten van het onderzoek in hoofdstuk 3 gegeven worden. In hoofdstuk 4 zullen de thema's die naar voren komen in de resultaten geanalyseerd worden aan de hand van wetenschappelijke literatuur. In hoofdstuk 5 zullen de onderzoeksvraag en de deelvragen beantwoord worden. In hoofdstuk 6, de reflectie, zal ik als onderzoeker terugblikken op het onderzoeksproces.

2. Methodologische verantwoording

In deze methodologische verantwoording zal ik de verantwoording afleggen over de methode van onderzoek. Eerst zal ingegaan worden op het wetenschapsfilosofische perspectief. Vervolgens zullen de doelstellingen van het onderzoek toegelicht worden. Hierop aansluitend zal ik de vraagstelling van het onderzoek bespreken. Hierna zal ik ingaan op de methodes die nodig zijn om de vraagstelling te beantwoorden: het zoeken van respondenten, het verzamelen van de data en de analyse hiervan. Als laatste zal aangetoond worden in welke mate gedurende het onderzoek rekening gehouden is met de kwaliteitscriteria. Aan de hand van deze onderdelen zal een overzicht gegeven worden hoe het onderzoek ontwikkeld is, hoe men tot de analyses en de conclusies is gekomen.

2.1 Wetenschapsfilosofie

Ieder heeft een andere visie over wat de waarheid is. Als onderzoeker is het belangrijk om te realiseren dat je op een bepaalde manier de waarheid definieert. Wanneer je erkent dat niet ieder een zelfde opvatting over de waarheid heeft is het gemakkelijker je in een ander te verplaatsen. Ook kun je begrijpen waarom je denkt en doet zoals jij als onderzoeker dit denkt en doet. Dit maakt je minder gekleurd. De werkelijkheid is niet zoals jij vindt dat die is, maar je houdt rekening met het idee dat er meerdere percepties zijn.

2.1.1 Kennistypen

Het is belangrijk om de plaats van het onderzoek binnen de wetenschapsfilosofie te verduidelijken. Onderzoekers kunnen worden ingedeeld in twee kennistypes. Kennistype 1 gaat uit van één werkelijkheid. Het wereldbeeld is mechanistisch, dit wil zeggen dat al het handelen van de mens uitgelegd kan worden door regels. Deze moeten aangeven hoe men zich hoort te gedragen. Dit kennistype is de taal van oorzaken en gevolgen.

Dit onderzoek zal geplaatst worden in kennistype 2. Dit kennistype stelt dat ieder mens een eigen kijk op de werkelijkheid kan hebben waardoor er verschillende werkelijkheden zijn. Deze opvattingen zijn cultureel en historisch bepaald. De onderzoeker bekijkt de wereld van binnenuit. De onderzoeker maakt deel uit van de werkelijkheid, daarom kan hij waarden en feiten niet scheiden. Een theorie is dus een interpretatie van de onderzoeker hoe hij de werkelijkheid ziet.³

2.1.2 Onderzoeksperspectief

Als onderzoeker is het de taak om met de eigen aannames het onderzoeksproces niet te beïnvloeden. Met een brede blik zal het onderzoek gestart worden. Tevens is het belangrijk dat de onderzoeker zijn aannames toelicht zodat bepaalde stappen in het onderzoek een degelijke onderbouwing kennen. Alvesson en Deetz bekijken in 'Alternative social science perspectives' verschillende perspectieven. Ze tonen de manier waarop onderzoeksbenaderingen worden gehanteerd, en kijken naar de veronderstellingen en verhouding ten opzichte van elkaar. Dit onderzoek zal gedaan worden volgens de interpretatieve benadering. Bij de interpretatieve benadering wordt de organisatie bekeken als een sociaal netwerk, een speciaal soort gemeenschap. Deze gemeenschap deelt bepaalde kenmerken met andere gemeenschappen. De nadruk ligt hier op het sociale, menselijke aspect, en in mindere mate op het economische. Door de waarnemers wordt niet uitgegaan dat mensen slechts objecten zijn, maar dat ze betekenisgevers zijn net als de onderzoeker. Men wil een projectie geven van de

³ Hoorcollege Willibrord de Graaff, 18 september 2007

werkelijkheid.⁴

De keuze van deze benadering kan aan de hand van het gekozen kennistype verklaard worden. Ik zie de mens niet als een homo-economicus, maar als een mens dat constant in contact met anderen staat en beïnvloed wordt door hen.

Alvesson en Deetz onderscheiden ook twee andere perspectieven het elite/a priori-perspectief en het local/emergent-perspectief. De perspectieven maken duidelijk waar en hoe onderzoeksconcepten ontstaan. Wanneer onderzoekers vanuit het elite/a priori-perspectief werken zullen zij tijdens het opzetten van het onderzoek al een bepaalde theorie in gedachten hebben. De onderzoeker is op zoek naar informatie die een bepaalde theorie ondersteunt. Dit type onderzoek leidt tot de ontwikkeling van theoretische schriftelijk vastgelegde kennis. De ervaringen van het onderzochte is terug te zien aan het vaste taalsysteem van de onderzoeker.⁵ Het local/emergent- perspectief betreft een interpretatie van de waarnemingen. Onderzoekers die dit perspectief aanhouden hebben minder vastgestelde stellingen tijdens het opzetten van het onderzoek. De onderzoeker staat tijdens het onderzoek voortdurend open voor nieuwe betekenissen, vertalingen, interpretaties. Vanuit dit perspectief zal de focus vooral liggen op de ontwikkeling van 'praktische' kennis, een soort van 'knowing-how'.⁶ In het onderzoek ben ik vanuit een local/emergent-perspectief te werk gegaan. Tijdens het onderzoek heb ik open gestaan voor nieuwe interpretaties, ik heb geluisterd naar wat het veld te vertellen had over het onderwerp van mijn onderzoek. Ik ben niet op zoek gegaan naar bepaalde informatie die bepaalde theorieën ondersteunt.

Alvesson en Deetz maken ook een verschil tussen de twee sociale ordes: consensus en dissensus. Het consensus-perspectief gaat op zoek naar bevestiging van voorgaande theorieën of probeert een toevoeging te doen aan een theorie. Consensus in deze zin gaat over harmonie en integratie. Dissensus richt zich op conflict en strijd.⁷ Dit onderzoek wil niet een bestaande theorie bevestigen of ontkrachten, de resultaten zullen vanuit een consensus perspectief gepresenteerd worden.

Als onderzoeker maakte ik geen deel uit van de organisatie. Uiteraard wil ik als onderzoeker achter de werkelijkheid komen, ik heb dan ook geprobeerd binnen de organisatie rond te wandelen en te observeren. Dit onderzoeksperspectief heet het emic-perspectief. Binnen het emic-perspectief is de onderzoeker deelnemer in de groep, de onderzoeker kijkt naar een sociaal verband van mensen. De onderzoeker kan de organisatie 'zien'.⁸ In de opzet van het onderzoek stelde ik dat alleen het emic-perspectief aangehouden zou worden. Gedurende het onderzoeksproces, het analyseren van de data, kwam ik er achter dat ik vanuit het etic-perspectief mijn data op een overzichtelijkere wijze kon verwerken. Het etic-perspectief is het perspectief waar de onderzoeker als buitenstaander de organisatie benaderd.

Het onderscheid dat Alvesson en Deetz maken tussen consensus en dissensus kan gekoppeld worden aan twee van de drie perspectieven op cultuur die Martin onderscheid. De drie perspectieven zijn; het integratieperspectief, differentiatieperspectief en het fragmentatieperspectief. Het integratieperspectief sluit goed aan bij het consensusperspectief. De organisatie wordt door het integratieperspectief gezien als een eenheid waar geen plaats is voor subculturen en ambiguïteit. Cultuur is de sociale lijm. Het formele is informeel. Begrippen die een belangrijke plaats hebben binnen het integratieperspectief zijn; innovatief, creatief,

⁴ Alvesson, (2000) p. 33, 34

⁵ Alvesson, (2000), p. 28, 29

⁶ Alvesson, (2000), p. 29, 30

⁷ Alvesson, (2000) p. 27,28

⁸ Tennekens, (1995), p. 41 - 44

consensus, consistentie en duidelijkheid.⁹ Het fragmentatieperspectief kan gekoppeld worden aan het dissensusperspectief. Beiden zien verandering en strijd als belangrijke kenmerken. Binnen het fragmentatieperspectief kan niets met zekerheid gezegd worden, cultuur is iets tijdelijks. In dit onderzoek is gekozen om de organisatie vanuit het integratieperspectief te benaderen. Dit perspectief sluit het beste aan bij het type onderzoek, toch wil ik benadrukken dat ik tijdens het onderzoek open stond voor de andere perspectieven van Martin. Dit om een zo brede kijk gedurende het onderzoek op de organisaties te houden.

2.2 Doelstellingen

Belangrijk bij de start van het onderzoek is dat er doelstellingen geformuleerd worden. Het formuleren van doelstellingen vermijdt dat je tijd en inspanning verliest door dingen te doen die niet bijdragen aan je doelen in je onderzoek. Doelen hebben twee functies, ten eerste helpen doelen om je onderzoekskeuzes te ondersteunen en om er zeker van te zijn dat het onderzoek waardevol is om te doen, dat je er iets van waarde uithaalt. Ten tweede zijn doelen essentieel voor het verantwoorden van een onderzoek.¹⁰

Er zijn drie verschillende doelstellingen die onderscheiden kunnen worden: persoonlijke, praktische en intellectuele doelen. Persoonlijke doelen zijn ideeën die de onderzoeker stimuleren het onderzoek te doen. Deze zijn niet per se belangrijk voor anderen. Praktische doelen richten zich op het uitvoeren van iets, het veranderen van een situatie bijvoorbeeld. Intellectuele doelen richten zich op het begrijpen van iets, wat gebeurt er en waarom gebeurt dit of het beantwoorden van vragen die eerdere onderzoeken niet goed beantwoord hebben. Het betekent het behalen van een bijdrage voor de wetenschap.¹¹

Het praktische doel in dit onderzoek is inzicht verwerven in welke factoren van invloed zijn op de aanwezigheid van vrouwelijke bestuurders bij hockeyverenigingen SCHC en Voordaan. De uitkomsten van het onderzoek kunnen tot nieuwe inzichten leiden, wellicht kunnen de hockeybond en de verenigingen hier iets mee. Zo kunnen de verenigingsbesturen of op hoger niveau, de hockeybond, haar beleid beter op de selectie van bestuursleden toespitsen. Het intellectuele doel is het bijdragen aan de kennis die aanwezig is over vrouwen in hockeybesturen. Er is nog niet veel onderzoek gedaan naar vrouwen in sportbesturen. En nauwelijks naar de hockeysport, een voorbeeld van een sport waar mannen en vrouwen beiden aanwezig zijn. Meer inzicht in de factoren die van invloed zijn op de aanwezigheid van vrouwen in sportbesturen is nodig. Het persoonlijke doel is het ontwikkelen van mijn analyserend vermogen.

2.3 Vraagstelling

Het wetenschappelijk perspectief en de onderzoeksdoelen zijn belangrijk om tot een conclusie van het onderzoek te komen. De vraagstelling is naast deze twee van groot belang. Door middel van dit onderzoek wil ik de achtergronden van de vrouwelijke, maar ook de mannelijke bestuursleden naar voren halen. Hoe zijn ze terecht gekomen in het sportbestuur? Wat doen zij in het dagelijks leven? Welke eigenschappen dichten zij mannen en vrouwen toe? Hoe uit zich dat in een bestuur? Hoe liggen de verhoudingen binnen het bestuur? Het onderzoek richt zich dus niet alleen op de vrouwelijke bestuursleden maar ook op de verhalen van de mannelijke bestuursleden.

⁹ Martin, (2002), p.96

¹⁰ Maxwell, (2005), p. 15

¹¹ Maxwell, (2005), p. 16, 21

Zoals geformuleerd in de inleiding is de vraagstelling als volgt:

“Welke factoren zijn van invloed op de aanwezigheid van vrouwen binnen de hockeybesturen van SCHC en Voordaan?”

Er zijn een vijftal deelvragen opgesteld die aan de hand van de verzamelde data beantwoord zullen worden in de conclusie.

Wat zijn de achtergronden van de bestuursleden?

Door middel van deze deelvraag wordt er gekeken wat voor type personen de bestuursleden zijn. Wat doet een bestuurslid in het dagelijks leven. Welke opleidingen heeft het bestuurslid genoten? Tevens zal ik vragen hoe de personen terecht zijn gekomen in het hockeybestuur en hoelang de bestuursleden al actief betrokken zijn bij de hockeyvereniging.

Wat zijn de redenen van de bestuursleden om plaats te nemen in het hockeybestuur?

Door te weten te komen wat de redenen zijn geweest om zich vrijwillig in een sportbestuur in te zetten kan duidelijk worden welke waarde de bestuursleden hechten aan een bestuursfunctie. De redenen die gegeven worden zeggen veel over het type mens, dat deze uitdaging aan gaan. Koppelen

Welke specifieke eigenschappen worden door bestuursleden aan mannelijke en vrouwelijke bestuursleden gekoppeld?

Door middel van deze deelvraag kan achterhaald worden welke eigenschappen mannelijke en vrouwelijke bestuursleden elkaar toedichten.

Waarom zijn er volgens de bestuursleden weinig vrouwen in sportbesturen?

Geven mannelijke bestuursleden andere redenen voor de afwezigheid dan vrouwelijke bestuursleden? De bestuursleden weten als geen ander de voor en nadelen op te noemen van een functie als hockeybestuurslid.

Hoe ervaren de bestuursleden de cultuur binnen de vereniging?

Het is belangrijk om er achter te komen welke cultuur er binnen het bestuur en de vereniging heerst. Zelf zal ik door te observeren en het maken van foto's tot mijn eigen bevindingen komen.

2.4 Dataverzameling

Om er achter te komen welke factoren van invloed zijn op de aanwezigheid van vrouwen in sportbesturen heb ik twee hockeyverenigingsbesturen benaderd waar vrouwelijke bestuursleden aanwezig waren. Bij het ene bestuur was er een evenwicht als het gaat om de verdeling man/vrouw en bij het andere bestuur waren vrouwen in de minderheid. Er zijn in dit onderzoek drie verschillende onderzoeksmethodes gebruikt: interviews, observaties en documenten. Deze onderzoeksstrategie vermindert het risico dat de conclusies alleen gebaseerd zijn op een enkele onderzoeksmethode. En het geeft een breder en zekerder inzicht van de zaak die onderzocht wordt.¹²

2.4.1 Interviews

De eerste onderzoeksmethode, interviewen, geeft mij de mogelijkheid om kennis, houdingen,

¹² Maxwell, (2005), p. 93, 94

opinions en achterliggende gedachten van respondenten te verzamelen. Het is onmogelijk om de betekenissen die mensen geven aan bepaalde thema's te ondervragen via een vragenlijst op papier. Tijdens een interview kan er doorgevraagd worden op het verhaal dat een respondent verteld. Alle bestuursleden van beide verenigingen wilde ik graag interviewen. Dit waren 13 bestuursleden, acht mannelijke bestuursleden en vijf vrouwelijke bestuursleden. 1 vrouwelijk bestuurslid kon helaas geen interview afgeven. Naast de verenigingsbestuursleden is ook de adjunct-directeur van de hockeybond geïnterviewd, een vrouw. Dit om meer inzicht te krijgen in de positie van de hockeybond als overkoepelende organisatie over het onderzoeksonderwerp. De interviews varieerde in duur, minimaal een uur tot 2,5 uur.

De interviews waren half-gestructureerd, de respondenten kregen de vrijheid om tijdens het interview veel te vertellen. Voor het verkrijgen van informatie over bepaalde onderwerpen zijn wel een zestal topics opgesteld. De topics die gebruikt werden tijdens het interviewen waren:

- Persoonlijk; privé, werk, woonplaats
- Entree in het bestuur
- Bestuurswerk
- Samenwerking in het bestuur
- Sfeer in het bestuur
- Verdeling man/vrouw in het bestuur

2.4.2 Observaties

Observaties zijn nuttig voor het beschrijven van gedrag en bijeenkomsten. Op deze manier zijn de visies en verhalen die tijdens de interviews naar voren komen wellicht beter te plaatsen.¹³

De vragen die ontstaan tijdens de interviews kunnen aan de hand van observaties beantwoord worden. In dit onderzoek heeft het ook zo gewerkt, de interviews en observaties hebben elkaar aangevuld. Het totale beeld van de bestuurscultuur en de verenigingen werd daardoor completer. In het onderzoek zijn observaties verricht op twee verschillende plaatsen. Ten eerste zijn er verschillende keren observaties verricht op de hockeyverenigingen. Deze hebben vooral in de weekenden, op wedstrijddagen, plaats gevonden. Deze observaties waren waardevol omdat er vaak bestuursleden aanwezig op de vereniging waren. Verder is er tijdens een bestuursvergadering geobserveerd, thuis bij een van de bestuursleden. Dit was interessant omdat van dichtbij gezien kon worden hoe de verschillende bestuursleden met elkaar omgingen en hoe zij zich tijdens een vergadering in het bestuur bewogen. Tijdens de observaties op de verenigingen is gelet op de manier waarop bestuursleden omgingen met collega bestuursleden en leden. Ook is er geprobeerd een beeld te vormen van de sfeer op de vereniging.

De data die uit de observaties naar voren kwam is meegenomen in de resultatenbeschrijving. Niet alle observaties zijn op papier in de resultatenbeschrijving te vinden. De observaties hebben vooral ook geholpen met beantwoorden van vragen in mijn hoofd als onderzoeker. Het heeft meer inzicht gegeven in bijvoorbeeld de problemen die spelen binnen een sportvereniging.

2.4.3 Documenten

Er zijn verschillende documenten gebruikt om een zo compleet mogelijk beeld te vormen van de verenigingen. Ten eerste zijn de websites van de verenigingen zijn tijdens de periode dat de interviews plaatsvonden dagelijks bezocht. Hier stonden onder andere berichten van het bestuur om leden te informeren. Ten tweede zijn de beschikbare folders die aanwezig waren in de clubhuizen van de vereniging geanalyseerd. Tot slot zijn er foto's gemaakt op de

¹³ Maxwell, (2005), p. 94

verenigingen, de verschillen tussen beide verenigingen worden door middel van beeld bevestigd.

De bruikbare informatie afkomstig van de documenten die nuttig is voor de resultatenbeschrijving verschilt. Vooral de beelden zullen aanwezig zijn in resultaten, de rest dient vooral als beeldvorming voor de onderzoeker.

2.5 Data analyse

Analyseren. Wat is dat? Volgens Boeije is analyseren een uiteenrafeling van de gegevens over een bepaald onderwerp in categorieën, het benoemen van deze categorieën met begrippen, en het aanbrengen en toetsen van relaties tussen de begrippen in het licht van de probleemstelling. Het onderzoeksproces in kwalitatief onderzoek kenmerkt zich door een afwisseling van dataverzameling en data-analyse. Er wordt heen en weer gesprongen tussen onderzoeksactiviteiten.¹⁴ Dus analyseren gebeurt niet alleen nadat alle data verzameld is maar ook tijdens het verzamelen van de onderzoeksdata. Een voorbeeld, na elk interview werd geanalyseerd hoe deze respondent geplaatst kon worden als het gaat om de beantwoording van de vraagstelling. Tijdens observaties wordt een koppeling gemaakt met de informatie die naar voren kwam in de gesprekken met bestuursleden.

Gedurende het onderzoek kwam telkens naar voren dat analyseren een proces is. Na elk interview probeerde ik op weg naar huis kort en bondig belangrijke punten uit het interview te formuleren en op te schrijven. Soms waren dit losse woorden of flarden uit het interview. Gedurende het verzamelen van de gegevens werden dus constant vergelijkingen gemaakt. Volgens Boeije is dit belangrijk omdat zo nieuwe vragen en veronderstellingen over de samenhang tussen categorieën ontstaan. Het kan nieuwe ideeën opleveren die in het onderzoek mee kunnen worden genomen.¹⁵

Er is in dit onderzoek gekozen voor een local-emergent perspectief, deze bepaald de manier van data-analyse. Ik heb gekozen voor een interpretatieve manier van onderzoeken, dit houdt in dat de codes die naar voren komen tijdens de data verzameling op dat moment ontstaan en niet van tevoren zijn vastgesteld. Een open manier van analyseren.

Nadat alle onderzoeksdata verzameld zijn start het uiteenrafelen, zoals Boeije dit noemt, van de gegevens. De eerste stap die ik nam in het uiteenrafelen was het markeren van waardevolle fragmenten in de interviewtranscripties. Verschillende fragmenten konden onder hetzelfde thema geschaard worden. Al vrij snel konden een aantal heldere thema's onderscheiden worden die in de waardevolle fragmenten aangehaald werden. Namelijk; familie en gezin, persoonlijke karakteristieken, netwerk, vrijwilligersinzet, verhouding man/vrouw en verenigingscultuur. De gemarkeerde stukken werden nu aan de hand van de gekozen thema's ingedeeld naar thema in een apart document. Ik behield nog wel een scheiding tussen de verschillende interviews. Per thema en per interview maakte ik een analyse van de gekozen citaten in dit document. De thema documenten, met de analyses van de interviews, waren de basis voor het schrijven van het resultatenhoofdstuk. Alleen de belangrijkste fragmenten van de interviews bleven op deze manier over in één document. In het hoofdstuk 'analyse' worden de resultaten die onder elk thema zijn geschaard, geanalyseerd en gekoppeld aan wetenschappelijke literatuur.

2.6 Kwaliteitscriteria

In dit onderdeel zal duidelijk worden hoe bewerkstelligd zal worden dat het onderzoek zo

¹⁴ Boeije, (2006), p. 63, 73

¹⁵ Boeije, (2006), p. 75

betrouwbaar, valide en bruikbaar mogelijk is.

Betrouwbaarheid

Het onderzoek is door mij als onderzoeker uitgevoerd. Ik als onderzoeker heb bepaalde keuzes gemaakt tijdens het opzetten van het onderzoek, het analyseren en het koppelen van de resultaten aan de wetenschappelijke literatuur. Een andere onderzoeker zou ongetwijfeld andere stappen gedurende het onderzoeksproces maken. Het gaat ook om de momenten waarop een onderzoeker bepaalde keuzes maakt. Het is belangrijk om te bekijken of het onderzoek navolgbaar is. Door een logboek bij te houden tijdens het onderzoek heb ik geprobeerd bepaalde keuzes te documenteren. Ook is er tijdens het onderzoek feedback gevraagd aan mede-studenten. Zo kon ik als onderzoeker controleren of de stappen die ik nam navolgbaar waren.

Interne validiteit

Als onderzoeker heb ik zo goed mogelijk geprobeerd mij bewust zijn van de perspectieven waarin ik mij als wetenschapper heb gepositioneerd. Tijdens de interviews heb ik mij telkens gefocust om mijn gedachten niet te laten meeslepen door de verhalen van de respondenten. Elk interview stond op zich en ik probeerde zo gestructureerd mogelijk na elk interview de waardevolle informatie te documenteren. Maxwell brengt naar voren dat de validiteit toeneemt naarmate er meerdere onderzoeksmethoden in een onderzoek worden gebruikt.¹⁶ Dit is in dit onderzoek het geval, de validiteit neemt toe omdat er een degelijkere evaluatie gemaakt kan worden omdat er meerdere type methoden gebruikt zijn. Hierbij komt dat alle interviews geheel zijn getranscribeerd. Zo is het gehele verhaal op papier gezet en tijdens het uiteenrafelen van de data kunnen vergeten waardevolle onderdelen uit de interviews weer naar voren gehaald worden.

Externe validiteit

De uitkomsten van het onderzoek gelden als een bijdrage voor de kennis die aanwezig is over vrouwen in sportbesturen. Tevens kan het algemener getrokken worden naar vrouwen in besturen, in het bedrijfsleven of elders. Het onderzoek dat gedaan is, is niet generaliseerbaar. Het gaat om twee op zich staande organisaties die niet te vergelijken zijn met andere hockeyverenigingsbesturen.

Bruikbaarheid

De vraag is of de verenigingen iets met de resultaten kunnen. Als zij willen kunnen zij de resultaten gebruiken als extra informatie en meenemen in hun beleid. Het verslag zal tevens overhandigd worden aan de hockeybond. Door mijn onderzoek krijgen zij meer inzicht in hoe bestuursleden op verenigingsniveau tegenover een redelijke verdeling van mannen en vrouwen in het bestuur staan. Ze komen ook meer te weten over het type mens dat een bestuursfunctie aangaat. Dit kan hen helpen in het maken van beleid betreffende dit onderwerp. Daarnaast is het ook een bijdrage aan de kennis die aanwezig is over de positie van vrouwelijke en mannelijke bestuursleden in de sport. Medestudenten en wetenschappers kunnen de resultaten gebruiken als empirisch inzicht op het gebied van vrouwen in sportbesturen.

¹⁶ Maxwell, (2005), p. 112

3. Resultaten

In dit hoofdstuk zullen aan de hand van een zestal thema's de resultaten worden weergegeven. Deze thema's zijn ontstaan tijdens het afnemen van de interviews, het doen van observaties, het lezen van documenten en het analyseren van de drie voorgaande onderzoeksmethodes. De thema's die onderscheiden worden zijn; familie en gezin, persoonlijke karakteristieken, netwerk, vrijwilligersinzet, verhouding man/vrouw en verenigingscultuur. De citaten die aangehaald worden in dit hoofdstuk zijn allen afkomstig uit de interviews met de bestuursleden.

3.1 Familie en gezin

3.1.1 Ouders en broers/zussen

Uit de interviews met de bestuursleden blijkt dat bijna alle ouders van de bestuursleden actief vrijwilliger zijn geweest. Vaak participeren broers en/of zussen ook in het vrijwilligers circuit. Respondenten vertellen over de vrijwilligersactiviteiten van ouders en de invloed van hun ouders op het doen van vrijwilligerswerk. Een vrouwelijk bestuurder vertelt dat de hele familie actief sporter was. De moeder speelde hockey, waaronder in het Nederlands elftal, en coachte en trainde de jeugd en stond achter de bar. De vader was actief voetballer en cricketer. Beide dochters speelden hockey en de zoon roeide. Ze vertelde:

(vrouw R.5) 'Mijn moeder heeft in ieder geval getraind en gecoacht en alles wat een moeder behoort te doen. Toen wij in de jeugd zaten... mijn moeder had vaak een functie. En uiteraard barmoeder is zij ook geweest want een vereniging kan alleen maar draaien met vrijwilligers.'

Uit dit citaat blijkt dat zij stelt dat het de rol van de moeder is om actief te zijn voor de sportclub van de kinderen. Haar man is ook erg betrokken bij de club en heeft veel betekend voor de vereniging. Toen zij zelf lid werd van de hockeyclub waar de kinderen ook actief sporter waren, heeft zij zich zelf ingezet voor de vereniging. In zeven jaar tijd is ze van al haar kinderen coach of trainer geweest. Ook heeft ze achter de bar gestaan, en dat doet ze nu nog steeds. Ze zei:

(vrouw R.5) 'Ik vind dat dus heel normaal als je kinderen op een hockey of welke sportvereniging dan ook zit dat je daar inzet.'

Een ander bestuurslid is samen met zijn zusje door zijn moeder opgevoed. Zij heeft tijdens zijn jeugd vrijwilligerswerk gedaan als jurist bij een militaire organisatie. Zijn zus en hij zijn op straat in aanraking gekomen met hockey, beiden zitten op dit moment in een hockeyverenigingsbestuur. Over de rol van vrijwilligerswerk thuis vertelde de bestuurder het volgende:

(man R. 2) 'Ja, ja daar zijn we wel mee opgegroeid, je doet wat terug. Je doet iets mee aan de maatschappij.'

Een ander mannelijk bestuurslid is oud- hockeyinternational. Thuis was hockey een onderdeel van de dagelijkse activiteiten. Beide ouders waren actief op de hockeyclub. Voor hem was het vanzelfsprekend dat iedereen actief was op de club:

(man R. 6) 'Vroeger ging je gewoon met je ouders mee naar het hockeyveld, met vriendjes. Mijn ouders hockeyden en waren daar actief. Mijn vader heeft vroeger voor Nederland gehockeyd en mijn tante en mijn oom hebben voor het Amerikaanse team gehockeyd. Hij is daar eind jaren '40 heen gegaan, jaren na de oorlog en toen heb ik met mijn twee broertjes

een aantal jaren in het Nederlands elftal gespeeld.'

De invloed van het hockey in de jeugd thuis heeft zich verder ontwikkeld in het heden. De broer van het bestuurslid is bestuurder in het landelijke bondsbestuur. Zijn vrouw komt uit Bilthoven en heeft altijd bij SCHC gehockeyd. Een ander bestuurslid kwam in haar jeugd vrij snel in aanraking met het doen van vrijwilligerswerk. Haar vader was penningmeester van de landelijke rijvereniging en alle drie de dochters reden paard. Het doen van vrijwilligerswerk was onderdeel van het gezinsleven. Ze lichtte toe:

(vrouw, R. 12) 'Als 14, 15 jarige gaf ik les aan de kleintjes en zat ik ook in het jeugdbestuur en draaide ik bardiensten. Ik ben wel heel erg opgegroeid met het verenigingsleven. En dat vind ik heel belangrijk, dat zit in mijn familie. Mijn vader is 15 a 20 jaar penningmeester geweest.'

Een ander bestuurslid komt ook uit een sportief gezin. Zijn vader was waterpoloër. Het gezin met vijf kinderen kwam in aanraking met hockey doordat zijn oudste broer in aanraking kwam met hockey. Dit was via school. Hij vertelt hoe zijn vader betrokken raakte:

(man, R. 11) 'Toen is eigenlijk de hele familie begonnen. Mijn vader werd toen ook enthousiast, die is de elftalcommissie gaan doen, die is echt vrijwilliger geworden. Terwijl hij helemaal niets met hockey had.'

3.1.2 Partner

Alle respondenten hebben een werkende partner, ondanks dit laat dit het doen van vrijwilligerswerk niet afnemen. Wanneer er wordt gekeken naar de baan van de bestuursleden blijkt dat 2 van de twaalf bestuursleden geen baan heeft. Dit zijn beide vrouwen. Eén van de vrouwen is voorzitter van de grootste vereniging in het onderzoek. De andere vrouw is bestuurslid senioren. Twee mannelijke respondenten laten duidelijk merken dat hun echtgenoot positief is over het doen van een bestuursfunctie:

(man, R. 2) 'Mijn vrouw weet ook dat ik een drukke baan heb en weet ook dat SCHC mijn ontspanning is. Dus daar heeft zij weer profijt van.'

(man, R. 7) 'Toen zei mijn vrouw 'waarom ga je niet daar in het schoolbestuur? Je zit in een ander bestuur waar je kinderen niet van profiteren.' Dat heb ik toen gedaan, toen ben ik van het ene naar het andere bestuur gegaan.'

Desalniettemin zorgt de hoeveelheid tijdsbesteding voor de vereniging voor enkele bestuursleden voor spanningen thuis. Meerdere keren komt naar voren dat de echtgeno(o)t(e) soms klagen over het aantal uren dat er in de vereniging moet worden gestoken. Een vrouwelijk bestuurslid vertelde:

(vrouw, R.9) 'Ja, het slaat terug, er wordt af en toe wel eens gemopperd ja. Het kost erg veel tijd en het legt wel beslag ja. Er wordt af en toe wel eens geklaagd, ja het is ook mooi hoor na 3 jaar.'

3.1.3 Kinderen

Veel bestuursleden voelen zich verbonden met de vereniging omdat meerdere kinderen van hen op de vereniging hockeyen. Slechts één bestuurslid heeft geen kinderen. Alle elf bestuursleden samen hebben op dit moment negentien van de eenendertig kinderen op hockey zitten. In verband met studie of andere interesses zijn ongeveer 5 kinderen afgehaakt.

Er zijn bijna geen kinderen van de bestuursleden die een andere sport doen dan hockey. Een van de vrouwelijke bestuursleden heeft twee kinderen die op de vereniging gehockeyd hebben. Beide kinderen participeerde als vrijwilliger binnen de vereniging. Haar dochter zat in het jeugdbestuur en de zoon gaf training. Haar dochter hockeyt nog bij Voordaan. Na haar scheiding (haar man hockeyde ook bij Voordaan) kreeg ze vrijere weekenden en nam ze de taak van minifunctionaris bij Voordaan op zich. Ze zei hier het volgende over:

(vrouw, R. 12): Toen hockeyde mijn zoon ook nog en ik vond het een heel goed idee, ook voor mijn kinderen. Ten eerste dat vrijwilligerswerk bestaat en dat het helemaal niet raar is om iets over te hebben voor iets. Ten tweede ik dacht laten ze maar lekker met hun sport bezig zijn, beetje familiegebeuren.

Bij een ander vrouwelijk bestuurslid speelt de rol van hockeyende kinderen een belangrijke rol in het doen van vrijwilligerswerk. Haar kinderen zijn van een grotere vereniging naar de vereniging, waar zij nu bestuurslid is, gegaan. Ze was eerst actief op de vereniging waar haar kinderen allen op zaten. Toen ze haar kinderen lid maakte op Voordaan werd ze daar meteen actief. Ze vertelde:

(vrouw, R. 9) 'Dochter en zoontje zijn toen van Kampong naar Voordaan gegaan en toen kwam ik vanzelf in deze functie terecht.'

Bestuurslid zijn en kleine kinderen hebben is niet de meest voorkomende situatie bij de bestuursleden. De meeste bestuursleden hebben kinderen vanaf 12 jaar. Een mannelijk bestuurslid met kleine kinderen (onder de 5 jaar) stelt dat het redelijk zwaar is om tijdens deze periode een bestuursfunctie te bekleden naast een eigen baan. Hij benadrukt dat vrouwen met kleine kinderen niet snel openstaan voor een bestuursfunctie.

(R. 3) 'Ik denk dat het voor vrouwen, die hebben thuis ook... als je zo'n equipe thuis hebt lopen. Daar komt nogal wat bij kijken!'

Dit idee is ook terug te zien bij de mannelijke voorzitter. Hij kwam in zijn studententijd in aanraking met hockey. Op het moment dat hij en zijn vrouw kinderen kregen stopte hij met hockeyen, hij vertelt hierover het volgende:

(man, R. 7) 'En toen mijn oudste werd geboren toen ben ik er ook mee gestopt. Ja kinderen, dan ga je je op andere dingen focussen.'

Toen een van zijn zoons ouder was, zo'n 16 jaar toen is hij actief geworden op de vereniging. Dit kwam doordat zijn zoon lid was van de vereniging:

(man, R.7) 'Eerst ben ik coach geworden waar mijn oudste zoon in zat. Jongens A die konden helemaal niets vinden om te coachen. Zo ben ik eigenlijk in het hockey gerold.'

3.2 Persoonlijke karakteristieken

Tijdens de interviews werd vrij snel duidelijk dat veel bestuursleden overeenkomstige karaktereigenschappen hebben. De bekende beelden over vrijwilligers, hun enthousiasme en creativiteit werden bij veel bestuursleden teruggezien. Binnen dit thema 'persoonlijke karakteristieken' zal ik ingaan op de achtergronden en persoonlijke eigenschappen van de bestuursleden. Deze aspecten bepalen de manier waarop de bestuursleden zich bewegen binnen het bestuur.

3.2.1 Opleiding en baan

Een bestuurslid moet uiteraard aan verschillende kwaliteiten voldoen. Kennis en inzicht zijn twee belangrijke aspecten. Wanneer er gekeken wordt naar de opleiding die de bestuursleden hebben genoten blijkt dat slechts drie van de 12 bestuursleden geen hogere opleiding hebben afgerond. Opvallend is dat een van de bestuursleden zijn kritische houding koppelt aan zijn wetenschappelijke opleiding. Hij vertelde:

(man, R. 4) 'Ik ben kritisch. Ik heb daar wel affiniteit mee, met universiteit.'

Voor de vrouwelijke voorzitter was het voor haar 'wel duidelijk' waarom het bestuur haar vroeg om voorzitter te worden. Het waren vooral redenen die te maken hadden met haar opleiding en bestuurservaring:

(vrouw, R. 1) 'Betrokkenheid bij de vereniging en ook het feit dat ik werkervaring heb op juridisch terrein en omdat ik bestuurservaring had.'

Hockey brengt men vaak in relatie met de hogere klasse in Nederland. De afgelopen jaren spreid de sport zich steeds meer uit naar verschillende lagen van de bevolking, maar de naam die het decennia geleden had heeft het vaak nu nog. Een verenigingsbestuur kan profijt hebben van de kennis die binnen de vereniging aanwezig is. Een van de mannelijke bestuursleden vertelde:

(man, R.4) 'Dat is inherent aan hockey, tennis en golf, waar het gemiddelde opleidingsniveau van de beoefenaars hoger is. Nee, maar het segment daar zit je wel goed in.'

Wanneer er wordt gekeken naar de baan van de bestuursleden blijkt dat 2 van de twaalf bestuursleden geen baan heeft. Dit zijn beide vrouwen. Een van de vrouwen is voorzitter van de grootste vereniging. De andere vrouw is bestuurslid senioren. De vrouwelijke voorzitter vertelde:

(vrouw, R. 1) 'Dus de mensen die full time werken én nog voorzitter zijn van een hoofdklasse club, nou daar heb ik grote verwondering voor want dan moet je... ja dat is bijna onmogelijk.'

3.2.2 Empatisch vermogen

Bij veel bestuursleden kwam in de interviews naar voren dat men niet misselijk is om zich voor een ander in te zetten. Veel bestuursleden hebben een sterk empathisch vermogen. Ze kunnen zich goed inleven en zijn sociaal. Het empathisch vermogen bepaald voor een groot deel of zij zich vrijwillig inzetten. Uit de interviews met de respondenten blijkt dat vooral de vrouwen een groot empathisch vermogen hebben. Een van de vrouwelijke bestuursleden geeft heel duidelijk weer wat bij meerdere (vrouwelijke) bestuursleden is terug te zien:

(vrouw, R. 12) 'X kan heel erg goed delegeren en ik kan dat helemaal niet. Ik roep bij alles 'ik doe het zelf wel', want als ik mensen moet vragen dan ga ik al bedenken bij mensen dat die het misschien niet kunnen doen. Waarom die het misschien niet kunnen. Dat is een hele vervelende eigenschap.'

Een ander vrouwelijk bestuurslid senioren geeft een voorbeeld waaruit blijkt dat zij probeert om zich in iedere partij in te leven. Op deze manier heeft ze een probleem met een verenigingslid opgelost. Ze maakt meteen duidelijk dat een man dit wellicht anders had gedaan:

(vrouw, R. 5) 'Ik heb er echt een klus van gemaakt. Ik wilde dat iedereen tevreden was. Ik heb

er echt heel veel tijd ingestopt en ik heb het eigenlijk voor iedereen naar behoren kunnen afwikkelen. Dus dat was leuk ja. Ik denk dat een man op een gegeven moment zou denken: 'Jemig, dat gezeik van die vader en dat jong'. En hij zou dan denken; jammer dan, dat ene lid... En als vrouw kijk je misschien meer naar alle aspecten naar het geval.'

Bij de meerderheid van de mannelijke bestuursleden is, net als bij de vrouwelijke bestuursleden, het empathisch vermogen ook hoog. Zo blijkt uit een voorbeeld uit een interview met een mannelijke secretaris dat hij zich in leeft als het om de voorzitter gedachten gaat. Het gaat over de lengte van de vergaderingen. Die zijn vaak erg lang en de effectiviteit van de bijeenkomst neemt dan soms wel eens af. De secretaris bespreekt dit met de voorzitter. De voorzitter begrijpt dat het probleem opgelost moet worden en leeft zich direct in met de secretaris. Dat blijkt uit het volgende:

(R. 8) 'Dus ik heb ook een keer gesproken met X en gezegd jongen: 'ik snap dat je dat graag wil maar bestuursvergaderingen zijn heel erg lang'. En dat vindt hij zelf ook. Hij zegt: 'hoe gaan we dat dan anders oplossen met in vergelijking in hoe het nu is?.'

Een mannelijk bestuurslid Tophockey ziet zijn taak als bestuurslid heel persoonlijk. Hij probeert te zorgen dat iedereen het op de club naar zijn zin heeft:

(R. 6) 'Dus je hebt heel veel doelgroepen en iedereen wil je het naar zijn zin maken en iedereen wil je het idee geven dat ze deel uitmaken van de vereniging.'

3.2.3 Extraversie

Uit de interviews maar ook aan de hand van observaties werd duidelijk dat veel bestuursleden het karaktereigenschap extraversie, positief emotioneel, bezitten. De mate waarin de bestuursleden behoefte hebben aan contact met anderen is vrij hoog. Eerst zal er ingegaan worden op de interviews met de bestuursleden vervolgens op de observaties. Veel bestuursleden doen het vrijwilligerswerk omdat ze het onder andere leuk vinden. Het begrip 'leuk' gebruiken de bestuursleden vaak als ze willen aangeven wat ze van het bestuurswerk vinden. Een aantal bestuursleden vertellen dat het bestuurswerk vooral plezierig moet zijn:

(vrouw R. 1) 'Ik vind het heel belangrijk dat besturen ook leuk moet blijven. Je moet er wel plezier in hebben. Je moet het ook samen doen. De collegialiteit binnen het bestuur en er moet ook eens lekker gelachen kunnen worden, dat je niet denkt van; jeetje vanavond bestuursvergadering.'

(man R. 8) 'Ik ben wel heel erg stellig in dat je het moet doen omdat je het leuk vindt. En bepaal ook zelf hoeveel tijd je er in steekt. De een heeft het drukker dan de ander. Dat is nou eenmaal zo.'

(vrouw R. 9) 'Als het niet leuk was, ja dan houd ik er onmiddellijk mee op. Het is vrijwilligerswerk dus het moet wel leuk blijven. Dat geldt ook voor mijn werk, ik heb een leuke baan als ik die niet meer leuk vindt, dan zoek ik een andere baan.'

(vrouw R. 12) 'Met elkaar moet je proberen iets leuks te doen en voor elkaar te krijgen. Daar moet je je voor inzetten.'

Een van de andere mannelijke bestuursleden vertelt iets treffends over het karakter van dit vrouwelijk bestuurslid(R. 12):

(man R. 10) 'Zij doet dan natuurlijk vrijwilligers, nou dat is typisch een bruggenbouwer, die

moet mensen kunnen binden, enthousiasmeren. Dus dan zoek je iemand die deze karaktereigenschappen heeft.'

Sommige bestuursleden hebben niet altijd goede ervaringen met leden. Een vrouwelijk bestuurslid vertelt dat de leden dan een instelling hebben van: 'maar ik betaal er toch voor!' Ze vertelde hierover:

(vrouw R. 5) 'Dat is dus een ontzettende vervelende mentaliteit. Maar ja, ik ja ik vind het ook leuk.'

Dit citaat zegt veel over de instelling van dit vrouwelijk bestuurslid, ze heeft geregeld minder leuke ervaringen met leden, maar het leuke van het bestuurswerk weegt zwaarder.

De bestuursleden zijn veelal extravert. Ze zijn sociaal en staan open voor nieuwe contacten. De vrouwelijke voorzitter viel bij het bestuur op, omdat zij eruit sprong tijdens algemene ledenvergaderingen. Haar verhaal is een goede schets van hoe bestuursleden gevonden worden:

(vrouw R. 1) 'Het bijwonen van de algemene ledenvergadering, dat deed ik ook gewoon. Waarom? Omdat ik vind dat mensen die een heel jaar hun best doen en ideeën hebben over hun toekomst... dat je weet welke kant het opgaat. Dat je daar interesse in toont, dus daar ging ik ook naar toe en als je dan een vraag hebt dan stel je die ook. En dan is er misschien iemand die zegt: Hé! Wie is die mevrouw?.' En zo valt het in stukjes in elkaar.'

3.2.4 Ambitieuus

Veel bestuursleden hebben de wil om de vereniging op een hoger plan te brengen. Ze zijn ambitieus. Enkele steken er net genoeg tijd en energie in zodat er geen problemen ontstaan binnen hun portefeuille. Zij zullen niet veel extra betekenen voor de vereniging. Deze twee verschillende type bestuursleden botsen wel eens. Een voorbeeld van het eerste type is de vrouwelijke voorzitter. Zij is erg gedreven.

(vrouw R.1) 'Je moet wel echt betrokkenheid hebben bij de inhoud van de vereniging en het andere element is ook het stuk uitdaging voor de vereniging, om die verder te brengen. Maar ook voor jezelf, want je leert er veel van.'

Binnen haar bestuur is niet iedereen even gedreven. Ze vindt het soms wel moeilijk om daar mee om te gaan:

(vrouw R.1) 'The show must go on! En dat merk ik ook wel als voorzitter, als andere mensen wat laten liggen dan probeer ik toch als een soort opvanger óf het zelf op te ruimen óf te zorgen dat het op iemands bord komt dat er wel wat mee gebeurt.'

Voor ambitieuze bestuursleden is het niet altijd gemakkelijk om samen te werken met een ander type bestuurslid:

(vrouw R.1) Als je iets doet moet het wel goed gebeuren en het is lastig om iemand daar op aan te spreken en te zeggen 'ja sorry het moet wel goed gebeuren want anders...'

De mannelijke voorzitter heeft hier ook moeite mee, hij noemt zichzelf een turn-around manager, hij legt dit uit door te stellen dat je dan zelf meer doet. Hij vertelt over het aanspreken van collega-bestuursleden op hun verantwoordelijkheden:

(man R. 7) 'Ja, dat vind ik wel moeilijk want aan de ene kant denk ik het moet wel gebeuren. De club komt in de problemen als het niet gebeurt. Dus er is dan ook een hoop communicatie want mensen zeggen niet gemakkelijk dat ze iets niet doen.'

Over ambitie gesproken, een mannelijke secretaris en een vrouwelijke penningmeester laten duidelijk zien wat hen gedreven heeft om bestuurslid te worden:

(man R.8) 'Om te laten zien dat ik het beter kan. Beter dan de situatie dan was, zodat ik meerdere mensen tevreden zou kunnen maken dan er op dat moment waren.'

(vrouw R. 9) 'Het leukste vind ik om in feite de club vooruit te brengen daar ligt mijn grootste affiniteit. De organisatie beter neerzetten en ook wat meer over strategie na te denken. Waar wil je nou eigenlijk naar toe? Hoe wil je dat bereiken? Hoe ga je dat regelen? Dat je dus duurzaam de club kan verbeteren dus, dat vind ik het leukst.'

3.2.5 Energiek

Veel bestuursleden zijn energiek. Ze hebben een positieve instelling, laten niet snel hun kop hangen. Bestuursleden vragen zich af waar de voorzitters hun energie vandaan halen. Dit zegt iets over de omvang van de voorzittersfunctie, maar ook iets over de persoon achter de voorzittersfunctie. De vrouwelijke voorzitter geeft aan dat ze niet altijd goed is in het managen van alle taken. Haar passie voor de vereniging is hier de oorzaak van;

(vrouw R. 1) 'Ik heb altijd goede voornemens wat betreft management, maar in mijn enthousiasme voor de vereniging vergeet ik toch wel mijn goede voornemen.'

Collega bestuursleden zeggen over haar:

(man R.3) 'De voorzitter doet veel meer, maar ze vindt het heel prettig om dat te zijn. En die stort zich daar als een baan op en het is fantastisch dat de club iemand bereid heeft gevonden die dat wil doen.'

(man R. 6) 'Dat is een enorme control freak. Niet in negatieve zin, in een positieve, ze wil over alles altijd op de hoogte zijn. Maar af en toe voor haar zelf is het...ze kan ook niet anders.'

De mannelijke voorzitter doet veel in het dagelijks leven, hij werkt full-time en besteed veel tijd aan de vereniging. Een vrouwelijk bestuurslid zegt over de mannelijke voorzitter:

(vrouw R. 9) 'Die man heeft een tomeloze energie en dat soort mensen heb je ook wel echt nodig in zo'n bestuur, anders ga je het niet redden.'

3.2.6 Openheid

Een groot aantal bestuursleden staat erg open voor nieuwe contacten en ervaringen. Ze staan open om nieuwe uitdagingen aan te gaan en om nieuwe ideeën te ontwikkelen en uit te voeren. Uit de interviews komt naar voren dat men elkaar bijvoorbeeld gewoon opbelt om een idee te bespreken. Vooral de voorzitters hebben hier een handje van, een van de bestuursleden noemt dit: 'proefballonnetjes'. Een van de vrouwelijk bestuursleden vertelt dat de voorzitter haar elke dag belt om het gewoon over een idee te hebben. Of om de mening van haar te vragen. Om het bestuurswerk te gaan doen moet je hier wel open voor staan. Ook als het gaat om het ontmoeten van nieuwe mensen en het opbouwen van nieuwe relaties. Als bestuurslid heb je veel en vaak met verschillende mensen contact om je functie uit te voeren. Uit de interviews blijkt dat men dit plezierig vindt. De vrouwelijke voorzitter vertelt haar redenen om actief te

worden als bestuurslid van een vrijwilligersvereniging:

(vrouw R.1) 'En je trekt er helemaal nieuwe sociale contacten en nieuwe uitdagingen uit. Dat vond ik ook voor mezelf en voor mijn eigen plezier een enorme uitdaging.'

Een ander vrouwelijk bestuurslid vertelt dat zij een nieuwe generatie leert kennen. Ze heeft de senioren post onder zich, studenten behoren daar ook toe. Ze heeft er plezier in om met deze leeftijdsgroep te communiceren en om dingen te organiseren. Ze vertelde:

(vrouw R. 5) 'Ik vind het ontzettend leuk dat ik een groep leer kennen of tijdelijk waar je anders in je leven helemaal niet mee werkt. En het is heel leuk om te zien hoe die doelgroep zich uit.'

Een van de vrouwelijke bestuursleden is al langer dan vier jaar aanwezig in het bestuur. Ze is zeer bekend binnen de vereniging, dit heeft ook te maken met haar post: communicatie/pr. Ze beschrijft haar karakter:

(vrouw R. 12) 'Ja, ik heb altijd een goede band met mensen, mijn karakter is denk ik zo. Ik kan goed mensen laveren, enthousiast maken, het zo brengen dat iemand zich niet aangevallen voelt. Ik wil me nooit profileren. Ik wil wel zeggen wat ik vind, hoe ik denk dat het moet, maar het is geen halszaak. Want ik denk dan 'jongens waar hebben we het over?'

Uit een van de interviews komt naar voren dat de mannelijke voorzitter een open onderzoekend type is, er is op dat moment nog geen interview met hem afgenomen:

(man R. 8) 'Nou, hij staat heel erg open, nou dat is beetje zelfde als de open gemoedelijke sfeer. Je kunt alles zeggen bij de bestuursvergadering ook. En dat mag ook best gemeen zijn, als je maar recht in iemands gezicht zegt. En zeg dan wat voor een gedachte je er achter hebt. En daar kunnen mensen zich in vinden.'

Tijdens een van de eerste observaties valt voor het eerst te zien hoe het dan werkelijk gesteld is met die 'open gemoedelijke sfeer'. Dit is bij een bestuursvergadering bij een van de vrouwelijke bestuursleden thuis. De voorzitter zit de vergadering voor. Er zal nu een stuk volgen uit de observatie tijdens de bestuursvergadering:

Er is een discussie over het aanleggen van een nieuw veld. Het bestuurslid Jeugd geeft heel duidelijk aan dat de jeugd groeit. Hij heeft hier een schema van en laat het zien. Er is eigenlijk voor de toekomst een extra veld nodig. Men spreekt over het tennisveld dat misschien opgeknapt kan worden. Er ontstaat nu een hevige discussie. Er zit weinig lijn in, het gaat een beetje van hot naar her. Er wordt gesproken over het opknappen van het grasveld dat er wel al ligt. Sommigen zien dit wel als optie. "waarom niet? Er wordt bij SCHC ook nog op gras gespeeld. Kun je ook weer winnen omdat wij er gewend aan zijn." Het bestuurslid Jeugd is hier absoluut niet mee eens. Hij laat het niet heel 'hard' merken maar wel zo van jongens waar hebben we het over. Hij zegt: 'We kunnen beter gewoon het goedkoopste kunstgras neerleggen.' En een ander bestuurslid zegt het volgende een beetje grappend: Ja, je moet gewoon een kunstgras bouwen". De twee achterstevelden moeten dan wel gedraaid worden. Zodat het ingepast kan worden. Toch komt men weer op het opknappen van het grasveld zodat dit zo snel mogelijk in gebruikgenomen kan worden.

Dit stuk uit het observatieverslag van de bestuursvergadering geeft een duidelijk beeld van de omgang binnen het bestuur. De bestuursleden zijn open naar elkaar en zeggen gemakkelijk wat ze van ideeën van anderen vinden. Het bestuurslid 'Jeugd' laat bijvoorbeeld duidelijk merken dat het belangrijk is dat er binnenkort een besluit genomen moet worden wat betreft extra capaciteit voor de leden. Onderzoekend gedrag is aanwezig bij het bestuur, het is alleen

moelijk voor hen om te handelen aangezien ze niet veel geld beschikbaar hebben. Het nieuwe clubhuis is in de maak, en er is weinig ruimte om heel hard door te groeien.

Een van de vrouwelijke bestuursleden binnen deze verenigingen vertelt dat een van de mannelijke bestuursleden erg onderzoekend is en uitdagingen gemakkelijk aan gaat. Ze heeft veel met hem samen gewerkt. Ze vertelde:

(vrouw, R. 12) 'Ja, die samenwerking gaat juist heel goed. Zet een doener en een denker bij elkaar en het gaat prima. Als je het goed kan vinden met elkaar, dan heb je een superteam. Ik heb de praktische dingen. En het meeste beleid had ik eigenlijk al, maar hij durft op financieel gebied door te pakken. Die zegt gewoon: 'Nee dat gaan we gewoon doen. We gaan een manager aanstellen'. En ik heb dan zo iets van 'mmh we hebben toch geen geld'. Je moet dan gewoon lef hebben. Hij roept gewoon 'het is nodig.'

3.3 Netwerk

Na alle interviews afgenomen te hebben werd duidelijk dat alle bestuursleden, op een enkele na, al redelijk bekend in het verenigingsleven waren. Veel bestuursleden zijn in hun functie terecht gekomen door het 'via-via' netwerk. Onder 'via- via' worden kennissen, vrienden of andere personen geschaard. Maar ook de familie, het gezin, heeft invloed op het participeren in een bestuursfunctie. Belangrijk is dat veel bestuursleden vaak al eerder 'via-via' of via familie terecht zijn gekomen in het vrijwilligerswerk binnen een vereniging op het participeren binnen een vrijwilligersorganisatie. Wanneer er in het volgende hoofdstuk ingegaan wordt op het andere thema, vrijwilligersinzet, zal blijken dat bijna alle bestuursleden al eerder actief zijn geweest op de vereniging. Men was vaak al eerder actief binnen een commissie of men coachte een dochter of zoon. Het netwerk heeft niet alleen met de mensen te maken maar ook met de grootte van de gemeenschap waar men in verkeerdt. Tevens heeft het ook te maken met de manier waarop men met zijn netwerk omgaat. Het vinden van vrijwilligers voor bestuursfuncties gaat vooral via het informele circuit.

3.3.1 Familie, vrienden en kennissen

Zoals bij het eerste thema aan de orde is gesteld hebben veel bestuursleden kinderen op de vereniging hockeyen. Op deze manier komen ouders, en dus ook de bestuursleden, meestal in aanraking met het doen van vrijwilligerswerk voor de vereniging. Een voorbeeld hoe dit vaak in zijn werk gaat: ouders moeten af en toe de kinderen naar een wedstrijd elders rijden en ontmoeten daar andere ouders. Men raakt tijdens de wedstrijd in gesprek met andere ouders, die misschien participeren binnen de vereniging. Naarmate men elkaar vaker ziet ontstaat er een dieper gesprek en komt de vraag 'lijkt het je leuk om iets voor de vereniging te doen?' vaak aan bod. Op deze informele manier worden mensen vaak actief binnen een vereniging. Bijna alle bestuursleden hadden voordat ze gevraagd werden om bestuurslid te worden al vrijwilligerswerk gedaan op de vereniging. De vrouwelijke voorzitter beschrijft dit gegeven heel duidelijk ze vertelde:

(vrouw R. 1) 'Voordat je het weet zit je in allerlei sociale circuits waar je eigenlijk in komt doordat je iets zoals vrijwilligerswerk gaat doen. Dat begint met het coachen en het draaien van bardiensten.'

Een voorbeeld van wat het vrouwelijk bestuurslid hier zegt is de manier waarop de mannelijke voorzitter als vrijwilliger aan de slag is gegaan op de vereniging. Hij is eerst coach van het

eerste jeugdteam geworden waar zijn zoon in speelde, daarna stroomde hij verder na een andere functie. Hij vertelt:

(man R. 7) 'En zijn team werden getraind door Heren 1 en die zagen allemaal hoe dat ging en die vroegen mij toen of ik het volgende jaar hun manager wilde worden.'

Dus als men eenmaal waardevolle contacten legt binnen een vereniging en men iets betekent voor de vereniging, wordt men vaak voor een andere functie gevraagd. Dit geldt ook voor het vrouwelijke 'communicatie pr' bestuurslid:

(vrouw R. 12) 'Ik kon heel goed met de jeugdfunctionaris die er toen was. Een hele leuke meid, nou daar staan we zo mee te praten. Toen zei ze dat ze het zo druk had en toen zei ik 'weet je wat, ik kom jou helpen want ik heb nu toch tijd.'

Vervolgens kwam dit vrouwelijke bestuurslid in een ander functie terecht, ze werd gevraagd als jeugdfunctionaris dat leidde tot bestuurslid jeugd:

(vrouw R. 12) 'Ja, ik ben gevraagd door diegene die toen jeugdfunctionaris was, en die deed het vroeger ook met de mini's erbij. Die zei tegen me ik wil er mee stoppen, voel jij er iets voor? Toen zei ik oké dat neem ik dan over.'

Veel bestuursleden zijn terecht gekomen in het bestuur via- via, dat kan dus ook via personen die men niet heel goed kent. Een goed voorbeeld is hoe een mannelijke penningmeester terecht is gekomen in het bestuur:

(man R. 3) 'Waarschijnlijk is die gast van trimhockey naar mijn voorganger gegaan en die dacht dat ik wel daar verstand van had. Dat heb ik ook later gevraagd aan hem en die wist mijn achtergrond.'

Een ander voorbeeld is het mannelijk bestuurslid tophockey, hij komt uit een echte hockeyfamilie. Hij en zijn 2 broers zijn allen oud-international en zijn allen nog steeds actief binnen het hockey:

(man R. 6) 'Als je nu kijkt naar de voorzitter van de hockeybond, dat is toevallig een heel goed vriendje van mij. Mijn broertje zit ook in het bondsbestuur. Een aantal andere jongens zitten daar ook, waar ik mee gehockeyd heb. Of tegen gehockeyd heb, en bij het bondsbureau zitten een aantal mensen waar ik mee gehockeyd heb.' (...) 'Je komt elkaar overal wel weer tegen, iedereen levert zijn bijdrage.'

3.3.2 Grote gemeenschap

Beide verenigingen liggen in dorpen, beiden in dezelfde gemeente. De ene vereniging ligt dicht bij de stad Utrecht dan de andere vereniging. Beide verenigingen hebben leden die in Utrecht wonen. Tijdens het analyseren kwam naar voren dat de grootte van de gemeenschap een rol speelt in het vinden van vrijwilligers. De grootste vereniging in het onderzoek ligt in een dorp binnen de gemeente de Bilt, Bilthoven. Het dorp heeft meer dan 20.000 inwoners. Een groot deel van de leden van SCHC komt uit Bilthoven. Een kleiner deel komt uit omliggende plaatsen, waaronder studenten uit Utrecht. De andere vereniging Voordaan ligt in een veel kleiner dorp in de gemeente de Bilt, zo'n 2000 inwoners. Het ledenbestand van Voordaan is meer geografisch verspreid. Het aantal leden dat uit Utrecht naar Voordaan komt, stijgt. Wanneer men naar de achtergrond van de bestuursleden kijkt blijkt dat de bestuursleden van SCHC een band hebben met het dorp waarin de vereniging ligt. Slechts twee van de zeven

bestuursleden wonen niet in Bilthoven, maar net daarbuiten. Bij de andere vereniging wonen de bestuursleden verspreid over verschillende steden en dorpen. SCHC kan gekoppeld worden aan de gemeenschap in het dorp. Men komt elkaar dagelijks tegen, op basisscholen, middelbare scholen de supermarkt en op verjaardagen. Het is een geconcentreerd netwerk dat om de vereniging heen hangt. Een goed voorbeeld is van een vrouwelijk bestuurslid die net in het dorp kwam wonen. Haar man bij wie ze ging wonen was bekend binnen de vereniging. Ze vertelde:

(vrouw R. 5) 'En omdat ik mijn hele leven wel gehockeyd heb werd ik al heel snel gebeld van ja ik heb gehoord dat je in Bilthoven bent komen wonen wil je komen hockeyen? Ja, het is een klein dorp, ja het is een kleine gemeenschap.'

De vrouwelijke voorzitter van SCHC kwam ook vanuit een andere plaats naar Bilthoven. Toen ze gevraagd werd voor voorzitter was ze verbaasd. Haar toelichting waarom ze verbaasd was, is opvallend. Haar antwoord zegt veel over de koppeling van SCHC en Bilthoven:

(vrouw R. 1) 'Ik was eigenlijk compleet verrast dat ik gebeld werd door de voorzitter. Ik had echt zoiets 'jongens hoe komen jullie nou bij mij terecht en niet bij een oud bilthovense'. Ik ben ook niet iemand die de bilthovense achtergrond heeft, integendeel een 'zachte g' herkenbaar dat ik diep vanonder de rivier kom en dan ook nog als vrouw.'

Toen zij aan de slag ging als voorzitter introduceerde zij zichzelf telefonisch onder andere bij de Koninklijke Nederlandse hockeybond(KNHB) zij omschrijft dit als volgt:

(vrouw, R. 1) 'Ik heb Johan Wakkie (voorzitter KNHB) gebeld en gezegd 'ik word de nieuwe voorzitter van SCHC. We horen bij de top 3 in omvang van verenigingen en ik zou het heel fijn vinden als ik even kan kennis met je kan maken en hoe de relatie SCHC en KNHB is'. Ik heb ook andere voorzitters van verenigingen gebeld en kennis gemaakt. En ik vond het een hele open wereld, want hockey heeft beetje een naam van het is het old boys network en wellicht is dat op het moment als het om de echte kern gaat ook wel zo. Maar ik merk wel dat mensen heel open staan om elkaar te helpen en tijd voor elkaar maken.'

3. 3. 3 Netwerk en Netwerken

Beide verenigingen hebben een redelijk grote groep leden die actief is voor de vereniging, een vrijwilligerskern. Het is voor de verenigingen niet gemakkelijk om de juiste mensen te vinden voor een bepaalde functie. Vaak komt men weer terug bij mensen die al actief zijn als vrijwilliger en die al redelijk weten hoe de vereniging in elkaar steekt. Twee mannelijke bestuursleden geven beiden een driedeling van het type lid in de vereniging:

(man R. 8) 'Nee, het zijn vaak dezelfde mensen die zich voor klusjes lenen. Je hebt op een vereniging altijd de vegerterende die doen gewoon niks en die leunen erop en die betalen contributie. Je hebt de mensen die af en toe een hand uit de mouwen steken en die denken nou dat is wel leuk om te doen. En je hebt mensen die lopen zich helemaal scheel en een slag in de rondte. Dat verschil zal er altijd zijn. En die zich een slag in de rondte lopen die doen ook het meeste voor de vereniging.'

(man R. 10) 'De groep die echt betrokken is daar zit een groep omheen die ook nog wel enigszins betrokken is maar daar zit ook een vrij grote groep daar omheen.'

Tijdens activiteiten op de vereniging is er ook altijd een zelfde groep mensen aanwezig, een vrouwelijk bestuurslid ervaart dat niet altijd als positief ze vertelt over deze groep:

(vrouw R. 12) 'Dat zijn toch ook vooral leden die meestal wat vrijwilligerswerk doen maar dan niet direct waar ik mee te maken, het zijn vaders en moeders van kinderen alles wat. En ja je komt toch bij bepaalde activiteiten altijd dezelfde mensen tegen die er zijn hoor, en dat valt mij soms wel eens tegen hoor, dat ik denk we hebben zo veel leden waar zijn ze nou als je zo'n dag hebt. Altijd hetzelfde clubje van 200 denk ik, tot 1200 leden.'

De vraag is hoe het kan dat er altijd dezelfde mensen actief zijn voor de vereniging. Dit heeft volgens veel bestuursleden te maken met betrokkenheid:

(vrouw R. 9) 'Nee, het is gewoon betrokkenheid, er zijn een hoop mensen die komen alleen maar hockeyen en die vinden het allemaal helemaal niet belangrijk. Het boeit niet denken ze.'

(man R. 10) 'De groep die echt betrokken is daar zit een groep omheen die ook nog wel enigszins betrokken is maar ook een vrij grote groep daar omheen. 'Ja oké mijn kinderen hockeyen, maar that's it en ik wil op zondag wel gewoon een biertje kunnen drinken maar daar houdt het mee op.'

Zoals net al naar voren is gebracht komt men vaak bij het vinden van iemand voor een vrijwilligersfunctie bij een bekende in het vrijwilligerscircuit binnen de vereniging. Wanneer er aan de bestuursleden gevraagd wordt of men interesse krijgt van mensen binnen de vereniging valt op dat dit alleen mensen zijn die al actief zijn binnen de vereniging:

(vrouw R. 12) 'Ja, het zijn altijd de mensen die al actief zijn. Ik had dus nu het bestuurslid 'Jeugd' als opvolger op het oog. Een vrouw. Ja. Maar dat is wel weer een vrouw die ik al ken uit het circuit waar actieve mensen inzitten, want het is toch altijd maar een klein clubje dat bestaat uit 150 man. Ja, ik weet wel vrouwen die wel zeggen dat ze het leuk vinden om dat te doen.'

(man R. 10) 'Nou, ja het zijn vooral mensen die ik al ken. En die vooral geïnteresseerd zijn in hoe het nou gaat volgend jaar en over de nieuwe coach dat soort vragen. Maar verder, het gemiddelde lid zou het een worst zijn. Die komt zijn potje hockeyen en een biertje drinken en verder gelooft hij het wel. Misschien gaat hij ook nog bij Heren 1 kijken, maar verder leeft dat niet echt. Nee.'

Uit het laatste citaat blijkt dat men ook niet altijd geïnteresseerd is om iets voor de vereniging te doen. Daar komt bij dat een gemiddeld lid ook niet altijd het idee heeft wat men allemaal kan betekenen voor een vereniging. Aan de andere kant kan een vereniging ook niet overzien wat men allemaal voor soort mensen heeft rondlopen. Er zijn veel onbekenden die ongetwijfeld iets kunnen betekenen voor de vereniging:

(man R. 4) 'Soms weet je ook niet helemaal waar die kennis zit. Er zijn heel veel artsen en natuurlijk zijn er heel veel verstandige en leuke mensen en daar waar mogelijk probeer je die ook te vragen en in te zetten daar waar ze zitten. Maar goed, de ene geeft thuis, en de ander geeft niet thuis.'

Door de verenigingen worden oproepen nu vooral via de digitale nieuwsbrieven, via de website gedaan. De vrouwelijke voorzitter vertelde:

(vrouw R. 1) 'Mijn ervaring is toch dat mensen, zeker voor grotere klussen, niet op een website bericht reageren.'

Op de achtergrond speelt mee dat voor sommige functies bepaalde vereisten gewenst zijn. Bij

een van de besturen was het voorstel geopperd om in de ledendatabase de opleiding en werkgegevens op te slaan:

(vrouw R. 1) 'Nee, dat is een heikel punt dat zouden we heel graag willen. We denken dat zeker bij hockeyverenigingen dat er heel veel talent op de vereniging rondloopt, maar ook daar omheen de ouders en de jeugdleden maar dat is een lastig punt. We willen ook niet voorkomen dat het ballotage is hè. Als je vader werkeloos is dan kan je geen lid worden en als hij directeur is van ABN Amro dan ben je het morgen, dat zijn toch gevaarlijke dingen.'

Dit idee van een database inclusief opleiding en werkachtergrond is dus van tafel geveegd. Er is echter wel een vrijwilligersdesk. E-hockey is een ledenprogramma via internet, voor bestuur- en commissieleden, leden, donateurs en vrijwilligers van de vereniging:

(vrouw R. 1) En daar staat ook de historie van een vrijwilliger wie heeft wat gedaan. In de databank van de vrijwilligers hebben we er 450 en dan tellen we alles mee dus de mensen die trainen die coachen, bar, gevonden voorwerpen, trimhockey evenementencommissie.

Voor het eventueel vinden van een persoon voor een bepaalde functie zal dit systeem ongetwijfeld gebruikt worden. Voor een bestuursfunctie heeft men echter meer achtergrond nodig, die niet opgeslagen zijn in de database. Hoe zoekt men nieuwe vrijwilligers voor een bestuursfunctie? Het is volgens bestuursleden moeilijk in te schatten waar de kennis zit. Wanneer men iemand op het oog heeft, zal men diegene vragen:

(vrouw R.1) 'Zij willen echt gevraagd worden. Dus je moet echt gaan zoeken en gaan praten met mensen. Het is ook beetje een schouderklopje ter streling van de eer. Dat is zeker.'

(man R. 4) 'Mensen willen gevraagd worden. Ja, je moet dit soort dingen via het indirecte circuit doen. En dan worden ze gevraagd en dan zeggen ze 'nee'. Je moet mensen wel een beetje kietelen om ze zichzelf beschikbaar te stellen.'(..) Ja, netwerken ja, daar draait het hele leven om. Dat maakt het wel leuk hè. Het moet niet zo zijn dat je aan allemaal dode paden zit te trekken.'

Het kietelen dat is ook bij de bestuursleden van nu gebeurd. Een mannelijk bestuurslid tophockey vertelde:

(man R. 6) 'Op een gegeven moment, dan kom je iedere keer op die hockeyclub en dan hoor je iedere keer kun je niet wat meer doen. Zo werkt dat. 'Want jij hebt toch ook gehockeyd vroeger en je weet hoe leuk het was. Kunnen we nu gebruik maken van jouw kennis''

Een probleem dat bij meerdere respondenten naar voren komt is dat niet iedereen meer voor niets zijn diensten wil leveren. Veel trainers en coaches krijgen al een vergoeding, of loon in de hoogste teams, maar ook op andere plekken wil men iets terug krijgen:

(vrouw R. 1) 'Ik denk wel dat er mensen zijn die meer kunnen doen dus daar moeten we echt veel meer werk van maken, maar op zich die startmotor aan krijgen is een enorm probleem. Er is wel een tendens dat alles maar betaald moet worden en dat vinden we wel een zorgwekkende ontwikkeling, mensen willen iets terug krijgen. Het zijn altijd de zelfde mensen en die wil je dan ook niet extra gaan belasten.'

3.3.4 Mannen en vrouwen netwerken

Uit de interviews en aan de hand van de namen op de website per commissie kan afgeleid worden dat mannen en vrouwen in bepaalde typische commissies actief zijn. Aangezien commissieleden zich vaak in het netwerk bewegen waaruit bestuursleden eventuele kandidaten voor het bestuur kiezen is het belangrijk om de commissies onder de loep te nemen. Vrouwen zijn vooral actief in jeugdcommissies en evenementencommissies, tevens geven ze training of coachen ze de jeugd. Mannen zijn vaak actief in drogere commissies zoals een elftalcommissie of sponsorcommissie. Vrouwen zijn vaak betrokken bij hun eigen kinderen die actief lid zijn. Mannen hebben dit ook maar in mindere mate. De eerste vrijwilligersactiviteit van alle vrouwelijke bestuursleden is in verband te brengen met het lidmaatschap van de eigen kinderen, met de familie. Bij de mannelijke bestuursleden is dit ook het geval maar enkele bestuursleden zijn ook actief geworden aan de hand van hun eigen lidmaatschap in de vereniging. Bijvoorbeeld via het hockeyteam waarin zij actief zijn.

Overigens is het gender onderscheid niet overal waarneembaar, wanneer men bepaalde portefeuilles onder zich heeft zal men tijdens vergaderingen zich vooral bekommeren om zijn eigen gebied, ongeacht geslacht. Een vrouwelijke voorzitter met hockeyende kinderen in de jeugd is geneigd eerder op de Jeugdafdeling te duiken. Een mannelijk jeugdbestuurslid met hockeyende kinderen in de jeugd is ook sneller geneigd op de Jeugdafdeling te duiken. Wanneer men kinderen heeft die in de jeugd aanwezig zijn, zit men vooral in het netwerk rondom de Jeugdafdeling. Praktisch gezien, gedurende een seizoen ontmoeten bestuursleden, vrijwilligers elkaar vaak wanneer er een wedstrijd van hun kinderen is. Zo ontstaan banden onderling, tussen ouders en familie. Het voorbeeld uit de Jeugdafdeling geldt uiteraard ook voor de seniorenafdeling. Naarmate een vrijwilliger eenmaal actief is voor de vereniging is de stap naar een andere functie vaak snel gemaakt. Mannen zijn flexibeler in het type vrijwilligerswerk dat men doet. Vrouwen blijven vooral in dezelfde type commissies hangen. Het mannelijk bestuurslid Jeugd laat naar voren komen dat het doen van bestuurswerk voor vrouwen vaak te veel is:

(vrouw R. 1) "Kennelijk is dat te veel ja bestuurswerk, bestuursleden vinden is vooral mensen zoeken, het werkt natuurlijk niet zo dat we op de site zetten we zijn op zoek naar een penningmeester. Je moet naar iemand toe stappen en zeggen 'jij wordt penningmeester'. Dan moet je diegene kennen en gericht op zoek gaan. Waarvan je weet dat die geschikt is. Nou ja als je een vrouw zoekt dan ga je op zoek naar een vrouw."

3. 4 Vrijwilligersinzet

3.4.1 Ervaring vrijwilligerswerk

Slechts één bestuurslid heeft nooit eerder geparticipeerd als vrijwilliger. Buiten deze penningmeester heeft iedereen zich voordat hij als bestuurslid werd gevraagd ingezet voor de vereniging. Een enkele van de bestuursleden zijn ook actief geweest voor anderen maatschappelijke organisaties, hierbij valt te denken aan het schoolbestuur.

(man R. 7) 'Oei, ik heb altijd wel het nodige gedaan, hoelang moet ik terug gaan? Ik ben penningmeester van het organiserend comité van de universitaire kampioenschappen in Rotterdam geweest, de studentenkampioenschappen. Penningmeester van, tegenwoordig, studenten sport Nederland. Ik heb twee keer in schoolbestuur gezeten.'

(man R. 11) 'Jaa.... nou ze kunnen ik heb al in meerdere besturen gezeten tennisclub en schoolbestuur.'

(vrouw R. 1) 'En op school rolde ik daar al heel snel in de ouderraad daar werd ik meteen de voorzitter van.'

Wat erg opvallend is dat men vooral in de hockeysport actief is geweest. Het gaat hier om commissiewerk en het trainen en coachen van de jeugd. Vaak hebben bestuursleden hun eigen kinderen gecoacht en/of getraind. Een van deze twee types van vrijwilligerswerk binnen de vereniging is vaak de opstap naar het bestuurderschap.

(vrouw R. 1) 'Nou en dan kom je hier en dan denk je, ik ken niemand eens even kijken wat je op zo'n hockeyclub kunt doen en toen ben ik eigenlijk al heel snel begonnen met coachen van de zestallen onder andere omdat mijn eigen kinderen er in zaten en ach als er iemand nodig is bij de bar nog achter de bar (...) het begint met het coachen en het draaien van bardiensten.'

(vrouw R. 5) 'Ik denk ook dat het een beetje normaal was als je in de jeugd zat in de oudere dat je de jongere jeugd trainde. Bij Amsterdam een jaar of 4 of 5 de elftalcommissie gedaan. En hier dus nu bestuur. Bij SCHC heb ik getraind, gecoacht en sta ik achter de bar.'

(man R. 8) 'Ik ben altijd al actief betrokken geweest in het verenigingsleven, ook als trainer als coach. En het jaar voordat ik bestuurslid werd was ik nog trainer/coach bij SCHC in de jeugd.'

(man R. 2) 'Ik ben geloof ik zo'n 21 jaar geleden op SCHC begonnen. En ben in de tussentijd niet zoveel gestopt. Verschillende dingen gedaan. Ik heb een aantal, twee keer eerder in het bestuur gezeten ook voor andere functies.'

Het meest opvallende is dat alle vier de vrouwelijke bestuursleden een periode achter de bar hebben gestaan. Dit lijkt dus echt een functie voor vrouwen te zijn;

(vrouw R. 1) 'En ach als er iemand nodig is bij de bar... nog achter de bar.'

(vrouw R. 12) 'En dan stond ik natuurlijk langs de kant en ik draaide keurig de bardiensten en toen werd er al gevraagd van wil je niet wat vaker bardiensten draaien. (...) Ja, maar alle moeders stonden achter de bar, dat was gewoon zo hè. Als de kleintjes moesten hockeyen op zaterdag ochtend dan stond er een poultje van vrouwen achter de bar.'

(vrouw R. 5) 'Bar is ook hartstikke leuk, je ziet ze(jeugd) groot worden.'

Tijdens een observatie op een wedstrijddag van de jeugd, bleek zelfs dat een van de vrouwelijke bestuursleden nog steeds af en toe achter de bar staat:

Het is zaterdagmiddag. Vandaag speelt meisjes A1 op het hoofdveld. Er zijn 4 bestuursleden aanwezig. Het vrouwelijk bestuurslid staat achter de bar en vind het leuk om me te zien ze roept: 'Ja je kunt wel zien dat er veel bestuursleden zijn!' Ze oogt erg blij met haar barrol.

3.4.2 Motivatie

Waar komt al die kracht vandaan om naast andere verplichtingen vrijwillig op een vereniging als bestuurslid actief te zijn? De bestuursleden hebben verschillende redenen waarom ze dit doen. Het meest gehoorde is al eerder langs gekomen, dit is omdat men het 'leuk' vindt. Maar een vaker gehoord geluid is dat men het ook uit een soort van liefde voor de vereniging doet. Bij de een zit die liefde dieper dan bij de ander. Wanneer er gekeken wordt naar antwoorden waarom men zich vrijwillig inzet komt het volgende naar voren:

(vrouw R. 1). 'De belangrijkste reden vond ik de passie voor sport. Ik vind wel als je een bestuur gaat doen moet je wel iets hebben met het onderwerp.'

(man R. 2) 'Ik ben niet objectief want SCHC is mijn cluppie. Ik zou me ook niet kunnen voorstellen om bij een andere club te zijn. Maar het is meer een soort van dat doe je.'

(man R. 11) 'Ja, ik hockey nu bijna 24 jaar bij die club en ik vind het gewoon een leuke club, het is mijn club geworden. Ik heb nog nooit zo lang bij een club gespeeld. Ja, dus ik voel me daar erg aan verwant.'

Naast de liefde voor de vereniging voelen een aantal bestuursleden ook een maatschappelijk bewustzijn. Ze doen het bestuurswerk omdat men vindt dat men wat voor de maatschappij wil betekenen:

(man R. 10) 'Naast je werk je vrienden en je gezin naast een wereld van werk moet je ook wat maatschappelijke dingen doen.'

(man R. 2) 'Nou sowieso vind ik het leuk, maar het belangrijkste vond ik eigenlijk dat ik al wat jaren gehockeyd had en elke zaterdag toen en beetje zondag stonden er lijnen doelen scheidsrechters klaar. Ik vond het eigenlijk mijn taak om iets terug te doen. Ja, dat vond ik niet meer dan logisch.'

(man R. 4) 'Ja, vind ik wel als je daar toe in de gelegenheid bent dan moet je dat wel doen ik vind het wel leuk hoor. Ik vind dat gewoon een soort van maatschappelijke verantwoordelijkheid.'

3.4.3 Tijd

Het begrip 'tijd' speelt een belangrijke rol tijdens de werkzaamheden van de bestuursleden. Tijdens het maken van veel beslissingen wordt er rekening gehouden met het aantal tijd dat er mee gemoeid is. Het blijkt dat de bestuursleden niet evenveel tijd besteden aan hun functie. Het grootste verschil is de tijd die de voorzitter in de functie steekt vergeleken met alle andere bestuursfuncties. Dit verschil is groot, namelijk 15 tot 25 uur. Er wordt minimaal 10 uur per week aan de functie besteed. Wanneer we inzoomen op het aantal uren dat een voorzitter in de vereniging steekt komt het volgende naar voren:

(vrouw R. 1) 'Ik denk dat ik toch makkelijk op 30-35 uur kom. (...) Ja, wanneer kijk ik dan die mails, thuis dus mijn kinderen mopperen dan wel eens: 'Jeetje zit je de hele dag achter die computer mails te beantwoorden'... en ik hou ook alles bij van hoofdklasse.nl wat ze zeggen over de vereniging. De gemeente moet ik bijhouden wat ze zeggen over sportbudgetten, bestemmingsplannen dus ja daar gaat heel veel tijd inzitten. Het is net een baan.'

(man R. 7) 'Nou ik heb het niet geteld maar wel eens in de 14 dagen dan hebben we vergadering, dat moet dan weer voorbereid worden. Er zijn ook veel dingen die even tussen door worden gedaan maar kijk als het 5 minuten is dan reageer ik even op een mail. Even tussendoor. Dan blijf ik gewoon langer werken ik ben bijvoorbeeld dit weekend ook gewoon wezen werken om dat ik afgelopen week te veel had laten liggen. Inhalen ja dat is wel mogelijk...dat vind ik zo prettig, flexibele werktijden en dan zorg ik er zelf voor dat ik mijn uren draai.'

De voorzitters steken veel tijd in de vereniging, door veel bestuursleden wordt dit ook erkend. Zelf zijn de overige bestuursleden echter ook veel tijd kwijt aan de vereniging. Het verschilt per

periode, maar ook per functie. Een bestuurslid senioren heeft het bijvoorbeeld razend druk in de zomertijd, om alle nieuwe teams samen te stellen. En een secretaris is bijvoorbeeld minder tijd kwijt aan het bestuurswerk dan een bestuurslid Jeugd. Wanneer we inzoomen op de overige bestuursleden, dus niet de voorzitter komt het volgende naar voren:

(man R. 10) 'Zeker tien uur maar misschien ook wel 15-20 uur. Eigenlijk te veel maar ja wat moet dat moet hè.'

(man R. 3) 'Ik denk dat ik gemiddeld tot 2 dagen er aan kwijt ben dus tot 15 uur per week er aan kwijt ben.'

(vrouw R. 9) 'Dat scheelt van 10 tot 20 uur zeker. Ja naast een gezin van vier kinderen en een baan van 36 uur. 4 en een halve dag. En dan tussendoor nog een cursusje.'

(man R. 4) 'Moet ik het eerlijk zeggen 25 uur in de week, minstens ja. Maar moet ik er wel bij zeggen daar zit wel uren dat ik op de club zit en elke zondag ga ik sowieso met twee bestuursleden naar heren 1 en dames . (...)Ja ik realiseer me je moet altijd uitkijken met hoeveel tijd het kost, doe maar keer 2,5 dus als iemand zegt het kost 1 dag in de week dan is dat 2,5 dag. Ja, je zegt altijd 'ahhh tien uur maximaal' dus dan denk je nou oké dat is iets meer dan een werkdag.'

Het aantal uren dat men in de bestuursfunctie stopt zorgt voor het merendeel van de bestuursleden voor een gespannen verhouding tussen het privéleven, baan en bestuurswerk. Er is al eerder naar voren gekomen dat van de 8 mannen, allen er zeven een full-time baan hebben en van de vrouwen hebben 2 van de 4 geen baan. De mannen geven aan:

(man R. 10) 'Ja, ik zit wel in een spagaat van tijd, zeg maar. Nou dat is lastig, ja dat is zo. Je zit tussen drie spanningsvelden. Woekeren met tijd.'

(man R. 11) 'Met pieken en dalen, 2 avonden in de week. Soms heb je dat er nauwelijks iets is, soms heb je dat er iedere avond wat voor Voordaan te klooiën is. (..) Ja, ik speel zelf en kinderen kijken. Ja in het weekend valt wel mee af en toe heren 1 kijken. Maar goed dat vind ik gewoon leuk heren 2 kijken of dames 1 kijken.'

3.4.4 Mannen en vrouwen hebben tijd

Een van de vrouwen die geen baan heeft is de voorzitter van de vereniging, de andere vrouw, bestuurslid senioren, die geen baan heeft verteld over de functie in combinatie met een baan:

(vrouw R. 5) 'Aan het begin en einde van het seizoen is het dus veel drukker en door het seizoen heen gaat dat eigenlijk heel soepel. Dus ik vind mijn functie is prima te doen, ook naast een volle baan. Ja, 15 uur per week en dan nog op de club aanwezig zijn.'

De vrouwen die wel een baan hebben laten naar voren komen dat het wel te doen is, maar dat het naast een fulltime baan en een gezinsleven wel zwaar is. Een vrouw heeft nog vier vrij jonge kinderen en een full time baan(zie R.9 vorige pagina), voor haar is het te veel. Bij de andere vrouw zijn de kinderen al uit huis haar tijdsindeling geeft wel aan hoeveel dagen ze bezig is met haar bestuursfunctie:

(vrouw R. 12) 'Ik werk 3 dagen in de week, dinsdag, woensdag en donderdag werk ik. Maandag en vrijdag zijn meestal dagen waarop ik met Voordaan bezig ben en in het weekend ook.'

In de weekenden zijn veel bestuursleden op de vereniging te vinden, bijvoorbeeld omdat men zelf hockeyt of vanwege hockeyende kinderen of voor bijvoorbeeld heren 1. Men ziet dit als vrije tijd, maar de bestuursfunctie zorgt er voor dat er vaak over inhoudelijke zaken wordt gesproken. Men gaat ook een beetje om het gezicht te laten zien en feeling te hebben met het verenigingsleven. De vrouwelijke voorzitter vertelt:

(vrouw R. 1) 'Ja, is zo ik kom natuurlijk naar mijn kinderen kijken dus dat is eigenlijk privé maar tegelijkertijd heb ik toch die voorzitterspet op en iedereen beseft dan als ik er rondloop mensen mij zien en denken daar is de voorzitter. Dus er wordt natuurlijk wel altijd over hockey gepraat, over teams, jeugdopleidingen en over dingen die met de vereniging gebeuren heren 1 dames 1 dus in die zin loopt het helemaal door mekaar heen.'

(man R. 6) 'Nou, ja ik vind dat als je pretendeert je daar mee bezig te houden, dan moet je ook wel je gezicht laten zien. En dat je kijkt wat er speelt, je hoort nog wel eens wat en na de wedstrijd dan spreek je met deze of genen.'

Meerdere malen komt in de interviews naar voren dat de vergaderingen niet altijd even efficiënt zijn. Veel bestuursleden bereiden zich niet goed genoeg voor om per vergadering veel vooruitgang te boeken. Wanneer het onderwerp, bestuursvergadering naar voren komt komen er soortgelijke antwoorden naar voren:

(man R. 11) 'Ja, ook dat. Ik denk dat daar ook wel verbetering in gebracht kan worden maar goed dat heeft dan ook weer met tijd te maken. We hebben vaak de tijd niet.'

De bestuursleden zijn vaak in hun werkzaamheden afhankelijk van andere vrijwilligers. Zij ondersteunen hen in bepaalde commissies. Maar deze vrijwilligers hebben het ook heel druk. Gevolg is dat men het werk niet af heeft voordat er bijvoorbeeld een bepaald besluit in de vergadering genomen moet worden. Het is moeilijk om hen hier op aan te spreken omdat deze vrijwilligers zich in de vrije tijd vrijwillig inzetten voor de vereniging:

(man R. 11) 'Ja precies. Dat is ook het probleem van vrijwilligers je kunt ze niet keihard ergens op vast pinnen, het zijn vrijwilligers dus je hebt geen enkele stok achter de deur. Je kunt natuurlijk zeggen van 'jongen wordt het niet eens tijd dat je er mee stopt want zo gaat het niet.' Maar ja dan zeggen de meesten ja het komt hier door en vanaf nu gaat het beter en dan blijkt het een maand later toch niets te worden. Dus nee en dan ben je weer een maand verder. Dus dat is gewoon lastig.'

Treffend is de uitspraak van een van de mannelijke bestuursleden:

(man R. 4) 'Dat zeggen kerels ook, tijd hebben is tijd maken. Tijd bestaat niet maar prioriteit, dat is heel wat anders.'

3. 5 Verhouding mannen/vrouwen

In dit hoofdstuk zal er ingegaan worden op wat er naar voren is gekomen in de interviews en observaties over de verschillen van besturen van mannen en vrouwen binnen het bestuur. Tijdens het analyseren van de interviews werd al snel duidelijk dat veel bestuursleden een verschil menen te zien tussen de bestuursstijl van een man en een vrouw. Welke voorbeelden werden er door bestuursleden genoemd waaruit blijkt dat mannen en vrouwen anders handelen? Waarom handelen vrouwen zo en mannen zo? Eerst zal er ingegaan worden op het belang van een redelijke verdeling van mannen en vrouwen binnen een bestuur.

3.5.1 Afspiegeling vereniging

Uit veel interviews komt naar voren dat men met het bestuur streeft naar een afspiegeling van de vereniging. Hier komt vooral in naar voren dat de leden zich moeten herkennen in het bestuur van de vereniging. De verdeling man/vrouw onder de leden van beide verenigingen is ongeveer 50/50:

(man R. 8) 'Als je dan alleen naar hockey kijkt dan zou je eigenlijk moeten zeggen het moet weerspiegelen wat de vereniging is. Dus als de vereniging 55 procent vrouwen is dat moet het merendeel van het bestuur eigenlijk vrouw zijn. Man vrouw bij Voordaan is strak door het midden. Er zijn iets meer vrouwen dan mannen en iets meer jeugdleden dan seniorleden en iets meer meisjesjeugd dan jongensjeugd. Ik geloof dat de KNHB binnen de verenigingen het bierglasmodel heeft. Die hebben wij tot op de millimeter. Die verhouding is goed.'

(vrouw R. 12) 'Nou ik denk dat het een goede mix is vooral voor een hockeyclub als Voordaan waar de helft van de leden vrouw is en de andere helft mannelijk is. Waar vooral bij de vrouwelijke jeugd veel aan het groeien is. Want we hebben duizend keer meer meisjes dan jongetjes. Ja, ik denk dat het dan wel goed is dat je dan in het bestuur niet alleen maar mannen hebt. Afspiegeling van deze maatschappij moet het zijn. Er komen in de politiek ook steeds meer vrouwen in.'

(vrouw R. 5) 'Het bestuur moet zeker in een fase waarin wij zitten naar een misschien veel professionelere clubbestuur een weerspiegeling van de vereniging zijn. Dat ieder lid zich vrij voelt om iemand te benaderen van het bestuur omdat je daar goed bij voelt.'

(man R. 4) 'Het moet een afspiegeling van je vereniging zijn, als meer dan de helft van je leden vrouw is waarom zou je dan in het bestuur niet veel vrouwen hebben. Ik zie daar geen enkele reden toe. (...) Ja ja dat vind ik ook eigenlijk zouden we nu de eerst volgende keer dat er een vacature is een vrouw moet het worden. Hoe het ook wend of keren nee dat vind ik wel dat klopt. Maar ja dat financiële, dan zie je toch dat mannen daar meestal handiger in zijn. Dus ja dan kom je daar toch automatisch uit, kijk het voorzitterschap kan prima een vrouw doen. Wat mij betreft we hebben ook een tijdje een vrouw gehad.'

Er zijn naast deze bestuursleden ook een aantal mannelijke bestuursleden die het niet uitmaakt of het bestuur een afspiegeling van de vereniging is. Of het nu een vrouw is of een man het gaat om de kwaliteiten van de bestuurder:

(man R. 2) 'Voor mij gaat het om competenties en kwaliteiten en of het een man of een vrouw is kan me echt een rotzorg zijn. Het gaat om mij om de kwaliteit voor de vereniging. Ik vind dat het geen issue mag zijn. Want het maakt mij niet uit, Ik heb een persoonlijke voorkeur voor vrouwen. Ik heb ook liever meer vrouwen in het bestuur dan kerels. Maar voor het besturen maakt het niet uit. Moet het niet uit maken'.

(man R. 3) 'Ik vind dat je dat eigenlijk terug mag vinden in het bestuur maar ik vind het belangrijkste dat je een capabel iemand hebt zitten die voldoende vrije tijd heeft om deze dagelijkse functie te vervullen. En of dat nou inderdaad meer vrouwen zijn dan mannen dat maakt mij niet uit. '

(man R. 10) 'Jaaa. Ik moet eerlijk zeggen bij mij is dat niet zo'n issue. Je hebt een bestuur en dat bestuur moet een aantal taken uitvoeren. En daar heb je een aantal rollen binnen de besturen, type persoonlijkheden nodig. En waar je in ieder geval naar moet streven is dat bestuur zo samen te stellen dat al die rollen persoonlijkheden dat je dat goed kan invullen. En of dat nou een man is of een vrouw, dat maakt mij op zich niet zoveel uit.'

3.5.2 Het bestuur

Om in kaart te brengen hoe de verdeling van man/vrouw in het bestuur is zal eerst aangegeven worden wat de verdeling man/vrouw binnen de twee besturen is. Het grootste bestuur telt zeven bestuursleden, vier mannen en drie vrouwen. Het andere bestuur telt zes bestuursleden, vier mannen en twee vrouwen. De verhoudingen zijn dus redelijk gelijk. Uit de interviews kwam veelal naar voren dat vrouwen anders zijn dan mannen en mannen anders dan vrouwen, maar dat het vaak ook aan het type man of vrouw ligt of iemand bepaalde gender bepaalde eigenschappen heeft. Eerst zal er naar voren komen wat mannelijke bestuursleden over vrouwelijke bestuursleden te zeggen hebben:

(man R. 7) 'Nou, ze kunnen wel eens effectiever zijn efficiënter. Maar dat gaat ook weer niet in z'n algemeenheid op, toevallig in ons bestuur vind ik het dus niet. Maar over het algemeen, vrouwen die in een leidinggevende functie zitten zijn doorgaans heel efficiënt en doorgaans ook heel plezierig, charme. Het is generaliserend, het geldt niet in zijn algemeenheid.'

(man R. 6) 'Ik denk dat ze een aandacht hebben waar mannen misschien minder aandacht voor hebben. Een stuk vrouwelijk intuïtie wat ook doodoeners zijn. Maar ik denk toch dat die op een aantal dingen wat meer letten dan kerels.'

(man R. 4) 'Ja absoluut vrouwen kijken anders ten op zichte van mensen, hebben een ander mensbeeld en gaan anders met mensen om. Maar juist die combinatie. Ja, ik denk dat er wel meer plek is voor emotie en dingen wat langer ter discussie willen stellen dan mannen. Mannen hebben de neiging om te zeggen van nee zakelijk en vrouwen kijken dan toch ook eens van de andere kant en over het algemeen wat beschouwelijker. En ik denk ook wel even gas terug en dat zit meer in de aard van een vrouw.'

(man R. 11) 'Die(vrouwelijke collega bestuursleden) zijn juist erg gedetailleerd en de grote lijnen missen ze nog wel. Dat is misschien ook wel een beetje vrouw eigen dat mannen daar misschien ietsje beter in zijn. Mannen hebben misschien de neiging om even afstand te nemen en dan van bovenaf te kijken en dan het detail in te duiken terwijl vrouwen tjakka die duiken er meteen in weet je wel. Van dit hebben we voor de kiezen hoppa, we gaan er mee aan de slag. Maar ja ik weet het niet. Ik denk dat het ook heel erg afhankelijk is van de persoon. Ik bedoel je kunt niet alle vrouwen over één kam scheren.'

Opvallend is dat bij verschillende mannelijke bestuursleden naar voren komt dat vrouwen na een conflict niet snel een aanvaring met een bepaald persoon vergeten. De mannen stellen dat het bij hen na 'een biertje' vergeten is:

(man R. 4) 'Ja precies vrouwen blijven boos. Mannen niet. Dat is als ik nu ongelofelijk boos op iemand wordt nou oké dan zijn we klaar 2 minuten later ben ik het kwijt hoor. Bij vrouwen blijft dat hangen. Het is wat anders als je iemand belazerd. Maar gewoon boos worden om het item gewoon zakelijk niet persoonlijk geen gemene opmerkingen ofzo voor vrouwen is dat wel moeilijker dan voor mannen. Maar goed andere dingen zijn weer andersom.'

(man R. 11) 'Dat is het zelfde als een vrouw in een mannen team de bekende clichés die je hoort. Dat ze langer dingen onthouden, als er onverkwikkelijke dingen gebeuren dan blijven ze dat in hun hoofd houden en dan krijg je het een tijdje later op je brood terug. En wij mannen zijn sneller geneigd om met een biertje weet je wel..'

(man R. 2) 'Nou heb ik gemerkt dat bij mannen als er iets is dan kunnen we het uitspreken en dan gaan we bij wijze van spreken een biertje drinken. Vrouwen die praten nooit meer met elkaar. En wij zijn het gewoon vergeten. Maar in zo'n bestuur merk je dat niet.'

Het biertje maakt onderdeel uit van het weer nabij komen na een conflict.

De mannelijke bestuursleden weten ook wat kenmerkend is voor het gedrag van hen. Er komt vooral naar voren dat mannen minder emotioneel gedrag vertonen.

(man R. 4) 'Kerels zijn wat geneigd daar wat makkelijker over heen te gaan in de zin van nou dat is geen issue dus, over gevoel praat je niet dus. Makkelijk iets zakelijk ja het moet zakelijk zijn. Nou kerels kunnen wel heel veel van elkaar hebben, mannen accepteren duidelijk meer van elkaar, kunnen ook gemakkelijk elkaar de waarheid zeggen dat is wel zo en bij vrouwen is dat niet zo vind ik. Maar die mix is denk ik toch beter.'

(man R. 7) 'Gedrag vrouwen onder elkaar ze kunnen ook erg bitch zijn. Dat ze elkaar niet liggen. Dat is bij mannen wel minder. Nou zullen mannen dat misschien ook wel hebben maar dat niet laten merken of dat dan ook weer vergeten. Bij vrouwen blijft het dan misschien langer hangen. Ik vind het wel generaliserend want ik vind het niet altijd.'

(man R. 2) 'Natuurlijk zijn mannen misschien wat directer.'

(man R. 11) 'Mannen zijn denk ik wat opener soms dan vrouwen.'

Wanneer er aan de vrouwelijke bestuursleden gevraagd wordt wat bepaalde eigenschappen van mannen zijn komt naar voren dat mannen snel beslissingen nemen. Het gevolg is dat mannen soms ook korter door de bocht kunnen zijn. Een vrouwelijk bestuurslid vertelde:

(vrouw R. 9) 'En ik denk dat mannen soms heel erg kort door de bocht kunnen zijn. En ik dat wij vrouwen dat misschien een beetje afremmen. (...) Nou ja, heel moeilijk is dat ja, mannen kunnen gewoon heel snel een beslissing nemen. Wij vrouwen kunnen nog wel eens overwegen van is er nou echt geen alternatief en moeten we dan toch niet even... En we hebben ook soms, waar mannen geen oplossing kunnen bedenken, dat wij dat wel weer kunnen. Gewoon omdat je toch... mannen en vrouwen denken nou eenmaal anders. Klaar. En dat kan elkaar alleen maar aanvullen.'

(R. 12) 'Mannen zijn gewoon zo makkelijker, van doen, klaar, afgelopen. Vrouwen geven er toch wat meer tierelantijntjes aan.'

Een mannelijk bestuurslid zei over zichzelf dat mannen misschien zakelijker zijn. Een van de vrouwelijke bestuursleden vertelde:

(vrouw R. 5) 'Maar mannen kunnen ook veel daadkrachtiger zijn. Ik merk bij X, dat is niks ten nadele van haar dat omdat ze vrouw is dat ze het soms moeilijk vind om knopen door te hakken. Dan doen we dan even zo dat zit gewoon niet in ons systeem om dat makkelijk te doen.'

Zij laat dus naar voren komen dat mannen soms meer daadkracht tonen bij het nemen van beslissingen, ook wel zakelijker. Een andere vrouwelijk bestuurslid laat naar voren komen dat het voor mannen makkelijker is om dit te doen omdat zij minder aan hun hoofd hebben:

(vrouw R. 9) 'Ik denk dat het vooral die doorzetters zijn. Dat denk ik wel ja absoluut. Want anders lukt het je niet. Want de mannen hebben dat natuurlijk toch stuk minder. Die hebben het makkelijker ja.'

(vrouw R. 12) 'Ja absoluut vrouwen kunnen meer tegelijk doen dan vrouwen en nog meer ook

ja ja geloof ik heilig in.'

Wanneer vrouwelijke bestuursleden naar zich zelf kijken komt hier vooral naar voren dat vrouwen vanuit verschillende perspectieven een actie of probleem benaderen. Een vrouwelijk bestuurslid vertelde:

(vrouw R. 5) 'Ik merk ook nu met dat telefoontje maar niet dat ik dan ja ik ben gewoon vrouw. Dat ik wel denk ik moet wel even de andere kant van het verhaal weten. Ik moet wel even alles precies weten hoe de andere kant ook in elkaar steekt.'

Wanneer er wordt gesproken over het type vrouwen dat bestuurslid wordt komt naar voren dat het vooral vrouwen zijn die stevig in hun schoenen staan en resultaatgericht zijn:

(vrouw R. 9) 'Ja het zijn toch vaak mensen die resultaatgericht zijn.(...) Dat is wel zo ze kunnen moeilijk nee zeggen. Ik ook, en andere vrouwelijke bestuurslid ook. Maar ik denk wel dat dit juist de eigenschap is dat je sowieso vrijwilligerswerk doet. Want als je natuurlijk echt voor jezelf kiest dan ga je 's avonds televisie zitten kijken. Ja toch.'

3. 5.3 Sfeer

Tijdens de interviews wordt er gesproken over de sfeer in het bestuur wanneer er een redelijke verdeling is of wanneer het bestuur bijvoorbeeld alleen uit mannen of vrouwen bestaat. Er komen interessante resultaten uit deze gedeeltes van de interviews naar voren. Door het merendeel van de bestuursleden wordt gesteld dat de sfeer beter is wanneer er een redelijke verdeling is:

(man R. 10) 'De sfeer is anders zeg maar mannen kunnen andere grappen maken bijvoorbeeld mannen hebben ook vaak wat meer last van haantjesgedrag. Dat soort dingen. (...) Dat kan zeker getemperd worden door een menging. Ja, de sfeer kan ook anders zijn en ook positief ook hoor.'

(man R. 4) 'Maar vrouwen zijn links of rechtsom, er is toch een verschil dus met name dingen uitspreken nou laat ik zo zeggen de emotionele kant krijgt meer plek als er ook vrouwen in het bestuur zitten. En überhaupt in een vergadering of dat nou met werk te maken heeft dat maakt toch uit je gaat toch anders met elkaar om.'

(man R. 2) 'Nou, ik denk dat er bij wijze van spreken ander soort grapjes gemaakt worden. Maar goed dat zou hetzelfde zijn als bij vrouwen geen mannen aanwezig zijn.'

(vrouw R. 5) 'Ik denk het wel ik denk dat het belangrijk is dat er altijd mannen en vrouwen in een commissie of groep zitten. Vrouwen denken anders dan mannen en omgekeerd. Ik denk dat vrouwen meer vanuit emotie denken. Mannen meer vanuit praktisch dus ik denk dat een balans daartussen heel goed is.'

Dit vrouwelijke bestuurslid geeft een heel praktisch voorbeeld:

(vrouw R. 5) 'Dus een man kan dan zeggen van dan lossen we dat toch zo even op en soms is dat heel prettig omdat vrouwen daar in kan zeggen zo van 'ja, maar misschien vind die dat vervelend of zus of zo'. Dus ik denk dat een combinatie van mannen of vrouwen heel goed functioneel kan werken. Het is toch goed dat er even het andere geslacht er iets over zegt.'

Opvallend is dat een mannelijk bestuurslid naar voren laat komen dat een bestuur met enkel één vrouw deze vrouw een storende factor kan zijn:

(man R. 3) 'Dan moet je natuurlijk met z'n allen rekening houden met haar. En als het evenwichtig is dan maakt het niet uit dan moeten we het maar accepteren en dat merk je ook wel bij dit bestuur dat volgens mij opereren zeg gewoon normaal en niet overdreven voorzichtig met bewoordingen.'

3.5.4 Oorzaken weinig vrouwen in sportbesturen

Tijdens de interviews wordt aan de kaak gesteld hoe het kan zijn dat er weinig vrouwelijke bestuursleden zijn. Er worden verschillende oorzaken gegeven. Men denkt vooral dat men daar geen tijd voor heeft naast werk, huishouding en gezin:

(man, R. 4) Het is om aan te geven het zijn toch nog steeds vaak mannen die werken en vrouwen die thuis doen ik heb over het algemeen het gevoel dat het mannen zijn met drukke banen.

Hiertegenover staat een mogelijk oorzaak dat vrouwen meer zijn gaan werken en daarom minder tijd hebben om zich voor bestuursfuncties in te zetten of dat vrouwen zich niet thuis voelen in het vrijwilligerswerk. Twee mannelijke bestuursleden vertelde:

(man R. 8) 'Toch wel raar, want je zou wel denken dat daar meer vrouwen in zouden zitten eigenlijk wel typisch. Ook wel vanuit de oude gedachte dat de mannen werken en de vrouwen zich minder met het werk bezig houden. Misschien zijn vrouwen wel meer gaan werken en hebben ze daar minder tijd voor vrijwilligerswerk. Of het is de traditie dat het altijd al de mannen zijn geweest die altijd vrijwilligerswerk hebben gedaan en dat de vrouwen denken dat ze daar niet thuis mogen horen. Zou ook nog kunnen.'

(man R. 11) 'Weet ik echt niet. Het is ook vaak zo van druk druk druk werk m'n zus m'n zoon. En dat hebben bij wijze van spreken mannen ook.'

Een vrouwelijk bestuurslid geeft een hele andere oorzaak waarom vrouwen zich niet beschikbaar stellen voor een bestuursfunctie. Ze stelt dat vrouwen een bestuursfunctie 'eng' vinden:

(vrouw R. 5) 'Ik denk dat een heleboel vrouwen het ook eng vinden om dat het het eng is dat ze dat niet kunnen. Dat zou kunnen ik heb er eigenlijk nooit zo over nagedacht. Een heleboel vrouwen zeggen ook 'ik hoef niet in het bestuur maar ik wel een commissie doen'. Ze willen vaak niet op de voorgrond treden, hoeft ook helemaal niet maar ik kan me voorstellen dat dit overwegingen voor je zijn en dat mannen al vanuit hun werk meer gewend zijn om bestuurlijke functies te hebben.'

Interessant is een bevinding bij een van de verenigingen dat wanneer een vrouw zelf hockeyt zij niet aan vrijwilligerswerk doet terwijl een man dan wel actief is, behalve als de vrouw ouder van is dan is men vaak wel actief.:

(man R. 11) 'Als je ouder bent van zie je toch dat redelijk veel moeders dat doen, maar als je zelf hockeyt dan zijn het toch vaker mannen die dan iets doen dan vrouwen wat doen. Tenzij je hockeyt en je bent ook weer ouder van.'

3.5.5 Beleid

De vraag is of er een beleid is om een gelijke verdeling in het bestuur na te streven. Veel bestuursleden weten niet of er een beleid bestaat binnen de vereniging. Men staat achter het idee dat een bestuur een afspiegeling van de vereniging is en men probeert dit te bereiken maar

men denkt vooral dat het om de capaciteiten van de gezochte persoon gaat. Een mannelijke voorzitter beweert dat wanneer men op zoek is naar een bestuurslid niet gekeken wordt naar het geslacht:

(man R. 7) 'Ik denk dat we non discriminatoire zoeken naar onze vrijwilligers en als het een man is dan is het een man en als het een vrouw is dan is het een vrouw. Maar ja, het is natuurlijk wel leuker om een wat gebalanceerd aantal te hebben.'

Hij geeft aan dat men wel probeert om die balans in het bestuur te vinden, maar de beschikbaarheid van veel geschikte vrouwen is vaak negatief:

(man R. 7) 'Ja, en je kijkt naar de beschikbaarheid en dan heb je gelijk het probleem met vrouwen die zijn dan gelijk minder beschikbaar althans zo stellen ze zich vaak op. Gauw van dat is te veel, gezin draaiend houden. Ze hebben vaak ook nog wel een baan daarnaast en dan merk je dat een vrouw met een baan het moeilijk vind om vrijwilligerswerk te doen. Omdat toch traditioneel het huishouden toch ook wel op haar rug terecht komt. Bij mannen is dat dan wat makkelijker misschien, ik weet het niet.'

Bij beide besturen zijn veel vrouwen aanwezig in de commissies. Er wordt geprobeerd om vrouwen die daarin actief zijn te betrekken bij het bestuur. Maar vaak vinden deze vrouwen het te veel om actief te worden. Of het heeft te maken met de capaciteiten van de desbetreffende persoon:

(man R. 4) 'Ja, dan is het weer wat doen ze weer dan gaan ze weer in de evenementencommissie allemaal vrouwen het is allemaal van die traditionele rolpatronen, typisch vrouwenfuncties. Is ook prima want dat kunnen ze misschien ook beter dan een heleboel kerels daar gaat het helemaal niet om. Dat is toch jammer.'

(man R. 7) 'Het is een combinatie van of geen interesses of men vindt dat ze wel geschikt zijn voor dat stukje maar niet voor het hele brede bestuursoverzicht.'

Zoals eerder gezegd weten veel bestuursleden niets van een bepaald beleid ten aanzien van een redelijke evenwichtige bestuur wat betreft geslacht. Een voorbeeld is een mannelijk bestuurslid die vertelde:

(man R. 3) 'Het doel is iemand vinden die capabel is en die tijd heeft en die de vereniging een warm hart na draagt. Maar of dat een man of een vrouw is.'

3.6 Verenigingscultuur

Wat voor een cultuur heeft SCHC? Wat voor een cultuur heeft Voordaan? Hoe omschrijven bestuursleden hun verenigingscultuur? Bestuursleden van Voordaan zeggen stellig dat het een familieclub is. Een begrip, familieclub. Bestuursleden van SCHC stellen ook dat het een familieclub is maar zijn minder snel en stellig in het noemen van familieclub. Opvallend is dat het begrip Voordaancultuur bestaat. Een van de bestuursleden beschrijft het begrip:

(man R. 10) 'Het is de vraag hoe definieer ik dat dan. Dat is een dilemma natuurlijk, van ja wat is het dan? Het is allemaal niet zo strak georganiseerd dus het kan wel eens rommelig overkomen. Maar daar zit ook wel direct je valkuil. Als mensen zich niet betrokken voelen of zo dingen op zijn beloop laten, zich niet aan de afspraken houden dan kan het je tegen keren. Het is een soort spagaat waar je dan inzit, kijk SCHC is veel strakker georganiseerd en dat is bij ons minder. Voordaan is toch redelijk down to earth. Het imago en het uiterlijk doet er bij Voordaan gewoon minder om. Als je het gezellig hebt met elkaar en dan kan je best iets

anders zijn ofzo niet met de 'R' praten en zo dat maakt allemaal niet uit misschien is het ook zo dat we ons daar ook juist tegen afzetten. Als je begrijpt wat ik bedoel.'

(vrouw R.12) 'De Voordaan cultuur, een gezellige familieclub. Ik denk wat het onderscheidende is dat wij ontzettende... eigenlijk zijn wij Brabanders. Wij zijn gewoon gezellige Brabanders in het Utrechtse. Er zijn ook erg veel Brabanders lid vanuit studentenkring. En ik denk dat wij heel erg een hartelijke uitstraling hebben en zonder poehaa.'

De bestuursleden van SCHC omschrijven op hun beurt de cultuur van de vereniging:

(vrouw R.1) 'Familiaire sfeer omdat toch het grotendeels van de vrijwilligers toch uit gezinnen komt en heel met name de jeugd relatief weinig senioren ja heel veel studenten hebben toch ook een heel goed leven die hebben geen tijd om iets op SCHC te doen en studie en feesten snap ik ook wel. Familiair zou ik het omschrijven.'

(vrouw, R. 5) 'Ik vind het echt een mengseltje ja tuurlijk op zaterdag is het een familieclub want daar speelt alleen maar de jeugd. En dat is waarschijnlijk ook zoals jij het hebt ervaren het Bilthoven, Bosch en duin dat is zeker een familieclub. Op zondag vind ik het een meer een studentenvereniging dan een familievereniging. Het is een beetje allebei. Maar het bijt elkaar niet hoor'.

(man, R. 4) 'Nou, wat we graag willen is dus een familieclub en ik denk ook dat we dat zijn....het is wel een beetje kakkineus dat is ook wel....maar dat hoort ook bij Bilthoven dus het is wel echt een afspiegeling van Bilthoven. Dat is het gewoon en ook echt Bilthoven-Noord dat vind ik wel. Maar ja goed van de andere kant er is ook weinig ellende het gaat allemaal redelijk harmonieus het is eigenlijk gezellig.'

Aan de hand van observaties heb ik geprobeerd om de cultuur van de verenigingen te ervaren. Dit heb ik niet alleen door middel van korte observatieverslagen gedaan maar ook door het maken van foto's op de vereniging. Ik ben vooral gedurende de weekenden naar de verenigingen geweest om te observeren. Nu zal eerst een observatie gegeven worden van een zaterdag 19 en zondag 13 april op hockeyclub Voordaan.

Op de zaterdagen lijkt de club op SCHC het is alleen iets chaotischer. Het is gezellig. Het oude clubhuis kraakt uit zijn voegen. Het gaat hier echt om het hockeyen. Kinderen spelen in de zandheuveldjes die ontstaan is door de verbouwing die er aan komt. Dit is een echte familieclub die wel hard op weg is om professioneler aan de weg te timmeren.

Op de zondagen is het een echt een mix van studenten en ouderen. De mensen maken spontaan een praatje met je bij de bar. Men wil vertellen wat ze bij Voordaan doen en wat het voor hen betekent. Ik tref een echte Voordaaner. Hij kent veel mensen uit commissies en heeft zelf ook het een en ander gedaan. "Voordaan is Voordaan Het maakt niet uit hoe je er uitziet of wat je baan is als de bekaktheid maar niet van je afdruipt. Want die zijn er wel geweest op Voordaan maar die houden het niet lang uit op Voordaan. "

Zoals in het verslag naar voren komt heeft op dat moment Voordaan nog een oud clubhuis, het nieuwe zal spoedig gebouwd worden op de plek van het oude clubhuis. Deze foto's zijn gemaakt op het moment dat het oude clubhuis nog gebruikt werd.



1. Het clubhuis van Voordaan.



3. Het oude clubhuis van binnen, de openhaard is legendarisch en hoort bij Voordaan.



2. Een panoroma van de hockeyvelden

Nu volgen enkele voorbeelden van observaties op SCHC, 19 april

Op de zaterdagen is het een gezellige bruisende familieclub. Er heerst een professionele sfeer. Kinderen in gesponsorde trainingspakken. Ouders met grote auto's parkeren bij de club bij het veld. Verhalen over geplande verre vakanties. Het clubhuis is een drukte van belang. Lachende moeders. Vandaag speelt meisjes A1 op het hoofdveld er zijn 4 bestuursleden aanwezig, de voorzitter moedigt met al haar energie en passie meisjes A1 aan. Het bestuurslid 'Jeugd' staat met een aantal mensen te praten. Bestuurslid 'tophockey' komt zakelijker over. Hij kijkt samen met zijn vrouw naar de wedstrijd. Het vrouwelijk bestuurslid 'Senioren' staat achter de bar en vind het leuk om me te zien en roept: Ja je kunt wel zien dat er veel bestuursleden zijn! Er heerst een gezellige sfeer. Er zijn een aantal ouders die op het terras staan te kijken. Er is ook een oud vrouwtje aanwezig die al bijna de hele dag aan het kijken is. Op de zondag spelen er geen kinderen, er zijn veel studenten maar tevens ook professionele hockeyers. De club speelt duidelijk in de top 5 van de Nederlandse competitie. De sfeer is veel minder familiair. Wanneer Heren 1 of Dames 1 thuis speelt (het is dan erg druk) lijkt het wel een modeshow op de club. Dit is op en top Bilthoven. De mensen die elkaar kennen uit hun sociale bilthovense kringen zoeken elkaar op. Kinderen hangen soms de hele dag op de club (niet alleen op zaterdag maar ook op zondag)

Aansluitend op de observatiefragmenten een aantal foto's(panaroma) van het complex van de vereniging.



1. Het clubhuis van SCHC



2. Het clubhuis van binnen



3. Een panaroma van een tweetal hockeyvelden

4. Analyse

In deze analyse zullen de thema's die naar voren zijn gekomen in de resultaten aan de hand van wetenschappelijke literatuur besproken worden. De thema's zijn, familie en gezin, persoonlijke karakteristieken, netwerk, vrijwilligersinzet en gender&bestuur. De literatuur zal in dit hoofdstuk gepresenteerd worden en gekoppeld worden aan de gevonden resultaten. Alle thema's hangen samen door het thema cultuur.

4.1 Familie en gezin

Uit de interviews kwam naar voren dat familie van bestuursleden vaak actief vrijwilliger zijn of zijn geweest. Broers en/of zussen zijn vaak net als hen actief in het vrijwilligerscircuit. Enkele bestuursleden komen uit een gezin komen waar iedereen actief sportte en actief vrijwilliger was binnen een sportvereniging. Ouders die zelf vrijwillig actief zijn geweest, welk sector dan ook, hebben invloed gehad op de wijze waarop bestuursleden naar vrijwilligerswerk kijken. Uit de verhalen van de bestuursleden kan gehaald worden dat men tijdens de opvoeding heeft meegekregen dat je iets voor een ander doet. Vooral het begrip 'maatschappij' komt in deze verhalen naar voren. 'Je doet iets voor de maatschappij' kan gezien worden als een gemene deler van veel bestuursleden.

Binnen het gezin van het merendeel van de bestuursleden zijn veel kinderen lid van de hockeyvereniging. Sommige kinderen die ouder dan 16 zijn hebben zich vrijwillig ingezet op de vereniging. Veel bestuursleden zijn via hun kinderen in aanraking met vrijwilligerswerk op de vereniging gekomen. Wanneer men bijvoorbeeld de kinderen naar hockey bracht kwam men in aanraking met andere ouders die misschien actief zijn binnen de vereniging.

De resultaten uit de interviews stroken met een onderzoek van Claringbould zij stelt dat ouders die veel aan sport doen vaker kinderen hebben die ook aan sport doen. Tevens stelt zij dat het doen van vrijwilligers werk in sport ook van invloed is op kinderen. Ervaringen uit de jeugd zijn van invloed op latere keuzes van vrijetijdsbesteding. Er wordt hierbij aangenomen dat als een vader/moeder actief vrijwilliger in de sport is geweest, zij een voorbeeld is voor haar kinderen, als de kinderen haar rol hierin als positief ervaren zullen zij sneller ook actief vrijwilliger worden.¹⁷

4.2 Persoonlijke karakteristieken

Na de interviews en de observaties afgerond te hebben kan gesteld worden dat de bestuursleden overeenkomstige karaktereigenschappen hebben. Uit de resultaten van dit thema 'persoonlijke karakteristieken' kwamen een aantal kenmerken naar voren. Die zullen nu ook per stuk besproken worden aan de hand van wetenschappelijke literatuur. Eerst zal ingegaan worden op de opleiding van de bestuursleden, vervolgens op het empathisch vermogen, extraversie, ambitieusheid en ten slotte openheid.

Socioloog Rene Bekkers stelt dat het inzetten voor goede doelen vooral een kwestie is van sociale omstandigheden en niet zozeer van karakter. Zeventig procent van de verschillen in geefgedrag van Nederlanders wordt bepaald door de sociale omstandigheden waarin mensen leven en opgroeien. Dertig procent van de verschillen in geefgedrag kunnen teruggevonden worden tot persoonlijkheidskenmerken en een altruïstische instelling. Uit mijn interviews blijkt

¹⁷ Claringbould, (2006), p. 31

dat deze bevindingen gedeeltelijk op de bestuursleden in dit onderzoek van toepassing zijn. Hier zal later op ingegaan worden. Bekkers stelt verder in zijn onderzoek naar geven en vrijwilligerswerk in Nederland dat de meest karakteristieke eigenschappen van mensen die geld en tijd geven, hun opleidingsniveau, hun sterkere religiositeit, het wonen in een kleinere gemeente, het hebben van een voltijd baan en een hoger inkomen, is. Deze eigenschappen zijn terug te zien in de resultaten van mijn onderzoek. Ze zullen aangehaald worden in het volgende gedeelte van de analyse.¹⁸

4.2.1 Opleiding en baan

Om als bestuurslid te worden gekozen zal je aan een aantal kwaliteiten moeten voldoen. Naast ervaring binnen de vereniging is het ook belangrijk wat voor een type baan of opleiding men heeft genoten. De bestuursleden zeggen het niet zo direct, maar aan de hand van de verhalen en de wijze waarop men hierover spreekt kan dit wel gesteld worden. Bijna alle bestuursleden hebben een wetenschappelijke opleiding genoten, namelijk drie van de twaalf bestuursleden. Voor sommige bestuursfuncties is het ook van groot belang dat men een bepaalde achtergrond heeft. Het gaat dan vooral over de functie van penningmeester. Het is van belang dat men ervaring heeft met financiële zaken, er gaat veel geld om in een vereniging. Voor een voorzitter is het belangrijk dat men bestuurservaring heeft, of dat men tenminste actief is geweest binnen commissies. Tijdens de interviews wordt ter sprake gebracht dat hockey vooral gekoppeld wordt aan de hogere klasse in Nederland. Door enkele bestuursleden wordt erkend dat hockey veel hoogopgeleide leden telt. Men kan binnen de vereniging profijt van bepaalde kennis hebben als men weet hoe men daar gebruik van kan maken.

Volgens Bekkers is de opleiding van een persoon een belangrijke hulpbron voor vrijwilligers omdat dit vaardigheden, zelfrespect en empathie met zich meebrengt. Het resultaat is dat mensen die een opleiding hebben genoten, sneller als vrijwilliger worden gevraagd. En als deze hoogopgeleiden gevraagd worden is het waarschijnlijk dat zij ingaan op het verzoek.¹⁹ In Nederland is het zo dat de relatie van het opleidingsniveau met het lid zijn van een vrijwilligersvereniging sterker is dan met het doen van vrijwilligerswerk. Personen met meer menselijk kapitaal, denk aan levenservaring, kennis en vaardigheden zullen sneller participeren in een vrijwillige vereniging. Een gebrek aan menselijk kapitaal is volgens Bekkers een barrière voor actief burgerschap. Hij brengt ook naar voren dat mensen die een hogere opleiding hebben genoten meer controle over hun werkuren hebben.²⁰

Onderzoek naar sociale netwerken laat zien dat hoogopgeleiden sneller het soort netwerk hebben dat hen leidt naar vrijwilligersparticipatie dan lageropgeleiden. Volgens Lun zijn hoogopgeleiden niet alleen meer waardevol voor verenigingen omdat ze meer vaardigheden bezitten, maar ook omdat ze toegang hebben tot meer sociale hulpbronnen. De grootte van het netwerk van hoogopgeleiden helpt hier ook bij, deze is vaak omvangrijker dan het netwerk van lageropgeleiden. Netwerken van hoogopgeleiden zijn niet alleen groter maar bevatten een hogere status dan netwerken van een lagere status groep. Wilson en Musick laten zien dat sociaal kapitaal de rol van menselijk kapitaal versterkt: de grootte van het netwerk en de concentratie zijn sterk gecorreleerd aan vrijwilligerswerk bij de hoogopgeleiden en de hogere

¹⁸ Bekkers, persbericht 10 september 2004, p.1

¹⁹ Bekkers, volker, gaag, (2008) p. 8

²⁰ Bekkers, (2004), p. 116, 117

inkomen groep.²¹

4.2.2 Baan en partner

Het merendeel van de bestuursleden hebben een voltijdbaan naast hun bestuursfunctie. Alle mannen hebben een full-time baan, van de vier vrouwelijke bestuursleden hebben twee vrouwelijke bestuursleden geen baan. Slechts een van de twaalf bestuursleden heeft geen kinderen. Alle mannen en vrouwen hebben een druk leven. Toch laat dit het participeren in een vrijwilligersfunctie niet afnemen. Hoewel er wel soms geklaagd wordt over het aantal uren dat er in de functie moet worden gestoken. Veel partners van bestuursleden hebben een baan, of het nu gaat om een mannelijk of vrouwelijke partner. Volgens Bekkers laat het hebben van een werkende echtgenoot het doen van vrijwilligerswerk helemaal niet afnemen.²² Het hebben van een baan, de opvoeding van de kinderen, huishouden en een bestuursfunctie zorgt zoals gezegd wel soms voor spanningen thuis. Toch zullen volgens Claringbould de drukste mensen vooral vrijwilligerswerk in de sport doen. Het doen van vrijwilligerswerk lijkt een te grote investering voor mannen en vrouwen met een baan, toch zijn er veel mannen die hun functie combineren met een voltijd baan.²³ Om toe te voegen, de thuissituatie speelt wel degelijk een rol in het accepteren van een bestuursfunctie. Vooral voor vrouwen is dit belangrijk. Uit het onderzoek van Claringbould kwamen twee aspecten naar voren die van doorslaggevende betekenis waren om een bestuursfunctie te accepteren, ten eerste het ontbreken van kleine kinderen en de ondersteuning van de partner. Een ongelijke verdeling in huishoudelijke en zorgtaken heeft consequenties voor de beschikbaarheid van vrouwen in andere betaalde of vrijwillige functies en dus voor de ongelijke maatschappelijke verdeling van functies.²⁴

4.2.3 Empathisch vermogen

Uit onderzoeken naar sociale, morele, politieke en religieuze waarden blijkt dat vrijwilligers op belangrijke punten verschillen met de rest van de populatie. Vrijwilligers geven meer blijk aan een positieve kijk op de menselijke aard. Zij geloven meer dat ieder mens in wezen goed is en dat de meeste mensen te vertrouwen zijn. Ze zeggen ook meer dat ze bereid zijn om zichzelf op te offeren voor anderen. Ze zijn positiever over het leven. Verder rapporteren vrijwilligers in de 'westeuropese Waardenstudies' dat ze meer vrijheid van keuze en meer controle over hun leven hebben.²⁵ Wanneer men dieper ingaat op de persoonlijkheid van de bestuursleden, op de manier waarop men zich op de bestuursfunctie stort, hoe men reageert op problemen, kan gesteld worden dat men een groot empathisch vermogen heeft. Vooral uit de interviews met de vrouwelijke bestuursleden komt naar voren dat alle vrouwen erg meedenkend, sociaal en een groot inlevingsvermogen heeft. Overigens is dit bij de mannelijke bestuursleden ook in grote mate waar te nemen, maar bij de vrouwelijke bestuursleden komt het breder naar voren. Het empathisch vermogen van mensen bepaald voor een groot deel of zij zich vrijwillig inzetten.

Een antwoord op de vraag waarom sommige mensen zich anoniem voor onbekenden inzetten is dat ze een grotere betekenis hebben om empathie te voelen voor anderen.²⁶ Empathie is het sleutelaspect van de niet egoïstische persoonlijkheid. Onderzoek naar de relatie tussen

²¹ Bekkers, volker , gaag, 2008) p. 9

²² Bekkers, (2004), p 14

²³ Claringbould, (2006), p.33

²⁴ Claringbould, (2006), p. 67

²⁵ Lindeman, (1995), p. 16

²⁶ Bekkers, (2004), p. 30

empathie en prosociaal gedrag laat zien dat perspectief nemend (de capaciteit om vanuit een ander perspectief te kijken) en het empathisch belang de meest belangrijke aspecten van empathie zijn. Hoe meer iemand in staat is om zich in een ander persoon te verplaatsen en hoe meer hij belang hecht in de welvaart van iemand anders, hoe hoger de kans is dat diegene zich inzet voor een ander persoon die hulp nodig heeft.²⁷ Verder blijkt dat het hebben van een groot empathisch vermogen het meest kenmerkende persoonlijke karakteristiek is van vrijwilligers.

4.2.4 Extraversie

Nog een karakteristiek dat bij veel bestuursleden terug te zien is, is extraversie, het wordt door Watson en Clark omschreven als positieve emotionaliteit, bestaande uit een cluster van eigenschappen zoals energiek, ambitieus, sociaal intelligent en warm.²⁸ Deze eigenschappen kunnen worden gescheiden in twee aspecten; actie en sociabiliteit. Deze twee kwaliteiten zijn karakteristiek voor mensen die bezig zijn met verenigingen die drijven op vrijwilligers. Extraverte mensen zijn gemakkelijker in de omgang en zijn graag bezig met van alles en nog wat. Ze zijn vaak betrokken zijn bij vrijwilligersverenigingen omdat ze het 'leuk vinden om dingen te organiseren', het maakt hier niet uit wat voor een soort van gezamenlijke handeling het is.²⁹ Dit punt is bij veel bestuursleden ter sprake gekomen. Veel bestuursleden doen het vrijwilligerswerk omdat ze het werk onder andere 'leuk' vinden. De reden dat ze ook participeren als vrijwilliger is dat extraverte mensen sneller opvallen vanwege hun extraverte gedrag. Daarom worden ze sneller gevraagd worden om lid te worden of vrijwilliger te worden. Lindeman laat zien dat een voorkeur voor actieve stimulatie positief gerelateerd is aan de omvang van vrijwilligersactiviteiten in maatschappelijke en recreatieve verenigingen.³⁰ Veel bestuursleden zijn extraverte types en zij zijn vaak gevraagd voor een bestuursfunctie omdat zij in het oog sprongen bij de al zittende bestuursleden. Tijdens de bestuursvergadering was goed te zien hoe de mannelijke en vrouwelijke bestuursleden zich binnen het bestuur bewogen. Iedereen probeerde zijn mening over bepaalde zaken te geven en men stond open voor andere geluiden.

Een ander karakteristiek dat onderscheiden kan worden is dat de bestuursleden een bepaalde openheid kennen. Ze staan open voor nieuwe ervaringen. Volgens Bekkers zijn vrijwilligers niet alleen extravert maar staan ze ook meer open voor nieuwe ervaringen dan niet-vrijwilligers.³¹ Openheid wordt beschreven met adjectieven als onderzoekend, veelzijdig, vernieuwend creatief.³² Deze adjectieven zijn veelal terug te zien in de werkwijze van de bestuursleden. Uit de verhalen van de bestuursleden blijkt dat men open staat om nieuwe wegen in te slaan. Men probeert vooruit te kijken en als er zich een probleem voordoet is men bereid om een uitdaging aan te gaan. De ideeën van de bestuursleden worden vaak beperkt door het budget dat beschikbaar is. Daardoor gaat men creatief om met de middelen die er zijn, om te bereiken wat nodig is om de vereniging verder te ontwikkelen.

²⁷ Bekkers, (2004), p. 31

²⁸ Bekkers, (2004), p.31

²⁹ Bekkers, (2004), p. 32

³⁰ Bekkers, (2004), p. 32

³¹ Bekkers, (2004), p. 124, 143

³² Bekkers, (2004), p. 205

4.3 Netwerk

Vrijwel alle bestuursleden zijn in hun bestuursfunctie terecht gekomen via een netwerk op de vereniging. Het begrip 'via-via' speelt een grote rol in het vinden van vrijwilligers voor bestuursfuncties. Deze manier wordt gebruikt omdat dit een veilige manier is, men kent diegene via een bekende. Ook heeft het te maken met het feit dat het om vrijwilligers gaat. Het zijn die mensen die al bekend zijn binnen de vereniging, die opvallen of waarvan men weet dat diegene bepaalde capaciteiten in huis heeft die nodig zijn om te functioneren als bestuurslid. Ook worden familie en vrienden gebruikt om een geschikt persoon te vinden. Het informele circuit is vooral de manier om kandidaten te vinden. Volgens Hodgkinson et al. vind vrijwilligerswerk zijn oorsprong in een situatie waarbij een vriend of familielid aan iemand vraag om mee te doen.³³ Ook uit het onderzoek van Claringbould komt naar voren dat bestuursleden veelal via een meer informele route op zoek gaat naar bestuursleden, om de simpele reden dat het via de eigen netwerken vaak beter lukt.³⁴ Het vinden van bestuursleden gebeurt door de mensen te vragen. Aangezien de netwerken van de zittende bestuursleden vooral, zowel wat betreft werk als sport, door mannen gedomineerd worden, is de kans kleiner dat er een geschikte vrouwelijke kandidaat tussen zit.³⁵ De vrouwen die gevraagd worden voor een bestuursfunctie begeven zich binnen de vereniging of elders in een mannennetwerk.³⁶

Putnam stelt dat participatie in vrijwilligersverenigingen vaak beschouwd wordt als een indicator van sociale samenhang. Ledencijfers van vrijwilligersverenigingen duiden op een sterke betrokkenheid in de maatschappij. Het lid zijn van een vrijwilligersvereniging wordt ook gestimuleerd door sociale normen, die door ouders overgedragen worden aan kinderen. Het participeren in vrijwilligersorganisaties, in het bijzonder organisaties die groepsbelangen navolgen, wordt bemoedigd door vele sociale groepen. Dit impliceert dat de theorie van sociale integratie van Durkheim passend is. Volgens deze theorie, is het waarschijnlijker dat mensen zich aanpassen naar de normen in een groep, wanneer hun niveau van integratie hoger is in de groep.³⁷

4. 3.1 Netwerk en netwerken

Bekkers stelt de vraag in welk opzicht sociale netwerken van leden in vrijwilligersorganisaties verschillen van niet-leden. Er worden twee perspectieven onderscheiden, de 'social capital' theorie en de 'collective social capital' theorie. De 'social capital' theorie focust zich op de hulp van sociaal kapitaal voor individuen. Sociaal kapitaal wordt gebruikt als toegang voor individuen tot de hulpbronnen van andere sociale banden. Want hulpbronnen vastgelegd in sociale relaties zullen niet alleen de individuele carrières van mensen bevorderen, maar zullen ook de participatie vergemakkelijken en zullen de aandacht van vrijwilligersverenigingen aantrekken die 'hopen op participanten'. Volgens de theorie zullen mensen die een groot netwerk bevatten meer sociale hulpbronnen hebben en zullen waarschijnlijk sneller deelnemen in een vrijwilligersvereniging., vooral in hulpvaardige verenigingen.³⁸

Volgens de 'collective social capital' theorie, zal deelname in een vrijwilligersvereniging veelal

³³ Sociaal Cultureel Planbureau, (2005) p.185

³⁴ Claringbould, (2006), p. 60

³⁵ Claringbould, (2006), p. 68

³⁶ Claringbould, (2006), p. 64

³⁷ Bekkers, (2004), p. 45

³⁸ Bekkers, Volker, Gaag, Flap, (2008), p. 3

gezien worden als een indicator van sociaal kapitaal. Want compacte netwerken met een hoge graad van vertrouwen betekenen een hoger niveau van solidariteit. Mensen in dit soort netwerken zullen sneller participeren in vrijwilligersorganisaties, vooral in betekenisvolle verenigingen. Leden van betekenisvolle verenigingen hebben uitgebreider toegang tot sociale hulpbronnen.³⁹ De theorie veronderstelt dat sociale netwerken bronnen zijn van onderlinge samenhang die zichzelf manifesteren in vertegenwoordiging van vrijwilligersorganisaties. Vanuit deze visie, is sociaal kapitaal niet zozeer een eigenschap van individuen, maar van het sociale netwerk waarin een individu door wordt omgeven. De theorie suggereert dat compacte, minder heterogene sociale netwerken, bestaande uit meer duurzame, intense relaties met een hoge mate van vertrouwen sneller solide gedrag zullen vertonen. Netwerk concentratie, vertrouwen in netwerkleden, de intensiteit en duur van banden in het netwerk zijn positief gerelateerd aan lidmaatschap.⁴⁰ In kleinere netwerken is het makkelijker voor een individu om alle andere individuen in het netwerk beter te leren kennen, en om een intense relatie op te bouwen.

Volgens de 'collective social capital' theorie zullen meer mensen vrijwilliger worden in een compacter, en vandaar kleiner, netwerk. Een groter netwerk is minder waarschijnlijk omdat een groter netwerk minder waarschijnlijk een groot aantal lijnen bevat. Het onderhouden van een band vereist immers een investering en de middelen om dit te doen zijn schaars. Toch weerleggen empirische onderzoeken deze redenering. Fischer laat zien dat leden van vrijwilligersverenigingen meer persoonlijke contacten hebben met anderen, dat duidt op een groter netwerk. Een onderzoek door Heran in Frankrijk laat zien dat het participeren in verenigingen gerelateerd is aan het aantal wekelijkse contacten met anderen. Putnam en Rotolo brengen naar voren dat leden van vrijwilligersverenigingen grotere netwerken hebben dan niet-leden. Uit een studie van Wilson&Musick blijkt dat het aantal vrienden en de frequentie van contacten met vrienden positief gerelateerd is aan vrijwilligersverenigingen. Een onderzoek door Bekkers in Nederland laat zien dat potentiële vrijwilligers niet alleen sneller ingaan op een verzoek wanneer ze aangetrokken worden door middel van sterke banden, maar ook minder waarschijnlijk stoppen met het participeren binnen een vereniging.⁴¹

De mate van vertrouwen in netwerkleden is gerelateerd aan participatie. Coleman suggereert dat compacte netwerken vertrouwen creëren. Theoretisch gezien, kan de intensiteit en de duur van het contact met anderen ook vertrouwen bevorderen. Het is onwaarschijnlijk dat mensen investeren in relaties met onbetrouwbare mensen. De banden die zich weten te handhaven zullen waarschijnlijker andere betrouwbaren betrekken. Putnam beargumenteert dat vertrouwen, op zijn beurt, het lid zijn van een vrijwilligersvereniging aanmoedigt.⁴²

De 'collective social capital' theorie is toepasbaar op de netwerkstructuren van de bestuursleden. De bestuursleden wonen voornamelijk in een kleine gemeenschap en begeven zich binnen de vereniging in een klein geconcentreerd netwerk. Ze kennen vooral de actieve leden binnen de vereniging, de grootte van het netwerk binnen de vereniging is niet heel groot. Het zijn vaak dezelfde mensen die zich inzetten voor de vereniging. Er is een groot aantal leden binnen de vereniging die zich niet inzetten voor de vereniging, om welke reden dan ook.

³⁹ Bekkers, volker, gaag (2008), p. 2

⁴⁰ Bekkers, volker, gaag (2008) p. 4, 5

⁴¹ Bekkers, volker, gaag (2008) p. 4

⁴² Bekkers, volker, gaag, (2008) p. 5

Binnen de kleinere netwerken binnen de verenigingen is het gemakkelijk om elkaar beter te leren kennen. Op deze manier zal men eerder een vertrouwensband kunnen opbouwen. Zodat men met elkaar in zee kan gaan.

De grootte van de gemeenschap waarin alle bestuursleden verkeren verschillen nauwelijks van elkaar. Acht van de twaalf bestuursleden wonen in een kleine gemeenschap. Van alle twaalf bestuursleden wonen zes bestuursleden in dezelfde dorp. Van de overige zes bestuursleden wonen drie bestuursleden in een stad en de andere drie bestuursleden in kleinere dorpen. Kortom drie van de twaalf bestuursleden wonen in een grote gemeenschap, een stad. Volgens Bekkers heeft de grootte van de gemeenschap waarin mensen verkeren invloed op het doen van vrijwilligerswerk. In kleine gemeenschappen komt het vaker voor dat men participeert als vrijwilliger. Het effect van de grootte van de gemeenschap kan ook verklaard worden door de verschillen in de structuur van sociale netwerken: in kleinere gemeenschappen zijn netwerken meer compact en bestaan uit een groter gedeelte uit verwanten. Onderzoek naar liefdadigheidswerk laat zien dat de frequentie van geven lager is in grotere gemeenschappen, maar dat de hoeveelheid niet varieert met gemeenschapsgrootte. Dit patroon duidt er op dat bekendmaking van verzoeken door liefdadigheidsdonaties hoger is in kleinere gemeenschappen. Het laat ook zien dat het gedrag om anderen te helpen in dorpse gebieden afwijkend is.⁴³

Een groot deel van de vrijwilligers binnen de vereniging begeeft zich in verschillende commissies. Voordat de zittende bestuursleden actief zijn geworden zijn zij vaak al actief binnen een of meerdere commissies geweest of hebben zij zich bijvoorbeeld ingezet als trainer/coach. Een groot gedeelte van de vrouwelijke vrijwilligers binnen de vereniging beweegt zich op bepaalde gebieden, zoals binnen de jeugdafdeling en de evenementenafdelingen. Hier zijn mannen minder vertegenwoordigd, zij zijn veelal te zien in seniorenafdeling en beleidsafdelingen. De verschillende commissies vormen gezamenlijk een netwerk van actieve vrijwilligers. Uit de interviews blijkt dat het lidmaatschap van de kinderen van de vrouwelijke bestuursleden van grote invloed is op het type vrijwilligerswerk dat men kiest. Uiteraard geldt dit ook voor de mannelijke bestuursleden maar hierbij is de invloed van de kinderen kleiner.⁴⁴

4. 3.2 Mannen en vrouwen netwerken

Volgens Bekkers, Volker, en Gaag is de toegang tot sociale hulpmiddelen door middel van de kenniskring sterker gerelateerd tot betekenisvolle participatie onder mannen dan onder vrouwen. Dit duidt op het feit dat mannen hun toegang tot de sociale hulpmiddelen door middel van betekenisvolle participatie meer dan vrouwen gebruiken. Dit is vooral sterk in het geval dat de banden die men met anderen heeft het resultaat is van de participatie in een vrijwilligersvereniging en dit is minder sterk wanneer de banden in de kenniskring de reden van de participatie is. Uiteindelijk, is de toegang tot sociale hulpbronnen door middel van familie banden sterker gerelateerd tot expressieve participatie onder vrouwen dan onder mannen. Dit resultaat duidt er op dat vrouwen vaker aangetrokken worden in expressieve verenigingen door middel van familiebanden.

Individueel gebruiken communicatie over en weer om overeenkomsten en uitsluiting te creëren, en om verschillende hiërarchische niveaus binnen een organisatie te versterken en aan te vechten. Het proces van het creëren en gebruiken van netwerken is een goed voorbeeld van

⁴³ Bekkers, (2004) p.26

⁴⁴ Bekkers, volker , gaag, flap, (2008) p. 16, 29

dit interactieve proces. Het 'old boys network' is een informele manier waardoor waardevolle informatie voortgaat naar 'leden' van het netwerk. Een onderzoek door Knoppers en Bouman hoe Nederlandse sportcoaches hun eerste belangrijke posities verkregen laat zien dat de meerderheid gevraagd was door huidige clubbestuursleden of trainers waarvan 80% man was.⁴⁵ Enkel 5 procent van de coaches verkreeg een positie via een formele advertentie. Aangezien het 'old boys network' informeel is, kan een coach die streeft naar een goede positie niet solliciteren voor deelname in een vereniging, maar hij/zij heeft de goede contacten, mentors en sponsors nodig om een begunstigde van het netwerk te worden. Dit betekent dus dat iemand die weinig contacten heeft in het 'old boys network' weinig kans heeft op een positie. Als toevoeging, deze netwerken gaan ook vaak voort binnen de mannelijke sportteams. Als voorbeeld, persoon X kent persoon Y want die hebben samen in een hockeyteam gespeeld. Ondanks dat er een aanhoudende prestatie wordt geleverd om een netwerk meer divers te maken, blijft een netwerk zich richten op exclusiviteit. Wanneer netwerken meer formeel georganiseerd zouden worden, zullen meer vrouwen en minderheden zich richten op een positie. Vrouwen, etnische minderheden en mensen met een kleur worden vaak de toegang ontzegd omdat de 'old boys networks' zich richten op homogeniteit. Minderheden en vrouwen creëren daarom een eigen netwerk maar die hebben vaak geen toegang tot mensen in machtsposities zoals het 'old boys network' doet. Zolang vrouwen geen deel uit maken van de belangrijke netwerken, zal het alleen maar averechts werken.⁴⁶ "Dit mechanisme werkt als een vicieuze cirkel: wie niet zichtbaar is, wordt niet tot belangrijke netwerken toegelaten. En wie niet in belangrijke netwerken zit, wordt niet zichtbaar."⁴⁷

Door middel van interactieve processen zoals netwerken, geven individuen betekenis aan gender. Wanneer bijvoorbeeld een team na de wedstrijd een derde helft viert, het bijeenkomen in het clubhuis onder het genot van een biertje, ontstaan situaties die bepalend zijn voor het beeld van mannelijkheid en vrouwelijkheid. Het is enkel een voorbeeld hoe mannen betekenis geven aan mannelijkheid in communicatie met elkaar. Wanneer vrouwen bij elkaar zijn construeren zij ook een vrouwelijkheid. Maar bij mannen is de atmosfeer tijdens deze interactieve processen van een grotere betekenis voor de maatschappij dan bij vrouwen.⁴⁸

4. 4 Vrijwilligersinzet

Mondiale ontwikkelingen, zoals individualisering, commercialisering, globalisering professionalisering, hebben invloed op de organisatie en het bestuur van sporten. Claringbould en Elling stellen dat besturen zich proberen aan te passen aan deze ontwikkelingen door enerzijds meer professionele krachten aan te trekken en door verantwoordelijkheden gezamenlijk te nemen. Aan de andere kant maakt de vrijwilligersstructuur het moeilijk voor sportorganisaties kwaliteitseisen aan bestuurlijke kandidaten te stellen. Het vrijwilligerswerk in de sport wordt veel gedaan maar staat wel onder druk, 45 procent van de sportverenigingen zegt te weinig vrijwilligers te hebben. In 2000 doet 12 procent van de mannen tegenover 5 procent van de vrouwen tussen de 12-79 jaar vrijwilligerswerk in de sport. Overigens blijkt uit een analyse van Bekkers dat het aantal lidmaatschappen van sportverenigingen, vooral van hockeyverenigingen, sterk stijgt. De groei neemt wel af in de loop van de tijd. De betrokkenheid in sportverenigingen is hogere onder ouders van kinderen in de leeftijd van 5-12 jaar. Mannen en lageropgeleiden stoppen vaker.

⁴⁵ Knoppers, (2000), p. 55

⁴⁶ Doorne- huiskes, (2004), p.34

⁴⁷ Doorne- huiskes, (2004), p. 34

⁴⁸ Knoppers, (2000), p. 56

Verenigingen hebben vooral moeilijkheden met het vinden voor vrijwilligers voor bestuurlijke en sporttechnische functies. Er zijn twee tendensen zichtbaar die een verklaring kunnen geven aan het tekort van vrijwilligers. De toenemende kwaliteitseisen aan vrijwilligerswerk zorgen ervoor dat mensen afhaken omdat het bijvoorbeeld te veel tijd kost. Dit is overigens niet alleen de schuld van de overheid, burgers accepteren niet meer dat de trainers op de verenigingen ongetraind en onervaren zijn. Vrijwilligers moeten dus in opleiding voor het volbrengen van hun taak, dit kost veel tijd en energie.⁴⁹ De tweede tendens is dat er een verandering plaatsvindt in het karakter van de betrokkenheid van vrijwilligers. Er is bijvoorbeeld meer wisseling van vrijwilligers omdat er meer eisen gesteld worden.⁵⁰

Mannen zijn vaker bestuurslid dan vrouwen. Uit de bezetting van bestuursfuncties blijkt dat er in een gemiddeld bestuur ongeveer drie keer zoveel mannen dan vrouwen zitten.⁵¹

4.4.1 Ervaring bestuursleden

Vrijwel alle bestuursleden hebben ervaring als vrijwilliger, vooral binnen de hockeysport hebben zij al het een en ander gedaan. Het merendeel van de bestuursleden is al sinds de jeugd actief binnen de hockeysport. Opvallend is dat alle vrouwelijke bestuursleden al actief binnen de hockeysport sinds hun jeugd. Bij de mannelijke bestuursleden is dit niet het geval, hier is de helft sinds de jeugd actief binnen de hockeysport. (Overigens is de overige helft wel op andere terreinen actief vrijwilliger geweest.) Het verschil tussen mannen en vrouwen participatie is groot, dit heeft vooral te maken met de eigenschappen van de vrouwelijke bestuursleden. In het volgende hoofdstuk zal dit aan bod komen.

Claringbould verzamelde gedurende haar onderzoek naar de positie van mannen en vrouwen in sportbestuursfuncties veel gegevens van bestuursleden. Uit het onderzoek blijkt dat de mensen die nu een functie in de sport vervullen veelal in het verleden ook functies in de sport hebben vervuld (56%) en op andere gebieden bestuursfuncties hebben bekleed (25%). Verder blijkt dat mannen vaker dan vrouwen aan in het verleden ook actief te zijn geweest in de sport (61% versus 48% en of elders actief zijn geweest, (48% versus 35%).

De vrouwelijke bestuursleden zijn allen actief geweest als trainer/coach, barmedewerkers en het participeren in een jeugdcommissie. De mannelijke bestuursleden zijn ook actief geweest als trainer/coach maar ook als lid van commissies gerelateerd aan het beleid van een vereniging. Uit de resultaten van het onderzoek van Claringbould blijkt dat de meeste vrouwen die solliciteren voor een bestuursfunctie al langer als vrijwilliger in de betreffende sport actief zijn, zoals een bestuursfunctie of trainer.⁵² Uit de interviews met de bestuursleden kan opgemaakt worden dat een nieuw bestuurslid in ieder geval enigszins ervaring moet hebben met het doen van vrijwilligerswerk binnen de vereniging of binnen andere type vrijwilligersverenigingen.

4.4.2 Motivatie

Waarom zetten mannen en vrouwen zich gratis voor een vereniging in? De bestuursleden laten vooral naar voren komen dat ze het 'leuk' vinden. Als ze het niet leuk zouden vinden dan zouden ze ook niet participeren als bestuurslid. Ook zijn er een aantal bestuursleden die iets willen betekenen voor de maatschappij en zien hun functie als een manier om dit te bewerkstelligen. Een enkel bestuurslid vindt het een goede toevoeging op zijn baan of op zijn

⁴⁹ Bekkers, 'secularisering en veranderende motieven voor vrijwilligerswerk', (2002) p. 5

⁵⁰ Claringbould, (2006), p. 25

⁵¹ Claringbould, (2006), p. 28

⁵² Claringbould, (2006), p. 63

studie.

Maslow beschrijft in 'Motivation and Personality' dat de behoefte aan zelfontplooiing een fundamenteel principe is van de menselijke motivatie. Hij heeft een hiërarchie van vier basisbehoeften opgesteld: fysiologische behoeften, behoefte aan zekerheid, behoefte aan liefde of geborgenheid en behoefte aan persoonlijke erkenning. Wanneer alle vier basisbehoeften vervuld zijn wordt het individu niet langer gemotiveerd door een tekort maar door een nieuw geheel van behoeften. Namelijk de behoefte naar verwezenlijking. Mensen die via vrijwilligerswerk erin slagen om in hun basisbehoeften te voorzien, zijn evenwichtig, goed aangepast, open en creatief. Erkenning, inspraak en vrijheid zijn belangrijk om de motivatie op peil te houden. De behoefte aan zelfbeschikking is een van de belangrijkste beweegredenen van een individu. De vrijheid om te kunnen kiezen en verantwoordelijkheid kunnen nemen is voor het gedrag van een individu belangrijke stimulansen. Wanneer een mens zich bij de uitoefening van een activiteit vrij voelt zal er ook plezier aan beleven. Vindt diegene geen plezier in een activiteit, dan kan alleen een extrinsieke motivatie een rol spelen, bijvoorbeeld het verdienen van geld of het verwerven van een status. Dus vrijwilligerswerk kan aantrekkelijk gemaakt worden door het individu voldoende vrijheid te geven en kansen om zich te bewijzen. Het wordt door hogere in de lijn meer gerespecteerd wanneer de mensen die zich lager in lijn bewegen meer gerespecteerd wanneer zij blijf geven van belangstelling en verantwoordelijkheid. Omgekeerd werkt het niet goed wanneer de hogere mensen in lijn bemoeizuchtig zijn, dat werkt demotiverend.⁵³

De redenen die voornamelijk genoemd worden door de bestuursleden om zich vrijwillig in te zetten komen ook vooral naar voren in het onderzoek van Bekkers naar vrijwilligerswerk. In 1996 en 2000 vroeg hij aan vrijwilligers wat hun redenen waren om te participeren in vrijwilligerswerk. In 1996 gaf 30 procent als reden: 'vind het leuk om te doen.' In 2000 was dit 70 procent. Een behoorlijke stijging. De vraag is hoe deze verschuiving in zo korte tijd heeft kunnen plaatsvinden. Het kan te maken hebben met het feit dat de taken zwaarder zijn geworden en dat men neigt om de leuke kanten van het werk te benadrukken. In feite is het onmogelijk dat mensen vrijwilligerswerk doen als ze het niet leuk vinden. 24 procent geeft als antwoord: morele, religieuze en politieke principes. Er zijn twee type vrijwilligers te onderscheiden namelijk diegene die zichzelf uit eigen initiatief aanmelden en vaak andere motieven hebben dan vrijwilligers die via sociale netwerken aangetrokken werden. In de sociale omgeving van vrijwilligers die zelf het initiatief nemen is het minder vanzelfsprekend om vrijwilligerswerk te doen. Vaak is het zo dat mensen die gevraagd zijn vaak een betere band hebben met collega-vrijwilligers dan degenen die zichzelf hebben aangemeld. Immers is het zo dat iemand die het in sociaal opzicht niet zo naar zijn zin heeft in de vereniging zijn motivatie ergens anders uit moet halen, het werk zelf. Vrijwilligers die zich zelf aanmelden hebben meer plezier in hun werk dan de mensen die gevraagd werden. Bijna 40% van de vrijwilligers die gevraagd werden waren al lid van de vereniging. De mensen die op eigen initiatief actief zijn geworden zijn vaak van grotere waarde voor de vereniging dan mensen die gevraagd zijn omdat uit de enquête van Bekkers blijkt dat zij zich gemakkelijker opofferen voor het collectief dan de anderen.⁵⁴ Een groot gedeelte van de bestuursleden zijn op eigen initiatief zich in gaan zetten voor de vereniging.

Claringbould vroeg vrouwelijke bestuursleden naar hun motivatie voor het vervullen van een bestuursfunctie. Het meest voorkomende geluid was dat ze enthousiast waren over de sport waarin zij een bestuursfunctie bekleeden.⁵⁵

⁵³ Raway, R. (2000), p. 6

⁵⁴ Bekkers, secularisering en veranderende motieven voor vrijwilligerswerk,(2002) p. 7, 12

⁵⁵ Claringbould, (2006), p. 66

4.4.3 Tijd

Uit de interviews blijkt dat de tijd die een bestuurslid nodig heeft verschilt van andere bestuursleden, een mogelijke oorzaak is het type bestuursfunctie. Het verschilt van minimaal 10 tot minimaal 30 uur per week. Vooral de voorzitters zijn veel tijd kwijt aan de bestuursfunctie. Tijdens de interviews laat men soms merken dat het aantal uren en de energie die men in de functie stopt soms wel voor spanningen bij zichzelf of thuis zorgt. Zoals al eerder naar voren gebracht heeft de helft van de vrouwelijke bestuursleden geen baan op dit moment.

Claringbould laat in haar onderzoek over de positie van mannen en vrouwen in sportbesturen naar voren komen dat de meeste mannen een voltijdbaan hebben of gepensioneerd zijn. De meeste vrouwelijke vrijwilligers hebben een deeltijdbaan of zijn huisvrouw. Als men naar de hoeveelheid mannen en vrouwen kijkt dat in staat is om betaald werk en de zorg van kinderen te combineren met activiteiten in de sport dan blijkt dat dit een groot aantal te zijn. Claringbould laat naar voren komen dat vrouwen een vrijwillige functie in combinatie met de zorg voor kinderen iets minder vaak (35%) dan mannen (42%) combineren. Over het algemeen zijn vrouwen meer verantwoordelijk voor de huishoudelijke en zorgtaken van kinderen en is het voor mannen meer vanzelfsprekend dat zij een partner hebben die thuis de verantwoording op zich neemt, op deze manier lijkt het voor mannen makkelijker een voltijdbaan te combineren met vrijwilligerswerk.⁵⁶ Mannen zijn beter in staat om een bestuursfunctie te combineren met een gezin en een voltijdbaan. De reden is dat zij een vrouwelijke partner hebben die de grootste taken volbrengt in het huishouden en voor het gezin. Het is voor vrouwelijke bestuursleden niet normaal om alle drie de activiteiten te combineren, gezin, huishouden en voltijdbaan. De vrouwelijke bestuursleden in het onderzoek hebben allen geen kleine kinderen meer. De kinderen zien ouders die verantwoordelijkheden thuis en buitenshuis op elkaar afstemmen.⁵⁷ Ook Claringbould concludeert dat het bestuurslidmaatschap veel tijd kost. De tijdsbesteding varieert volgens haar ook afhankelijk van de portefeuille, tussen de 5 en 30 uur per week. Voorzitters besteden het meeste uren aan hun functie.⁵⁸

4.5 Gender & Bestuur

Mannen en vrouwen in één sportbestuur. De bestuursleden hadden allen een uitgesproken mening over het belang van de aanwezigheid van vrouwen in een bestuur. Hier zal eerst op ingegaan worden. Vervolgens zal naar voren komen welke typische eigenschappen er aan mannen en vrouwen gekoppeld worden. Tot slot waarom zijn er weinig vrouwen in sportbesturen te vinden? Wat zijn de oorzaken?

4.5.1 Afspiegeling vereniging

Beide besturen proberen een afspiegeling van de vereniging na te streven. De reden is vooral dat leden zich moeten kunnen identificeren met het bestuur van hun vereniging. Toch zijn er ook een aantal mannelijke bestuursleden die het niet belangrijk vinden of de verdeling man/vrouw gelijk is. Het gaat hen om de kwaliteiten van het bestuurslid. Dit is interessant want de selectiecriteria worden vooral opgesteld door de mannelijke bestuursleden. Alle mannelijke voorzitters in het onderzoek van Claringbould noemen het kwaliteitscriterium als belangrijkste criterium. Onder kwaliteit wordt verstaan vakkennis, van de betreffende sport en betreffende

⁵⁶ Claringbould, (2006), p.33

⁵⁷ Claringbould, (2006), p.81,82

⁵⁸ Claringbould, (2006), p. 28

portefeuille, bestuurlijke ervaring en persoonlijke eigenschappen. Bij gelijke geschiktheid is men bereid de voorkeur te geven aan de vrouwelijke kandidaat. Veel bestuursleden denken dat het aandeel vrouwen in het bestuur vanzelf zal veranderen. Opvallend, want de aandacht voor meer vrouwen in besturen heeft tot gevolg dat men roept dat men de kwaliteit van de kandidaten moet bewaken.⁵⁹

Vanuit sportkoepelorganisaties wordt geprobeerd om een beleid te voeren ter vergroting van het aandeel van vrouwen in sportbesturen. Een belangrijk reden waarom zij dit doen is zoals de bestuursleden ook aangeven dat leden zich moeten kunnen herkennen in het bestuur van hun vereniging. De kans dat dit het geval is, is groter wanneer het bestuur een afspiegeling is van haar leden. Om de belangen van alle leden te kunnen behartigen dienen ook vrouwen aanwezig te zijn in het bestuur. Een andere reden voor een gemengd bestuur is het imago van de vereniging. Wanneer het bestuur voornamelijk uit mannen bestaat zal dit het imago schaden. Op deze manier zal een eenzijdig beeld ontstaan over de vereniging. Wanneer het bestuur een afspiegeling van de vereniging en of de maatschappij is, is sprake van een open organisatie. Overigens wanneer er vrouwen aanwezig zijn in een bestuur krijgt een bestuur een meer vrouwvriendelijk imago. Op deze manier zullen vrouwen binnen de vereniging eerder interesse tonen in een functie. Hieruit volgend, wanneer leden zich herkennen in het bestuur zullen zij ook eerder achter de besluiten van het bestuur staan.⁶⁰

4.5.2 Het bestuur

Tijdens de interviews kwam naar voren hoe mannelijke en vrouwelijke bestuursleden over elkaar en over zichzelf dachten. Er kwamen vergelijkbare visies naar voren over eigenschappen van het eigen geslacht en over het andere geslacht. Er wordt door mannelijke bestuursleden in mijn onderzoek gesteld dat vrouwelijke bestuursleden efficiënter, emotioneler, meer veelzijdig dan mannen kunnen zijn. Het geldt overigens niet voor alle vrouwelijke bestuursleden. Mannelijke bestuursleden stellen dat zij direct kunnen zijn, deze eigenschap brengen vrouwelijke bestuursleden over hun collega's ook naar voren. Soms schieten mannelijke bestuursleden op zo'n moment door in de snelheid van het maken van beslissingen. Kort door de bocht noemen ze dat. Vrouwen stellen aan de andere kant dat mannen wel daadkrachtiger kunnen zijn dan vrouwen. Enkele mannelijke bestuursleden laten naar voren komen dat vrouwen na een conflict met collega's dit conflict vaak niet vergeten. Zij brengen naar voren dat het drinken van een 'biertje' vaak de oplossing is bij mannelijke conflicten. Ook in het onderzoek van Claringbould komt dit aspect naar voren. Mannelijke bestuursleden stellen dat vrouwen niet altijd door een deur kunnen met andere vrouwelijke bestuursleden. Vrouwen kunnen soms 'krenzig' zijn.

Swan stelt dat de participatie om ergens te worden toegelaten vooral plaatsvindt volgens verschillende classificatieprincipes, bijvoorbeeld gender, etniciteit, klasse en seksuele voorkeur. Visies en beelden hierover hebben invloed op de mening of mensen geschikt worden bevonden voor een bepaalde functie dan een andere functie. En dit kan invloed hebben op de keuze of vrouwen wel op niet geschikt zijn voor een bestuursfunctie. De betekenissen die aan managementfuncties worden gegeven objectiviteit, rationaliteit, logica en competenties worden vooral gekoppeld worden aan mannelijkheid. Vrouwelijkheid wordt vooral gekoppeld aan aandacht voor persoonlijke aspecten, emotionaliteit en betrokkenheid. Willemsen stelt dat mannen een meer autocratische stijl van leidinggeven hebben. Vrouwen hebben meer aandacht voor de persoonlijke aspecten.⁶¹

⁵⁹ Claringbould, (2006), p. 60, 61

⁶⁰ Claringbould, (2006), p. 42, 83

⁶¹ Claringbould, (2006), p. 56,57

Vrouwelijke bestuursleden stellen dat de vrouwelijke bestuursleden vooral doorzetters zijn, vrouwen die stevig in hun schoenen staan. De reden waarom men dit stelt is dat in een groot aantal gevallen mannelijke bestuursleden meer tijd hebben dan de vrouwelijke bestuursleden. Het is voor de mannelijke bestuursleden dus gemakkelijker om een bestuursfunctie te vervullen. Tegelijkertijd stellen vrouwen dat zij meer tegelijk kunnen doen. Dit wordt door mannelijke bestuursleden erkend.

Zoals eerder gesteld zijn de vrouwen die gevraagd worden voor een bestuursfunctie al eerder werkzaam geweest in een mannennetwerk. Zij zijn gewend om zich te bewegen als vrouw binnen een organisatie met vooral mannen. Berger en Luckmann stellen dat vrouwen met name als men start binnen een bestuur de neiging hebben om zich aan te passen aan de bestaande manieren van werken. Ookal zijn deze manieren door een mannelijke meerderheid tot stand gekomen, toch worden de betekenissen gezien als een objectieve standaard voor hoe het in een bestuur hoort te gaan.⁶² Hoe bewegen vrouwen zich in een bestuur waar meer dan de helft man is? Ze zullen enige afstand nemen van stereotype vrouwelijk gedrag. Dit omdat ze als gelijkwaardig gezien willen worden. Een voorbeeld hoe men dat doet; niet emotioneel zijn, niet als enige koffieschenken en een belangrijke, niet te veel de nadruk leggen op de positie van vrouwen in besturen. Aan de andere kant zullen vrouwelijke bestuursleden ook hun vrouwelijke kwaliteiten laten zien wanneer ze bijvoorbeeld bestuurslid willen worden. Bijvoorbeeld, goed luisteren aandacht voor persoonlijke zaken en gericht op consensus. Het lijkt er op dat sommige vrouwelijke eigenschappen niet als gepast worden gezien wanneer men deze benadrukt. Er is dus een verschil in de entree van vrouwen in een sportbestuur als van mannen. Vrouwen in bestuursfuncties nemen afstand van traditionele bestuursstijlen die gekoppeld worden aan concurrentie, hiërarchie, mach en status. Vrouwen onderhandelen met hun betekenissen die aan vrouwelijkheid worden gegeven. Ze kunnen afstand nemen van hun kwaliteiten of ze kunnen hun kwaliteiten benadrukken.⁶³

Het merendeel van de bestuursleden stelt dat de sfeer anders is wanneer er een redelijke verdeling van mannen en vrouwen binnen een bestuur is in plaats van alleen mannen of vrouwen. Men stelt dat alleen mannen in een bestuur haantjesgedrag met zich meebrengt. Wanneer een bestuur gemengd is zullen mannen en vrouwen zich anders gedragen dan wanneer een bestuur alleen mannen of vrouwen telt. Zo zullen mannen zich meer bewust zijn van hun sekse, en zich daar naar gedragen wanneer er vrouwen aanwezig zijn in een bestuur.⁶⁴ Enkel als er slechts 1 vrouw aanwezig is in een bestuur zal dit als een last worden gezien, omdat de mannen rekening moeten houden met de aanwezigheid van een vrouw. Dit duidt op een verschil in omgang van alleen mannen binnen een bestuur of een gemengd bestuur.

4.3.3 Oorzaken weinig vrouwen

Een oorzaak waarom vrouwen nog weinig zichtbaar in sportbesturen te zien zijn ligt onder andere in het gedrag, de eigenschappen en kwaliteiten van een vrouw. Mannen hebben meer de neiging om zich te profileren. Waardoor de kwaliteiten van vrouwen minder zichtbaar zijn. Vrouwen zetten zich in voor zaken waar ze zich inhoudelijk bij betrokken voelen en zijn tevreden met ondersteunende taken. En dat zijn niet altijd de activiteiten die opvallen. Daarnaast blijven vrouwen vaak achter de schermen, waar het 'veiliger' is. Terwijl mannen bij

⁶² Claringbould, (2006), p. 82 Claringbould, (2006), p. 56,57

⁶³ Claringbould, (2006), p. 83

⁶⁴ Claringbould,(2006), p. 83

een prestatie direct de aandacht naar zichzelf toe eisen.⁶⁵ Mannen durven hun nek uit te steken en vrouwen zijn minder geneigd de aandacht naar zich toe te trekken. Daarnaast hebben mannen meer zelfvertrouwen dan vrouwen. "Dit uit zich in risicomijdend gedrag: ze nemen minder snel uitdagende en statusverhogende klussen aan. Dat betekent echter ook dat ze minder gelegenheid hebben om daarin zelfvertrouwen op te bouwen."⁶⁶ Hierdoor treden vrouwen minder snel naar de voorgrond en zullen zichzelf minder snel aandragen voor een interessante bestuursfunctie. Daarnaast zijn veel leidinggevenden mannen, daardoor krijgen vrouwen het idee een ander gedrag te moeten aanmeten, wat ook niet bevorderlijk werkt voor het zelfvertrouwen. De prestaties van vrouwen blijven vaak ook onzichtbaar omdat hun inbreng niet wordt beschouwd als een persoonlijke kwaliteit maar als een vrouwelijke eigenschap.⁶⁷ Marijke Fleuren adjunct-directeur van de hockeybond is al een lange tijd werkzaam op hoog niveau van de Nederlandse hockeybond. Wanneer haar gevraagd wordt waarom vrouwen niet voor een bestuursfunctie gaan stelt zij dat vrouwen denken dat ze het niet kunnen. Of ze stellen dat ze geen tijd hebben. Ze stelt dat het gewoon 'de kunst is om de wereld iets groter te zien dan alleen maar je familie'.

Hoewel kwaliteit, opleiding en ervaring in werksituaties over het algemeen worden gezien als de belangrijkste selectiecriteria om ergens te worden toegelaten, blijkt de participatie in belangrijke mate plaatsvindt volgens classificatieprincipes zoals gender, etniciteit, validiteit, klasse en seksuele voorkeur. Ideeën en beelden hierover maken dat bepaalde mensen meer geschikt worden bevonden voor bepaalde functies dan andere en dit kan van invloed zijn op de manier waarop vrouwen geschikt of ongeschikt worden bevonden voor bestuursfuncties. Betekenissen die bijvoorbeeld aan managementfuncties worden gegeven zijn objectiviteit, rationaliteit, logica en competenties, deze bekentenissen zijn traditiegetrouw verbonden aan mannelijkheid.

Claringbould interviewde in verband met haar onderzoek een aantal mannelijke voorzitters van verenigingen. Uit dit onderzoek kwam naar voren dat bestuurders affiniteit moeten hebben met de sport en ze moeten weten wat er leeft in de organisatie leeft (qua cultuur en mentaliteit). 'Het is een mix van kennis, vaardigheden, vertrouwen en beschikbare tijd.'⁶⁸ Het feit dat er sprake is van een bestuur dat gericht is op sport heeft invloed op de manier waarop mannen en vrouwen bewegen binnen de vereniging en het bestuur.

Op het moment dat vrouwen gevraagd worden om bestuurslid te worden zullen de zittende bestuursleden het gevoel hebben dat deze kandidaat binnen de bestaande organisatiecultuur past. Kortom er worden vrouwen geselecteerd die zich kunnen voegen naar de geldende waarden en normen binnen het verenigingsbestuur. Een nadelig kenmerk voor een vrouwelijk kandidaat is het hebben van jonge kinderen. Voor mannen geldt dit niet als een nadeel. De selectie van bestuursleden is niet genderneutraal.

Verweel en Simon verklaren hoe ondanks de aanwezigheid van vrouwen in een bestuur de organisatiecultuur, de dominante normen en waarden, niet veranderen. De vrouwen die aanwezig zijn in besturen hebben namelijk veelal meer mannelijke dan vrouwelijke eigenschappen: Er worden allerlei ideeën gehanteerd over hoe de werkelijkheid in elkaar steekt. Verweel stelt dat de ideeën worden gevormd door mensen die met elkaar in contact komen en samen ervaringen delen. Deze ideeën zijn onbewust vaak verbonden met sekse, leeftijd, etniciteit, seksuele voorkeur. Simon stelt dat dit versimpelingen van de werkelijkheid zijn omdat de werkelijkheid complex is. Op basis van ideeën en betekenissen geven wij vorm aan ons gedrag en dat levert nieuwe ervaringen op, waarmee we onze ideeën over de

⁶⁵ Doorne- huiskes, (2004), p. 8

⁶⁶ Doorne- huiskes, (2004), p. 12

⁶⁷ Doorne- huiskes, (2004), p. 12

⁶⁸ Claringbould, (2006), p. 59

werkelijkheid bijstellen. Op hetzelfde moment houdt het delen van ervaringen niet per se in dat interpretaties van die gebeurtenissen ook gedeeld worden. Bepaalde betekenissen zijn overheersend en algemeen aanvaard terwijl andere gemarginaliseerd worden. De dominante betekenissen worden gemakkelijk door leden van een organisatie of door nieuwkomers geaccepteerd. Men kan dus hieruit afleiden dat organisatieculturen nauwelijks veranderen wanneer vrouwen toetreden tot een hoger organisatieniveau, omdat nieuwkomers zich aanpassen aan de bestaande waarden en normen. Leidinggevende vrouwen dichten zichzelf meer mannelijke dan vrouwelijke eigenschappen toe. Deze vrouwen passen zich dus aan de mannelijke organisatiecultuur. ⁶⁹ Dit is ook te zien bij een aantal vrouwelijke bestuursleden in het onderzoek, zij dichten zichzelf mannelijke eigenschappen toe dan andere vrouwen die zij kennen.

Bij beide besturen is geen beleid omtrent het nastreven van een gelijke verdeling mannen en vrouwen binnen het bestuur. Men heeft het al moeilijk genoeg om een geschikte kandidaat met de bijbehorende kwaliteiten te vinden. Het maakt een groot verschil of een bestuur een bepaalde visie heeft ten opzichte van de samenstelling van het bestuur. Het lijkt anders een persoonlijke aangelegenheid. Vrouwen binnen het bestuur zullen niet snel zich hard maken binnen een bestuur om meer vrouwen te zoeken voor functies. Ze willen namelijk niet een zogenaamd een 'daar-heb-je-haar-weer' imago krijgen.

Het kan zijn dat er geen officieel beleid is rondom het nastreven van een redelijke verdeling mannen en vrouwen, toch probeert men wel een redelijke verdeling na te streven. Marijke Fleuren stelt dat de hockeybond niet een officieel beleid heeft voor het stimuleren van een redelijke verhouding binnen de besturen. Waar zij ook zijn, zij en de voorzitter van de hockeybond, zij zullen verkondigen dat het belangrijk is dat men probeert een redelijke verdeling na te streven.

⁶⁹ Claringbould, (2006), p. 71, 72

5. Conclusie

In de conclusie van het onderzoeksverslag zal ik antwoord geven op de onderzoeksvraag en de bijbehorende deelvragen.

De geformuleerde onderzoeksvraag en de bijbehorende deelvragen waren als volgt:

“Welke factoren zijn van invloed op de aanwezigheid van vrouwen binnen de hockeybesturen van SCHC en Voordaan?”

Deelvragen:

- *Wat zijn de achtergronden van de bestuursleden?*
- *Wat zijn de redenen van de bestuursleden om plaats te nemen in het hockeybestuur?*
- *Welke specifieke eigenschappen worden door bestuursleden aan mannelijke en vrouwelijke bestuursleden gekoppeld?*
- *Waarom zijn er volgens de bestuursleden weinig vrouwen in sportbesturen?*
- *Hoe ervaren de bestuursleden de cultuur binnen de vereniging?*

Ik hoop dat de conclusie antwoorden geeft op vragen die van waarde zijn voor de sportverenigingen en voor de wetenschap. Aan de hand van de onderzoeksgegevens zijn een aantal thema's naar voren gekomen die in de beantwoording van de deelvragen terug te zien zijn. Namelijk familie en gezin, persoonlijke karakteristieken, netwerk, vrijwilligersinzet, gender en bestuur.

De achtergronden van de bestuursleden verschillen nauwelijks en komen vooral overeen. Veel bestuursleden zijn al van kinds af aan druk op de hockeyvereniging of actief als vrijwilliger in andere organisaties. Voor veel bestuursleden is het participeren als vrijwilliger de normaalste zaak in de wereld. Familie en gezin hebben veel invloed op de keuze om te participeren als vrijwilliger in de sportvereniging. Vroeger als kind en nu als ouder van een gezin. Meer dan de helft van alle kinderen van de bestuursleden is actief als sporter op de sportvereniging. Ouders hebben een positieve invloed op de manier waarop de kinderen naar vrijwilligerswerk kijken. De bestuursleden hebben overeenkomstige karaktereigenschappen. Bijna alle bestuursleden hebben een universitaire opleiding afgerond, ook hebben bijna alle bestuursleden een voltijd baan. Het is voor het vervullen van een bestuursfunctie belangrijk dat men een opleiding heeft afgerond.

De thuissituatie speelt een rol voordat men een bestuursfunctie accepteert. Vooral voor vrouwen met een gezin. Het is bijvoorbeeld voor een vrouw niet aantrekkelijk om tijdens het hebben van jonge kinderen een bestuursfunctie te accepteren. Voor mannen maakt dit nauwelijks verschil. Wanneer een bestuur weet dat een geschikt kandidaat een baan heeft en vier kleine kinderen op de bank heeft zitten zullen zij niet snel vragen of diegene de uitdaging aan wil gaan. Vrijwilligers hebben een groter empathisch vermogen, ze kunnen zich beter inleven dan mensen die zich nooit vrijwillig hebben ingezet. Ze zijn extravert en staan open voor nieuwe ervaringen. Ze durven uitdagingen aan te gaan. Vooral voor vrouwen is dit soms moeilijk omdat zij vaak bekneld zitten tussen verschillende verplichtingen. De vrouwelijke bestuursleden hebben veel overeenkomsten, ze zijn aanpakkers en zijn niet bang om verantwoordelijkheden op zich te nemen. Ze kunnen niet goed stil zitten en zijn bereid zich in

het stof te werken voor anderen.

De voornaamste reden dat bestuursleden plaats nemen in een bestuur is omdat ze iets willen betekenen voor de vereniging of breder genomen voor de maatschappij. Daarbij komt dat men het simpelweg 'leuk' vindt om te doen.

Bestuursleden hebben al ervaring met de vereniging. De bestuursleden worden gevraagd omdat zij opvallen in hun eerdere functies binnen de vereniging of omdat men zich in een netwerk bevindt waarin bestuursleden aanwezig zijn. Binnen de vereniging is een kern van vrijwilligers die vrijwel altijd aanwezig zijn op de vereniging gedurende weekenden. Beide verenigingen liggen in kleine gemeenschappen. Via -via kent men elkaar en ontmoet men elkaar ook buiten de vereniging om. Wanneer een vrouw actief is op de vereniging en open staat voor nieuwe contacten heeft zij kans terecht te komen in het actieve netwerk. Zij moet zichtbaar zijn. Anders weten de actieve leden niet dat zij open staat voor de vereniging. Een voorbeeld, het laten horen van een mening tijdens een algemene ledenvergadering kan de aanleiding zijn voor het bestuur om de persoon in kwestie te vragen een bestuursfunctie te vervullen. Het zichtbaar zijn is niet voor alle vrouwen gemakkelijk. Het bestuur is op zoek naar bepaald type bestuursleden. Ze moeten kennis hebben, verantwoordelijkheid kunnen nemen en gemotiveerd zijn. De vrouwen die opvallen binnen de vereniging hebben al jaren van vrijwilligerswerk op hun naam staan, ze zijn gemotiveerd en *maken* tijd naast een druk leven voor de vereniging.

Mannelijke en vrouwelijke bestuursleden zijn het over het algemeen eens dat een hockeyverenigingsbestuur een afspiegeling van de vereniging moet zijn. De helft man en de helft vrouw. Het is echter moeilijk om geschikte kandidaten te vinden voor de verschillende functies, dus de prioriteit ligt vooral in het vinden van een capabel persoon met de juiste kwaliteiten in huis.

Mannen en vrouwen hebben verschillende opvattingen over elkaars handelen. Samen onderschrijven ze de clichés over mannen en vrouwen: mannen zijn direct. Vrouwen zijn emotioneel en kunnen meer dingen tegelijk. Toch word vooral ook door beide sekse benadrukt dat sommige vrouwelijke bestuursleden mannelijke eigenschappen bevatten. Zij zijn recht voor hun raap en mannelijke collega-bestuursleden weten wat ze aan haar hebben. De vrouwelijke bestuursleden weten hoe zij zich moeten bewegen in een bestuur met veelal mannen, vaak omdat zij al langer werkzaam zijn in omgevingen met veel mannen. Om geaccepteerd te worden zullen deze vrouwen in staat zijn zich aanpassen aan de geldende normen en waarden binnen het bestuur. Vrouwen die terecht komen in bestuursfuncties kunnen zich voegen naar de bestaande organisatiecultuur. Mannen zijn daadkrachtiger dan vrouwen, om als vrouw te bereiken wat zij wil in een omgeving met veelal mannen zal zij zelfverzekerd moeten zijn. Anders word zij niet op waarde geschat. De sfeer in een gemengd bestuur is beter dan een bestuur bestaande uit eenzelfde geslacht.

Er zijn weinig vrouwen in sportbesturen te vinden. Vrouwen zijn onzeker over hun kunnen. Ze zijn bang om in te haken als het moet. Wanneer ze gevraagd worden om een functie te bekleden hebben zij niet genoeg guts om de uitdaging aan te gaan. Het gaat hier om vrouwen die geschikt zijn voor een bestuursfunctie, ze hebben kennis, vaardigheden en tijd. De onzekerheid komt vanuit het idee dat de bestuursculturen gebaseerd zijn op normen en waarden die vooral masculien van aard zijn. Vrouwelijke bestuursleden moeten zich kunnen aanpassen aan de bestaande vooral mannelijke bestuurscultuur. Veel vrouwen hebben geen tijd naast hun carrière en gezin om zich vrijwillig meer dan 15 uur per week in te zetten voor een vrijwilligersvereniging. Ze willen graag betrokken zijn bij de vereniging maar hun indeling van tijd laat niet toe dat ze meer kunnen betekenen voor de vereniging. Het thuisfront speelt

een belangrijke rol, wanneer een vrouw de uitdaging aan gaat weet zij dat ze kan rekenen op de ondersteuning van haar partner.

De culturen binnen beide verenigingen zijn verschillend. Voordaan is meer dan SCHC een down to earth vereniging. Het gaat zoals het gaat, de professionalisering komt op maar Voordaan zal een echte familieclub blijven. SCHC schuift langzaam maar zeker naar een zakelijke club. Het tophockey binnen de vereniging vergt veel aandacht. Beide verenigingen erkennen het belang van een redelijke verdeling van mannen en vrouwen in het bestuur. Toch zullen zij vooral op zoek gaan naar de meest geschikte kandidaat. En als deze kandidaat een vrouw is dan is dit mooi meegenomen!

6. Reflectie

In dit hoofdstuk zal mijn rol als onderzoeker besproken worden. Welke rolrelaties ben ik aangegaan? Hoe wordt er teruggekeken op het onderzoek en wat heb ik geleerd? Verder zal er teruggeblikt worden op het belang van de wetenschapsfilosofie. Welke positie nam ik in aan het begin van het onderzoek en hoe kan hier op terug gekeken worden?

Tijdens het onderzoek had ik meerdere rolrelaties. De eerste rolrelatie die ik zal bespreken is mijn persoonlijke relatie met collega-onderzoekers. Ik verwachtte dat ik tijdens het onderzoek informatie zou uitwisselen over de stand van zaken in het onderzoek. Dit zou mogelijk zijn in de intervisiegroepen die waren samengesteld. Gedurende de eerste periode van het onderzoek was het contact intens. Ik had veel aan de input tijdens de leergroepbijeenkomsten, zo kon ik mijn werkwijze naast de werkwijze van andere studenten leggen. Aan de hand hiervan vroeg ik om feedback in de intervisiegroepen. Ook buiten de formele bijeenkomsten wisselde ik informatie uit met andere studenten. Naarmate iedereen aangeland was bij het analyseren werd het contact met de mede studenten minder. Het leek er op dat iedereen genoeg had aan zijn eigen onderzoek. Toch probeerden we tijdens de bijeenkomsten elkaar scherp te houden. Voor mij waren de bijeenkomsten belangrijk en ik miste zelfs meer contacturen. Het contact met andere studenten stimuleert mij om meer uit mijzelf te halen. Ik ben een groepsmens.

De docenten vormden de basis van de leerkring. Zij hebben mij veel informatie gegeven tijdens de leergroepbijeenkomsten. Deze heb ik bewust en onbewust als bagage meegenomen in mijn onderzoeksverslag. Ook de gesprekken die ik had met mijn persoonlijke begeleider hebben bijgedragen aan het onderzoeksproces en het uiteindelijke resultaat.

De interviews met de respondenten waren voor mij heel erg waardevol. Ze gaven mij een kijkje in de keuken als bestuurder. Interviews waren soms persoonlijk en ik merkte dat ik in vertrouwen werd genomen. Wat mee speelde is dat ik oorspronkelijk uit de omgeving van beide verenigingen kom en dat ik actief hockeyer ben. Uiteraard kwam dit soms pas na het interview ter sprake. In deze persoonlijker gesprekken kwamen weer andere interessante onderwerpen aan het licht met betrekking tot hockey.

Het doen van dit onderzoek is weldra een levensverhaal. Ik startte met frisse moed het onderzoek. Het verzamelen van de data was mooi, na elk interview voelde ik me rijker. Alleen een onderzoek doen vond ik spannend en ik vond het leuk om een bijdrage te leveren aan de kennis over de vrouw in het sportbestuur. De afronding van de dataverzameling luidde een interessant vervolg van mijn onderzoek in. Ik kwam er tijdens het transcriberen van de interviews achter dat ik wel erg lange interviews had afgenomen en ik kwam er achter dat ik een wel erg langzame student was. Daarna had ik moeite met het creëren van overzicht van alle data. Ik vertraagde. Het spoor bijster. Mijn begeleider benadrukte dat het schrijven en het analyseren een proces was. En dat het niet 'pats-boem' op papier kon staan. Toch bleef ik vertragen. Daarbij speelde dat ik tijdens mijn onderzoek intensief verslaggever was voor de regionale televisiezenders. Ik wilde, om een voorbeeld te nemen, mijn afwegingen maken tussen het maken van een televisie-item over de criminaliteit in Kanaleneiland en het analyseren van mijn data. Uiteraard koos ik vaak voor het eerste type bezigheid en dat had invloed op mijn vorderingen. Ik ben meer te weten gekomen over wat ik wel en wat ik niet wil, tijdens mijn masterprogramma en na mijn studie. Het onderzoeksproces als geheel, van begin tot eind, heeft meer teweeg gebracht in mijn hoofd dan ik had kunnen denken. Heel erg waardevol!

Ik zal nu reflecteren op mijn positie als onderzoeker in de wetenschapsfilosofie. In de onderzoeksopzet en in de methodologische verantwoording heb ik bepaalde keuzes gemaakt

aan de hand van bestaande theorieën in de wetenschap. Martin beschrijft drie perspectieven op cultuur die onderzoekers kunnen hebben als zij onderzoek doen. Ik koos in de onderzoeksopzet voor het integratieperspectief: de organisatie wordt gezien als een eenheid waar geen plaats is voor subculturen en ambiguïteit. Het gevaar was dat ik tijdens het onderzoek de verschillende verhalen aannam als de waarheid. Enkele keren heb ik opnieuw mijn onderzoeksopzet door gekeken om mij bewuster te maken van mijn gekozen perspectieven en de positie ik als onderzoeker in had genomen. Tijdens de analyses heb ik rekening gehouden met verschillende perspectieven, ik heb daardoor niet alles wat gezegd werd aangenomen als de waarheid. Als voorbeeld, als X 'a' zei en Y zei ook 'a' dan wil dat niet zeggen dat beide hetzelfde type persoon zijn. Door te observeren kwam ik er achter wat het werkelijke verschil tussen de desbetreffende personen was.

Kortom ik heb geprobeerd als onderzoeker zoveel mogelijk bewust te zijn van mijn gekozen perspectieven. Daarmee rekening houdend tijdens het analyseren dat het aanhouden van een perspectief soms ook je zicht kan beperken.

7. Literatuurlijst

- Alvesson, M., Deetz, S. (2000), Chapter 2: Alternative social science perspectives, in: *Doing Critical Management Research*, London: Sage Publications
- Bekkers, R. (2005). *Geven van tijd: vrijwilligerswerk*. Pp. 80-92 in: Schuyt, T.N.M. & Gouwenberg, B.M. (Eds.). *Geven in Nederland 2005: Giften, Legaten, Sponsoring en Vrijwilligerswerk*. Amsterdam: Elsevier Overheid
- Bekkers, R. (2002). *Secularisering en veranderende motieven voor vrijwilligerswerk* Pp. 14-29 in: Buijs, G.J. & T. J. Van der Ploeg (Eds.). *Pro Deo: geïnspireerd blijven in vrijwilligerswerk*. Zoetermeer: Boekencentrum.
- Bekkers, R. (2004). *Giving and Volunteering in the Netherlands: Sociological and Psychological Perspectives*. (Dissertation Utrecht University).
- Bekkers, R. Persbericht 10 september 2004 *Giving and Volunteering in the Netherlands*.
- Boeije, H. (2005), *Analyseren in kwalitatief onderzoek. Denken en doen*. Boomonderwijs
- Claringbould, I (2006), *Vrouwen in zicht*, Arko Sports Media, Nieuwegein
- Doorne-huiskes A. (2004), *Sleutels tot succes*, Mixed, Den Haag
- Hollis, Martin (1994), *The philosophy of social science*, Cambridge: CUP.
- Knoppers, A. (2000), *The constructing of meaning in sport organisators*, Management of diversity, Shaker publishing BV, Maastricht
- Lindeman, E. (1996), *Participatie in vrijwilligerswerk*, thesis publishers amsterdam
- Martin, J. (2002), *Organizational culture. Mapping the terrain*, Thousand Oaks etc; Sage Publications.
- Maxwell, J. (2005), *Qualitative research design. An interactive approach* (2nd edition), Thousand Oaks etc.: Sage Publications
- Sociaal cultureel planbureau, (2005), *Vrijwilligerswerk vergeleken Nederland in internationaal en historisch perspectief*, SCP publicatie, Den Haag
- Tennekens, J., (1995), *Cultuur: structureren en handelen en Organisatiecultuur: definitie en inhoud*, in: *Organisatiecultuur: een antropologische visie*, Leuven/Apeldoorn: Garant
- Raway, R. (2000), *Samenleving en sport*, sport en vrijwilligers, Koning boudewijnstichting, Brussel