

# De etnisch-culturele diversiteit in voetbalclubs anders bekeken

➤ KATLEEN PELEMAN

Voetbal is laagdrempelig. Voetbal spreekt jongens aan, van welke herkomst ook. Hierdoor voelt het voetbal, meer dan andere sporten, dat de samenleving etnisch diverser is geworden. In vergelijking met atletiek-, basket- of volleybalclubs, tellen voetbalclubs veel allochtone jeugdleden. Geen probleem wat participatie betreft. Of toch?

Een nauwkeurige blik leert dat de spelers in de clubs wel van diverse herkomst zijn, maar niet het bestuur, de trainers en de andere vrijwilligers. Die zijn wit, autochtoon. Ook de sociale activiteiten weerspiegelen in geen enkel opzicht de etnische diversiteit van de club. De carnavalsfuif of paasbrunch bereiken vooral autochtone ouders en kinderen. Er hapert dus wel iets aan de participatie van etnisch-culturele minderheden in de voetbalclubs. En dat brengt reële problemen met zich mee. De vrijwilligers die de trainingen geven en de administratie en boekhouding regelen, ondervinden dat aan de lijve. In multiculturele clubs staat die vrijwilligers vaak het water aan de lippen.

Een sportclub draaiende houden is de gezamenlijke verantwoordelijkheid van medewerkers, leden én ouders. Maar steeds meer ouders zetten hun kind af en rijden meteen door. Supporterende ouders aan de zijlijn vormen een minderheid. Clubs vinden moeilijk nieuwe vrijwilligers. Binnen deze algemene trends blijven allochtone ouders opmerkelijk meer afzijdig dan andere. Ze laten zich zelden zien op de club. Communicatie met hen verloopt moeizaam. Voetbalclubs met een groot aandeel allochtone leden houden hun werking draaiende met alsmear minder medewerkers, terwijl de opdracht steeds zwaarder wordt.

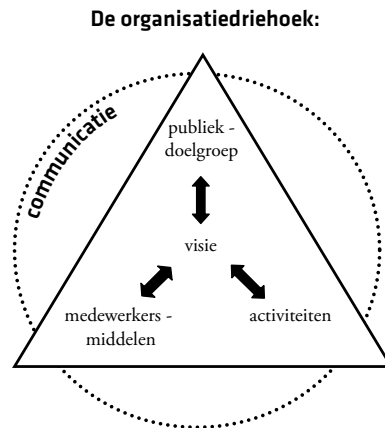
Etnisch-culturele diversiteit brengt voetbalclubs, vaak met tientallen jaren traditie, uit evenwicht. Omgaan met diversiteit is voor hen een onbekende uitdaging. Een thema waarmee de sportsector weinig ervaring heeft.

Dit artikel wil eerst en vooral etnisch-culturele diversiteit in de sport bespreekbaar maken. Terwijl senioren en mensen met een fysieke handicap erkend zijn als bijzondere doelgroepen, ligt dit moeilijker voor etnisch-culturele minderheden. Nochtans is de deelname van allochtonen aan sport ondermaats, met enkel een concentratie in voetbal en gevechtssport. Maar ook in die twee sporttakken blijft de participatie van allochtonen in de club als geheel achterwege. De ondervetegenwoordiging van allochtonen in het clubleven vormt voor de sportsector een reëel probleem. Want dit gaat over de draagkracht van de vrijwilligers en de clubs van vandaag.

Om die impact te illustreren, kiest dit artikel voor een breed perspectief. We bekijken de club als een geheel, waarbinnen alle onderdelen met elkaar in verband staan.

### EEN BREDE KIJK OP DIVERSITEIT

Diversiteit op zich kan boeiend en verrijkend zijn, maar het maakt de dagelijkse werking wél complexer. Zaken die vroeger evident waren, moeten uitgelegd worden, vragen om duidelijke afspraken. Er ontstaan misverstanden. De identiteit van een club komt hierdoor onder druk te staan. Clubs hebben een duidelijke visie nodig om hier constructief mee om te gaan, om dagelijks te werken met het thema diversiteit.



Figuur 1. De organisatiedriehoek  
(Antwerps Minderhedencentrum de8)

Noodzakelijk voor het ontwikkelen van een visie op diversiteit is de brede kijk. Wie de situatie vanuit één invalshoek bekijkt ('allochtone ouders rijden te weinig naar wedstrijden'), komt niet tot duurzame oplossingen. Diversiteit heeft impact op alle onderdelen van een club. Een instrument om dat brede perspectief op te bouwen is de organisatiedriehoek.

De organisatiedriehoek is opgebouwd uit de elementen aanbod, publiek, medewerkers, visie en communicatie. Alle onderdelen staan met elkaar in verband. Als er iets verandert, bijvoorbeeld het publiek, heeft dit een impact op de andere onderdelen. Concreet betekent dit dat etnisch-culturele diversiteit ouders, spelers, medewerkers, activiteiten en doelstellingen van de club in beweging zet. Communicatie vormt daarbij de motor. Communicatie bepaalt de kwaliteit van de samenhang. Communicatie en dialoog vormen de sleutel tot het werken met diversiteit.

Visie tenslotte, staat centraal in dit model. De visie van een organisatie zorgt ervoor dat de neuzen in dezelfde richting wijzen. Een goede visie is niet abstract of ver-van-mijn-bed. Integendeel. Vanuit een duidelijke visie kan je doelstellingen formuleren en bewaken. Een goede visie is als een kompas dat de richting wijst.

### **MOET EEN SPORTCLUB ZICH BEZIGHOUDEN MET VISIEVORMING?**

Er is altijd een visie aanwezig in een club. Meestal is die ongeschreven. De visie leeft bij mensen die al lang in de club zijn, soms nog bij de oprichting betrokken waren. Ze zegt bijvoorbeeld hoe prestatiegericht de club is, hoe sterk de club wil groeien of hoe belangrijk de familiale sfeer is. Het is zinvol om regelmatig stil te staan bij visie en doelstellingen. Iedere organisatie moet immers rekening houden met veranderingen in de omgeving en signalen die men ontvangt.

Een visie specifiek rond diversiteit heeft als voordeel dat iedereen ook op dat vlak weet wat de club wil. Diversiteit wordt zo tastbaar en bespreekbaar. Een club die respect voor diversiteit in de doelstellingen opneemt, kan dit respect vragen van trainers, leden en ouders, zelfs op verplaatsing van de ontvangende club. Want vooral op verplaatsing ervaren clubs met allochtone leden racisme en onverdraagzaamheid. In een club die open over diversiteit communiceert, begrijpen ouders bovendien waarom een club gerichte acties opzet om betrokkenheid van allochtone ouders te verhogen. Extra aandacht voor doelgroepen leidt tot een vooruitgang voor iedereen in de club.

### **HOE KAN EEN CLUB HAAR DIVERS PUBLIEK MEEKRIJGEN?**

Dat voetbalclubs in en rond steden veel allochtone jeugdspelers tellen, zal niet meteen veranderen. Clubs ervaren dat trouwens niet als een probleem op zich. Vrijwilligers in sportclubs hebben een hart voor kinderen, ongeacht hun achtergrond. De betrokkenheid van de allochtone ouders bij het geheel van de club vormt daarentegen wel een probleem.

Clubs verwachten dat ouders komen supporteren voor hun kinderen, zeker tijdens wedstrijden. De aanwezigheid van ouders vormt de basis van een gezonde club. Maar de meeste allochtone ouders vragen zich af waarom ze zouden gaan, ze zien niet in wat ze als ouder kunnen toevoegen aan wat trainers en club doen. Allochtone ouders hebben weinig ervaring met het clubleven. Ze weten vaak niet dat de bestuursleden onbetaalde vrijwilligers zijn en weten niet dat de trainers ook nog een job hebben. Ze overschatten de financiële middelen waarover een club beschikt.

Om allochtone ouders meer te betrekken, moet je je als club verplaatsen in hun positie. Als ouder zijn ze betrokken bij hun kind, eerder dan bij de club. Zoek argumenten die aansluiten bij de opvoeding van de kinderen. De bezorgdheid om de toekomst van hun kinderen is uitermate groot bij allochtone ouders. Hoe hoger ouders het belang van de sportclub voor hun kind inschatten, hoe groter de kans dat ze zelf investeren in de club. Deze voordelen van clubsport, genoemd door allochtone ouders, kan je benadrukken in gesprekken met allochtone ouders:

- in de sportclub gaat het kind om met Nederlandstalige kinderen. Hun kind spreekt dan ook in de vrije tijd Nederlands;
- in de sportclub leert het kind, meer nog dan op school, discipline aan;
- in de sportclub hebben ‘slechte vrienden’ weinig invloed op hun kind, er is immers altijd een trainer die toezicht houdt;
- een club zorgt voor ontspanning in een beschermde omgeving, beter en veiliger dan op straat;
- een kind dat zich enkele keren per week afreageert op een sportveld, is rustiger op school en kan zich daar beter concentreren;
- wanneer een kind veel prestatiedruk ervaart op school, is het goed om andere talenten te ontwikkelen zodat het kind zelfvertrouwen krijgt.

Deze argumenten kan een club bij inschrijving gebruiken, tijdens informele gesprekken of als basis voor supporterscampagnes. Daarnaast speelt communicatie over evidenties een grote rol, hierover verder meer.

### **WAT IS EEN DIVERS AANBOD? SPORT IS TOCH SPORT?**

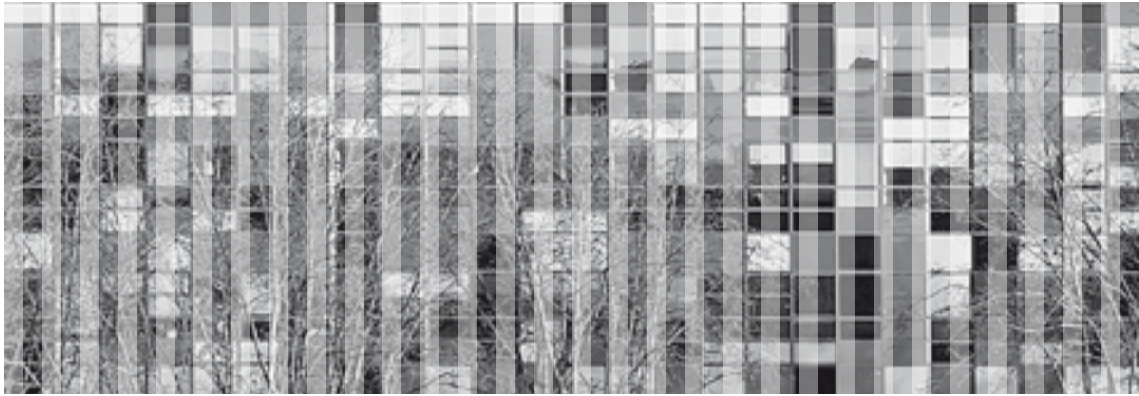
Alhoewel de sport zelf onveranderd blijft, zal de etnisch-culturele diversiteit toch de organisatie van de sport beïnvloeden. Enkele voorbeelden ter illustratie.

In etnisch diverse clubs vormt het vervoer naar wedstrijden het grootste knelpunt. Vaak beschouwen allochtone ouders vervoer als de taak van de club. Het lidgeld dient om hun zoon te laten trainen en wedstrijden te spelen. Waarom legt de club dan geen bussen in naar de wedstrijden? Een club die hierover vaag blijft, oogst onbegrip en ergernis. Clubs

kunnen krachtiger communiceren over wie instaat voor wedstrijdvervoer. Afspraken maken over vervoer op moment van inschrijving, ouders verplichten een beurtrol op te stellen voor het hele seizoen, een financiële compensatie vragen aan ouders die nooit kunnen rijden,...

Voor trainers is het cruciaal om voldoende discipline te houden over de groep. Maar het groepsgedrag van oudere spelers bezorgt trainers kopzorgen. Tieners zoeken voortdurend waardering bij leeftijdsgenoten. Vooral bij jongens leidt die groepsdruk tot asociaal gedrag. Allochtone jongeren voelen zich bovendien op heel wat domeinen niet gewaardeerd en reageren van daaruit vaak overgevoelig. Als een buitenstaander hen in groep op hun plaats zet, loopt hij de kans op een afstraffing, desnoods met geweld. Zo hopen ze 'respect' af te dwingen. Respect geïnterpreteerd als het recht van de sterkste.

Trainers hebben niet altijd de ervaring of opleiding om in etnisch gemengde ploegen discipline af te dwingen. Een groep met een sterke negatieve dynamiek leiden, vraagt extra competenties. In een club met een open visie op diversiteit hoeft een trainer zich niet te schamen omdat hij het extra moeilijk heeft met de groep allochtone spelers in zijn ploeg. Hij moet tijdig met zijn zorgen terecht kunnen bij iemand binnen (of buiten) de club, voor advies, ondersteuning en tips. Advies vanuit het jeugd- of vormingswerk kan trainers versterken.



Daarnaast organiseren sportclubs heel wat nevenactiviteiten. Ze schragen het clubleven, financieel en sociaal. Een mosselsouper, quiz of de kantine versterken immers ook het sociale netwerk rond de club. Ze maken ouders betrokken, zodat ze sneller taakjes opnemen en zich inzetten voor de club. Eens de club etnisch-cultureel diverser wordt, verzwakt dat sociale weefsel. De vertrouwde aanpak botst op zijn grenzen. Sommige sportclubs proberen daarom hun activiteiten interessanter te maken voor allochtone ouders. Ze vragen allochtone ouders om eten te bereiden, organiseren iets op maat van moeders en kinderen.

Een dergelijke nieuwe benadering vraagt dat de club haar visie op nevenactiviteiten herformuleert. Met de eindejaarsfuif komt de club tegemoet aan de vraag van allochtone ouders, de pralineverkoop moet vooral geld opbrengen en de jaarlijkse barbecue wordt een interculturele activiteit, bedoeld om allochtone ouders meer bij de club te betrekken.

Tenslotte doorkruisen religieuze feesten de clubagenda. Oudere spelers met een moslim-achtergrond vasten misschien mee in de Ramadan. Als trainer vraag je hoe laat ze het vasten mogen verbreken. Je kan hen toelaten om tijdens de training even iets te eten en te drinken. Ook vraag je tijdig wanneer Offerfeest en Suikerfeest vallen. Wanneer je als club ouders wil betrekken, houd je best rekening met die feestperiodes.

### **EEN DIVERSE GROEP MEDEWERKERS**

De vrijwilligers in de club vervullen een centrale rol: zij ondergaan de veranderingen, zij zoeken manieren om met de nieuwe diversiteit om te gaan. Dit gaat vlotter wanneer de club kan rekenen op vrijwilligers van andere herkomst. Allochtone vrijwilligers kunnen op verschillende momenten, in verschillende onderdelen van het clubleven, een sleutelrol vervullen.

Zo kunnen trainers van andere herkomst een rolmodel zijn voor allochtone jongeren. De algemene indruk is dat allochtone trainers inderdaad beter met allochtone jongeren om kunnen. Ze kunnen beter met de jongens praten, begrijpen hun leefwereld beter en hebben de jongens beter in de hand. Samen met allochtone délégués kunnen de communicatie tussen ouders en club vergemakkelijken. De ervaring leert dat heel wat allochtone kinderen minstens één ouder hebben die onvoldoende Nederlands spreekt.

Maar vrijwilligers van allochtone herkomst aantrekken, vergt veel geduld en inspanningen. Een wervingsbeleid voor allochtone vrijwilligers begint bij systematisch persoonlijk contact met ouders en sympathisanten. Het begint zelfs vroeger: bij het creëren van een goede sfeer, een sfeer van respect en vertrouwen. Mensen willen eerst vertrouwen hebben in de club, alvorens ze de stap wagen.

Bovendien hebben de meeste mensen een zetje nodig om overtuigd te worden. Het is aan trainers en bestuursleden om voortdurend uit te kijken naar personen met de juiste interesses en capaciteiten en hen aan te spreken. Medewerkers moeten daarbij ook hun eigen drempels overwinnen, zich niet laten tegenhouden door uiterlijkheden als kledij of door taalbarrières. Niet kledij of taal bepalen immers wie bereid is zich in te zetten voor de club.

Tenslotte mag je niet vergeten dat niemand garantie heeft op succes. Iedere persoon is anders, iedere situatie is anders. Dat geldt ook voor allochtone vrijwilligers.

## **COMMUNICATIE IN EEN INTERCULTURELE CONTEXT**

In een etnisch diverse omgeving verdient communicatie extra aandacht. Duidelijke communicatie is dan belangrijker dan ooit. Veel misverstanden ontstaan doordat mensen dingen evident vinden. En ze dus niet uitspreken. Sportclubs steunen op oude getrouwen die de club al lang kennen. Medewerkers die maar een half woord nodig hebben om te weten wat ze moeten doen. Maar nieuwe mensen, zeker wanneer ze van andere herkomst zijn, hebben juist extra uitleg nodig om te weten wat er verwacht wordt. Bewust omgaan met diversiteit betekent zelf de verantwoordelijkheid nemen om aan anderen je verwachtingen duidelijk te maken.

Een club kan haar impliciete verwachtingen duidelijk formuleren in een huisreglement. Clubreglementen vermelden wel dat spelers op tijd moeten komen, maar bijvoorbeeld niet dat ouders verwacht worden om te komen supporteren. En waarom niet de verwachtingen omtrent de vrijwillige inzet van ouders expliciteren? Ouders kunnen dan niet meer zeggen dat ze het niet wisten. Een dergelijke aanpak veronderstelt een mentaliteitswijziging. Een diverse organisatie moet dingen uitspreken, uitleggen, op papier zetten en herhalen. Ongetwijfeld vraagt dit veel energie en is het soms vervelend. Maar het levert resultaten op.

Bovendien volstaat het niet om het reglement even op de website te zetten of eenmalig in het ledenblaadje te plaatsen. Je kan ouders verplichten om naar de club te komen en het reglement daar, na uitleg, te tekenen. Of je kan het reglement tot leven wekken door per seizoen drie aandachtspunten voortdurend in de verf te zetten.

Communicatie naar nieuwe doelgroepen is altijd arbeidsintensief. Hoe meer je kiest voor een persoonlijke aanpak, investeert in mondelinge communicatie en sleutelfiguren betreft, hoe meer kans dat je je doelgroep effectief bereikt. Maar je kan niet voor iedere mededeling even intensief communiceren. Naargelang het belang van de boodschap en de doelgroep die je wil bereiken, pas je de promotie aan. We geven enkele tips ter inspiratie:

- Zet een duidelijke boodschap op papier, verspreid ze ruim op voorhand;
- Schrijf in eenvoudige taal;
- Tekeningen of pictogrammen trekken de aandacht én versterken de boodschap;
- Als je speciale inspanningen doet om je doelgroep te bereiken, neem dat dan op in je communicatiestrategie. Als je een halal-schotel voorziet, verspreid die informatie dan op voorhand;
- Gebruik enkele vertaalde woorden om de aandacht te trekken van een bepaalde doelgroep;
- Ondersteun je flyer met persoonlijke communicatie langs het veld;
- Betrek allochtone sleutelfiguren in je communicatiestrategie;
- Betrek ook trainers en coaches;

- Doe een telefoonronde om mensen te informeren. Concentreer dit eventueel op de ouders die het moeilijkst te bereiken zijn.

## BESLUIT

Etnisch-culturele diversiteit is realiteit in heel wat voetbalclubs. Het maakt de dagelijkse werking complexer, stelt jarenlange gewoontes en ervaring in vraag. De vrijwilligers van die clubs moeten het nu alleen oplossen. Het is niet duidelijk waar ze terecht kunnen met hun zorgen en vragen.

Waarom vormt etnisch-culturele diversiteit geen onderdeel van vormingen en bijscholingen in de sportsector? Begeleiding en onderlinge uitwisseling kunnen helpen om structuren te zien en stereotypen te overstijgen. Want enerzijds is het nodig om rekening te houden met de culturele achtergrond van mensen. Anders creëer je onbegrip en frustratie. Maar anderzijds mag dit niet leiden tot denken in hokjes of stereotypen. Mensen zijn in de eerste plaats zichzelf, geen vertegenwoordigers van hun cultuur. En ook al erkent de sportsector etnisch-culturele minderheden als een aandachtsgroep, toch zullen vaak algemene acties nodig zijn om die doelgroep vooruit te helpen. Dat illustreren tal van voorbeelden in dit artikel. Kansen van doelgroepen verhogen kan met algemene maatregelen waar mogelijk, specifieke maatregelen waar nodig.

Door aandacht te vragen voor de rol van etnisch-culturele herkomst, maken we het diversiteitsdenken in de sportwereld complexer. Diversiteit is immers een breed begrip, waarbinnen etniciteit maar één onderdeel is. Maar wie meer aandacht geeft aan etnisch-culturele diversiteit, zal ook meer aandacht geven aan andere vormen van diversiteit. Op een positieve manier omgaan met diversiteit betekent op een respectvolle manier omgaan met individuele verschillen tussen mensen.

## LITERATUUR

- Koning Boudewijn Stichting (1995) *Sportclubs bekennen kleur*.
- Pels, T. (2003) *Respect van twee kanten. Een studie over last van Marokkaanse jongeren*. Erasmus Universiteit Rotterdam, Koninklijke Van Gorcum.
- Van Daal, H.J. (2006) *Kleur in Sport, Op zoek naar goede praktijken in multiculturele sportverenigingen*, Verwey-Jonker Instituut.  
[http://www.vrijwilligerswerk.nl/upload/58962\\_621\\_1145540718287-kleurinsport.pdf](http://www.vrijwilligerswerk.nl/upload/58962_621_1145540718287-kleurinsport.pdf)
- Vonck; E. (1997) *Het OCMW aan zet! Sport als niet alledaagse partner*, Brussel: kunst en democratie vzw.  
<http://www.socialassistance.fgov.be/themes/participation/socioculturele%20participatie/content/praktijkboek%20sport%20als%20niet%20alledaagse%20partner.pdf>