

Datum:	14 december 2021	Zaaknummer: 471614
Van:	het college van burgemeester en wethouders, portefeuillehouder Wethouder Koenraad	
Aan:	de raad van de gemeente Roosendaal	
Steller:	Desireé Bax	
Kopie aan:	M. vonk, K. Duys, L. Ernest, P. Ros, groep Welzijn en Leefbaarheid	
Onderwerp:	Raadsmededeling afdoening motie aanpak discriminatie en racisme in Roosendaal	
Bijlage:	2	

Kennisnemen van

het uitvoeringsplan 'aanpak discriminatie en racisme in Roosendaal' waarmee de motie 'discriminatie en racisme' wordt afgedaan.

Inleiding

Op 4 juli 2019 werd de motie 'Discriminatie en Racisme' aangenomen en heeft de gemeenteraad het college opgedragen om de situatie op het gebied van racisme en discriminatie op elke grond in kaart te brengen door het doen van een onderzoek. De daaruit voortvloeiende aanbevelingen voor een effectieve aanpak dienden te worden voorgelegd aan de gemeenteraad.

In februari 2020 werden de resultaten uit het onderzoek gedeeld en de aanbevelingen voor een effectieve aanpak voorgelegd aan de gemeenteraad.

Samenvattend komen de resultaten en aanbevelingen erop neer dat:

- De gedocumenteerde meldingen, incidenten en ervaringen in Roosendaal -die werden onderzocht samen met anti-discriminatiebureau RADAR- op zichzelf geen aanleiding geven voor vervolgonderzoek. Roosendaal liet geen afwijkend beeld zien ten opzichte van andere steden.
- In de wetenschap dat de cijfers slechts een beperkte weergave zijn van de situatie in Roosendaal omdat niet iedereen een melding doet, werd voorgesteld om in te zetten op preventie en bewustwording van discriminatie en racisme.
- In de aanpak aandacht dient te zijn voor de onderliggende oorzaken van discriminatie en geweld. Ook is het vergroten van bewustwording een belangrijke stap die bijdraagt aan het herkennen van discriminerende situaties zodat dit uiteindelijk leidt tot het voorkomen ervan.

In oktober 2020 werd de raadsmededeling door de gemeenteraad geagendeerd.

Dit leidde tot de volgende afspraken en werkwijze:

- De gemeenteraad geeft aan dat voorbeelden te over genoemd kunnen worden, als het gaat om discriminatie en racisme in Roosendaal. Binnen onderwijs, sport, op straat, in winkels en op vele andere momenten is er sprake van. Dat zij zich realiseert dat ook vaak onbewust gediscrimineerd wordt en dat o.a. bewustwording van discriminatie in brede zin, een stap vooruit betekent voor de Roosendaalse samenleving.
- Om tot een gedragen aanpak te komen, werd op verzoek van wethouder Koenraad een werkgroep, met daarin raadsleden, geformeerd. De werkgroep heeft hierdoor direct invloed op de aanpak en prioriteitstelling in Roosendaal.

In januari 2021 werd, aan de werkgroep, voorlichting gegeven over discriminatie en racisme. Ook de werkzame uitsluitingsmechanismen in de samenleving, werden toegelicht. Anti-discriminatiebureau RADAR gaf de voorlichting.

De werkgroep heeft zich aansluitend beraad op het stellen van de prioriteiten in de aanpak van discriminatie en racisme in Roosendaal. Afgesproken werd om, in een overleg in februari 2021, te komen tot een prioriteitenlijst per groepslid. Immers, er zijn veel terreinen waarop discriminatie en racisme plaats vinden. Voor de uitwerking van een aanpak in Roosendaal moeten keuzes gemaakt worden; we kunnen niet alles tegelijk oppakken en verbeteren.

In februari 2021 werd in de werkgroep 'discriminatie en racisme' door alle leden, in de vorm van een top 3, aangegeven aan welke thema's zij willen dat gewerkt wordt in Roosendaal.

Op basis van de gekozen prioriteiten werd het 1^e concept uitvoeringsplan opgesteld in april 2021 en aangeboden ter agendering in de werkgroep.

In oktober 2021 is het concept-uitvoeringsplan 'aanpak discriminatie en racisme' en projectplan 'samen tegen discriminatie in het amateurvoetbal' besproken in de werkgroep. De werkgroep kan zich vinden in het voorstel, de aanpak en de gekozen onderwerpen. In het uitvoeringsplan werd met grote meerderheid gekozen voor:

1. Het vergroten van het bewustzijn rondom discriminatie en racisme in de samenleving
2. Het vergroten van kansen op de arbeidsmarkt en tegengaan van stagediscriminatie
3. Positieve ontmoeting op het voetbalveld
4. Diversiteit en inclusie in de gemeentelijke organisatie.

Informatie/kernboodschap

Met het uitvoeringsplan 'discriminatie en racisme' en projectplan 'Samen tegen discriminatie in het amateurvoetbal' wordt uitvoering gegeven aan de motie discriminatie en racisme' uit 2019 en met deze raadsmededeling afgedaan.

Consequenties

Anti-discriminatiebureau RADAR krijgt de opdracht om uitvoering te geven aan het uitvoeringsplan 'discriminatie en racisme' en het projectplan 'samen tegen discriminatie in het amateurvoetbal'.

Hiervoor wordt hen een incidentele subsidie verstrekt voor de jaren 2021 en 2022.

In 2022 wordt onderzocht op welke manier de aanpak van discriminatie en racisme na 2022 voortgezet kan worden en daarvoor het benodigde budget bij de Kadernota gevraagd, indien dat nodig blijkt.

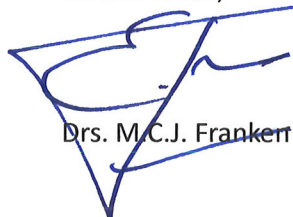
Bijlagen

1. Uitvoeringsplan Discriminatie en racisme in Roosendaal
2. Projectplan 'samen tegen discriminatie in het amateurvoetbal'

Afsluiting en ondertekening

Wij vertrouwen erop U hiermede voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,
Burgemeester en wethouders van Roosendaal,
De secretaris, De burgemeester,



Drs. M.C.J. Franken



J.M. van Midden, Msc



Concept plan aanpak discriminatie gemeente Roosendaal 2021 - 2022

Door: Tikho Ong en Rob Stoop (RADAR)

Versie 14 mei 2021

Algemene context en aanleiding

Artikel 1 van onze Grondwet zegt 'Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan'. De wet is goed, maar de werkelijkheid is anders. Er is meer nodig om te zorgen dat mensen naar deze wet leven en daar heeft de overheid een taak in. Het lokale bestuur speelt een sleutelrol bij de detectie en aanpak van discriminatie. De gemeente is de plek waar mensen elkaar ontmoeten.

In juli 2019 is de motie 'anti-discriminatie en racisme' aangenomen waarbij het college de opdracht heeft gehad de situatie op het gebied van racisme en discriminatie op elke grond in de gemeente in kaart te brengen, de resultaten met de Raad te delen en met aanbevelingen te komen op basis van de resultaten.

Op 4 februari 2020 is gerapporteerd aan de gemeenteraad over de laatste stand van zaken van t.a.v. bovenstaande onderzoek. Ook werd geconcludeerd dat het College kiest voor een aanpak die zich richt op de onderliggende oorzaken van discriminatie en geweld, oftewel een preventieve aanpak.

In oktober 2020 is besloten om een werkgroep op te zetten die ideeën zou formuleren waaraan een actief antidiscriminatiebeleid aan zou moeten voldoen. De werkgroep heeft een aantal prioriteiten gekozen voor de komende jaren. De meerderheid legt de prioriteit in het vergroten van bewustwording (van de problematiek rondom discriminatie) en het tegen gaan arbeidsmarktdiscriminatie. Concreet werd onder andere gedacht aan het tegen gaan van discriminatie bij het vinden van een stageplek. Ook vindt men het belangrijk dat geïnvesteerd wordt in de ontmoeting tussen burgers met de gedachte dat onbekend onbemind maakt.

Rolverdeling

De strategie is om per onderdeel het zwaartepunt bij de gemeente of bij RADAR te leggen. In het eerste geval zal de coördinatie en de uitvoering van werkzaamheden voornamelijk bij gemeentelijke diensten komen te liggen en zal RADAR hooguit een adviserende rol krijgen. Bij de overige projecten zal de coördinatie en uitvoering vooral bij RADAR komen te liggen en zal de gemeente alleen een faciliterende rol hebben.

Hieronder volgt uitwerking van een aantal voorstellen voor concrete activiteiten:

Deelprojecten

1. Vergroten bewustwording discriminatie

1.1. Aanleiding/context

De raad hecht er aan dat extra inzet gepleegd wordt de bewustwording van burgers in Roosendaal t.a.v. de problematiek van discriminatie te vergroten. Het zou goed zijn als de gemeente communiceert dat Roosendaal inclusieve stad wil zijn waarbij gelijke behandeling de norm is.

1.2. Doelen:

- Vergroten van bewustwording in de Roosendaalse samenleving door meer kennis te delen over discriminatie en vooroordelen wat kan leiden tot meer empathie.
- Boodschap uitdragen dat Roosendaal een inclusieve discriminatievrije stad wil zijn.
- Burgers wijzen op de meldingsmogelijkheden als ze te maken krijgen met discriminatie.

1.3. Optionele activiteiten

- Opzetten van media campagne; mogelijke middelen: posters, digitaal zoals animatiefilmpje verspreiden via social media kanalen, zoals bijvoorbeeld een meldingsbereidheidsfilmpje.
- Pop up RADAR tentoonstelling 'Herken je discriminatie' neerzetten in een publieksruimte (b.v. in een bibliotheek of het stadskantoor van de gemeente). <https://radar.nl/herken-ijj-discriminatie/>
- Uitgangspunt bij deze activiteiten is daarbij het vergroten van empathie door bijvoorbeeld ervaringsverhalen te delen en een duidelijke sociale norm uit te dragen waardoor meer onderling begrip kan ontstaan. B.v. door inzet van Roosendaalse BN-ers te betrekken als rolmodel en/of voorbeeldfunctie die de sociale norm uitdragen dat discriminatie verkeerd is en dat als je ervaring hebt met discriminatie dat het goed is als je het meldt (zie ook <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2019-01/watwerktbij-verminderen-discriminatie-infographic.pdf>).

1.4. Rolverdeling

- Rol van gemeente: betrekken van communicatieafdeling van gemeente voor verspreiden communicatie.
- Rol van RADAR: advisering en beperkte mate organisatietaken.

1.5. Planning (periode)

Nog nader te bepalen.

2. Tegengaan van stagediscriminatie/vergroten kansen op de arbeidsmarkt

2.1. Aanleiding/context

Uit onderzoek blijkt dat studenten met een migratieachtergrond meer moeite doen om een stageplek te vinden. Deze studenten krijgen vaker afwijzingen, maar stagediscriminatie wordt veelal niet herkend door scholen of docenten weten niet hoe ze er mee moeten omgaan. Ook studenten zelf omzeilen vaak liever het probleem. Het beeld is ook dat stagebedrijven moeite hebben met begeleiden van studenten met een migratieachtergrond. Het later vinden van betaald werk hangt ook samen met het succes dat studenten hebben met het vinden van een geschikte stageplek.

In de gemeenten Eindhoven, Den Bosch zijn reeds begonnen met een vergelijkbaar project en met de gemeente Tilburg zijn we in gesprek om ook een vergelijkbaar initiatief op te zetten. Ervaringen en kennis die we daar opdoen willen we ook gebruiken om dit projectonderdeel in Roosendaal een succes te laten zijn.

2.2. Doelen:

- Het tegengaan en voorkomen van stagediscriminatie en het vergroten van gelijke kansen op een stage voor mbo/hbo studenten.
- Het stimuleren en faciliteren van Vmbo, mbo en hbo scholen om gelijke kansen te garanderen bij het vinden van stageplaatsen voor hun studenten

Toelichting

- Activiteiten richten zich daarbij op diverse discriminatiegronden maar met name op de gronden afkomst en beperking. Daarnaast wordt bekeken worden hoe de grond LHBTI meegenomen kan worden. Dit is gezien het project Roosendaal Regenboogstad een mooie stap die gezet kan worden.
- De belangrijkste stakeholders zijn Roosendaalse vmbo, mbo en hbo scholen en stagebedrijven die veel stagiaires 'afnemen' van deze scholen.
- In Roosendaal zijn de volgende vmbo mbo en hbo scholen actief:
 1. Het Curio, mbo verpleging verzorging, uiterlijke verzorging, pedagogisch werk en vavo <https://www.curio.nl/mbo/>
 2. Curio Het Zoomvliet College, mbo handel international business, economie, administratie, ICT, mode en mediavormgeving <https://opleiding.com/opleider/zoomvliet-college/>
 3. Curio Het Johan Cruijff College (mbo), professionele sport gecombineerd met school <https://www.curio.nl/locaties-curio/johan-cruyff-college/>
 4. AD Academie (hbo) – meerdere opleidingen <https://www.ad-academie.nl/>
 5. CIOS en Fontys (sowieso bij CIOS is LHBTI een probleem)

2.3. Activiteiten en resultaten

1. Het voeren van 4 agenderende adviesgesprekken met (stage)docenten binnen vmbo, mbo en hbo opleidingen; 10 Stagebegeleiders op scholen krijgen advies over wat zij kunnen doen om discriminatie bij stagiaires te voorkomen. RADAR krijgt inzicht in de problemen die scholen tegenkomen bij de begeleiding van stagiaires.
2. Het voeren van 4 agenderende adviesgesprekken met praktijkbegeleiders/HR medewerkers van stagebedrijven. Praktijkbegeleiders/HR medewerkers van bedrijven en organisaties krijgen advies over hoe zij hun werving en selectiebeleid kunnen aanpassen om meer inclusief te zijn. RADAR krijgt meer inzicht in de problematiek die bedrijven tegenkomen bij het vergroten van de diversiteit.
3. Het 'ophalen' van verhalen en ervaring studenten middels organiseren van 2 tot 3 tal workshops. Een optie is daarbij om stagiaires van RADAR een rol te geven, bij het werven klassen en het geven workshops. Ook een optie is om via het bureau Halt verhalen te vinden van jongeren die problemen hebben ondervonden bij zaken zoals stagediscriminatie.
4. Het organiseren van een expertmeeting 'diversiteit en inclusie op de arbeidsmarkt' voor scholen, stagebedrijven e.d. De bevindingen van de inventarisatierond bij scholen en stagebedrijven wordt gedeeld tijdens deze expertmeeting

Beoogd effect: vergroten van bewustwording bij de diverse stakeholders; het vergroten van praktische kennis over wat professionals en jongeren kunnen doen om te kunnen gaan met stagediscriminatie en om middels de behoefte-inventarisatie ook een match tot stand te brengen tussen scholen en bedrijven.

2.4. Rolverdeling

Naast verbinding met het onderwijs wordt verbinding gemaakt met de regio West-Brabant waar arbeidsmarktdiscriminatie naar alle waarschijnlijkheid de komende periode in regionaal verband bestuurlijk geagendeerd wordt. En waarna lokaal een vertaling moet worden gemaakt.

2.5. Planning (periode)

- Voor de zomer voorbereidingen
- Gesprekken na de zomer
- Begin 2022 organiseren expertmeeting

3. Positieve ontmoeting op het voetbalveld

3.1 Aanleiding/context

Tijdens 'normale' tijden voor corona ontmoeten elk weekend er meer dan een miljoen mensen met een diversiteit aan achtergronden elkaar op de amateurvoetbalvelden. Dat gebeurt ook op de voetbalvelden van Roosendaal. En veelal ontlene veel mensen plezier aan deze sportieve ontmoetingen en deze ontmoetingen verbindt. Helaas gaat het tegelijkertijd toch nog te vaak fout. Racisme en discriminatie zijn hardnekkige problemen in het (amateur)voetbal. Het is wenselijk om te investeren tegen gaan discriminatie in het amateurvoetbal.

Het VSB heeft RADAR budget gegeven om discriminatie in het amateurvoetbalproject tegen te gaan. Dit budget maakt het mogelijk om meerdere steden initiatieven op te zetten.

3.2 Doelen

1. Vergroten van bewustwording en (h)erkennen van het probleem van racisme en discriminatie in het voetbal door bestuurders, scheidsrechters, trainers en overige actieve leden. Het tot stand brengen van de sociale norm dat discriminatie en racisme onacceptabel zijn en beiden aangepakt dienen te worden. Cultureel vakmanschap bevorderen en verenigingen laten nadenken hoe ze inclusiever kunnen worden zodat ze voor 'iedereen' toegankelijk worden. Een thema dat hierbij ook aan de orde kan komen is de problematiek dat sommige groepen minder bereid lijken te zijn om vrijwillig zich in te zetten voor een vereniging.
2. Vergroten van bekendheid RADAR's meldpunt en de Discriminatie Melder App <https://radar.nl/download-de-discriminatiemelder/> en het stimuleren van het melden van discriminatie en racisme in het amateurvoetbal.

3.3 Activiteiten/resultaten

1. Organiseren van een veldverkenning bij amateurvoetbal clubs.
 - Benaderen amateurverenigingen
 - Opstellen plan voor club
 - Interviews en groepsinterview
 - Analyse en rapportage
2. Voorlichtings-/trainingsactiviteiten
 - Bijeenkomsten/workshops voor diverse voetbalclubs
 - Evaluatie per club

Beoogd effect: dat er netwerken ontstaan tussen voetbalclubs dat ze zelf de problematiek van discriminatie en diversiteit /inclusie gaan aanpakken (groeidend eigenaarschap).

3.4 Rollen

- Gemeente
- RADAR

3.5 Planning (periode)

- Vanaf de zomer gesprekken voeren met clubs.
- In de loop van 2022 organisatie van workshops en voorlichtingsbijeenkomsten

4. Diversiteit en inclusie in de gemeentelijke organisatie

4.1 Aanleiding/context

De afgelopen jaren komt er steeds meer belangstelling voor Diversiteit & Inclusie op de werkvloer. Diversiteit en inclusie moeten niet als trend worden beschouwd, maar als een integraal en constante factor binnen organisaties. Het gaat over hoe je met elkaar omgaat en hoe de organisatie zich positioneert in de maatschappij. Vanuit maatschappelijk oogpunt hebben diversiteit en inclusie de kracht om mensen te verbinden en bij elkaar te brengen, maar bedrijfskundig gezien blijkt uit onderzoek dat organisaties met een divers personeelsbestand beter scoren op productiviteit en creativiteit. De uitdaging voor de organisatie ligt in de vertaling van de organisatiedoelen naar een succesvolle implementatie. Het vraagt maatwerk en cultuurverandering. Door gebruik te maken van de aanwezige talenten kun je het beste halen uit alle medewerkers. Door in te zetten op diversiteit en inclusie kan een organisatie beter de kansen en uitdagingen aan.

Diversiteit is onvermijdelijk en komt van alle kanten op ons af. Onder andere door de toenemende mondialisering en migratie. In Roosendaal heeft een aanzienlijk deel van de inwoners een migratieachtergrond, namelijk 26,1%. Het aantal inwoners met een niet-westerse migratieachtergrond is 14,2%. Diversiteit binnen organisaties neemt ook toe doordat medewerkers bijvoorbeeld vaker veranderen van baan, langer doorwerken, er vaak meerdere generaties samenwerken binnen teams, het aantal medewerkers met mantelzorgtaken toeneemt en (hoogopgeleide) vrouwen zich vaker melden op de arbeidsmarkt. Ook de groeiende complexiteit van vraagstukken, ontwikkelingen op het gebied van techniek, data en informatie en de vraag naar vaardigheden die daarbij aansluiten dragen bij aan de toenemende aandacht voor diversiteit binnen organisaties. In de 'business case for diversity' wordt benadrukt dat een meer divers personeelsbestand de sleutel is tot meer innovatie, flexibiliteit en betere resultaten. En terwijl organisaties in toenemende mate maatregelen treffen om meer verschillende werknemers en doelgroepen in dienst te nemen en door te laten groeien, is het niet vanzelfsprekend dat al deze medewerkers hun unieke talenten laten zien, goed met elkaar samenwerken en dat ze ook blijven.

Voor het succesvol bevorderen van inclusie is het vergroten van kennis over inclusie en diversiteit in alle verschillende lagen van de gemeentelijke organisatie een fundament. Een voorbeeld hiervan zijn bewustwordingstrainingen en kennissessies voor professionals, zodat deze zich bewust worden van hun eigen (onbewuste) vooroordelen. Werken aan diversiteit binnen een organisatie heeft alleen zin als het ook lukt om ervoor te zorgen dat iedereen zich thuis voelt en zichzelf kan zijn, ofwel: als er sprake is van een inclusief werkklimaat.

4.2 Doelen

Diversiteit en inclusie van organisatie bespreekbaar maken, heeft iedereen plek in de organisatie?

4.3 Optionele activiteiten/resultaten

Onderteken het Charter Diversiteit Van Diversiteit in Bedrijf (initiatief van de SER). Met de ondertekening geeft u aan als gemeentelijk werkgever te willen werken aan diversiteit en inclusie. We zullen een knelpuntenanalyse uitvoeren binnen de organisatie. Er komt een plan om, naar aanleiding van de analyse, knelpunten binnen Diversiteit en Inclusie aan te pakken.

4.4 Rollen

De gemeente heeft zelf de regie op het proces. Daarbij worden actief de samenwerking met partners en externe adviseurs gezocht.

4.5 Planning

Wanneer	Wat	Waarom
December 2020	Themabijeenkomst Directie	Bewustwording over diversiteit en Inclusie
2021	Analyse uitvoeren binnen de organisatie en knelpunten in beeld brengen	Aanbrengen van focus en vergaren van kennis over het onderwerp Diversiteit en Inclusie
2022	Per knelpunt een plan opzetten om interventies mogelijk te maken	Aanpakken van knelpunten binnen het onderwerp Diversiteit en Inclusie

Begroting

Begroting Roosendaal 2021 - 2022	2021	2022
Activiteiten	Budget	Budget
Algemeen		
Algemene coördinatie	€ 2.280	€ 2.280
Subtotaal	€ 2.280	€ 2.280
Vergroten bewustwording discriminatie		
Advisering mbt sociale mediaactiviteiten, animatie/filmpjes	€ 1.900	€ 1.900
Pop up tentoonstelling	€ 760	
Subtotaal	€ 2.660	€ 1.900
Tegen gaan van stagediscriminatie/vergroten kansen op de arbeidsmarkt		
Coördinatie en overleg	€ 2.280	€ 2.280
Vorbereidingen gesprekken en bijeenkomsten	€ 1.520	€ 1.140
Agenderende adviesgesprekken met (stage)docenten	€ 1.900	€ 760
Agenderende gesprekken stagebedrijven	€ 1.900	€ 760
Ophalen ervaringen studenten middels workshops	€ 1.900	€ 1.520
Verslaglegging		€ 1.520
Expertmeeting 'diversiteit en inclusie op de arbeidsmarkt'		€ 1.900
Subtotaal	€ 9.500	9.880
Positieve ontmoeting op het voetbalveld		
Coördinatie en overleg	€ 2.280	€ 2.280
Agenderende advies gesprekken clubs	€ 5.700	€ 3.040
Analyse gesprekken	€ 1.520	
Voorlichtingsbijeenkomsten en/of workshops	€ 3.040	€ 2.850
Follow up activiteiten		€ 5.700
Materiaalkosten		
Subtotaal	€ 12.540	€ 13.870
Diversiteit en inclusie gemeentelijke organisatie		
Advisering	€ 2.280	€ 1.710
Onvoorzien	€ 1.140	€ 570
Totaal	€ 30.400	€ 30.210
Bijdragen		
Gemeente	€ 25.000	€ 25.000
VSB Fonds (voetbal project)	€ 5.400	€ 5.210
Totaal	€ 30.400	€ 30.210



vóór gelijke behandeling
tegen discriminatie

Projectvoorstel : 'Samen tegen racisme en discriminatie in het (jeugd)amateurvoetbal'

In de regio's Brabant Noord en Brabant Zuid-Oost, Midden en West-Brabant,
Zuid-Holland Zuid en Rotterdam-Rijnmond

Waarom is het belangrijk dat dit project er komt?

25 November 2018. Noord-Brabant. De wedstrijd Right-Oh vs. SC Hoge Vucht loopt uit de hand. S.c. Hoge Vucht aanvaller Ikililou loopt een slagaderlijke bloeding op na het intrappen van een ruit van de kantine van Right-Oh. Dat deed Ikililou vanwege racistische uitlatingen, "...zwarte piet...!", vanuit het publiek van Right-Oh. De politie moest ingrijpen, Ikililou werd door een ambulance afgevoerd. Voetbalbond KNVB besluit alle teams van SC Hoge Vucht uit de competitie te halen. Volgens de bond is dit het zoveelste geweldincident. SC Hoge Vucht, het voormalige Barca, klaagt al jarenlang over discriminatie en racisme, met name als zij in het buitengebied gaan spelen. SC Hoge Vucht-voorzitter Hassan Lammou zegt dat de schorsing 'een vrijbrief is voor racisme'. Right-Oh-voorzitter Jaap de Jongh erkent de racistische opmerkingen, maar zegt dat de dader geen clublid was. Tevens zegt voorzitter De Jongh dat Right-Oh een tolerante vereniging is en een thuishaven is voor Somalische en Syrische voetballers uit de omgeving. (Bronnen: RADAR & BN De Stem).

Dit voorbeeld (zie voor andere voorbeelden bijlage 3) is welhaast een klassiek voorbeeld: een stadse 'allochtone' voetbalclub speelt een uitwedstijd in de regio tegen een 'witte' vereniging. Kenmerkend is het zogenaamde spiegeleffect wat ontstaat. De allochtone club loopt stuk op een racistische ontvangst en de witte club gaat er bij voorbaat van uit dat er 'gedonder' zal zijn met zo'n diverse club uit de grote stad. De afloop van het geschetste voorbeeld is ook klassiek te noemen. De verwachte heibel ontstaat daadwerkelijk en alle betrokken partijen lijken er toch weer door overvallen. Omdat de situatie uit de hand loopt moeten de hulpdiensten ingrijpen. De sportbond KNVB gaat over tot zware sancties tegen het geweld van de allochtone club. KNVB zegt het racistische incident te onderzoeken, maar zijn niet transparant in wat dit betekent. Off the record weten we dat SC Hoge Vucht al lange tijd kampt met bestuurlijke en financiële problemen. Uiteraard is de sportbond daar meermaals mee geconfronteerd. Deze opstapeling van problemen lijkt een katalysator te zijn voor de repressieve aanpak van deze kwestie door de sportbond. Als laatste in de rij geeft de lokale overheid een verbaasde reactie en zegt 'dat dit niet kan!'. Beide voetbalverenigingen zijn boos, al-dan-niet verontwaardigd.

Racisme en discriminatie zijn hardnekkige problemen in het voetbal. Het meest beeldbepalend zijn de BVO's (Betaald Voetbal Organisaties), maar de meeste incidenten spelen zich af in het amateurvoetbal. Elk weekend zijn er meer dan een miljoen mensen actief op de velden. Discriminatie incidenten raakt veel mensen. Discriminatie in het voetbal heeft vele gezichten. Denk

aan discriminerende scheldpartijen tussen spelers, racistische spreekkoren of aan lhbt's die nog regelmatig te maken hebben met een gebrek aan acceptatie. Onlangs heeft de KNVB het aanvalsplan tegen racisme in het voetbal gelanceerd. De KNVB is een generalist betreffende voetbal- en verenigingszaken maar heeft beperkt specialistische expertise wat betreft de beteugeling van discriminatie en kan niet alle verenigingen op maat bedienen. RADAR is discriminatie-specialist en biedt met dit plan enkele clubs een diepte-aanpak die vervolgens breder kan worden uitgerold. Door bewustwording te vergroten en handelingsverlegenheid te doorbreken bij bestuurders, scheidrechters en trainers van amateurverenigingen en door mensen te stimuleren discriminatie te melden wordt de aanpak van discriminatie verbeterd. Het project versterkt ook de andere Antidiscriminatie Voorzieningen (ADV's) en zorgt voor een meer uniforme aanpak in het land. Dit project bouwt duurzame, lokale samenwerkingsrelaties op die bijdragen aan een duurzame oplossing. Dat is belangrijke verbetering van de bestaande aanpak.

Probleemschets racisme en discriminatie in het amateurvoetbal

Racisme en discriminatie zijn hardnekkige problemen in het amateurvoetbal. Het amateurvoetbal staat niet zo in de schijnwerpers als de BVO's, maar heeft:

- Het meeste publiek (ieder weekend ongeveer 1 miljoen mensen)
- Een scala aan problemen variërend van respectloos gedrag, discriminerende scheldpartijen tot met racistische geweldsincidenten
- En de minste (professionele) ondersteuning bij het oplossen daarvan

De problematiek rondom het amateurvoetbal is geen nieuw probleem, maar wel hardnekkig. Dat het lastig is om grip op te krijgen, blijkt niet uit de registraties en meldingen bij de KNVB, maar is gedocumenteerd in twee inventariserende verkenningen van RADAR.¹ Het interessante is dat het ene onderzoek is uitgevoerd in de grootstedelijke context van Rotterdam, terwijl het andere zich met name richt op de plattelandsgemeenten in Brabant en Zeeland².

Het voetbalveld en de omgeving is een microkosmos waarin zich problemen rond uitsluiting, racisme en discriminatie voordoen zoals in de hele samenleving. Echter in tegenstelling tot allerlei andere maatschappelijk terreinen is er dat er op het voetbalveld ook het element van directe competitie bij komt kijken. Er is sprake van een incidenteel en niet zelf gekozen contact en de verschillen in context en handavingsregimes tussen uit- en thuiswedstrijden. Dit laatste verschijnsel brengt alle clubs binnen een KNVB regio bij elkaar. Bovendien kunnen deze clubs etnische qua samenstelling enorm van elkaar verschillen. In dat opzicht biedt het hiervoor aangehaalde onderzoeken een interessant, min of meer spiegelbeeldig perspectief.

Een confrontatie grote stad versus het ommeland

In het onderzoek dat RADAR liet uitvoeren onder een selectie van clubs in Rotterdam blijkt dat vrijwel elke amateurvereniging stelt dat ze te maken hebben met allerlei vormen van racisme en discriminatie, in het bijzonder tijdens uitwedstrijden in het ommeland van Rotterdam. De clubs die meededen aan dit onderzoek waren overwegend etnisch (zeer) diverse clubs. In het onderzoek onder amateurclubs van veelal kleinere provinciesteden in Brabant en Zeeland wordt discriminatie

¹ Discriminatie op voetbalvelden, Idris Azad, afstudeerscriptie commerciële economie, sportmarketing & management, Hogeschool Rotterdam & RADAR, Rotterdam, 2016.

² Respectloos gedrag en discriminatie amateur voetbalclubs in Noord-Brabant en Zeeland, Sophie van der Spek en Saskia van Bron, RADAR en ADB Zeeland, Tilburg/Goes, 2017

veel minder als probleem ervaren en zijn met name voorvallen gerapporteerd in de sfeer van respectloos gedrag. Volgens de respondenten komt respectloos gedrag veel voor dan discriminatie. Als karikatuur dringt zich het beeld op van clubs met een migratieachtergrond die stuk lopen op een racistische ontvangst in 'de polder' versus 'witte' clubs die er bij voorbaat van uit gaan dat het altijd gedonder is met zo'n diverse club uit de grote stad.

De ontmoeting van (super)diversiteit en relatieve monoculturaliteit doet zich niet alleen voor op het voetbalveld. Dat gebeurt ook op de schoolpleinen en in de klaslokalen van VO scholen aan de rand van de grote stad. Die trekken leerlingen uit de diverse stad maar ook uit het relatief monoculturele ommeland. Maar in het onderwijs is in vergelijking met de sportvelden sprake van duurzaam contact. Volgens de zogenaamde contacthypothese³ is duurzaam en gelijkwaardig contact een basisvoorwaarde om duurzaam positieve relaties en beeldvorming te ontwikkelen. Concreet: als op school maandag iets fout gaat, zit je toch op dinsdag weer met elkaar in dezelfde klas en moet je weer met elkaar uit de voeten.

Dat is anders op het voetbalveld. Tot het volgende duel blijft het bij die negatieve confrontatie afgelopen zaterdag. Dergelijke herhaalde negatieve ervaringen, zonder compenserende positieve contacten, leiden al snel tot duurzame negatieve beeldvorming met bijbehorende verwachtings- en reactiepatronen. In samenhang met 'korte lontjes' en een sfeer van competitie, vormen die negatieve verwachtingen over en weer al snel een giftige cocktail die negatieve beeldvorming en verwachtingen over en weer versterkt. Ogenschijnlijk losse, op zichzelf staande maar repeterende en vergelijkbare incidenten, versterken zo de negatieve beeldvorming, die bij voorbaat leidt tot een hoger risico op incidenten. Zie ook bijlage 2: Illustrenderende praktijkvoorbeelden van conflicten op en rond het amateurvoetbal.

Aanpak racisme en discriminatie in het (jeugd)amateurvoetbal

Tot nu toe was het tuchtrecht het voornaamste instrument van de KNVB. De route via de Tuchtcommissie heeft beperkingen. De context waarbinnen incidenten zich afspelen wordt maar nauwelijks meegenomen in het tuchtrecht. De focus ligt vooral op het identificeren en sanctioneren van de schuldige en minder op het duurzaam verbeteren van de situatie, waardoor zich op termijn minder incidenten voordoen of incidenten sneller in de kiem kunnen worden gesmoord. Het lerend vermogen wordt niet bevorderd door een geïsoleerde inzet van tuchtrecht.

Zoals een vertegenwoordiger van een amateurclub zegt: *"Als ik een discriminerend incident meld bij de KNVB kan ik meteen voor de tuchtcommissie komen opdraven. Dat is geen oplossing maar een verzwaring van het probleem"*.

De ervaring van amateurclubs dat tuchtrecht niet een probleem minder maar een erbij is, leidt makkelijk tot een soort 'verdoezel-cultuur' bij amateurverenigingen. Dat is uit angst voor sancties en regelmatig forse boetes van de KNVB Tuchtcommissie. Zo is het een publiek geheim dat in de kelderklasse van het seniorenvoetbal incidenten vaak niet vermeld worden op het wedstrijdformulieren om dergelijke nadelige gevolgen te ontlopen. Of incidenten worden gewoonweg ontkend of afgezwakt. In feite heel normaal menselijk gedrag dat ontstaat als gevolg van handelingsverlegenheid. Maar daardoor blijft racisme en discriminatie in de taboesfeer, wordt er de andere kant op gekeken en wordt het niet fundamenteel aangepakt. Dat is nu precies wat in deze wél goed zou zijn: op een gelijkwaardige manier met elkaar in gesprek.

³Allport, G. W. (1954). The nature of prejudice. Cambridge, MA: Perseus Books

Het aanvalsplan tegen racisme en discriminatie

Op 8 februari 2020 presenteerde de Rijksoverheid en de KNVB het Aanvalsplan tegen racisme en discriminatie in het voetbal: *“Ons Voetbal is van Iedereen, samen zetten we racisme en discriminatie buitenspel”*⁴. Dit plan behelst een forse verbetering van de structurele aandacht voor racisme en discriminatie op de voetbalvelden vanuit de Rijksoverheid en de KNVB. In dat opzicht is dit aanvalsplan baanbrekend. Deze aanzet biedt een soort kapstok om verschillende initiatieven en interventies onder te hangen. Er wordt uitgegaan van drie onderdelen:

- 1) voorkomen
- 2) signaleren
- 3) en sanctioneren

Op het moment van het schrijven van dit projectvoorstel lijken de meeste onderdelen in het aanvalsplan nog onuitgewerkt.

Wat nu?

Het Aanvalsplan van de KNVB en Rijksoverheid is ambitieus. Het daarmee gemoeide budget is aanzienlijk, maar gelet op de omvang van de sector (en zowel amateurclubs als de BVO's) ook weer niet zo spectaculair. Daar komt bij dat het plan het hele land met een min of meer gelijk aanbod moet bedienen waardoor een aantal interventies niet echt diep gaan. De mogelijkheden om lokaal maatwerk te bieden zijn daarbij ook beperkt.

RADAR zoekt aansluiting bij alle drie onderdelen van het aanvalsplan.

Ten aanzien van signaleren en sanctioneren

Met de KNVB is afgesproken dat RADAR in het kader van het aanvalsplan de bestaande 'Meld Discriminatie NU' - app van de Antidiscriminatie Voorzieningen (ADV's) gaat aanpassen waardoor de app volledig geschikt (functioneel en in uitstraling) gemaakt wordt voor het voetbal. Het Ministerie van VWS financiert deze aanpassingen. Het is de bedoeling dat alle vormen van discriminatie zowel anoniem als persoonlijk gemeld kunnen worden, bijvoorbeeld via het invullen van een vragenformulier, het achterlaten van een ingesproken bericht of het uploaden van een foto.

Het is voorts de bedoeling dat meldingen in de app over incidenten in het betaald voetbal binnen komen bij de veiligheidscoördinator van de club zodat de melding in real time door de betreffende Betaald Voetbal Club (BVO) in behandeling wordt genomen. Meldingen in het amateurvoetbal worden verzameld, geregistreerd en behandeld door de ADV's. In de app wordt aan gebruikers de vraag gesteld of ze ook een melding willen doen bij de KNVB. Is het antwoord ja, dan worden ze doorgeleid naar een meldformulier van de KNVB waar ze zelf opnieuw hun persoonsgegevens moeten invullen. Zo is het voor melders altijd duidelijk aan wie ze hun persoonsgegevens doorgeven. De KNVB kan dan naast uw traject contact opnemen met de melder en of de vereniging om te bepalen tot welke aanpak wordt overgegaan.

De KNVB is op dit moment bezig met een tweetal campagnes 'Ons voetbal voor iedereen' en 'One love voetbal verbindt' om onder andere het bestaan en gebruik van deze app te communiceren aan haar leden.

⁴ <https://www.knvb.nl/themas/sportiviteit-en-respect/diversiteit/aanvalsplan-tegen-racisme-en-discriminatie>

Ten aanzien van voorkomen

Ons projectvoorstel sluit aan op het onderdeel 'voorkomen' van het KNVB-plan. Dit plan beoogt in samenspraak met (lokale) KNVB afdelingen amateurverenigingen te helpen bij het tegen gaan van racisme en discriminatie.

Dit project heeft de volgende uitgangspunten:

1. Een praktijk georiënteerde aanpak

In dit project wordt door een verbeterde aanpak van incidenten gewerkt aan duurzaam betere verhoudingen op het voetbalveld. Kern van dit project is om in een veldverkenning, in samenwerking met amateurclubs, de prototypen van de meest voorkomende problemen van amateurclubs op het gebied van racisme en discriminatie anoniem in beeld te brengen. Zeg maar, de alledaagse gevallen waar amateurclubs op en rond het veld mee worden geconfronteerd. In diezelfde ronde wordt geïnventariseerd wat er door de clubs zelf aan oplossingen is bedacht en wat er werkte of niet bleek te werken.

In de benadering van de clubs wordt van meet af aan duidelijk gemaakt dat we er niet op uit zijn om te 'namen & shamen' en dat we informatie verzamelen op basis van vertrouwelijkheid en anonimiteit?. Dat is een voorwaarde om daadwerkelijk en ongefilterd zicht te krijgen op wat er speelt en te voorkomen dat clubs de schone schijn ophouden en alleen maar sociaal of politiek wenselijke antwoorden geven. We zoeken geen schuldigen, maar een structurele oplossing en zijn ervan overtuigd dat de clubs dat ook willen.

Op grond van de inventarisatie wordt een 'prototypelijst' van problemen opgesteld waar de meeste clubs zich in zullen herkennen. Bij ieder probleem wordt een lijst opgesteld van wat de context is van een voorval, van degenen die signalerend of interveniërend (kunnen of moeten) optreden, van interne afspraken die moeten worden gemaakt en van de do's and dont's aan de hand van wat zich in de praktijk heeft bewezen als een probate en duurzame oplossing voor de afzonderlijke problemen. Deze wordt in de praktijk en in dialoog met de clubs ontwikkeld, uitgetoetst en naar aanleiding van de opgedane ervaringen bijgesteld.

2. Return on investment

RADAR is gespecialiseerd in het ontwikkelen van oplossings- en interventietrajecten in nauwe samenwerking met mensen die daar in de dagelijkse praktijk mee moeten werken. In dat proces van co-creatie ontstaat eigenaarschap en commitment bij de clubs zelf. Er ontstaat een durf om een probleem of dilemma als zodanig te erkennen, omdat er ook handelingsvaardigheid is om dat probleem te tackelen. Doordat het project de juiste competenties samenbrengt (praktijkervaring met en verstand van voetbal en gespecialiseerde kennis van de aanpak van discriminatie) ontstaan passende en maatgerichte oplossingen. Dit leidt tot een duurzaam stevigere samenwerking tussen ADV's en amateurclubs waardoor problemen eerder worden gesignaleerd en aangepakt.

3. Samen sterk(er)

Aan dit project werd al gewerkt ruim voordat de KNVB het Aanvalsplan publiceerde. Het grondleggende onderzoek dateert ook van enkele jaren geleden. Het plan van RADAR vormt een goede aanvulling en verdieping van het Aanvalsplan van de KNVB. De KNVB heeft de ambitie om bij 600 amateurverenigingen een globaal veranderingsproces op gang te krijgen. RADAR vult dat aan met een diepte-investering in een beperkt aantal amateurclubs. De verworvenheden van het

project komen beschikbaar voor de KNVB en discriminatie.nl die dit via de specifieke kanalen en achterban verder uit kunnen rollen.

4. Voorbeeld voor andere voetbalverenigingen

De deelnemende voetbalverenigingen mogen we zien als de voorhoede van het amateurvoetbal. Dit zijn de succesvoorbeelden van de aanpak van racisme & discriminatie. Zodra een aanpak zijn meerwaarde heeft bewezen zullen andere voetbalverenigingen deze aanpak overnemen. Daar sturen we met dit projectvoorstel ook op aan.

5. Overdracht naar de ADV's

RADAR's werkgebied kent zowel grote steden als uithoeken van het platteland, daarin bevinden zich alle denkbare vormen van voetbalverenigingen. Met dit projectvoorstel maken we gebruik van deze diversiteit en betrekken we zowel grootstedelijke 'superdiverse' amateurverenigingen als clubs uit het relatief 'witte' ommeland. Mede daardoor is de aanpak representatief voor de rest van het land. Om dit te borgen zorgen we dat de andere ADV's deze aanpak kunnen hanteren. We kunnen zo in meerdere opzichten spreken van een triple-down-effect of olievlek-methode. We hopen dat de verenigingen die meedoen aan dit project als ambassadeurs kunnen fungeren naar andere verenigingen in de eigen regio of andere plekken in het land.

Doelen project

Hoofdoel: discriminatie en racisme in het amateurvoetbal structureel terugdringen.

Het project heeft de volgende subdoelen:

1. Tot stand brengen en versterken van een netwerk van voetbalverenigingen, lokale KNVB afdelingen, sport support organisaties, gemeenten en RADAR. Het vergroten van inzicht in welke rollen alle betrokken partijen hebben bij de aanpak van racisme en discriminatie in het amateurvoetbal.
2. Vergroten van inzicht in en kennis over welke uitingen van racisme en discriminatie in het amateurvoetbal er plaats vinden door het samenstellen van een prototypelijst van discriminatie en racisme-incidenten in het amateurvoetbal met bijbehorende lijst van interventies.
3. Vergroten van bewustwording en (h)erkennen van het probleem van racisme en discriminatie in het voetbal door bestuurders, scheidsrechters, trainers en overige actieve leden. Het tot stand brengen van de sociale norm dat discriminatie en racisme onacceptabel zijn en beiden aangepakt dienen te worden.
4. Vergroten van de handelingsbekwaamheid van bestuurders, scheidsrechters, trainers en overige actieve leden in de aanpak van discriminatie en racisme.
5. Vergroten van bekendheid RADAR's meldpunt en de MeldDiscriminatie.Nu-app en het stimuleren van het melden van discriminatie en racisme in het amateurvoetbal.
6. Overdragen van kennis en ervaringen die het project oplevert aan gemeenten, (nationale/lokale) KNVB-afdelingen, sportsupport organisaties en ADV's in Nederland.

Doelgroepen

- (Jeugd)amateurvoetbalverenigingen in het werkgebied van RADAR: de politieregio's: Zuid-Holland Zuid, Rotterdam-Rijnmond, Midden-en-West-Brabant, Brabant Noord en Brabant Zuid-Oost en daarbij een evenwichtige spreiding onder:
 - Plattelands- en stadsverenigingen
 - Homogene verenigingen en superdiverse verenigingen
 - Grote en kleine verenigingen
- Specifieker: De voorhoede van deze amateurvoetbalverenigingen die racisme en discriminatie willen terugdringen. Deze goede voorbeelden hebben een aanstekelijk triple-down-effect naar andere voetbalverenigingen.
- Sleutelpersonen: clubleden die een belangrijke rol spelen binnen de vereniging en die de vereniging goed kennen. Dat kunnen zijn: bestuursleden, commissielid sportiviteit & respect, scheidsrechters, trainers, en/of spelers.
- Secundaire doelgroep: Voetbalbond KNVB (lokaal en landelijk), Gemeenten (Afdeling Sport / Maatschappelijke Ontwikkeling), sportsupport organisaties en andere ADV's.

Primaire doelgroep

We richten ons op het amateurvoetbal in het werkgebied van RADAR: Rotterdam-Rijnmond, Zuid-Holland Zuid, Midden en West-Brabant, Brabant Noord en Brabant Zuid-Oost. In deze regio's zijn 375 amateur voetbalverenigingen actief; daarbij willen we een evenwichtige spreiding verkrijgen door verenigingen te benaderen en te selecteren waarbij de volgende criteria gelden:

- Grootstedelijke gebieden (Rotterdam, Breda, Tilburg en Eindhoven) vs plattelandsregio's (de Zuid-Hollandse eilanden, Midden- en West-Brabant, Oost-Brabant en omgeving Rotterdam)
- Homogene verenigingen vs superdiverse verenigingen
- Grote vs kleine verenigingen

Om deze selectiecriteria te kunnen waarborgen betrekken we bij de selectie overlegorganen zoals OBA (Overleg Bredase Amateurverenigingen) en Sportoverleg Drechtsteden. Maar ook gemeentelijke sportbedrijven; Rotterdam Sportsupport, Sport in Tilburg en Mooiwerk. Bij de keuze van verenigingen streven we ook om ook de voorhoede van amateurvoetbal-verenigingen te betrekken die al maatregelen genomen om racisme en discriminatie terug te dringen. Deze good practice voorbeelden kunnen een triple-down-effect hebben naar andere voetbalverenigingen.

We richten ons tenslotte met name op sleutelpersonen van de verenigingen zoals clubleden die een belangrijke rol spelen binnen de vereniging en die de vereniging goed kennen. Dat kunnen zijn: bestuursleden, commissieleden sportiviteit & respect, scheidsrechters, trainers, en/of spelers.

Secundaire doelgroep

- Voetbalbond KNVB (lokaal en landelijk)
- Gemeenten (Afdeling Sport / Maatschappelijke Ontwikkeling)
- Sportsupport organisaties
- ADV's.

Te bereiken effecten bij de doelgroepen

- Bespreekbaarheid van racisme en discriminatie in het amateurvoetbal bevorderen.
- Toename (h)erkennen van racisme en discriminatie en handelingsbekwaamheid bij bestuursleden, trainers, scheidrechters en leden van amateurclubs.
- Versterken van sociale norm dat discriminerende opmerkingen en gedrag in het amateurvoetbal onacceptabel zijn.
- Samenwerking tussen voetbalverenigingen, gemeenten, sportbedrijven en (lokale) KNVB afdelingen en RADAR bevorderen.
- Toename van discriminatiemeldingen (op het vlak van het amateurvoetbal).

Wat is de betekenis van uw project voor de lokale of regionale omgeving?

- Het project beoogt ook de lokale/regionale samenwerking op het thema racisme en discriminatie tussen ketenpartners zoals de gemeentelijke sportbedrijven, KNVB, RADAR en andere relevante organisaties te versterken.
- Het project beoogt ook lokaal/regionaal het gesprek over hoe discriminatie in het (amateur)voetbal tegen gegaan kan worden, te bevorderen, in eerste instantie binnen een club en in tweede instantie tussen clubs.
- De voetbalverenigingen die actief deelnemen aan dit project vormen daarbij de voorhoede in het amateurvoetbal. Het doel succesvoorbeelden van de aanpak van racisme en discriminatie in beeld te brengen. Zodra de aanpak zijn meerwaarde heeft bewezen, is de verwachting dat andere voetbalverenigingen in de regio's van de deelnemende verenigingen deze aanpak eerder gaan overnemen. Daar sturen we met dit projectvoorstel ook op aan.
- RADAR's werkgebied kent zowel grote steden als plattelands gemeenten, daarin bevinden zich alle denkbare vormen van voetbalverenigingen. We maken gebruik van deze diversiteit en we betrekken een doorsnee van het amateurvoetbal.
- Met andere woorden het project heeft in eerste instantie lokale/regionale impact. Eerst bij de club zelf, daarna bij verschillende clubs uit dezelfde competities. Doordat andere ADV's met de aanpak verder gaan heeft het landelijke ook impact. We kunnen zo in meerdere opzichten spreken van een triple-down-effect of olievlek-werking.

Ervaringen RADAR met het voorkomen en tegen gaan van discriminatie

Zoals eerder is aangegeven is RADAR een specialist op het gebied van het aanpakken van discriminatie, met een aanzienlijk trackrecord, ook op het gebied van sport. Daarnaast is RADAR actief in een werkgebied van 53 gemeenten in Zuid Holland en Noord-Brabant dat redelijk representatief is voor heel Nederland en een goede spreiding van vestigingen, activiteiten en netwerken over dat werkgebied. Daarbij vormt de organisatie een voorhoedepositie voor het fijn vertakte netwerk van zo'n 20 ADV's⁵, dat alle gemeenten in Nederland op onafhankelijke basis bijstaat bij de aanpak van discriminatie. Dit netwerk is gespecialiseerd in de aanpak van discriminatie

⁵ <https://discriminatie.nl/#/organisaties/adressen-antidiscriminatiebureaus>

op alle gronden en vormt daarmee een goede aanvulling op het meer generiek en uitsluitend in de breedte van voetbal gerichte aanbod van de KNVB.

- RADAR heeft een trackrecord van co-creatie in de ontwikkeling van interventies om discriminatie te voorkomen en tegen te gaan.
- We hebben netwerkrelatie met amateurvoetbalverenigingen.
- Sinds 2010 heeft RADAR partnerships aangegaan (top)sportorganisaties, zoals NAC Breda en Feyenoord.
- RADAR heeft een goede relaties met European Football for Development Network (EFDN).
- RADAR heeft in het verleden eerste ADV middels een sportproject discriminatie bespreekbaar gemaakt in het onderwijs in de regio Midden West Brabant.
- Recentelijk heeft RADAR meegewerkt aan een Europese uitwisseling van het project 'Geef Racisme de Rode Kaart'.
- De afgelopen jaren werkt RADAR nauw samen met Feyenoord en de Anne Frank Stichting om antisemitische spreekwoorden tegen te gaan⁶.
- En tenslotte heeft RADAR diverse trainingen ontwikkeld om discriminatie in de sport bespreekbaar te maken⁷.

In welke plaats(en) vindt uw project plaats?

Het project richt zich op een dwarsdoorsnede van gemeenten in de regio's Brabant Noord en Brabant Zuid-Oost, Midden en West-Brabant, Zuid-Holland Zuid en Rotterdam-Rijnmond. De keuze van welke plaatsen benaderd en betrokken worden, hangt enerzijds af van welke gemeenten bereid zijn dit project te co-financieren. Daarbij zal met name co-financiering gevraagd worden van de grotere, kerngemeenten in bovenstaande regio's. Anderzijds willen we natuurlijk ook clubs uit kleinere, 'plattelandsgemeentes' gemeenten betrekken in dit project. Het streven is op dit moment om in ieder geval clubs te kunnen betrekken uit de 'grotere' gemeenten, te weten: Den Bosch, Eindhoven, Tilburg, Breda en Rotterdam. In welke 'platteland' gemeentes het project uitgevoerd gaat worden zal op een later tijdstip bepaald worden.

Hoe deelt u de resultaten met anderen en zorgt u dat de kennis behouden blijft in uw of een andere organisatie?

- Het plan is om de resultaten van de veldverkenning vast te leggen in een rapport. Daarnaast zal er een handboek voor (jeugd)trainers, bestuurders van amateurverenigingen met concrete tips en tricks samengesteld worden.
- Dit materiaal zal aangeboden aan gemeenten, (lokale) sportbedrijven, amateurverenigingen en andere ADV's.
- Verder zullen de opgedane kennis en ervaringen ook middels het organiseren van voorlichtings/trainingsbijeenkomsten overdragen worden aan de diverse partijen, zoals (jeugd)trainers, bestuurders, technische staf van amateurverenigingen, medewerkers van sportafdelingen van gemeenten, (lokale) sportbedrijven en ADV's.
- Het streven is ook om samen een amateurvereniging te kijken hoe verduurzaming van de door ons beoogd traject van bewustwording bewerkstelligd kan worden. Door te investeren in het bewerkstelligen van warm en constructief contact met individuele verenigingen hopen we dat clubs ook na afloop van het project contact met ons houden en we op gezette tijden voeding kunnen geven aan een positieve verandering op het vlak van anti-discriminatie.

⁶ <https://radar.nl/trainingen/radar-feyenoord-project/>

⁷ <https://radar.nl/themas/sport-is-voor-iedereen/>

- Intern zal ook informatie gedeeld worden over de resultaten van het project en met name gekeken al worden welke lessen geleerd kunnen worden nadat het project beëindigd is.
- Ook zal de rapportage en het handboek ook opgenomen in de 'Kenniskbank Diversiteit en Emancipatie' (zie <https://radar.nl/kenniskbank-diversiteit-en-emancipatie/>).

Bereik onder doelgroepen (aantallen)

Primaire doelgroep

Afhankelijk van hoeveel gemeenten aanhaken is het doel de volgende aantallen te bereiken:

- Amateurverenigingen die actief meedoen: 10 tot 16 clubs
- Bestuurders en medewerkers van verenigingen: ongeveer 200 tot 320 personen
- Overige amateurvoetbalverenigingen geïnformeerd en betrokken: 30-50

Secundaire doelgroep:

Sportbond KNVB (lokaal en landelijk), Gemeenten (Afdeling Sport / Maatschappelijke Ontwikkeling), sportbedrijven en ADV's.

Hoe gaat u de deelnemers of bezoekers van het project bereiken?

Op lokaal niveau zal tijdens het eerste deel van het project er een klankbordgroep samengesteld worden. De klankbordgroep zal enkele keren per jaar bij elkaar komen. De klankbordgroep zorgt voor strategische ondersteuning van het project. Waar mogelijk kan de klankbordgroep het netwerk van zijn leden inzetten om het projectteam verder te helpen. In algemene zin zorgt de klankbordgroep voor draagvlak bij de deelnemende amateurvoetbalverenigingen. De klankbordgroep zal samengesteld worden met vertegenwoordigers van onder ander:

- 1) Lokale KNVB afdelingen
 - 2) Afdelingen Sport van diverse gemeenten
 - 3) Sportondersteuningsorganisaties zoals lokale sportbedrijven
- Via de leden van de klankbordgroep en medewerkers van bovenstaande organisaties kunnen we in contact komen met de juiste mensen in de individuele clubs .
 - Via de contactpersonen van de individuele clubs kunnen we ook met relevante contactpersonen van andere clubs in de regio in contact komen.
 - Daarnaast zijn we partner in het Aanvalsplan tegen Racisme van de KNVB en de Rijksoverheid. Dit legitimeert ons bij het aangaan van contacten met amateurverenigingen. De landelijke KNVB staat in nauw contact met de lokale/regionale KNVB. KNVB is top-down georganiseerd. Dus wat we landelijk afspreken is ook lokaal van toepassing en andersom.

Met wie of met welke organisaties werkt u samen om uw project voor te bereiden en te realiseren?

Zoals al gezegd werkt RADAR nauw samen met de landelijke KNVB. De bijdrage van de landelijke KNVB zal beperkt zijn maar doordat we partners zijn, legitimeert deze samenwerking ons bij het aangaan van het aangaan van contacten met (lokale) KNVB afdelingen en amateurverenigingen. Op lokaal niveau zal samengewerkt worden met:

- 1) Lokale KNVB afdelingen : zij bieden ons toegang tot amateurverenigingen en via deze afdelingen kunnen we ook informatie krijgen over hoe het amateurvoetbal is georganiseerd.

2) Afdelingen Sport van gemeenten. Op dit moment zijn er al goede contacten met onder andere medewerkers van deze afdelingen in Den Bosch, Rotterdam en Tilburg. Samenwerking met gemeenten biedt ons naast (hopelijk) financiële ondersteuning ook extra draagvlak omdat amateurverenigingen ook afhankelijk zijn van ondersteuning door gemeentelijke organisaties.

3) Lokale sportbedrijven/sport (ondersteunings)organisaties, zoals:

- Eindhoven Sport
- Sport in Tilburg
- S-port (gemeente Den Bosch)
- OBA (Overleg Bredase Amateurverenigingen)
- Sportoverleg Drechtsteden
- Rotterdam Sportsupport
- MooiWerk (gemeente Breda)

Met een aantal van de bovenstaande organisaties wordt al samengewerkt. Bijvoorbeeld Rotterdam Sportsupport heeft ons advies gevraagd hoe ze het thema discriminatie bespreekbaar kunnen maken in de amateursport (in brede zin). Via deze organisaties hopen we naast ingangen naar amateurvereniging ook relevante kennis te krijgen over het functioneren van amateurverenigingen.

Bijlage 1 : Projectplan 'Samen tegen racisme in het amateurvoetbal'

Het project bestaat uit de volgende onderdelen:

1. Voorbereidingen project
2. Een veldverkenning onder deelnemende amateurverenigingen
3. Voorlichtings- en/of trainingsactiviteiten
4. Het samenstellen van een handboek voor bestuurders, trainers, vrijwilligers van amateurverenigingen (met nadruk op jeugdafdelingen)
5. Evaluatie trajecten bij amateurverenigingen
6. Kennisoverdracht en disseminatie resultaten onder gemeenten, sportorganisaties en ADV's in andere regio's

1. Voorbereidingen project

Tijdens dit onderdeel vindt de voorbereidingen van het project plaats. Centraal staat het voorbereiden van de contactmomenten en het samenstellen van het team centraal. Ook wordt tijdens deze fase een klankbordgroep opgericht. De volgende activiteiten zullen er onder andere uitgevoerd worden:

1.1. Samenstellen projectteam

Voor de uitvoering van het project zal een projectteam opgezet worden dat zal bestaan uit:

- Tweetal onderzoekers – Het maken van de vragenlijst, (bel)script, voeren van interviews en focusgroepgesprekken en data-analyse.
- Tweetal preventiemedewerker die deskundig zijn op het vlak van sport & discriminatie – contact met de verenigingen, medebepalen prototypelijst, medebepalen aanpak en uitvoeren van aanpak, organiseren en geven van voorlichtings en -trainingsbijeenkomsten .

Afhankelijk van hoeveel gemeenten aanhaken bij het plan zal het gaan om 1,5 tot 2 Fte.

Op beperkte schaal zullen de volgende medewerkers ingeschakeld worden:

- Klachtbehandelaar - Om het juridische kader te bepalen van de prototype-incidenten.
- Communicatiemedewerker – teksten redigeren, presentatiemomenten organiseren en medebepalen aanpak en uitvoeren van aanpak.

1.2. Benaderen van stakeholders en vormen van klankbordgroep

Een belangrijke stap is het benaderen van belangrijke stakeholders in het amateurvoetbal met de vraag of ze willen samenwerken in het project. Zoals al geschreven zal er ook een klankbordgroep gevormd worden.

1.3. Benaderen van amateurverenigingen

Aan de hand van input van de klankbordgroep wordt een lijst samengesteld van voetbalverenigingen die interessant zijn om te benaderen. Aan de hand van deze lijst zal contact opgenomen worden met voetbalverenigingen (per telefoon of mail). De benaderde amateurverenigingen wordt gevraagd of ze mee willen werken aan dit project.

Discriminatie is een weinig populair onderwerp. In het amateurvoetbal is het onderwerp relatief nieuw. Pas sinds het Aanvalsplan van de Rijksoverheid en de KNVB staat het onderwerp voor het eerst officieel op de voetbal-agenda. De eerste contactmomenten zijn cruciaal voor een verder welslagen van het project. Om de kans op succes te vergroten maken we een belscript om de eerste contactmomenten vlot te laten verlopen.

RADAR ziet de voetbalverenigingen als zijnde deel van de oplossing. Bij het benaderen van voetbalverenigingen gaan we daarom dan ook uit van de volgende uitgangspunten:

- Elke amateurvereniging wordt anonimiteit gegarandeerd.
- Naming & shaming doen we niet.
- Elke amateurvereniging mag rekenen op een persoonlijke en benadering, waaruit een aanpak op maat uit ontstaat.
- De samenwerkingsrelatie is gebaseerd op vertrouwen.

Afhankelijk van het aantal gemeenten die aanhaken is het streven om 10 tot 16 clubs te vinden die actief willen samenwerken i.h.k.v. het project. Afhankelijk van welke gemeenten mee financieren zullen er clubs gezocht worden in de volgende regio's:

- Rotterdam en omgeving (Westland).
- Dordrecht en omgeving.
- West-Brabant en omgeving (Bergen op Zoom, Moerdijk).
- Breda en omgeving.
- Tilburg en omgeving.
- Den Bosch en omgeving.
- Eindhoven en omgeving.

2. Uitvoeren van een veldverkenning onder amateurverenigingen

Tijdens dit onderdeel willen we middels een veldverkenning de volgende doelen bereiken:

- Vergroten van inzicht in en kennis over welke uitingen van discriminatie in het amateurvoetbal er plaats vinden door het samenstellen van een prototypelijst van veelvoorkomende discriminatie-incidenten in het amateurvoetbal met bijbehorende lijst van interventies.
- Het creëren van draagvlak bij de deelnemende amateurverenigingen om vervolgactiviteiten te ontplooiën op preventieve en curatieve vlak in de aanpak van discriminatie in het amateurvoetbal.

De volgende activiteiten vinden in het kader van de veldverkenning plaats:

2.1 Uitvoeren deskresearch / literatuuronderzoek

Tijdens dit onderdeel vindt er ook deskresearch plaats om o.a. de volgende informatie te verzamelen:

- Wat is er bekend over interventies bij discriminatie in het amateurvoetbal? Daarbij zal met name de focus liggen bij de jeugdafdelingen van het amateurvoetbal.
- Wat werkt wel en wat werkt niet?
- Welke randvoorwaarden zijn nodig voor een goede aanpak?
- Welke good-practices bestaan er het buitenland?

2.2. Opzet veldverkenning uitwerken

Om goed een beeld te krijgen tegen welke problemen amateurverenigingen aan lopen en welke behoefte ze hebben bij de aanpak van discriminatie is het samenstellen van een geschikte vragenlijst van belang. De vragenlijst vormt de leidraad van de te voeren gesprekken met amateurverenigingen. Deze vragenlijst wordt samengesteld door het Team Onderzoek van RADAR. Zij hebben veel ervaring met doen van verschillende belevingsonderzoeken en behoefte inventarisaties.

2.3. Voeren van individuele interviews van sleutelpersonen voetbalverenigingen

Afhankelijk van het aantal gemeenten dat aanhaakt voert het team onderzoek diepte interviews bij 10 tot 16 voetbalverenigingen om bij elke vereniging meerdere sleutelfiguren te spreken. De gesprekken zullen gaan over discriminatieproblematiek in het amateurvoetbal en bij de desbetreffende vereniging en/of regio en of zij te maken hebben met discriminatie en welke maatregelen zij hebben genomen om incidenten op dit vlak te voorkomen en tegen te gaan. Daarnaast hebben deze gesprekken het doel om draagvlak te krijgen om vervolgactiviteiten te ontplooiën bij deze verenigingen ter voorkoming van discriminatie.

Het streven is middels deze gesprekken ook tot een netwerk te komen van betrokken amateurverenigingen waar RADAR een vertrouwensrelatie mee opbouwt om vervolgactiviteiten te kunnen ontplooiën.

2.4. Organiseren van focusgroep gesprekken

Afhankelijk van het aantal gemeenten dat aanhaakt zullen de onderzoekers samen met de preventiemedewerkers ook ongeveer 5 tot 10 focusgroep bijeenkomsten organiseren met een dwarsdoorsnede van bestuursleden, commissieleden sportiviteit & respect, trainers, scheidrechters en/of spelers van amateurverenigingen uit dezelfde regio. Het doel is om na te gaan hoe men omgaat met vormen van racisme en discriminatie in het amateurvoetbal en daarnaast draagvlak te krijgen om activiteiten te ontplooiën ter voorkoming van racisme en discriminatie.

2.5. Analyse interviews en sfeerbezoeken & rapportage

De uitkomsten van de interviews en focusgroep gesprekken worden uitgewerkt en geanalyseerd. Dat moeten resulteren in een rapportage waarin onder andere beschreven staat:

- Een prototypelijst van veel voorkomende discriminatie en racisme incidenten in het amateurvoetbal.
- In welke mate besturen, trainers, scheidrechters en andere leden discriminatie en racisme (h)erkennen
- Welke maatregelen amateurverenigingen reeds hebben genomen om racisme en discriminatie tegen te gaan.
- Wat **wél** en wat **niet werkt** in de aanpak van discriminatie & racisme in het amateurvoetbal.
- Hoe je die aanpak implementeert en wat daarvoor de randvoorwaarden moeten zijn.

3. Organiseren van voorlichtingsbijeenkomsten en trainingen aan amateurverenigingen

Elke amateurvereniging is uniek dus is een aanpak op maat nodig. Tijdens deze fase zullen de volgende activiteiten plaats vinden:

3.1. Op maat gemaakt plan per amateurvereniging

Samen met het de vertegenwoordiging van de deelnemende verenigingen stellen we een plan van de aanpak op om discriminatie en racisme beter te verankeren. Daarbij zal in eerste instantie gericht worden op de jeugdafdelingen. Elk plan zal bestaan uit:

- Korte analyse van de situatie van een vereniging (aan de hand van de resultaten van de veldverkenning)
- Te ondernemen stappen / acties; hierbij zullen de inzichten die de veldverkenning heeft opgeleverd ook leidend zijn.
- Hoe aanpak te verankeren binnen de amateurvereniging

Welke interventies en acties gekozen worden, zullen verschillend zijn per vereniging. Aan de volgende activiteiten wordt op dit moment gedacht:

3.2. Organisatie van voorlichtingsbijeenkomsten en/of workshops

Tijdens dit onderdeel zullen voorlichtingen, trainingen en andere ondersteunende activiteiten georganiseerd worden om de volgende doelen te bevorderen:

- Vergroten van bewustwording en (h)erkennen van het probleem van discriminatie in het voetbal door bestuurders, scheidsrechters, trainers en overige actieve leden.
- Vergroten van de handelingsbekwaamheid van bestuurders, scheidsrechters, trainers en overige actieve leden in de aanpak van discriminatie.

Het streven is om afhankelijk het aantal gemeenten/verenigingen meedoen aan dit project 20 tot 32 bijeenkomsten te organiseren.

Tijdens deze bijeenkomsten zullen ook de resultaten van de veldverkenning en de prototypelijst van knelpunten en interventiemogelijkheden gepresenteerd worden. En de inzichten opgedaan in de vorige fase en welke mogelijke oplossingen op preventief en curatief vlak er zijn, worden bespreekbaar gemaakt.

De vereniging gaat tijdens dit soort sessies ook met 'zichzelf' in gesprek over thema's zoals identiteit, clubliefde, (wenselijk) gedrag en discriminatie en racisme.

Tijdens voorlichtings- en trainingsbijeenkomsten zal getracht worden om samen met bestuurders, scheidsrechters, trainers en overige actieve leden te onderzoeken hoe ze actief de sociale norm dat discriminatie onacceptabel is, kunnen uitdragen binnen hun eigen vereniging en hoe ze voorvallen van discriminatie en vooroordelen bespreekbaar maken bij hun leden en hoe ze om kunnen gaan met concrete voorvallen van discriminatie.

4. Samenstellen van een handboek

Zoals al eerder is gesteld ligt op dit moment de focus ligt vooral op het identificeren en sanctioneren van discriminatie en minder op het duurzaam verbeteren van de situatie, waardoor zich op termijn minder incidenten voordoen of incidenten sneller in de kiem kunnen worden gesmoord. Het lerend vermogen wordt niet bevorderd door een geïsoleerde inzet van tuchtrecht. Clubs hebben behoefte aan praktische kennis over hoe ze om kunnen gaan met diversiteit en discriminatie.

De informatie die verzameld zijn tijdens interviews, focusgesprekken, voorlichtings/trainingsbijeenkomsten zal vertaald worden naar praktisch en concreet handboek met best practices en tips en tricks. Aangezien de verwachting is dat met jeugdtrainers behoefte hebben aan praktische tips en tricks zal dit handboek vooral hen bestemd zijn.

Het handboek zal in eerste instantie bedoeld zijn voor het amateurvoetbal maar we verwachten dat ook organisaties en mensen in andere amateursporten ook interesse in kunnen hebben in praktische kennis hoe je in de sport thema's rondom discriminatie bespreekbaar kan maken.

5. Kennisoverdracht en disseminatie resultaten onder gemeenten, sportorganisaties en ADV's in andere regio's

Na ongeveer 1,5 jaar ligt er een rapport met de bevindingen, de conclusie(s) en de aanbevelingen. Het moet bijdragen aan de ontwikkeling van het tegengaan van racisme en discriminatie op de Nederlandse voetbalvelden.

Dit projectvoorstel is een investering, in het amateurvoetbal en in de aanpak door gemeenten, sportorganisaties en ADV's. Het werkgebied van RADAR is representatief voor alle regio's in Nederland. De prototypelijst en de aanpak van dit project moet het voor andere ADV's makkelijker maken om zich ook op dit terrein te richten.

Tijdens en aan het eind van het project organiseren we een beperkt aantal Informatiebijeenkomsten voor gemeenten, sportorganisaties en ADV's om onze ervaring en kennis te delen en daarmee een bijdrage te leveren zodat ook in andere gebieden initiatieven om discriminatie in het amateurvoetbal gestimuleerd worden.

6. Evaluatie trajecten

Na het hele traject van veldverkenning, bewustwordingscampagne, voorlichtings- en/of trainingsbijeenkomsten wordt per vereniging de verschillende uitgevoerde activiteiten en ondernomen interventies en acties geëvalueerd door enquêtes af te nemen en terugkombijeenkomsten te organiseren.

De ervaringen zullen vastgelegd worden in een rapportage met tips voor amateurverenigingen, gemeenten, (lokale) KNVB afdelingen, sport support organisaties en ADV's met de 'do' en de 'don't's' van een effectieve aanpak van discriminatie in het amateurvoetbal.

Planning project

Het project heeft een doorlooptijd van ongeveer 2 jaar. Het streven om te starten halverwege april 2021 met de eerste voorbereidingen. Hopelijk is tegen die tijd de huidige coronacrisis grotendeels achter de rug. Vervolgens gaan we na de zomer van 201 van start met de veldverkenning en hopen eind 2021 de eerste voorlichtingsbijeenkomsten te kunnen organiseren. Het handboek hopen we eind 2022 te kunnen gaan samenstellen op basis van alle ervaringen die we opgedaan hebben in het traject daarvoor. Het einde van het project is gepland omstreeks halverwege mei 2023.

Bijlage 2. Tijdschema

	2021												2022												2023				
Onderdelen/maanden	M 4	M 5	M 6	M 7	M 8	M 9	M 10	M 11	M 12	M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6	M 7	M 8	M 9	M 10	M 11	M 12	M 1	M 2	M 3	M 4	M 5			
1. Voorbereidingen project	1	2	3			6		6																					
Samenstellen projectteam																													
Benaderen stakeholders																													
Samenstellen klankbordgroep + overleg																													
Deskresearch / literatuuronderzoek																													
Opzet veldverkenning																													
2. Veldverkenning & 3. voorlichtingen/trainingen						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			13	14	15	16	17	18						
Benaderen amateurver.																													
Interviews groep 1																													
Focusgroepen groep 1																													
Rapportage veldverkenning 1																													
Bijeenkomsten & trainingen groep 1																													
Benaderen amateurver.																													
Interviews groep 2																													
Focusgroepen groep 2																													
Rapportage veldverkenning 2																													
Bijeenkomsten & trainingen groep 2																													
4. Handboek voor trainers/bestuurders e.d.																													
Handboek samenstellen																													
5. Disseminatie																													
Voorlichtings-bijeenkomsten &																													
6. Evaluatie project																													
Enquetes afnemen of terugkombijeenkomsten																													

Bijlage 3: Overige illustrerende praktijkvoorbeelden

Drie voorbeelden worden geschetst. Deze zijn niet uitputtend, maar wel indicatief.

Voorbeeld 1:

29 november 2018. Citaat: “Er gaat geen wedstrijdbezoek voorbij zonder dat onze geaardheid in negatieve zin voorbij komt. ‘Homo dit, homo dat, Ja ja de homo van Breda. Yes yes, de homo van Vitesse. Het zal voor u allen niet onbekend zijn en wellicht hoort het er voor uw gevoel wel gewoon bij.” En: “Keer op keer worden we geconfronteerd met het gebruik van de woorden homo, flikker, etc. in een negatieve context. Hoewel dit hoogstwaarschijnlijk niet op ons persoonlijk gericht is en onze geaardheid er wellicht zelfs los van staat, blijven deze opmerkingen enorm kwetsend. Het is met een reden dat het zelfmoordcijfer onder LHBT+ jongeren zo hoog ligt.”

Bron: uit de brandbrief van jonge LHBT-voetbalsupporters gericht aan de voetbalbond KNVB en alle eredivisieclubs.

Commentaar: Ook dit voorbeeld is kenmerkend, maar niet nieuw. LHBT+ belangenorganisaties, zoals de John Blankenstein Foundation, beklagen zich al jarenlang over het homo-onvriendelijke klimaat in het voetbal, zowel in de topsport als bij de amateurs. Evenzo kenmerkend is de lacherige en bagatelliserende reactie die gegeven wordt in het voetbalprogramma Voetbal Inside (RTL7). Op sociale media krijgen de briefschrijvers bijval onder #sorryjohan. Een structurele aanpak of een structurele follow-up van het KNVB Homoacceptatieplan 2012, betreffende seksuele diversiteit in het voetbal komt langzaam op gang. Op <https://www.knvb.nl/themas/sportiviteit-en-respect/diversiteit/zet-een-streep-door-discriminatie> maakt de KNVB een statement tegen discriminatie. Op dezelfde website, onder de kop ‘seksuele diversiteit’, maakt de KNVB een uitgebreid statement voor homoacceptatie en verwijst ook naar het Vertrouwenspunt Sport van NOC*NSF. Het is op dat moment onduidelijk wat het KNVB-beleid is ten aanzien van discriminatie & racisme.

Voorbeeld 2:

Het laatste voorbeeld wordt genoemd in de rapportage van Azad 2016: “Discriminatie op voetbalvelden – Rotterdam’. Daarin geven leden van het dameselftal aan dat ze regelmatig nagefloten worden tijdens uitwedstrijden. In de RADAR-rapportage ‘Respectloos gedrag en discriminatie – in het amateurvoetbal in Noord-Brabant & Zeeland’ wordt ten aanzien van seksuele intimidatie gemeld dat clubleden dames vaak als ondergeschikt bestempelen in de kantine.

Commentaar: Hoewel het nog niet zo lang geleden is, stamt voorbeeld 3 uit een ander tijdperk. Dat was voor dat het Nederlands dameselftal het WK won. Toen was er van de #metoo –discussie ook nog geen sprake. De rapportage vond plaats in 2016. De rapportage van Azad geeft aan dat er seksisme een veelvoorkomend issue op en rond de voetbalvelden. Hoe is dit anno 2019/2020?

Voorbeeld 3:

Krantartikel – De Gelderlander, 16-4-2019

Voorzitter Cuijkse voetbalvereniging is racisme meer dan beu: ‘We moeten hier continu aandacht voor vragen’

CUIJK - Fijn om welkom geheten te worden op het sportpark van de tegenstander als je er op een doordeweekse avond al om half zes 's avonds moet voetballen. Maar als daar aan toegevoegd wordt dat het vroege tijdstip voor SIOL uit Cuijk geen probleem kan zijn omdat 'er toch niet zo veel werken bij jullie', dan krijgt dat welkom toch een hele andere lading.

Joost Ariaans 16-04-19, 10:18 Laatste update: 11:56 Bron: De Gelderlander

Het is maar één van de incidenten waarmee Rob Hoffmann, voorzitter van de multiculturele voetbalvereniging, het afgelopen half jaar te maken kreeg. Hij zei er maar niks van. 'Weer iemand erop aanspreken, ik had er even geen zin meer in', schrijft hij een paar dagen later in een soort brandbrief op de website van de club. Want het begon toch te wringen bij hem. Racisme, dat kan niet. „We moeten hier continu aandacht voor vragen. Mensen moeten hierop aangesproken worden.”

Was het maar één gevalletje. Een *slip of the tongue*. Volgens Hoffmann gaat het veel verder. Vorig weekend nog. Bij het voorlezen van namen van de pasjes van jeugdspelers. „Dat een scheidsrechter dan zegt dat hij blij is dat hij eindelijk een Nederlandse voornaam mag voorlezen.” Of drie maanden terug: toen een tegenstander het na het krijgen van een tijdsraf het nodig vond nog even 'zwarte klootzakken' te roepen. 'Nu maar even niet'

Kan natuurlijk niet. Daar moet wat van worden gezegd. Maar dat gebeurt meestal niet. Zelfs bij Hoffmann, toch begaan met zijn club en spelers, kwam bij het laatste geval de reflex 'nu maar even niet'. Even maar. Al snel werd hem duidelijk dat dat de slechtste reactie is die je maar kunt geven. „We moeten onze verantwoordelijkheid nemen. Ook al is het soms ongemakkelijk iemand erop aan te spreken.”

De eerste steunbetuigingen op zijn verhaal op de clubwebsite heeft hij al binnen. „Onder andere van een 15-jarige Turkse jongen: 'Sommige mensen kunnen er niks aan doen dat ze geen Nederlandse naam hebben. Bedankt Rob'.” Het sterkt hem in zijn opvatting dat mensen op hun gedrag aangesproken moeten blijven worden. Hamer erop aan het begin van het seizoen, dat racisme niet door de beugel kan. Herhaal het en herhaal het nog een keer, zegt hij. En weer, zoals bij SIOL gebeurde, de man die weigerde 2,50 euro entree te betalen 'om een stelletje Turken te zien voetballen'.

Hemel en aarde

Een beetje steun van de KNVB, de nationale voetbalbond, zou in de strijd tegen racisme wel prettig zijn. In het 'zwarte klootzakken'-geval liepen de spelers van SIOL om escalatie te voorkomen het veld af. „We hebben bij de KNVB hemel en aarde moeten bewegen om te voorkomen dat SIOL hiervoor gestraft zou worden.” De Cuijkse club werd volgens Hoffmann in het beklagdenbankje gezet, er dreigde even een flinke geldboete. En de speler die de belediging de wereld in slingerde? Die ging vrijuit, zegt Hoffmann.