

Etnische en gender diversiteit in topbesturen en coaching posities in het Nederlandse profvoetbal

Inleiding

In de Nederlandse media is recentelijk berichtgeving verschenen over de geringe zichtbaarheid van etnische minderheden in leidinggevende functies in het Nederlandse professionele voetbal (o.a. Studio Voetbal op 26 november 2016 en het NRC Handelsblad op 5 november 2016).

Dit staat in scherp contrast met de grotere etnische diversiteit die men terugziet op de voetbalvelden zelf. Een eerdere rapportage op dit gebied van Bradbury, Van Sterkenburg & Mignon (2014) in opdracht van UEFA en FARE liet zien dat deze situatie zich over de Europese stadions uitstrekt. De etnische diversiteit is vooral terug te vinden op de velden en niet zozeer in de grotendeels witte boardrooms.

De cijfers die in deze rapportage verschenen zijn echter alweer een aantal jaar oud en zijn toe aan vernieuwing. In deze rapportage zal de Nederlandse situatie worden geschetst zoals deze er op het huidige moment voorstaat.

De achterliggende hoofdvraag achter deze inventarisatie en analyse is als volgt geformuleerd: *Hoeveel mensen met een etnische minderheidsachtergrond zijn er werkzaam in senior governance posities en coaching posities in het Nederlandse professionele voetbal en wat is de verhouding tussen mannen en vrouwen in dezelfde posities?*

Methodologie

De data zijn verzameld in de periode 29 november 2016 t/m 22 december 2016 en de websites van de clubs zijn gebruikt als bron (in het geval van de nationale teams is de website van OnsOranje gehanteerd). De inventarisatie beslaat de Nederlandse eredivisie, de Jupiler League, de tweede divisie, de vrouwen Eredivisie en de nationale elftallen (A-elftallen en de aanwezige jeugdelftallen) van zowel de mannen als de vrouwen. Van de Eredivisie (mannen) is ook de etnische diversiteit van de spelers geïnventariseerd.

Het begrip 'mensen met een etnische minderheidsachtergrond' hebben we gedefinieerd op basis van de definitie van 'visible minority' die Bradbury et al. (2014) hebben gebruikt in hun rapportage over dit onderwerp. Het omvat etnische groepen van niet-Europese afkomst inclusief gevestigde en nieuwe migranten vanuit Azië, Afrika, de Cariben, het Midden-Oosten, Latijns-Amerika en Turkije. De etniciteit van personen werd bepaald door een zo zorgvuldig mogelijke verificatie via internetbronnen. Waar mogelijk is er cross-check van diverse bronnen gedaan. Mocht het niet mogelijk zijn om de etniciteit te achterhalen, maar waren er indicatoren die sterk wezen op een etnische minderheidsachtergrond, dan werd deze persoon als zodanig geclassificeerd.

Op het gebied van de posities in coaching zijn de volgende posities meegenomen (indien aanwezig): hoofdtrainer, assistent-trainer, keeperstrainer, spitsentrainer en teammanager.

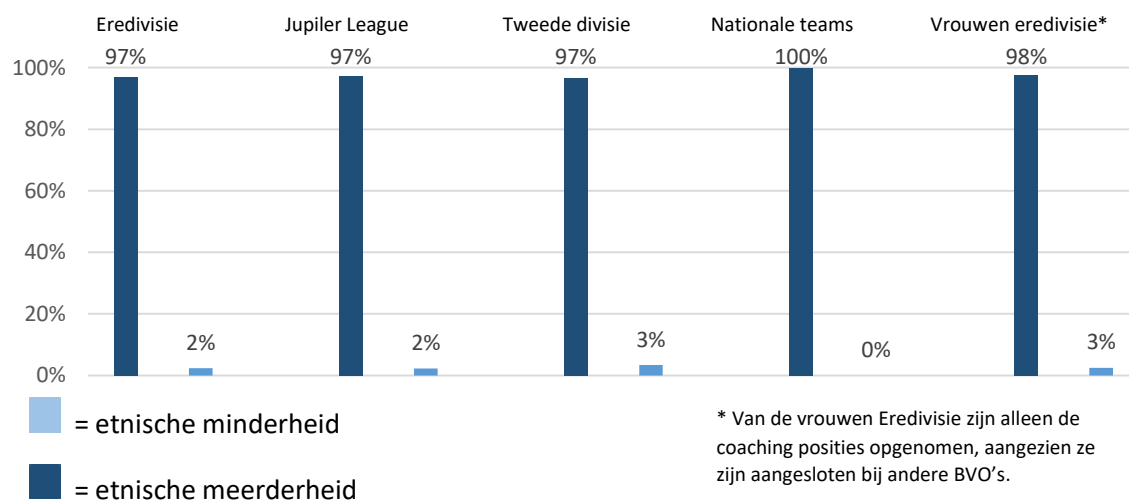
Contact

peeters@eshcc.eur.nl
sterkenburg@eshcc.eur.nl

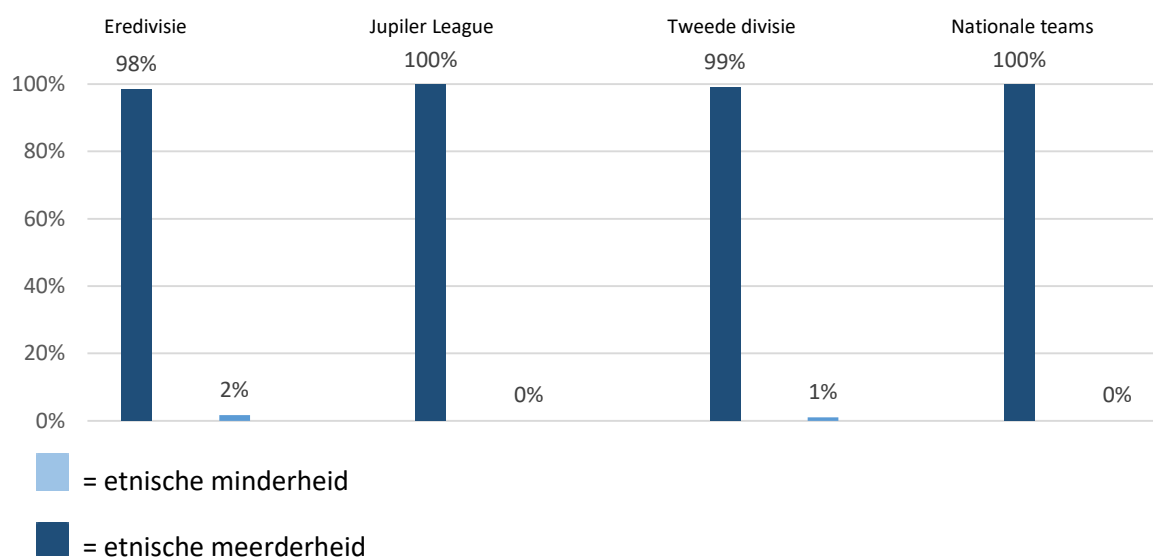
De bestuursposten van de jeugdteams van Eredivisieclubs die actief zijn in de Jupiler League en tweede divisie zijn achterwege gelaten om herhaling te voorkomen. Om de consistentie te bewaren in de dataverzameling is ervoor gekozen om de selecties van clubs in de Eredivisie te verzamelen via de websites van de clubs zelf. Voor de invulling van het begrip 'senior governance' van clubs is de organisatiestructuur genomen zoals deze is weergegeven op de website van de club en zijn die personen meegenomen die vallen onder het bestuur/managementteam/ directie en/of raad van commissarissen..

Afwezigheid en/of onduidelijkheid omtrent deze data bij een specifieke club is opgevangen door die posities te selecteren die overeenstemmen met die van andere clubs uit dezelfde divisie. Tussen de divisies onderling zijn er soms verschillen in de posities die worden verstaan onder senior governance.

Figuur 1 Etnische diversiteit in alle divisies (bevat alle posities in senior governance en coaching)



Figuur 2 Etnische diversiteit in alle divisies toegespitst op senior governance

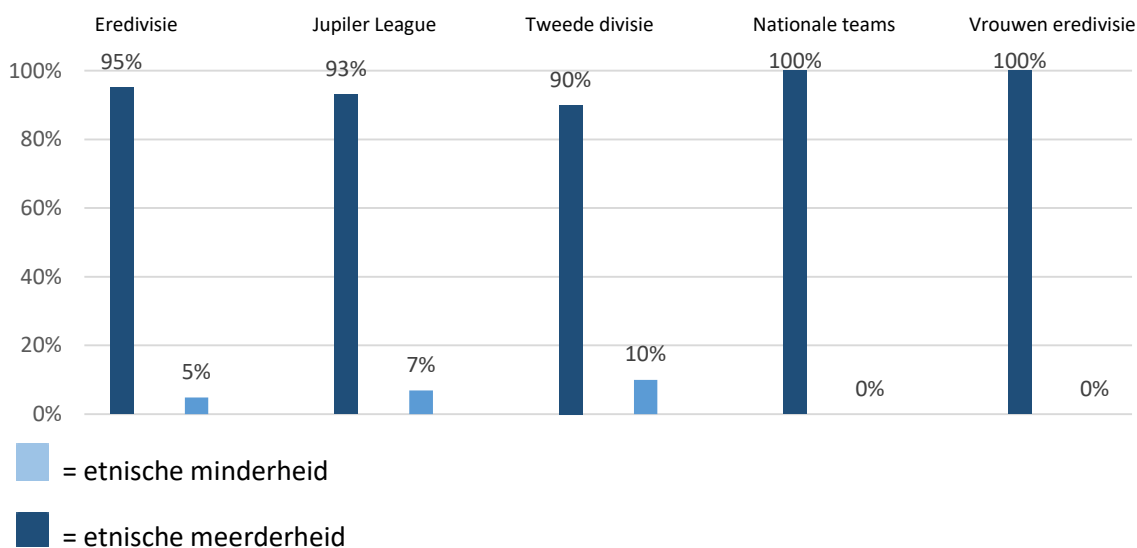


Contact

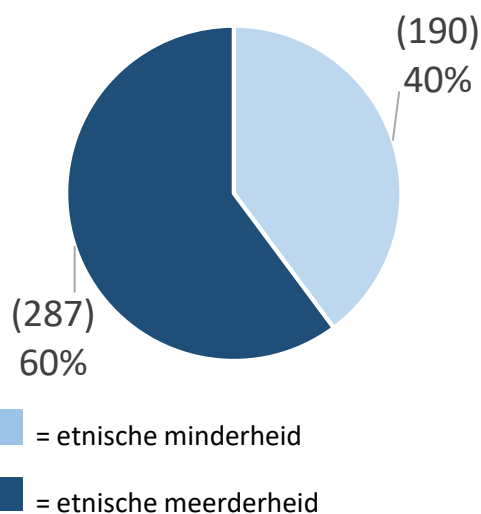
peeters@eshcc.eur.nl
sterkenburg@eshcc.eur.nl

Kijkend naar het geheel van alle geïnventariseerde senior governance en coaching posities, dan zien we weinig verschil over de diverse divisies (mannen en vrouwen) en de nationale teams heen. Bij zowel de Eredivisie (mannen) als de Jupiler League, bedraagt het aantal personen met een etnische minderheidsachtergrond 2%. Dit percentage stijgt naar 3% bij de tweede divisie en de eredivisie voor vrouwen. Bij de nationale teams wordt geen enkele geïnventariseerde positie ingevuld door iemand met een etnische minderheidsachtergrond. Het blijkt dat het grootste gedeelte van mensen met een etnische minderheidsachtergrond zich bevindt in de categorie trainers en assistent-trainers zoals te zien is in figuur 3. De bestuursposities van zowel de professionele clubs als die van de KNVB (de nationale elftallen) zijn op enkele personen na compleet wit.

Figuur 3 Etnische diversiteit in alle divisies toegespitst op trainers en assistent-trainers



Figuur 4 Etnische diversiteit in de selecties van de Eredivisie (spelers; absolute aantallen en percentages)



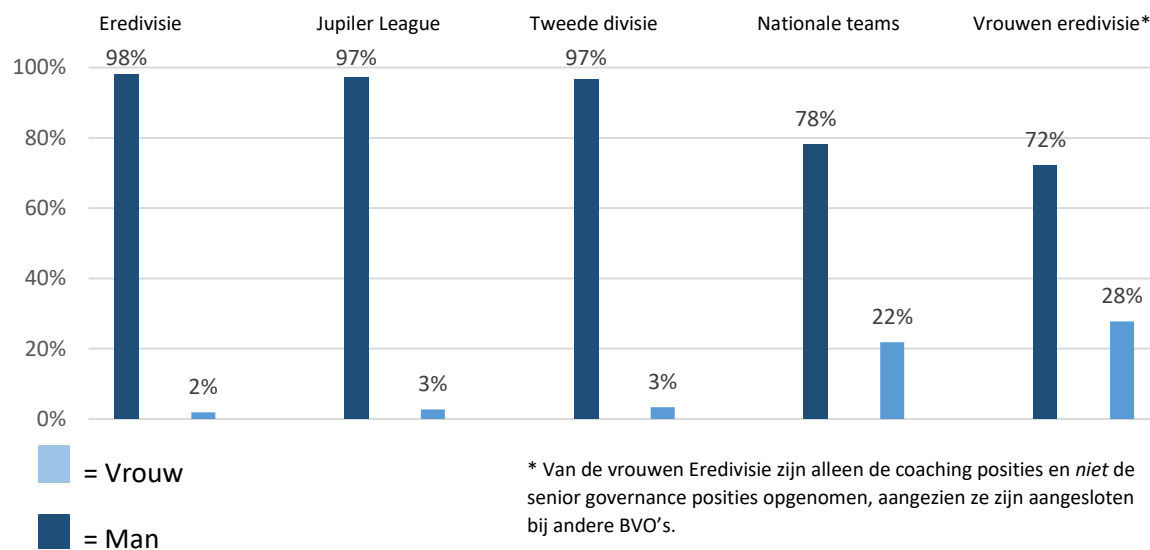
De cijfers ten aanzien van de etnische diversiteit in de selecties van spelers van de Nederlandse Eredivisie (mannen) laten een ander beeld zien dan de eerder gepresenteerde data over diversiteit in de boardrooms en in de coaching posities van dezelfde clubs.

Van de in totaal 477 geïnventariseerde spelers heeft 40%, ofwel 190 spelers, een etnische minderheidsachtergrond. Daarentegen heeft 5% van de trainers en assistent-trainers van deze spelers een etnische minderheidsachtergrond en zakt dit naar 2% wanneer we kijken naar bestuursposities binnen deze clubs.

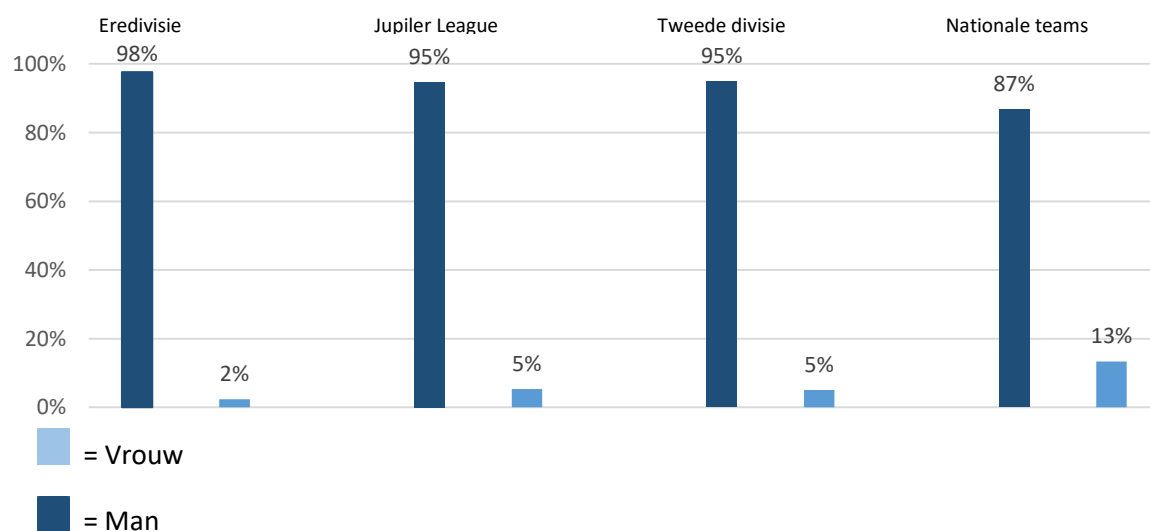
Contact

peeters@eshcc.eur.nl
sterkenburg@eshcc.eur.nl

Figuur 5 Genderdiversiteit in alle divisies (bevat alle posities in senior governance en coaching)



Figuur 6 Genderdiversiteit in alle divisies toegespitst op senior governance

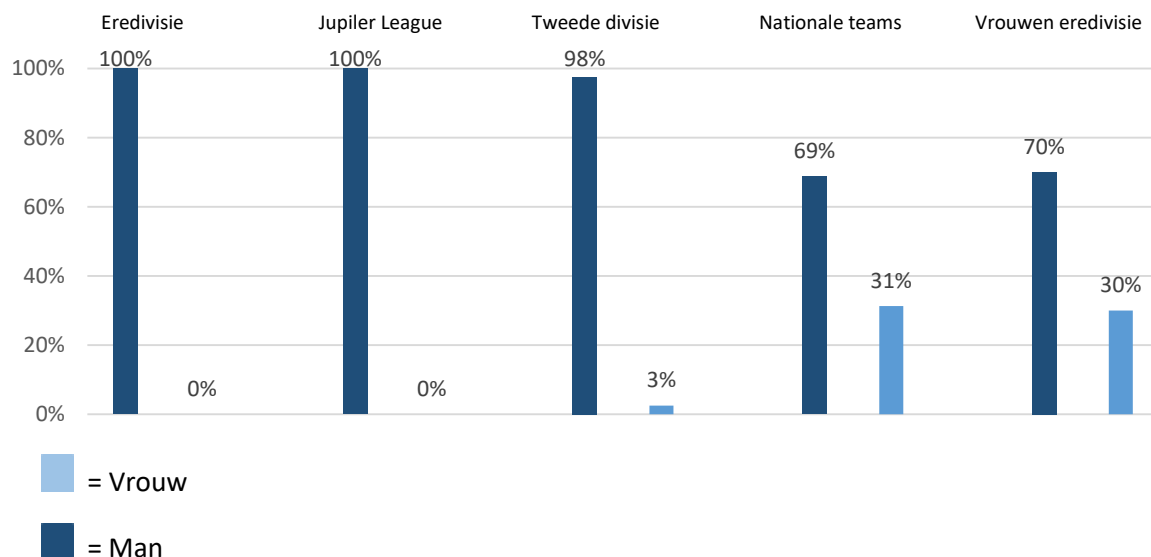


Op het vlak van genderdiversiteit is er een aanmerkelijk verschil tussen de drie professionele divisies voor de mannen aan de ene kant en de nationale elftallen en de Eredivisie voor vrouwen aan de andere kant. Waar bij die eerste categorie (professionele divisies mannenvoetbal) 2% tot 3% van het totaal aan geïnventariseerde posities is toebedeeld aan vrouwen, daar zien we bij de nationale elftallen dat 22% en bij de Eredivisie vrouwen 28% van de posities naar vrouwen toegaat (waarbij moet worden aangetekend dat het bij de Eredivisie voor vrouwen puur gaat om de technische staf). Figuur 6 en 7 tonen aan dat het hier bij de drie professionele mannendivisies vooral senior governance posities betreft en niet zozeer trainers/assistent-trainers (ten tijde van de dataverzameling was er slechts 1 vrouwelijke coach werkzaam bij de mannen en dit was in de Tweede divisie). Bij de KNVB worden twee van de vijftien geïnventariseerde posities in senior governance bekleed door vrouwen (13%). Bij de Eredivisie voor vrouwen is 30% van het trainersgilde vrouw wat betekent dat ook hier de mannen nog steeds duidelijk de meerderheid vormen.

Contact

peeters@eshcc.eur.nl
sterkenburg@eshcc.eur.nl

Figuur 7 Genderdiversiteit in alle divisies toegespitst op trainers en assistent-trainers



Conclusie

In het algemeen geven de cijfers in deze factsheet de zeer geringe aanwezigheid aan van etnische minderheden en vrouwen in leidinggevende en trainersfuncties binnen het professionele Nederlandse voetbal. Trainers van etnische minderheids-achtergrond zijn iets vaker actief op de lagere niveaus (Jupiler League en Tweede Divisie) dan in de Eredivisie. De etnische diversiteit in management en senior governance is bij de KNVB nog geringer dan bij de clubs.

Gender diversiteit ligt bij de nationale teams (mannen en vrouwen samengenomen) en bij de vrouwen eredivisie hoger dan bij de drie hoogste divisies mannenvoetbal. De KNVB heeft een hoger percentage vrouwen in senior governance werken dan de clubs in de hoogste divisies van het mannenvoetbal. Hierbij moet worden aangetekend dat deze vrouwen werken onder de tak amateurvoetbal, terwijl de posities binnen de tak betaald voetbal van de KNVB geheel door mannen worden ingevuld.

Onder de *trainers* en assistent-trainers die werkzaam zijn binnen de vrouwen eredivisie en de nationale teams is er een grotere gender diversiteit, hoewel ook in die posities mannen duidelijk de meerderheid vormen.

Het feit dat relatief meer trainers van etnische minderheidsafkomst in de Jupiler League en (met name) de Tweede Divisie actief zijn dan in de Eredivisie zou kunnen betekenen dat deze trainers op den duur doorstromen naar de Eredivisie. Om dat te kunnen staven is toekomstige monitoring belangrijk. Daarbij zou het dan ook van meerwaarde zijn een beeld te hebben van etnische diversiteit in de KNVB opleidingen, bijvoorbeeld van degenen die een UEFA Pro certificaat behalen, om daar de diversiteit binnen het werkzame trainersgilde tegen af te zetten.

Tot slot kunnen de cijfers gezien worden als symptomen van onderliggende factoren. Om de cijfers beter te kunnen begrijpen zijn kwalitatieve data van meerwaarde die dieper ingaan op de doorstroom van bijvoorbeeld etnische minderheden binnen het voetbal naar functies van management en senior governance (zie Bradbury, Van Sterkenburg & Mignon, 2014).

Literatuur

Bradbury, S., Sterkenburg, J.V., & Mignon, P. (2014). The glass ceiling in European football: Levels of representation of visible ethnic, and the experiences of elite level ethnic minority coaches (Executive summary). London.

Contact

peeters@eshcc.eur.nl
sterkenburg@eshcc.eur.nl