

INCLUSIE EN DIVERSITEIT

Plan van aanpak

(december 2022)



TAEKWONDO BOND NEDERLAND

INCLUSIE EN DIVERSITEIT

TAEKWONDO BOND NEDERLAND (TBN)



PLAN VAN AANPAK

AANLEIDING

Binnen de sportbranche is er niet altijd sprake van diversiteit en inclusie op alle niveaus. Taekwondo Bond Nederland vindt het belangrijk om te beschikken over praktisch uitvoerbaar beleid dat discriminatie vermindert, inclusie bevordert en bijdraagt aan diversiteit in het eigen bestuur, de organisatie en bij aangesloten sportclubs.

Cijfers van sportorganisaties¹ laten zien dat er op dit gebied nog veel winst valt te behalen. Zo is slechts 8,5% van de bestuurders binnen sportbonden een vrouw. Binnen de verenigingen bestaat 30% van alle besturen volledig uit mannen; de gemiddelde leeftijd van alle bestuurders in de sport is 54 jaar. In totaal is 74% van de trainer/coaches bij verenigingen een man. Bij bonden is dit zelfs 89%. Als het om scheidsrechters binnen een bond gaat is slechts 16% van het totaal een vrouw.

Tallose sportonderzoeken laten zien dat mensen met een beperking, ouderen, mensen met een laag inkomen, de LHBTIQ+ community én mensen met verschillende culturele achtergronden minder sporten en zich minder thuis voelen in de sport. Om blijvend en goed te kunnen anticiperen op de groei en de pluriformiteit van de sportbranche is slagkracht en innovatie noodzakelijk.

Tallose onderzoeken laten de sociale voordelen zien van samen besturen en samen sporten;

- Een organisatie die bestaat uit mensen met verschillende talenten, competenties en achtergronden is beter in staat juiste beslissingen te nemen die voor iedereen herkenbaar zijn;
- De maatschappij is enorm divers. Om sport voor iedereen aan te bieden kunnen sportorganisaties niet achterblijven op een divers bestuur en clubkader;
- Sportbonden en sportclubs hebben problemen om genoeg vrijwilligers te vinden of hebben te maken met dalende ledenaantallen en clubinkomsten. Een inclusieve mindset helpt om fundamentele problemen als deze aan te pakken;
- Om tot de beste prestaties in de wereld te komen is het belangrijk om alle talenten te benutten. Ook binnen bestuur en sport. Ongeacht verschillen.

[Bron: Charter Inclusie en diversiteit 2022 – NOC*NSF]

¹ NOC*NSF Factsheet Diversiteit in de sport, 2018

Bepaalde aandachtspunten op het gebied van inclusie en diversiteit zijn binnen de TBN en de taekwondosport minder of zelfs geen item, zoals de participatie van mensen met verschillende culturele achtergronden. Echter kan het op een aantal punten zeker beter.

De bestuurders op landelijk- en op districtsniveau zijn bijvoorbeeld momenteel alleen maar man.

Bij vele kaderfuncties is sprake van vergrijzing en is weinig aanwas van jongeren. Daarnaast kan de aandacht voor de mogelijkheden die de taekwondosport biedt aan sporters met een beperking worden verhoogd.

Aanpak diversiteit en inclusie in 2021 en 2022

Om het plan van aanpak (PvA) vorm te geven en al een aantal stappen te zetten richting een meer diverse en inclusieve organisatie én taekwondosport, zijn inmiddels al verscheidene acties ondernomen en zijn al eerder aandachtspunten geborgd in reglementering.

Meerjarenbeleidsplan en reglementering

Met het motto van het Meerjarenbeleidsplan 2021-2024 "Taekwondo for All" wordt beoogd om aandacht te hebben voor iedereen die de taekwondosport in Nederland beoefent. Van jong tot oud en van recreant tot topsporter.

In de vastgestelde missie en visie is opgenomen dat de TBN open staat voor iedereen die taekwondo een warm hart toedraagt. De bond wil haar leden taekwondo aanbieden in een verbindend, inclusief en veilig sportklimaat waarin gestreefd wordt naar onderling respect en waarin geen ruimte is voor grensoverschrijdend gedrag en uitsluiting op grond van geslacht, etniciteit, gaardheid, religie en fysieke of verstandelijke beperking.

In bestaande reglementering is onder meer opgenomen dat leden zich tegenover andere leden dienen te onthouden van elke vorm van discriminatie en dat men is gehouden aan het door de algemene ledenvergadering vastgestelde reglement tegen discriminatie en racisme.

Ondernomen acties

Eind 2021 heeft de TBN het Charter Inclusie en Diversiteit ondertekend. Met dit charter committeren sportbonden zich om zich samen sterk te maken voor diversiteit en inclusie in de sport. De TBN wil zich onder meer inzetten om in alle geledingen een open organisatiecultuur te creëren en/of te verbeteren waar verschillen gewaardeerd en optimaal benut worden. Begin 2022 is gestart met het opstellen van een plan van aanpak waarin onder meer de ambities op het vlak van diversiteit worden uitgewerkt.

Aangesloten sportclubs en sporters zijn via de nieuwsbrief en website geïnformeerd over het charter, het opstellen van het plan van aanpak en de daarin vermeldde prioriteiten.

Daarnaast zijn de sportclubs geattendeerd op de mogelijkheid om een stimuleringsbudget bij NOC*NSF aan te vragen om bij hun club aan de slag te gaan met het thema diversiteit en inclusie. Na afstemming met de TBN heeft een aantal clubs daadwerkelijk al een aanvraag ingediend en zijn ook budgetten toegekend. Denk hierbij aan een subsidie voor bijvoorbeeld de organisatie van clubactiviteiten voor lagere inkomensgroepen.

Gemaakte stappen

- Opnemen van streven naar diversiteit en inclusie in de missie, visie en doelstellingen van de TBN;
- Ten behoeve van PvA: participeren in initiatief van NOC*NSF, leren van andere organisaties, vergaren van informatie met betrekking tot thema diversiteit en inclusie en analyseren huidige stand van zaken binnen de TBN;
- Het opstellen van PvA in 2022 door directie en projectmedewerker;
- Om deelname van o.a. jongeren aan de trainersopleidingen te bevorderen is het cursusgeld verlaagd en het aantal cursusdagen verminderd in overleg met officiële auditor. De kwaliteit van de opleiding blijft dus gewaarborgd.

TOEKOMSTBEELD EN AMBITIES

De prioriteit voor het bevorderen van diversiteit en inclusie ligt bij de *interne organisatie van de TBN*. Daarnaast is het de bedoeling om op termijn ook de aangesloten sportclubs en de sporters hier mee aan de slag te laten gaan, zodat er binnen het taekwondo in Nederland met succes meer diversiteit en een inclusieve sportomgeving kan ontstaan. Streven is om binnen alle geledingen uiteindelijk te komen tot een juiste afspiegeling van de leden, het niet eenzijdig bereiken van bepaalde doelgroepen en een sport waar iedereen zich welkom voelt.

We streven ernaar bovenstaande doelstellingen te hebben behaald uiterlijk aan het einde van de beleidsperiode van ons Meerjarenbeleidsplan, te weten eind 2024.

De hoofddoelgroepen in dit plan van aanpak zijn:

Diversiteit

- Gender
- Leeftijd

Inclusie

- Sporters met een beperking

Ambities sportbond, interne organisatie

- a. Meer vrouwen in kader- en sporttechnische functies

De TBN tracht de komende jaren actief het aantal vrouwen in besturen en overig kader te vergroten. Als doel stellen we minimaal 30 procent vrouwen in deze functies, afhankelijk van interesse en competenties. Wij onderzoeken welke rol wij als bond kunnen pakken om het verkrijgen van die competenties te faciliteren.

b. Verjonging in kaderfuncties

Mede voor de toekomstbestendigheid van onze mooie sport, is verjonging binnen de kaderfuncties noodzakelijk. We gaan jongere leden motiveren een actievere rol op zich te nemen binnen de door hen zo geliefde sport.

c. Verhogen van de aandacht voor sporters met een beperking

De TBN wil meer bekendheid met taekwondo bij sporters met een beperking genereren en specifiek attenderen op de mogelijkheden die taekwondo ook hen biedt met als doel ze te enthousiasmeren om taekwondo te gaan beoefenen.

Ambities sporters en sportclubs

Doel is om meer sportclubs en sporters aan de slag te laten gaan met diversiteit en inclusie binnen hun organisatie en zo lokaal bij te laten dragen aan de ambities van de TBN. Een positieve beïnvloeding van de organisatiecultuur en blijvende gedragsverandering moet uiteindelijk leiden tot het creëren van een diverse en inclusieve sportomgeving.

CONCRETE STAPPEN

2023-2024

- Oproepen van vrouwen en jongeren via o.a. (online) nieuwsuitingen en social media om zich aan te melden voor bestuurlijke en overige kaderfuncties en actief te worden in vertegenwoordigende functies binnen de TBN.
- Sportclubs via mailings en bijeenkomsten attenderen op de beschikbare (ondersteunings-)mogelijkheden, zoals de stimuleringsbudgetten die NOC*NSF beschikbaar stelt aan clubs om actief met Diversiteit & Inclusie aan de slag te gaan.
- Videomateriaal maken van een vrouwelijke scheidsrechter en/of examiner om in te zetten voor een kleinschalige wervingscampagne voor vrouwen.
- Het organiseren en/of promoten van externe of incompany trainingen. Hiermee willen we onze leden iets aanbieden én motiveren om zélf met de thema's diversiteit en inclusie aan de slag te gaan.
- Een expert op het gebied van Diversiteit en Inclusie toevoegen aan het trainersopleidingprogramma, om deze thema's te verankeren in de opleidingen.

Continu proces

- Sportclubs via mailings en bijeenkomsten blijven attenderen op de beschikbare (ondersteunings-)mogelijkheden, zoals de stimuleringsbudgetten die NOC*NSF beschikbaar stelt aan clubs om actief met Diversiteit & Inclusie aan de slag te gaan.
- In (online) nieuwsuitingen, vergaderingen en jaarverslagen de achterban informeren over het thema diversiteit en inclusie en de ambities en beoogde acties van de TBN.
- Bijeenkomsten organiseren om functionarissen, sportclubs en sporters te betrekken bij het proces en meer draagvlak en persoonlijk commitment bij de gehele organisatie te laten ontstaan;
- Monitoren van de voortgang en evalueren van de resultaten en verantwoording afleggen aan de achterban;
- Ontwikkelen en aanbieden van activiteiten - voor iedereen en op alle niveaus - waarin D&I een belangrijke rol invullen. Denk aan wedstrijden in para-taekwondo, taekwondo stijlpatronen voor ouderen.

Werkproces • De portefeuillehouder “breedtesport en sportparticipatie” is samen met een projectmedewerker de drijvende kracht achter de thema’s diversiteit en inclusie binnen de bond, richting sportclubs en sporters. Verantwoordingsmomenten zijn met name bestuursvergaderingen en jaarverslagen.

Draagvlak creëren • TBN ziet draagvlak creëren als een continu proces. Hoewel er binnen TBN al op verschillende manieren draagvlak is gecreëerd om met D&I aan de slag te gaan, is het voor zowel bond als voor haar leden belangrijk iedereen mee te nemen in de initiatieven en ontwikkelingen die volgen.

Informatie ophalen • Taekwondo Bond Nederland staat als betrekkelijk kleine bond dicht bij haar leden. Daardoor is de bond op de hoogte over wat er onder leden speelt en kan daar proactief op anticiperen.

Metten • TBN kan heel concreet meten op de volgende doelstellingen:

- Groei van het aantal vrouwen in bestuurlijke- en overige kaderfuncties;
- Groei van het aantal jongere mensen in kaderfuncties;
- Groei van het aantal aanmeldingen van sporters met een beperking;
- Aanmelding door sportclubs en sporters voor de middelen die TBN aanbiedt om D&I te stimuleren zoals trainingen, opleidingen of budgetten (NOC*NSF).

Om bovenstaande doelstellingen op clubniveau te meten en monitoren, wordt periodiek een enquête uitgezet.

BESLUITVORMING

Het huidige meerjarenbeleidsplan 2021-2024 is het kader waarbinnen bovenstaande concrete stappen van dit PvA kunnen worden gerealiseerd.

Naast het meerjarenbeleidsplan maakt de TBN ook jaarlijks een jaarplan. Hier komt ook besluitvorming bij kijken in de vorm van beslissen welke concrete stappen voor dat jaar op de planning komen.

Hoewel besluitvorming in grote lijnen heeft plaatsgevonden, is het wel van belang om binnen de interne organisatie draagvlak te blijven creëren voor de uitvoer van dit PvA.

KOSTEN

Voor promotie en publiciteit rondom D&I verwacht TBN geen noemenswaardige kosten. Deze worden zo veel mogelijk ingebed in huidige (online) middelen zoals nieuwsbrieven, website en socials. Er wordt ingezet op (tijdelijke) vrijwilligers voor de productie van de middelen.

Voor productaanbod en productontwikkeling gericht op sportclubs en sporters – zoals workshops, opleidingen en trainingen – zorgt TBN dat Diversiteit en Inclusie een vaste plek krijgen.