

Verlaglegging Code Goed Sportbestuur en Diversiteit en Inclusie





INHOUDSOPGAVE

Inleiding.....	3
Code Goed Sportbestuur.....	4
Diversiteit en Inclusie	6

INLEIDING

Hierbij treft u de verantwoording van de Nederlandse Vechtsportbond op de gebieden van goed sportbestuur (zoals vastgelegd in de Code Goed Sportbestuur door NOC*NSF) en Diversiteit en Inclusie. Daarbij staat voor het bestuur van de NVB voorop dat op een goede manier de bond besturen en een sport creëren die voor iedereen toegankelijk is en waar iedereen zich thuis voelt, nadrukkelijk niet los van elkaar staan.

Het is juist door een cultuur van openheid, transparantie en verantwoordelijkheid nemen (en afleggen) dat een omgeving gecreëerd wordt waarin mensen zich welkom voelen en waarin geleerd wordt van fouten. Dat betekent niet dat een goed en transparant functionerend bestuur maakt dat de gehele sport voor iedereen veilig zal aanvoelen, maar het is wel een onmisbare stap hierin.

De NVB wil ervoor zorg dragen dat beide onderwerpen meer zijn dan een checklist met do's and dont's. Als beginnende bond kan de verleiding groot zijn om vooral bezig te zijn met de noodzakelijke praktische zaken om de bond op volle kracht te krijgen, maar de uitdaging is om tegelijkertijd in de opbouw van de organisatie inclusief denken en integer en transparant besturen te verankeren in het DNA van de NVB. Doe je dat niet, dan loop je het risico dat het een soort extern opgelegde verplichting wordt in plaats van een gevoelde overtuiging.

CODE GOED SPORTBESTUUR

De Code Goed Sportbestuur zoals herzien in 2021 leunt op vier pijlers - verantwoordelijkheid, democratie, maatschappij en transparantie - en richt zich nog meer dan in het verleden op wat men maatschappelijke waardecreatie noemt. Het is niet voor niks dat wij Impact als kernwaarde van de NVB hebben omarmd. Omdat een sport die zich in isolement ontwikkelt buiten de samenleving, uiteindelijk doodbloedt. En omdat een sport die zich isoleert de kans mist om die maatschappelijke impact te maken.

Dat democratie iets levends is en zich voortdurend verder moet ontwikkelen, merken we als NVB nog elke dag. De organisatie in wording is namelijk ook nog zoekend binnen de ontwikkeling van haar eigen democratische structuren. Soms omdat ze er simpelweg nog niet zijn en soms omdat het functioneren ervan nog in ontwikkeling is.

Een goed voorbeeld is hierbij de ontwikkeling van de splitsing tussen Pro en Amateur (Olympisch). Vroeg in 2024 al was geconstateerd dat het verstandig zou zijn om organisatorisch deze twee kanten van de sport uit elkaar te trekken. Daarboven zou dan een overkoepelend bestuur ontstaan dat sectieoverstijgende beslissingen neemt.

Het doet ons dan ook deugd dat in 2025 het sectiebestuur Pro gevormd is en aan de slag is gegaan. Wel zien we verbeterpunten in de procedure van de kandidaatstelling. Het zou in de toekomst goed zijn wanneer leden die onder deze sectie vallen individueel hun stem kunnen uitbrengen op kandidaten. Dat is nu nog niet mogelijk, waardoor we op een wat imperfecte manier toch ons democratisch model proberen vorm te geven, maar dit blijft wel de ambitie voor de toekomst.

In het governance model zoals de NVB dat heeft, is de verantwoordingsstructuur relatief complex. We leggen aan de hand van de minimale kwaliteitseisen verantwoording af aan NOC*NSF zoals iedere bond. Daarnaast hebben we een Bondsraad die elke drie maanden bijeenkomt en aan wie wij verantwoording afleggen. De Bondsraad benoemt bestuursleden en nieuwe Bondsraadleden en stemt in met begroting en jaarplan. Ook wijzigingen van de statuten moeten via de Bondsraad verlopen. In de loop van 2025 is gebleken dat de rollen en verantwoordelijkheden van de NVB versus de Vechtsportautoriteit niet altijd duidelijk zijn. De eerlijkheid gebiedt te zeggen dat dit onvoldoende aandacht heeft gekregen in het voortraject naar de oprichting van de bond. Het scherp krijgen van wie waar over gaat is belangrijk, en vereist stevige gesprekken tussen alle betrokkenen.

De rolvastheid van bestuur en Bondsraad is een punt van aandacht. Dat is niet gek in het tweede jaar van ons bestaan, maar door enerzijds tekort schietende communicatie vanuit het bestuur en anderzijds onduidelijkheid over de taken en rollen van een Bondsraad is onnodig wantrouwen ontstaan. Het bestuur heeft hier verbetering in aangebracht met zowel een nieuwe directeur als met een medewerker op het gebied van communicatie. In de toekomst zal op initiatief van de Bondsraad aanvullend daarop een informele sessie georganiseerd worden waarbij het niet alleen gaat over formele taken en bevoegdheden, maar ook om wat we wederzijds van elkaar verwachten en mogen verwachten wanneer het om goede samenwerking gaat. De hoop is dat dit niet alleen over en weer meer begrip en duidelijkheid geeft, maar dat dit ook leidt tot lager verloop binnen de Bondsraad.

We merken nu al dat actiever communiceren ervoor zorgt dat onduidelijkheden en een (al dan niet vermeend) gebrek aan transparantie weggenomen worden, wanneer er meer proactief wordt gecommuniceerd. Dat is geen briljant inzicht, maar het risico van het besturen van een bond in opbouw is dat je zo hard bezig bent met dingen neerzetten dat je soms vergeet te communiceren over wat je neerzet en welke keuzes daarbij gemaakt worden. Met het aantreden van de nieuwe directeur en communicatiemedewerker is in ieder geval een sterk begin gemaakt met actiever en regelmatig de sector informeren en het beter oppakken van vragen die bij ons terecht komen.

Zoals in de inleiding al geconstateerd is, is maatschappelijke impact een kerndoelstelling van onze bond. We willen daarom midden in de maatschappij staan. En wij geloven dat onze sporten en sporters dat ook doen. In tijden van toenemende polarisatie en segregatie houden in onze gyms advocaten en loodgieters elkaar in evenwicht. Wit, zwart, moslim, christen, of atheïst. Als je je handschoenen aandoet en de docent en elkaar hebt gegroet is iedereen gelijk.

Het is juist omdat wij geloven in het emanciperende en vormende karakter van onze sporten dat we onze maatschappelijke impact willen maximaliseren. Mede daarom zijn we een samenwerking met platform Warrior Code, het Jeugdfonds Sport en Cultuur en het Volwassenenfonds aangegaan. Deze samenwerkingen hebben als doel om enerzijds nog meer mensen met verschillende achtergronden naar onze gyms te krijgen en anderzijds om mensen te helpen die momenteel in een financiële situatie zitten die het betalen van een abonnement of van benodigdheden misschien niet altijd mogelijk maakt.

DIVERSITEIT EN INCLUSIE

Sinds maart 2024 - vier maanden na de oprichting - heeft de NVB beleid op het gebied van diversiteit en inclusie. Echter, zoals ook al geconstateerd werd tijdens een - verder voor de NVB uitstekend verlopen - audit in 2025, heeft dit beleid concretisering.

In maart 2026 heeft dit geleid tot een eerste bespreking van een aangescherpt beleid op dit gebied binnen het bestuur. Juist vanwege de overtuiging dat beleid op het gebied van diversiteit en inclusie meer moet zijn dan een vinkje of een - in de meest letterlijke zin - minimale kwaliteitseis is besloten dat we door gaan werken aan een ambitieuzer beleid met concretere doelstellingen.

Zoals hierboven al te lezen is, zijn onze sporten langs vele dimensies ontzettend divers. Afkomst, geloof, sociaal-economische positie of politieke overtuiging, je vindt van alles in de dojo. Wat ons bindt is niet waar we vandaan komen, maar ons gedeelde commitment aan de kernwaarden van onze sporten.

Toch zie je dat - net als in grote delen van de rest van de samenleving - niet altijd terug in bijvoorbeeld de samenstelling van een bestuur. Het is mede daarom dat we in de zoektocht naar een nieuwe voorzitter proberen om meer inclusief te selecteren. De eerlijkheid gebiedt daarbij te zeggen dat we als opstartende bond vaak al ontzettend blij zijn wanneer iemand zich kandideert. Zowel qua leeftijd als qua geslacht als qua sociaal-economische achtergrond en afkomst kunnen we stellen dat de representatie binnen de Bondsraad op dit moment diverser is dan in het bestuur. Bij vervanging van leden in het bestuur zal dit dan ook een punt van aandacht blijven.

Het is mede daarom van belang dat we bestuurlijk talent in een vroegtijdig stadium scouten en begeleiden zodat de leiders en bestuurders van morgen diverser zijn dan die van vandaag. Met het nastreven van deze doelen zet de NVB zich in voor het creëren van een omgeving waarin diversiteit in leiderschap en vertegenwoordiging wordt gezien als een essentieel onderdeel van onze kracht en succes als bond.

Diversiteit en inclusie zijn niet voor niks net als de Code Goed Sportbestuur ambities die NOC*NSF actief maatschappelijk heeft geformuleerd. In allebei de gevallen gaat het om ambities, uitgangspunten en doelstellingen die niet alleen in de bestuurskamers, maar ook - en juist - in de maatschappij moeten landen.

Bij het ontplooiën van nieuwe initiatieven in onze sporten komt de vraag hoe deze mensen in een kwetsbare positie te helpen regelmatig terug. Niet vanwege een code of een verantwoordingsplicht van het bestuur van de bond, maar simpelweg omdat het in het DNA van onze sporten en van onze gymeigenaren zit. Van parkinsonboksen tot zaktraining voor slachtoffers van huiselijk geweld en van samenwerking met fondsen voor kinderen in armoede tot vechtsportclubs voor queer jongeren. Deze dingen gebeuren door het enthousiasme van onze leden. Aan ons de taak om dit soort initiatieven positief in de spotlight te zetten, te delen, te ondersteunen en ervoor te zorgen dat geleerde lessen op de ene plek ook gedeeld worden met andere plekken. Zodat niet iedereen opnieuw het wiel hoeft uit te vinden. Behalve dat wij het dus zelf goed moeten doen, zien we de NVB ook echt als vehikel om succesvolle initiatieven verder te brengen.