



Gemeenteraad en college van B & W Amsterdam  
Postbus 202  
1000AE Amsterdam

**Amsterdam, 2 november 2020**

**Betreft:** Reactie op het initiatiefvoorstel 'Zet racisme en discriminatie overboord met het Amsterdams Sportakkoord'

**Kopie:** Wethouder Sport, mevrouw S. Kukenheim.

Geachte raadsleden,

In ons eerdere advies "Amsterdams Sportakkoord"<sup>1</sup> besteedden wij al kort aandacht aan het initiatiefvoorstel '*Zet racisme en discriminatie overboord met het Amsterdams Sportakkoord*'. Met deze aanvullende brief reageert de Sportraad meer gedetailleerd op dit initiatiefvoorstel.

De Sportraad onderschrijft de goede intenties van het initiatiefvoorstel en de wil om de Amsterdamse sportwereld ten goede te veranderen. Het gemeenschappelijk doel is een bijdrage leveren aan een beoogde gedrags- of cultuurverandering. Uit onderzoek blijkt dat betrokkenheid van de mensen waar het om gaat een kritische succesfactor is. Net als bij het Amsterdams Sportakkoord – dat zich eenzijdig richtte op samenwerking met nationale partners - ontbreken echter de inzichten en ervaringen van Amsterdamse sporters en sportaanbieders in het initiatiefvoorstel. Het is daarnaast volledig onderbouwd met voorbeelden uit de internationale topsport en uit wetenschappelijke literatuur. Een topsportomgeving laat zich niet zomaar vergelijken met de wereld waar de Amsterdamse sporter en sportaanbieder zich in begeven. Zo is de Rooney Rule ontworpen voor de Amerikaanse NFL met als doel de diversiteit in een professionele sportomgeving te vergroten. Het inrichten van een goed selectieproces waarbij talent niet verloren gaat is van groot belang, maar het (ongewijzigd) invoeren van deze regel in de amateursport is onzes inziens niet realistisch. De Amsterdamse breedtesport steunt

---

<sup>1</sup> <https://www.sportraadamsterdam.nl/wp-content/uploads/2020/09/Advies-Amsterdams-Sportakkoord-Sportraad-Amsterdam-14-september-2020.pdf>



voor het overgrote deel op de inzet van vrijwilligers en kampt al decennia met een toenemend tekort hieraan. Voor de invulling van vrijwillige (bestuurlijke) kaderfuncties is het veelal niet de vraag wie je kiest, maar wie er beschikbaar is.

Dat neemt niet weg dat we voortdurende aandacht moeten hebben voor bewustwording van racisme en discriminatie in de sport, en te onderzoeken waar in- en uitsluitingsmechanismen van kracht zijn. Onze gezamenlijke inspanningen zullen echter alleen het gewenste effect sorteren als we ervoor zorgen dat maatregelen en instrumenten aansluiten bij de Amsterdamse praktijk. Wij denken dat de volgende zes aanbevelingen hier een bijdrage aan kunnen leveren:

- 1) Breng de Amsterdamse situatie in kaart. Doe een 0-meting. Kijk naar de samenstelling van besturen en (technisch) kader, de samenstelling van wachtlijsten, het aannamebeleid van sportaanbieders en de registratie van gemelde incidenten. Voer gesprekken met sporters en sportaanbieders over wat er misgaat, wat er goed gaat, en wat er nodig is.
- 2) Kom op basis van deze opbrengsten met een plan van aanpak en formuleer maatregelen die aansluiten bij de Amsterdamse sport. Ga voor een integrale aanpak; zoek waar mogelijk de aansluiting met andere domeinen en al lopende campagnes.
- 3) Keer op keer horen wij van Amsterdamse sporters, sportaanbieders en professionals op dit terrein dat straffen niet werkt. Bied instrumenten aan die sportaanbieders helpen racisme en discriminatie tegen te gaan en focus daarbij op ondersteuning, educatie en verbinding (zie kader voor een eerste concrete suggestie).

#### **Alternatief voor de Rooney Rule in de breedtesport**

Een mogelijke manier om diversiteit te bevorderen in bestuurlijke kaders is het opzetten van een traineeshipprogramma voor toekomstige bestuurders waarbij praktijkervaring kan worden opgedaan bij Amsterdamse sportverenigingen. Een programma waarin Amsterdamse jongeren worden opgeleid voor een bestuursfunctie in de sport, het commerciële leven of bij de overheid. Een uitgelezen kans om jonge Amsterdammers een groter netwerk en meer maatschappelijke kansen te bieden en gelijktijdig verenigingen bij te staan in hun zoektocht naar talentvolle bestuurders.



- 4) Zorg voor meerstemmigheid in de dialoog; geef een stem aan de mensen die racisme en discriminatie ervaren, maar ook aan de coach, bestuurder of sporter die hiermee aan de slag moet. Benoem de knelpunten, maar maak ook de positieve voorbeelden zichtbaar.
- 5) Inventariseer het functioneren van bestaande meldpunten bij meldingen van discriminatie en racisme bij Amsterdamse sporters. Stel een Amsterdamse casemanager aan die in contact staat met de landelijke meldpunten, iemand die op lokaal niveau weet wat er speelt. Bundel de krachten en zorg voor consequente opvolging, ook bij Amsterdamse sporters die incidenten melden bij sportaanbieders buiten de stad.
- 6) Bekijk of de competenties die nodig zijn om een plan van aanpak tegen racisme en discriminatie goed uit te voeren überhaupt beschikbaar zijn in de gemeentelijke organisatie. Betrek waar nodig sporters, sportaanbieders en (ervarings)deskundigen die eerder de dialoog zijn aangegaan en goede resultaten of ervaringen hebben geboekt. Stel eventueel een onafhankelijke commissie van Amsterdammers aan die medeverantwoordelijk is voor de uitvoering van het plan.

Wij zijn uiteraard te allen tijde bereid om met u verder over dit thema van gedachten te wisselen en mee te denken over de opvolging van het initiatiefvoorstel.

Met vriendelijke groet,

drs. A.G.M. Telleman

**Voorzitter**  
**SPORTRAAD AMSTERDAM**