

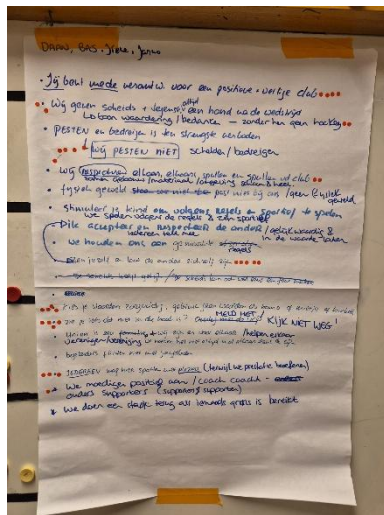


Gelderse Sport
Federatie



Nijmegen

Eindrapportage pilot **LHBTIQ+** inclusie in de sport



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	2
1. Inleiding.....	3
2. Belangrijkste conclusies uit het landelijke onderzoek	3
2.1 Inclusie vraagt specifieke kennis	3
2.2 Afhankelijkheid van individuele kartrekkers	3
2.3 Groeiende maatschappelijke en politieke gevoeligheid	3
3. Uitvoering van de pilot	4
3.1 Uitvoering bij pilotverenigingen	4
3.1.1 RKHV Union	5
3.1.2 TV Hoge Wick	5
3.1.3 RT&C Groenewoud.....	6
3.2. Reflectie op de uitvoering van de pilot	6
4. Ontwikkeling van ondersteuningsaanbod en borging.....	7
4.1 Aanpassing van de Analyse & Advies (A&A) tool	7
4.2. Menukaart.....	7
4.2.1 Menukaart: bestaande interventies.....	8
4.2.2 Menukaart: nieuwe interventies	8
5. Conclusie	10
5.1 Lessons learned	10
5.2 Conclusie en aanbeveling.....	10
Bijlage 1 Good Practice Pink Hockey en RKHV Union	13

1. Inleiding

In 2024–2025 is binnen de gemeente Nijmegen een pilot uitgevoerd rondom het thema LHBTIQ+ acceptatie in de sport. Deze pilot had als doel te verkennen hoe sportverenigingen ondersteund kunnen worden bij het creëren van een inclusieve en veilige sportomgeving voor iedereen, ongeacht seksuele oriëntatie of genderidentiteit. De uitvoering vond plaats door de Gelderse Sport Federatie in samenwerking met Sportbedrijf Nijmegen en een drietal lokale sportverenigingen. De ervaringen, opbrengsten en knelpunten uit deze pilot zijn in deze rapportage samengebracht. De bevindingen sluiten nauw aan bij recente landelijke inzichten uit het meerjarig onderzoek van het Mulier Instituut (2025) naar inclusief sporten en bewegen.

2. Belangrijkste conclusies uit het landelijke onderzoek

Op 23 oktober 2025 publiceerde SportknowhowXL een artikel over een onderzoek van het Mulier Instituut over de stand van zaken rondom [aandacht voor inclusief sporten en bewegen](#) binnen zes gemeenten. De bevindingen uit dit onderzoek komen overeen met de ervaringen binnen onze pilot en worden hieronder kort samengevat, met daarbij de observaties uit de Nijmeegse context.

2.1 Inclusie vraagt specifieke kennis

Het Mulier Instituut stelt dat inclusie specifieke kennis en vaardigheden vraagt. Ook binnen Sportbedrijf Nijmegen wordt dit bevestigd: clubondersteuners gaven aan dat zij niet altijd goed weten hoe zij het gesprek over LHBTIQ+ inclusie kunnen aangaan en waar ze eventueel naar door kunnen verwijzen of ondersteuning kunnen krijgen. Er is behoefte aan verwijsmogelijkheden, handvatten en gesprekstechnieken om het onderwerp laagdrempelig bespreekbaar te maken.

2.2 Afhankelijkheid van individuele kartrekkers

Het onderzoek benadrukt dat lokale inclusie-inspanningen sterk afhankelijk zijn van individuen met persoonlijke affiniteit of expertise. Dit beeld kwam ook binnen de pilot duidelijk naar voren. De betrokkenheid van verenigingen hing vaak samen met de motivatie van één kartrekker of toegewijde werkgroep. Ondanks deze inzet bleek het lastig om de kartrekker of de werkgroep in beweging te houden.

2.3 Groeiende maatschappelijke en politieke gevoeligheid

Het Mulier Instituut constateert dat de maatschappelijke en politieke weerstand tegen LHBTIQ+ thema's de laatste jaren is toegenomen. *“Zo vertelde een betrokkene dat het vijf jaar geleden vanzelfsprekender was om de regenboogvlag te hijsen of een activiteit te organiseren voor de LHBTIQ+-gemeenschap.”* Dit werd ook in Nijmegen herkend. Uit gesprekken met de werkgroepen en uit de ledenenquêtes bleek dat het onderwerp soms als gevoelig werd ervaren.

“Niet te drammerig/pusherig over dit onderwerp doen. Werkt veelal averechts.”

“Moet je hier wel meer aandacht aan geven als het al goed gaat? Je brengt dan toch juist negativiteit naar boven?”

3. Uitvoering van de pilot

Het vinden van geschikte verenigingen voor deelname aan de pilot bleek niet eenvoudig. Veel verenigingen gaven aan dat het thema LHBTIQ+ niet leefde binnen hun achterban, of dat men het lastig vond om dit bespreekbaar te maken. Uiteindelijk hebben we toch nog drie pilotverenigingen kunnen vinden. Bij alle drie was het een uitdaging om het onderwerp gedurende het jaar onder de aandacht te houden. Dit had diverse redenen, maar het kwam er eigenlijk altijd op neer dat de prioriteit niet op dit thema en dus niet bij de pilot lag. Een bestuurscrisis, te veel hooi op de vork bij kartrekker, druk met nieuwe accommodatie, druk met andere zaken, dat zijn allemaal legitieme redenen waardoor een vereniging gedurende het pilotjaar een gedeelte daarvan niet in de actiestand stond. Hierdoor moesten wij ons tempo en onze verwachtingen telkens aanpassen.

Uit de ledenenquêtes bleek dat het thema LHBTIQ+ voor veel leden geen urgent onderwerp was.

“Ik vraag me vooral af of het nodig is, waarom is iemands seksuele geaardheid überhaupt relevant? Je bent in mijn oog allemaal een mens dat het leuk vindt om te fietsen en in mijn optiek doet het er dan niet toe op wie je verliefd wordt, wat je chromosoomcombinatie is, waar je naar school ging of waar je wieg stond.”

“Gewoon normaal beschouwen als een ieder. Niet speciaal of anders doen.”

“Wees er open over maar ga niet overdrijven. Het is geen ‘promotie’ activiteit. Het is iets wat gewoon mag zijn en eigenlijk geen discussie over gevoerd hoeft te worden.”

Wanneer echter werd gekeken naar het bredere thema sociale veiligheid, kwamen er wél relevante vraagstukken naar voren. Hierdoor konden we in ieder geval aan de slag met omgangsregels en vertrouwenscontactpersonen gezien de verbinding tussen beide thema's.

3.1 Uitvoering bij pilotverenigingen

De drie verenigingen die deelgenomen hebben aan de pilot zijn de hockeyclub RKHV Union, de tennisvereniging TV Hoge Wick en de wielervereniging RT&C Groenewoud.

Bij alle drie de verenigingen hebben we de volgende stappen doorlopen:

- Introductie van de pilot doormiddel van een bijeenkomst met meerdere verenigingen.
- Kennismakingsgesprek met de kartrekker van de geïnteresseerde verenigingen.
- Samenstellen werkgroep met meerdere leden uit diverse geledingen van de vereniging.
- Zelf ontwikkelde verenigingsscan (zie hoofdstuk [4.2.2](#)) afnemen bij werkgroep en leden.
- Bespreken verenigingsscan met werkgroep en interventies koppelen.
- Uitvoeren interventies.

De benoemde verenigingsscan is pas definitief geworden nadat we deze bij de laatste vereniging afgenomen hebben. Vanuit deze verenigingsscan hebben we interventies toegepast. Dit waren vooral interventies die op maat gemaakt zijn (zie hoofdstuk [4.2.2](#)). De reeds bestaande interventies (zie hoofdstuk [4.2.1](#)) zijn (nog) niet zodanig ingezet. Reden hiervoor is dat vanuit de verenigingsscan bleek dat eerst de brede basis op het gebied van sociale veiligheid op orde moest zijn voordat er specifiek op het thema interventies ingezet gingen worden.

3.1.1 RKHV Union

De werkgroep is meerdere keren (in verschillende samenstellingen) samengekomen. De vereniging is zeer actief doordat de kartrekker intrinsiek gemotiveerd is maar ook omdat hij als verenigingsmanager in dienst bij de vereniging is. Actiepunten die opgepakt zijn en nog worden:

- De bekendheid van de vertrouwenscontactpersonen moest worden vergroot omdat zowel de doelgroep als een groot deel van de andere leden niet weten dat er VCP's aan de vereniging zijn verbonden, wat ze doen, voor wie ze er zijn en hoe ze te bereiken zijn. Samen met de VCP's hebben we actiepunten opgesteld om hieraan te werken. Deze 'interventie' gaat in z'n algemeenheid voor alle leden van de vereniging zijn, en dus ook voor de doelgroep. Ze hebben de intentie om voorbeeldsituaties te benoemen die gerelateerd zijn aan de pilot. De vertrouwenscontactpersonen gaan ook de scholing volgen die in het voorjaar in Nijmegen aangeboden wordt.
- Er waren nog geen omgangsregels vastgesteld binnen de vereniging. Er wordt bijvoorbeeld regelmatig gescholden met homo, mietje, maar ook met kanker. Het niet hebben van omgangsregels wordt als een gemis ervaren, er is niets waarop teruggegrepen kan worden wanneer situaties als niet gewenst worden ervaren. Met een grotere groep dan de werkgroep, is er een werksessie gehouden om te komen tot de omgangsregels van de vereniging. De werkgroep is daarna nog enkele keren samengekomen om de regels te finetunen en te bespreken hoe dit verder de vereniging in te brengen. Begin 2026 gaan ze deze omgangsregels laten drukken op banners, flyers en op een doek wat buiten opgehangen wordt.
- Er moet aan de bewustwording met betrekking tot de doelgroep en andere doelgroepen worden gewerkt, van met name bij trainers/coaches. In het voorjaar van 2026 wordt daarom de theatervoorstelling 'Onze club is van iedereen' (zie hoofdstuk 4.2.1) op de vereniging gepland. Deze zal in eerste instantie 'verplicht' zijn voor de trainers/coaches/begeleiders, maar is ook toegankelijk voor de leden.
- Een mooie uitkomst voor deze vereniging is dat het traject gezorgd heeft voor bewustwording en het op de agenda zetten van het onderwerp. Zowel op de agenda van het Bestuur, als op de agenda van de Algemene Leden Vergaderingen.

3.1.2 TV Hoge Wick

We begonnen erg voortvarend omdat de kartrekker intrinsiek gemotiveerd was en zeer actief was. TV Hoge Wick was ook de eerste vereniging waar we bij aan tafel zaten en waar we vrij snel de volledige verenigingsscan hebben kunnen uitvoeren. In het verdere traject bleek de vereniging erg moeilijk te bereiken doordat de kartrekker teveel hooi op de vork genomen had (met de andere taken binnen de vereniging) en een stapje terug moest zetten waarna er een nieuw contactpersoon werd aangewezen. Deze contactpersoon is tijdens de pilot, nadat we aan de slag zijn gegaan met de omgangsregels, met zwangerschapsverlof gegaan. Daarna is het contact minimaal geworden en kregen we de vereniging niet meer te pakken. Actiepunten die wel opgepakt zijn:

- Ook bij deze vereniging moest de bekendheid van de vertrouwenscontactpersonen vergroot worden. Zowel de doelgroep als een groot deel van de andere leden weten niet dat er VCP's aan de club zijn verbonden, wat ze doen, voor wie ze er zijn en hoe ze te bereiken zijn. De VCP hebben we naar voren geschoven op de ALV om daar over de pilot te vertellen en haar rol te

verduidelijken. Zij heeft daar een oproep gedaan aan de leden om een werkgroep te vormen om omgangsregels op te stellen.

- Er zijn geen omgangsregels binnen de club. Het niet hebben van omgangsregels wordt als een gemis ervaren, er is niets waarop teruggegrepen kan worden. Met een grotere groep dan de werkgroep, is er een werksessie gehouden om te komen tot de omgangsregels van de club. De werkgroep is daarna nog minstens één keer samengekomen om de regels te finetunen en te bespreken hoe dit verder de vereniging in te brengen.
- Er wordt gekeken naar genderneutrale opties voor kleedkamers en toiletten. Er staat bij deze vereniging ook daadwerkelijk een verbouwing op de planning (niet op korte termijn). Ze willen nu vast voorsorteren op de (on)mogelijkheden. Zij gebruiken hiervoor de *handreiking gender- en seksediverse personen* van NOC*NSF (zie hoofdstuk [4.2.1](#))

3.1.3 RT&C Groenewoud

Het sportseizoen van deze vereniging liep anders dan de ‘reguliere’ seizoenen waardoor leden later actief en daardoor niet goed bereikbaar waren. Wij hadden wel contact met de kartrekker, maar zij gaf aan dat we bepaalde stappen nog niet konden nemen richting de leden. Toen de vereniging uiteindelijk actief werd is er een bestuurscrisis ontstaan waardoor het voltallige bestuur opgestapt is. De focus van de kartrekker (die toe ging treden tot het nieuwe bestuur) lag op dat moment niet bij de pilot. Hierdoor heeft de *ledenenquête gender- en seksediverse sporters* (als onderdeel van de verenigingsscan) een lage respons behaald. Inmiddels staat de vereniging goed in de actiestand, maar is de tijd beperkt en zullen ze voornamelijk zelf aan de slag moeten. Actiepunten die opgepakt zijn/worden en behaalde resultaten:

- Er waren geen omgangsregels binnen de vereniging. Het niet hebben van omgangsregels wordt als een gemis ervaren, er is niets waarop teruggegrepen kan worden. Met een grotere groep dan de werkgroep, is er een werksessie gehouden om te komen tot de omgangsregels van de vereniging. De werkgroep is daarna nog enkele keren samengekomen om de regels te finetunen en te bespreken hoe dit verder de vereniging in te brengen. Begin 2026 gaan ze deze omgangsregels laten drukken op flyers.
- De VCP's benadrukken zelf dat zij niet goed genoeg onderlegd zijn in hun functie. Ze gaan de scholing tot vertrouwenscontactpersonen volgen.
- De werkgroep wil de *ledenenquête gender- en seksediverse sporters* nogmaals onder de aandacht brengen bij de leden, want de respons was te laag. Aan deze uitkomsten worden nog één of twee interventies gekoppeld. Hiervoor zij zijn meer in de lead, samen met de clubondersteuner van Sportbedrijf Nijmegen. Ook willen ze deze ledenenquête over een jaar weer houden om op te halen wat hun inzet opgeleverd heeft.
- De inzichten die de vereniging tijdens deze pilot heeft opgedaan hebben ervoor gezorgd dat de commissie die in het leven geroepen is voor deze pilot blijft bestaan om verder te blijven werken aan het worden van een inclusieve vereniging waar iedereen zich welkom voelt.

3.2. Reflectie op de uitvoering van de pilot

Achteraf kan wellicht worden geconcludeerd dat de voorbereiding van de pilot niet optimaal is verlopen. Er is vooraf geen behoefteonderzoek uitgevoerd onder verenigingen, en er heeft geen verkennend gesprek plaatsgevonden met Sportbedrijf Nijmegen over de haalbaarheid en borging van de pilot met betrekking tot dit thema. Desondanks heeft Sportbedrijf Nijmegen zich

constructief opgesteld en actief meegedacht binnen de beschikbare kaders en is het gelukt om de pilot in een zekere mate te borgen binnen de afdeling clubondersteuning van Sportbedrijf Nijmegen. Samen hebben we gekeken wat wel en wat niet haalbaar was hierin waardoor er een voor beide partijen goede invulling is gevonden.

De motivatie en mogelijkheden bij de verenigingen die uiteindelijk deelnamen aan de pilot waren soms, zoals eerder gemeld, ver te zoeken waardoor de contactmomenten niet altijd naar wens van de uitvoerende partij verliepen. Ook de kartrekkers binnen de verenigingen gaven aan dat zij hetzelfde ervaren richting de achterban en dat het moeilijk was om contact te houden en om ze actief betrokken te houden bij deze pilot.

4. Ontwikkeling van ondersteuningsaanbod en borging

Het ontwikkelde ondersteuningsaanbod wordt geïntegreerd in het reguliere werk van de clubondersteuners van Sportbedrijf Nijmegen. Het bestaande instrumentarium is hierbij het uitgangspunt; de pilot heeft vooral geleid tot het ophalen van knelpunten, het inzichtelijk maken van wat er wel mogelijk is en gerichte aanvullingen.

4.1 Aanpassing van de Analyse & Advies (A&A) tool

De A&A-tool is een bestaand instrument waarmee clubondersteuners in Nijmegen een nulmeting kunnen uitvoeren om een volledig beeld van de club te krijgen aan de hand van stellingen.

Achter deze A&A-tool hangt een menukaart met ondersteuningsmogelijkheden, workshops & interventies die de club kunnen helpen bij vraagstukken die naar voren komen.

De clubondersteuners voeren gesprekken met de verenigingen aan de hand van stellingen. Hieraan zijn twee nieuwe vragen toegevoegd die een opening voor de clubondersteuner kunnen zijn over het onderwerp LHBTIQ+ op de vereniging:

1. De sportaanbieder kan, waar wenselijk, faciliteren in genderspecifieke behoeften (zoals genderneutrale toiletten, kleedkamers of kleding).
2. De sportaanbieder besteedt zichtbaar aandacht aan seksuele- en genderdiversiteit in de communicatie (zoals geschreven en gesproken taalgebruik, regenboogvlag, deelname aan Coming-Outdag).

Afhankelijk van de uitkomst hiervan is het aan de clubondersteuner en de vereniging om samen te bekijken of er een interventie plaats moet vinden en welke interventie dat moet zijn. De verschillende nieuwe en bestaande interventies zijn opgenomen in de menukaart waaruit gekozen kan worden.

Om de clubondersteuners bij te scholen op het onderwerp en op gesprekstechnieken heeft Sportbedrijf Nijmegen een eenmalige bijscholing (i.s.m. Hizzfit uit Nijmegen) geïnitieerd die dit jaar plaats gaat vinden. Op deze manier kunnen ook zij tijdens de gesprekken beter inspelen op de behoefte en een betere match qua interventies maken.

4.2. Menukaart

De menukaart van Sportbedrijf Nijmegen bevat zowel bestaande als nieuw ontwikkelde interventies die inspelen op de behoeften van verenigingen rondom het thema LHBTIQ+, maar ook breder op inclusie, diversiteit en sociale veiligheid.

4.2.1 Menukaart: bestaande interventies

De interventies die al bestaan en op de menukaart staan of komen:

- *Workshop Sport voor Iedereen (LHBTIQ+ acceptatie) – John Blankenstein Foundation (via NOC*NSF)*

Wanneer de vereniging merkt dat er meer aandacht nodig is rondom LHBTIQ+ acceptatie. Dit kan verschillende redenen hebben, bijvoorbeeld wanneer er een incident heeft plaatsgevonden of bij specifieke problemen, zoals een team dat veel scheldt met 'homo'.

- *Procesbegeleiding inclusie en diversiteit – NOC*NSF*

In te zetten op je vereniging als je vragen hebt rondom inclusie en diversiteit en niet weet hoe je de eerste stappen kunt zetten. Of als je merkt, of het gevoel hebt dat, niet iedereen op jouw vereniging zich thuis voelt en nog zoekende bent naar een juiste oplossing

- *Theatervoorstelling Onze Club Is Van Iedereen – Live your Story (via NOC*NSF)*

Aan te vragen wanneer je inclusie en diversiteit als onderwerp wilt introduceren in grote gezelschappen. Maar ook wanneer je leden mee wilt nemen in de nieuwe gedragscode of beleidsstukken t.b.v. inclusie en diversiteit en dit direct wil laten leven.

- *Workshop 'de mens achter de speler' – Afke van der Wouw (via NOC*NSF)*

Wanneer het bestuur of de organisatie signalen krijgt van de sporters/begeleiders dat zij graag op een verdiepende manier aan de slag willen met inclusie en diversiteit, en de motivatie hiervoor hoog is. Maar ook wanneer de club merkt dat de verbinding, bijvoorbeeld binnen een team, ontbreekt en dit ten koste gaat van het sportplezier, begrip en de samenwerking. Onderling begrip en onderlinge verbinding zorgt voor een inclusievere club. Wanneer je elkaar op een persoonlijker niveau leert kennen merk je namelijk dat je helemaal niet zoveel van elkaar verschilt.

- *Handreiking gender- en seksediverse personen (NOC*NSF)*

Deze handreiking verhoogt het bewustzijn op het gebied van gender- en seksediversiteit. Vanuit de persoonlijke verhalen van gender- en seksediverse sporters, sportverenigingen en -bonden lees je hoe je de sport op elk niveau inclusiever kunnen organiseren. De handreiking voorziet sportverenigingen van actuele kennis, zodat zij het streven naar een inclusieve en sociaal veilige sportvereniging in de praktijk kunnen brengen.

- *Procesbegeleiding sociale veiligheid (NOC*NSF)*

Voor verenigingen die aan de slag willen met het algemene thema sociale veiligheid is er procesbegeleiding beschikbaar. Bij deze begeleiding wordt er gekeken naar de wens van de vereniging, passend binnen de 4v's (te weten; vertrouwenscontactpersoon, vastgestelde gedragscode, VOG voor vrijwilligers, vakkundige trainer-coaches). Dit is niet perse gerelateerd aan de LHBTIQ+ doelgroep, maar uiteraard draagt algehele sociale veiligheid bij aan inclusie voor alle doelgroepen op een vereniging. Bijkomend voordeel is dat er op dit moment veel aandacht is voor sociale veiligheid en hierop meegelift kan worden.

4.2.2 Menukaart: nieuwe interventies

De nieuwe interventies die zijn ontwikkeld zijn de volgende:

- Verenigingsscan met 2 onderdelen

1. Clubscan gender- en seksediverse sportomgeving
2. Ledenenquête gender- en seksediverse sporters

Een eerste stap om te kijken hoe het er op dit gebied aan de bestuurstafel en binnen de vereniging voor staat. Dit is ontwikkeld omdat wij ook zelf wilden weten hoe het er, in de basis, op het gebied van LHBTIQ+ acceptatie binnen de verschillende pilotverenigingen voorstond. Beide onderdelen zijn zo gemaakt dat ze makkelijk door de vereniging zelf uit te voeren zijn.

- Opstellen verenigingsbrede omgangsregels met 2 onderdelen

1. Handleiding opstellen omgangsregels
2. PowerPointpresentatie werksessie omgangsregels

Geen van de deelnemende pilotverenigingen hadden omgangsregels op de vereniging vastgesteld. Vanuit de clubscan gender- en seksediverse sportomgeving (onderdeel van de verenigingsscan) kwam bij alle drie de verenigingen naar voren dat dit als een gemis werd ervaren. Omgangsregels zorgen voor een bepaalde cultuur op de vereniging. Door het met elkaar over de omgangsregels te hebben zorg je voor een sportklimaat dat passend bij de vereniging is en dat de bedoeling heeft dat het een veilige cultuur te bewerkstelligen.

Het opstellen van omgangsregels kunnen niet alle verenigingen zelf. Vaak is er een kleine groep bestuurders of een kleine werkgroep die zich hierover buigt waarbij zij bepalen wat het gevoel van alle leden is. Dat is niet de manier om omgangsregels op te stellen die voor iedereen binnen de vereniging moeten gelden en die ook door alle leden omarmd en gedragen worden. Wij hebben tijdens de pilot deze avonden op de vereniging georganiseerd en begeleid om te komen tot verenigingsbrede omgangsregels. Dat is (in principe) niet haalbaar voor de clubondersteuners van Sportbedrijf Nijmegen. Daarom hebben we een stappenplan opgezet zodat de verenigingen hiermee zelf aan de slag kunnen. Deze interventie is uiteindelijk breder inzetbaar dan alleen bij het LHBTIQ+ vraagstuk.

- Tips & tricks vergroten bekendheid VCP

Een vertrouwenscontactpersoon kan een safe haven voor leden binnen een vereniging zijn wanneer iemand zich onveilig of onprettig voelt. Dit gevoel kan ontstaan om verschillende redenen, waarvan het zich niet geaccepteerd voelen als gender- en seksediverse persoon er één van is. Deze VCP moet dan alleen wel bekend, benaderbaar en bereikbaar voor de leden zijn.

Vanuit de ledenenquête gender- en seksediverse sporters (onderdeel verenigingsscan) kwam naar voren dat de VCP niet zichtbaar (genoeg) was op de deelnemende verenigingen. We hebben met opgedane ervaring gezamenlijk ideeën bedacht die ter inspiratie kunnen dienen voor verenigingen die in een soortgelijke situatie zitten.

- Workshop LHBTIQ+ voor trainers/begeleiders – Hizzfit (titel is niet de juiste)

Naar aanleiding van de bijscholing die de clubondersteuners van Sportbedrijf Nijmegen gaan krijgen is het de bedoeling dat er ook een interventie op voor trainers/begeleiders bij verenigingen wordt ontwikkeld en aangeboden kan gaan worden. Hierover blijven in 2026 Hizzfit, Sportbedrijf Nijmegen, GSF en NOC*NSF in gesprek.

5. Conclusie

De pilot heeft waardevolle inzichten opgeleverd over de stand van zaken rondom LHBTIQ+ inclusie binnen drie Nijmeegse sportverenigingen. Er zijn enkele concrete stappen gezet, afspraken gemaakt, tools ontwikkelt en de reactieve borging bij Sportbedrijf Nijmegen is geregeld. Maar ook zijn er lessen die we meenemen en een aanbeveling die we daarin kunnen doen.

5.1 Lessons learned

De belangrijkste lessen die we meenemen in onze aanbevelingen zijn de volgende:

- Inclusie (LHBTIQ+) vraagt specifieke kennis.

Niet elke clubondersteuner kan het gesprek over het onderwerp goed aangaan. Op dit moment zijn in de A&A tool twee vragen opgenomen over het thema LHBTIQ+. Het doorvragen hierop (en dit is vaak nodig) vraagt specifieke kennis en (gespreks)vaardigheden. Kortom, om dit onderwerp binnen de sportverenigingen echt verder te brengen zal de kennis binnen de afdeling clubondersteuning verbreed en verdiept moeten worden. De eerste specifieke training hierover staat binnenkort gepland op initiatief van Sportbedrijf Nijmegen.

- Het thema (LHBTIQ+) ligt maatschappelijk gevoeliger.

De maatschappelijke weerstand tegen LHBTIQ+ thema's is de laatste jaren toegenomen, dit is ook merkbaar binnen de sport. Het thema moet daarom wel op de (sport)agenda blijven. Zodra het thema niet meer op de agenda staat, zullen de sportverenigingen hier ook niet zomaar mee aan de slag gaan, omdat het niet hoog op de prioritering staat en omdat het een gevoelig onderwerp is. Dit was ook zichtbaar binnen de pilotverenigingen. Wanneer wij er niet aan trokken, gebeurde er weinig en zodra er iets anders binnen de vereniging gebeurde verdween de pilot naar de achtergrond. Sportbedrijf Nijmegen speelt een belangrijke rol binnen het op de agenda houden van het thema, met bijvoorbeeld de week van de inclusie en aandacht voor Coming Out Day. Maar om echt impact te maken zal het daarnaast structureel onderdeel moeten zijn van de sportbeleid en implementatie met een cruciale rol voor de afdeling clubondersteuning.

- Motivatie om aan de slag te gaan met het thema (LHBTIQ+) is afhankelijk van individuen.

Bij alle drie de pilotverenigingen had de kartrekker intrinsieke motivatie bij het thema waardoor ze ook 'ja' hebben gezegd. Dat zal niet voor alle andere sportverenigingen in gemeente Nijmegen gelden. Het borgen van de sociale veiligheid middels de 4v's is daarom een slimme ingang om ook het thema LHBTIQ+ acceptatie bespreekbaar te maken en verder te brengen.

5.2 Conclusie en aanbeveling

De pilot LHBTIQ+ inclusie in de Nijmeegse sport heeft laten zien dat er bereidheid en potentie is binnen sportverenigingen en het Sportbedrijf om te werken aan een LHBTIQ+ inclusieve en sociaal veilige sportomgeving. Tegelijkertijd maakt de pilot duidelijk dat duurzame impact alleen mogelijk is wanneer dit thema structureel wordt belegd, gefinancierd en ondersteund.

1. Structurele inbedding binnen Sportbedrijf Nijmegen

Duurzame borging van LHBTIQ+ acceptatie en inclusie vraagt om een structurele inbedding binnen het werk van Sportbedrijf Nijmegen, met name binnen de afdeling clubondersteuning. De

pilot heeft waardevolle tools, interventies en inzichten opgeleverd, maar deze komen pas echt tot hun recht wanneer zij onderdeel worden van het reguliere ondersteuningsaanbod en niet afhankelijk blijven van tijdelijke financiering of individuele kartrekkers.

Dit betekent dat inclusie – en specifiek LHBTIQ+ acceptatie – expliciet onderdeel moet zijn van:

- de opdracht aan clubondersteuners,
- de beschikbare tijd en capaciteit,
- de deskundigheidsbevordering en bijscholing,
- en de prioritering binnen het sport- en brede inclusiebeleid van de gemeente.

2. Meerjarige financiering als randvoorwaarde

Een belangrijke les uit de pilot is dat werken aan LHBTIQ+ acceptatie geen eenmalige interventie is, maar een langdurig proces van cultuurverandering. Dit vraagt om meerjarige financiering voor Sportbedrijf Nijmegen om:

- expertise op te bouwen en te behouden;
- clubondersteuners structureel te scholen;
- verenigingen langdurig te begeleiden in plaats van projectmatig;
- en blijvend aandacht te houden voor een thema dat maatschappelijk gevoelig ligt.

Zonder structurele middelen bestaat het risico dat de opgedane kennis, ontwikkelde tools en opgebouwde relaties weer verdwijnen zodra de incidentele inzet eindigt. Meerjarige financiering is daarmee geen luxe, maar een noodzakelijke voorwaarde om het thema daadwerkelijk te borgen en door te ontwikkelen.

3. Heldere rol- en taakverdeling bij gemeente en Sportbedrijf

Sportbedrijf Nijmegen is onderdeel van de gemeente Nijmegen. Wil de gemeente Nijmegen dat sportverenigingen actief werk maken van LHBTIQ+ acceptatie en sociale veiligheid, dan vraagt dit om beleidsmatige verankering en een heldere uitvoerende opdracht voor het Sportbedrijf. Afstemming en samenwerking tussen het beleidsniveau van de gemeente en de uitvoering door het Sportbedrijf is hierbij cruciaal.

Het is van belang dat:

- LHBTIQ+ inclusie expliciet wordt opgenomen in sport- en inclusiebeleid van gemeente Nijmegen;
- Sportbedrijf Nijmegen hierin de uitvoerende rol behoudt/krijgt;
- en er een goede samenwerking blijft bestaan waarbij gezamenlijke afspraken worden gemaakt over doelen, inzet en monitoring.

4. Verbinding met sociale veiligheid als strategische ingang

De pilot laat zien dat het thema LHBTIQ+ acceptatie beter landt wanneer het wordt verbonden aan het bredere thema sociale veiligheid in de sport, bijvoorbeeld via de 4 V's (NOC*NSF). Deze benadering verlaagt de drempel voor verenigingen en sluit aan bij bestaande prioriteiten en landelijke ontwikkelingen.

Door LHBTIQ+ inclusie structureel mee te nemen binnen sociale veiligheid:

- blijft het onderwerp op de agenda, ook wanneer directe urgentie ontbreekt;
- wordt het minder afhankelijk van individuele motivatie;
- en ontstaat er een inclusieve sportcultuur die breder gedragen wordt.

5. Van pilot naar structurele aanpak

Tot slot adviseren wij om de pilot niet te zien als afgerond experiment, maar als startpunt van een structurele aanpak. De opgedane ervaringen bieden een solide basis om door te bouwen, mits hier de juiste randvoorwaarden tegenover staan: duidelijke keuzes, structurele middelen en langdurige samenwerking.

Alleen dan kan Nijmegen toewerken naar een sportomgeving waarin LHBTIQ+ sporters zich niet alleen welkom voelen, maar daadwerkelijk veilig zijn, gezien en gesteund worden.

Bijlage 1 Good Practice Pink Hockey en RKHV Union

Bij Pink Hockey Nijmegen is iedereen welkom, ongeacht seksuele oriëntatie of genderidentiteit. Of je nu homo, lesbisch, biseksueel, non-binair of queer bent: bij Pink Hockey kun je volledig jezelf zijn, zowel op als naast het hockeyveld. Het team is ontstaan vanuit de behoefte om te sporten met gelijkgestemden in een veilige, open en plezierige omgeving, waarin saamhorigheid en sportplezier centraal staan.

Pink Hockey traint op de velden van RKHV Union en maakt na de trainingen gebruik van de kantine. De leden ervaren hier een warm welkom. Toch hebben zij bewust gekozen voor een eigen team. Soms blijkt het lastig om binnen reguliere teams altijd de juiste aansluiting te vinden. Tegelijkertijd spelen meerdere leden van Pink Hockey óók in een regulier team van RKHV Union. Waar zij bij Pink Hockey samenkomen op basis van gedeelde waarden rondom seksuele oriëntatie en genderdiversiteit, vinden zij bij RKHV Union aansluiting op hockeyniveau. Voor fanatieke hockeyers is dat een mooie en waardevolle combinatie.

Daarnaast hebben leden van Pink Hockey actief bijgedragen aan de werkgroep die voor deze pilot is opgericht en meegedacht over de omgangsregels die bij RKHV Union gaan gelden. Deze betrokkenheid onderstreept de prettige samenwerking tussen de vereniging en de (inmiddels) stichting en biedt een mooie basis voor een mogelijk nog intensievere samenwerking in de toekomst.