

Sportkadermonitor

Tussentijdse metingen:
Veilig sportklimaat
Bewegredenen & knelpunten



De sportkadermonitor

In 2013 is de Sportkadermonitor ontwikkeld. Het doel van deze monitor is het verkrijgen van een beeld van het sportkader in Nederland. Wat motiveert kaderleden, wat is hun opleidingsachtergrond en hebben ze behoefte aan ondersteuning om hun taken uit te voeren? In 2013 heeft de eerste meting plaats gevonden, waarin onder meer deze vragen beantwoord zijn. In 2014 hebben de panelleden van de Sportkadermonitor in twee tussentijdse metingen een vragenlijst ingevuld over specifieke onderwerpen: Veilig sportklimaat en Beweegredenen & knelpunten.

Colofon

© Oberon (www.oberon.eu)

Margot Oomens

Afke Donker

Utrecht, april 2015

Opdrachtgever

NOC*NSF/Academie voor Sportkader

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting	4
Veilig sportklimaat	5
Beweegredenen & knelpunten	22
Verantwoording	34

Managementsamenvatting

Veilig sportklimaat

De leden van het sportkaderpanel geven de sociale veiligheid in de sport een hoog cijfer, gemiddeld ongeveer een 8. Ze vinden dat de sociale veiligheid, vooral in de sport, de afgelopen seizoenen niet is afgenomen of toegenomen. Vrijwel alle vormen van onwenselijk gedrag zijn het afgelopen jaar door een minderheid van de kaderleden ervaren. Ongeveer een kwart van de sportkaderleden heeft het afgelopen jaar met geen enkele vorm van ongewenst gedrag te maken gehad.

Sportkaderleden vinden het belangrijk dat er aandacht wordt besteed aan het bevorderen van een veilig sportklimaat. Vooral sporttechnische kaderleden vinden zichzelf verantwoordelijk voor het bevorderen van een veilig sportklimaat.

Het valt op dat kleinere verenigingen minder vaak gedragsregels of een protocol voor zwaar ongewenst gedrag hebben dan grotere verenigingen. Slechts een klein percentage van de kaderleden kent het actieplan Samen naar een Veilig Sportklimaat inhoudelijk.

Ongeveer de helft van de arbiters heeft scholing gehad op het gebied van mentale weerbaarheid; een kwart heeft behoefte aan (meer) scholing.

Beweegredenen & knelpunten

Kaderleden zijn vooral actief omdat ze het werk leuk vinden en hun vereniging willen helpen. Jongere kaderleden vinden bovendien dat hun werkzaamheden binnen de vereniging goed zijn voor hun persoonlijke ontwikkeling. Dat oudere kaderleden dit minder noemen, kan betekenen dat daar bij hen meer aandacht voor zou moeten zijn. Jonge trainers/coaches zeggen relatief vaak dat ze dit werk beroepsmatig zouden willen doen.

Om bestuursleden te behouden zou volgens hen de werkdruk verlaagd moeten worden door werving van nieuwe bestuursleden. Verder geven bestuursleden aan dat zij graag ervaringen willen uitwisselen met andere sportverenigingen in de regio. Voor het behoud van sporttechnische kaderleden is het vooral van belang hen meer mogelijkheden te bieden voor persoonlijke ontwikkeling. Om arbiters te behouden is zowel het verlagen van de werkdruk als het bieden van mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling van belang.

Om de werkzaamheden binnen een vereniging aantrekkelijker te maken voor nieuwe kaderleden en daarmee dus de werving van nieuwe kaderleden te vereenvoudigen zijn met name twee dingen van belang: verlagen van de werkdruk voor kaderleden en bieden van begeleiding aan nieuwe kaderleden. Met name dit laatste punt lijkt een kansrijke optie. De begeleiding gebeurt nu onvoldoende en weinig planmatig. Om dit te verbeteren kan aangesloten worden bij de wens van veel sportkaderleden om zelf meer begeleiding te bieden.

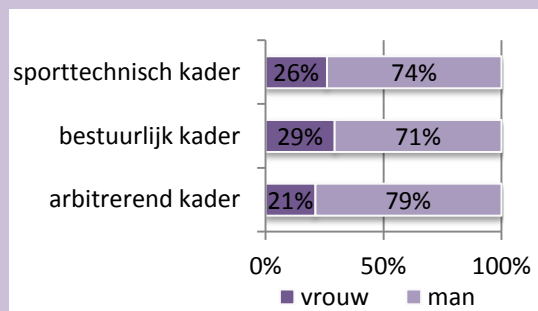
Veilig sportklimaat



Veilig sportklimaat

Achtergrond van de respondenten

Geslacht

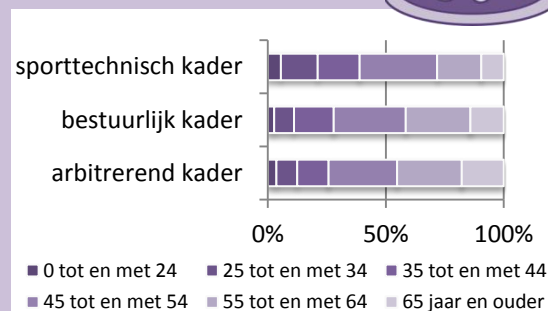


Ervaring en tijdsbesteding Sporttechnisch kader



- ✓ Ongeveer twee derde werkt 2 tot 10 uur per week.
- ✓ De helft van de respondenten heeft minder dan 10 jaar ervaring en bijna 40% 15 jaar of meer.
- ✓ De meerderheid werkt binnen een vereniging met 100 tot 500 leden.

Leeftijd

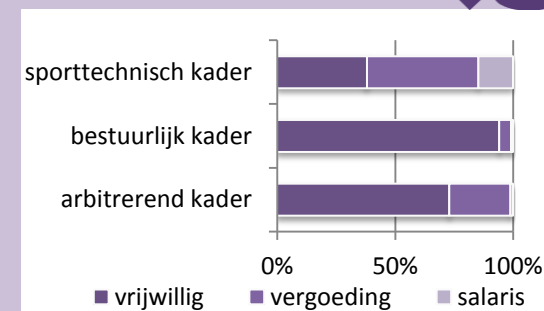


Ervaring en tijdsbesteding Bestuurlijk kader



- ✓ Ongeveer twee derde werkt 2 tot 10 uur per week.
- ✓ Een derde van de respondenten heeft minder dan 5 jaar ervaring en bijna 40% 15 jaar of meer.
- ✓ De meerderheid werkt binnen een vereniging met 100 tot 500 leden.

Vergoeding



Ervaring en tijdsbesteding Arbitrerend kader



- ✓ Ruim 70% werkt 2 tot 10 uur per week.
- ✓ Bijna een kwart heeft minder dan 5 jaar ervaring en bijna de helft 15 jaar of meer.
- ✓ De meerderheid werkt binnen een vereniging met 100 tot 500 leden.

Sporttechnici vinden zichzelf in grote mate verantwoordelijk voor het bevorderen van een veilig sportklimaat: 8,6



Bijzonderheden

- ✓ Oudere sporttechnici geven de sociale veiligheid tijdens trainingen een hoger cijfer dan hun jongere collega's.
- ✓ Sporttechnici die veel uren per week werken, vinden het noodzakelijker dat er aandacht wordt besteed aan een VSK dan sporttechnici die minder uren werken.
- ✓ Vrijwilligers vinden zichzelf minder verantwoordelijk voor het bevorderen van een VSK dan mensen met een vergoeding. Mensen die een salaris krijgen, voelen zich het meest verantwoordelijk.
- ✓ Hetzelfde geldt voor de mate waarin zij vinden dat hun eigen gedrag een bijdrage levert aan een veilig sportklimaat.

Bestuurders vinden het bevorderen van een veilig sportklimaat en hun eigen rol daarbij erg belangrijk.

8,2

Welk rapportcijfer geeft u de sociale veiligheid op uw vereniging?

8,3

Hoe noodzakelijk vindt u het dat aandacht wordt besteed aan het bevorderen van een veilig sportklimaat?

8,3

In hoeverre vindt u dat u ZELF verantwoordelijk bent voor het bevorderen van een veilig sportklimaat?

8,1

In hoeverre vindt u dat uw gedrag een veilig sportklimaat bevordert?

Bijzonderheden

- ✓ Bestuurders van verenigingen met meer dan 1000 leden vinden dat hun eigen gedrag meer bevorderlijk is voor een veilig sportklimaat dan bestuurders van kleinere verenigingen.

Arbiters vinden het belangrijk om aandacht te besteden aan het bevorderen van een veilig sportklimaat: 8,3

7,8

Welk rapportcijfer geeft u de sociale veiligheid tijdens wedstrijden of andere activiteiten met een competitief karakter?

8,3

Hoe noodzakelijk vindt u het dat aandacht wordt besteed aan het bevorderen van een veilig sportklimaat?

7,9

In hoeverre vindt u dat u ZELF verantwoordelijk bent voor het bevorderen van een veilig sportklimaat?

8,1

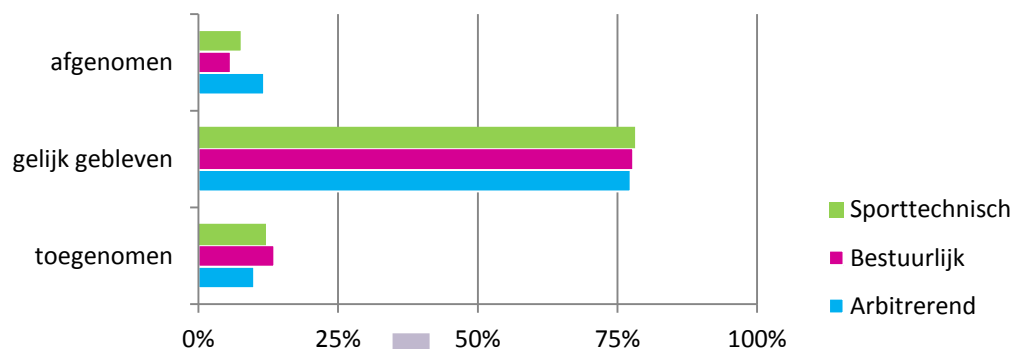
In hoeverre vindt u dat uw gedrag een veilig sportklimaat bevordert?

Bijzonderheden

- ✓ Arbiters die meer uur per week werken, vinden het belangrijker dat er aandacht is voor een veilig sportklimaat dan arbiters die minder uur per week werken.
- ✓ Arbiters binnen verenigingen met minder dan 100 leden vinden zichzelf minder verantwoordelijk voor een veilig sportklimaat dan arbiters binnen grotere verenigingen.
- ✓ Arbiters die minder dan twee uur werken, vinden dat hun gedrag minder bijdraagt aan een veilig sportklimaat dan arbiters die meer uren werken.

Voor de meeste kaderleden is het gevoel van sociale veiligheid, vooral in de sport, gelijk gebleven.

Is uw gevoel van sociale veiligheid in de sport in vergelijking met de afgelopen seizoenen af- of toegenomen?



Bijzonderheden

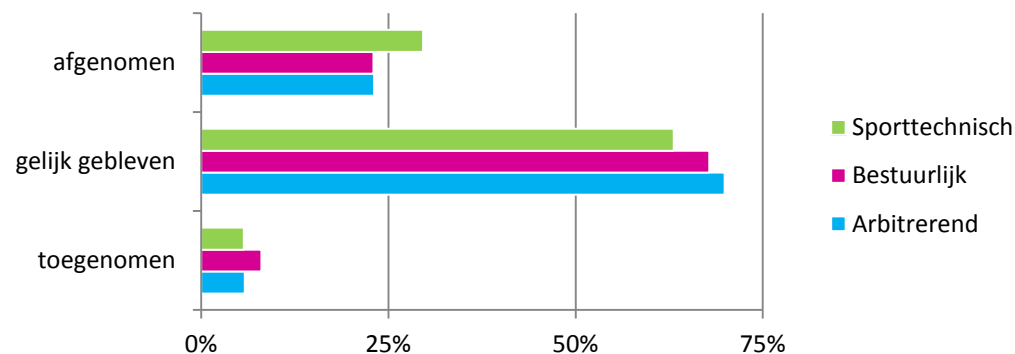
- ✓ Arbiters vinden vaker dat de sociale veiligheid in de sport is afgenomen dan bestuurders of sporttechnici.
- ✓ Sporttechnici van verenigingen met meer dan 1.000 leden vinden vaker dat de sociale veiligheid in de sport is afgenomen dan sporttechnici van kleinere verenigingen.

De sociale veiligheid in de sport is volgens het panel stabielier dan in het dagelijks leven

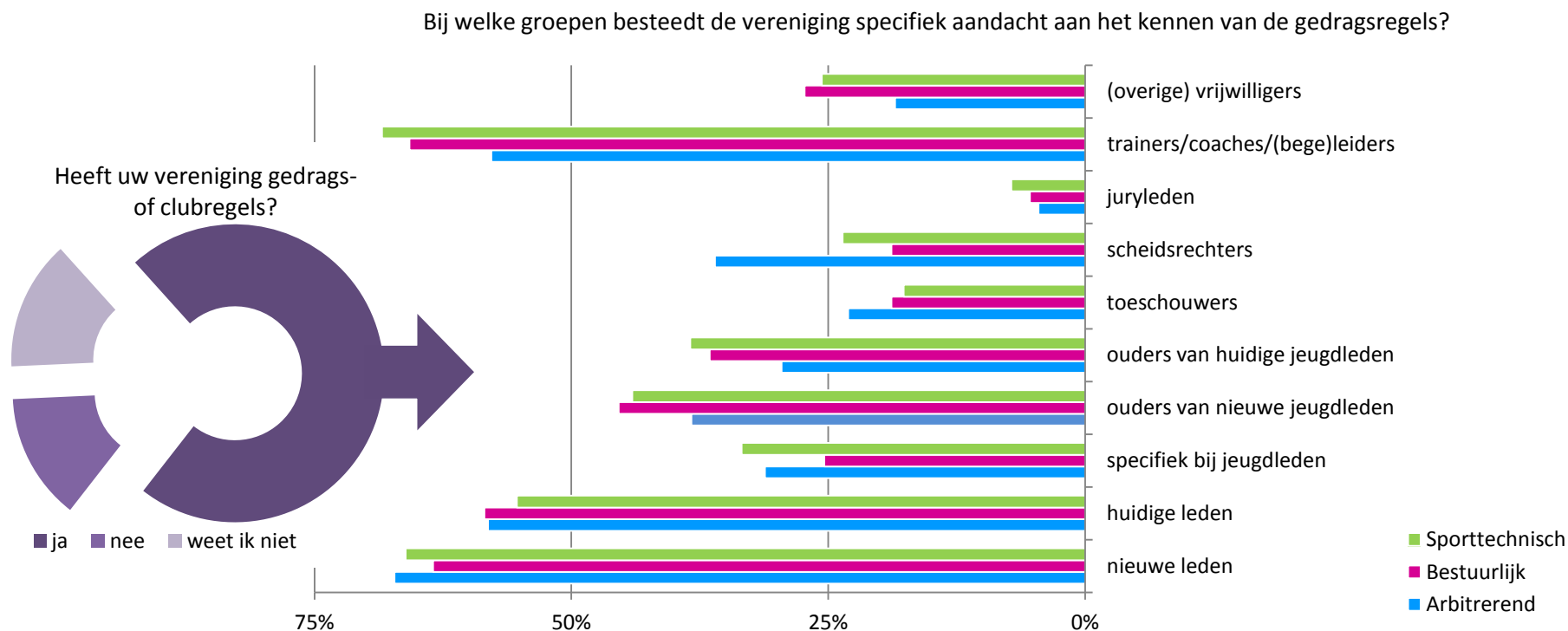
Bijzonderheden

- ✓ Sporttechnici vinden vaker dan arbiters dat de sociale veiligheid in het dagelijks leven is afgenomen.

Is uw gevoel van sociale veiligheid in het dagelijks leven in vergelijking met de afgelopen seizoenen af- of toegenomen?



70% zegt dat de vereniging gedrags- of clubregels heeft, vooral binnen grote verenigingen.



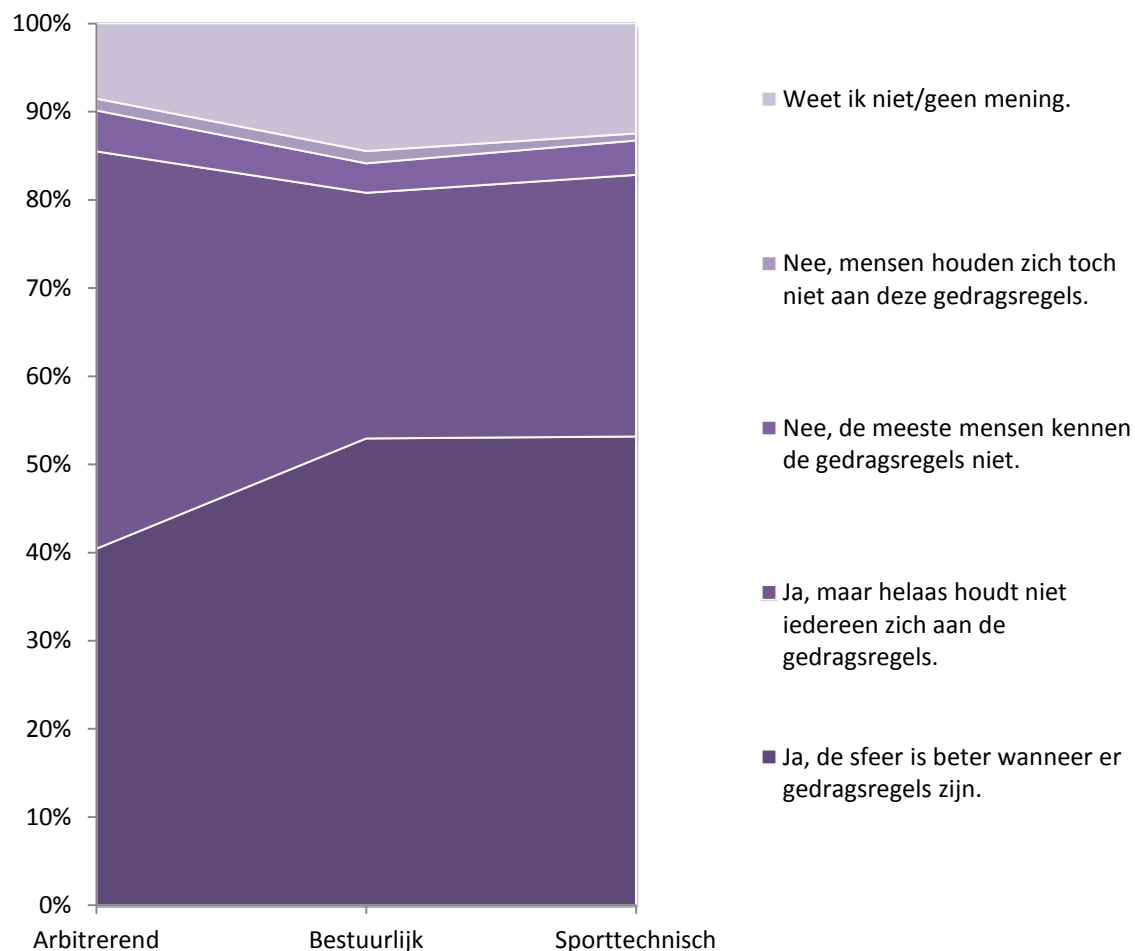
Bijzonderheden

- ✓ Arbiters weten minder vaak of hun vereniging regels heeft dan sporttechnici. Bestuurders zijn het best op de hoogte (slechts 3% antwoordt 'weet ik niet'. Zij zeggen vervolgens vaker dan sporttechnici en arbiters dat hun vereniging geen regels heeft.

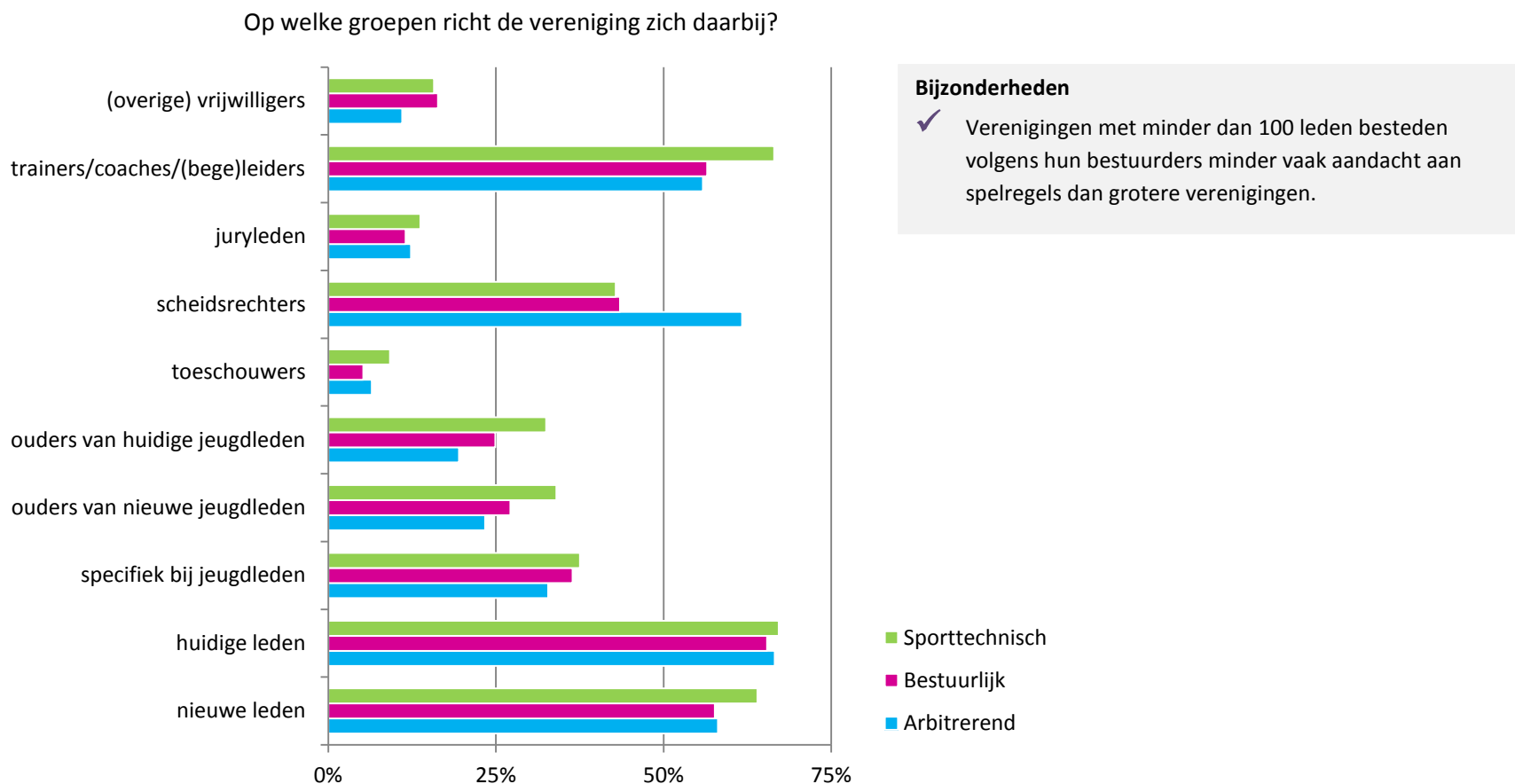
Veel kaderleden vinden het nuttig dat sportverenigingen regels hebben, ondanks dat niet iedereen zich aan die regels houdt.

Bijzonderheden

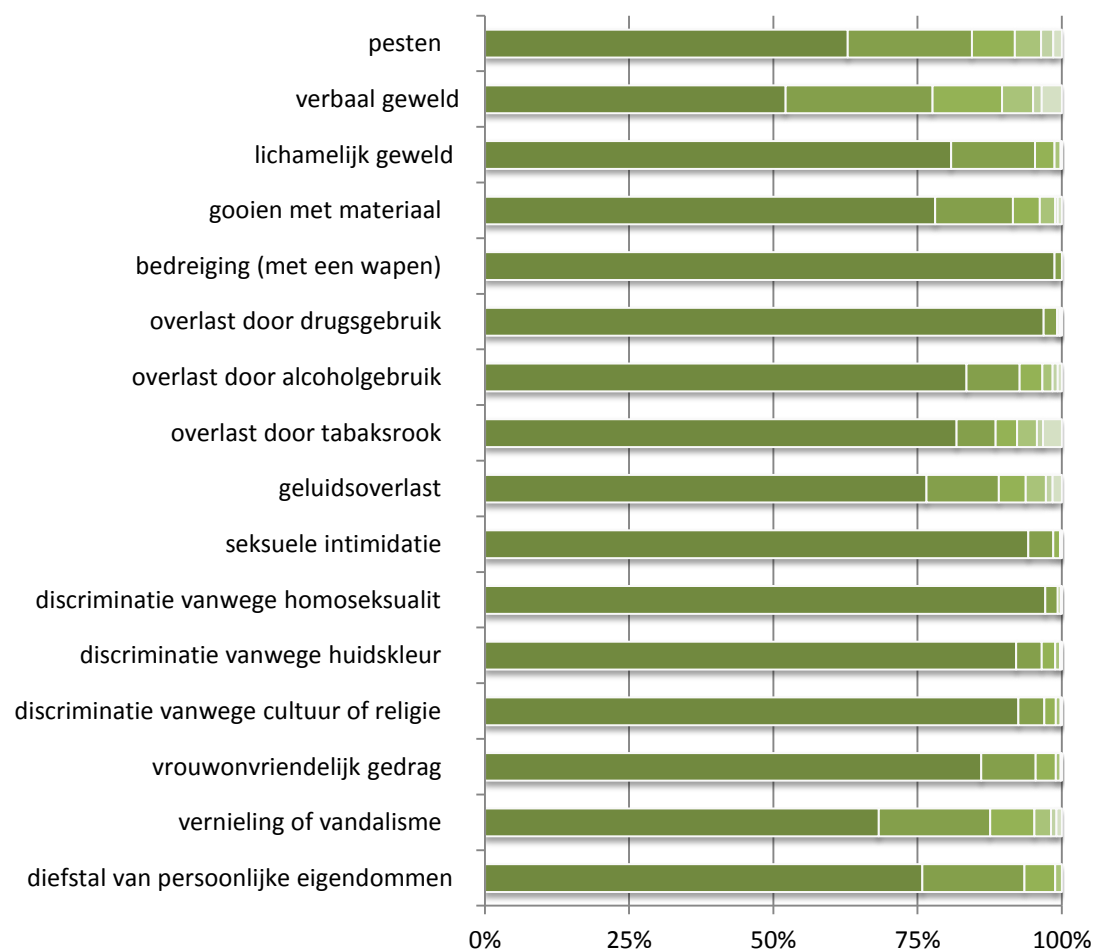
- ✓ Kaderleden van grote verenigingen zeggen vaker dan kaderleden uit kleinere verenigingen: ja, maar helaas houdt niet iedereen zich aan de gedragsregels. Bij kleinere verenigingen kan de sociale controle groter zijn.



70% van de verenigingen besteedt aandacht aan het kennen van de spelregels van de betreffende sport.



Met verbaal geweld, pesten, vernieling/vandalisme en diefstal hebben sporttechnici het meest te maken.

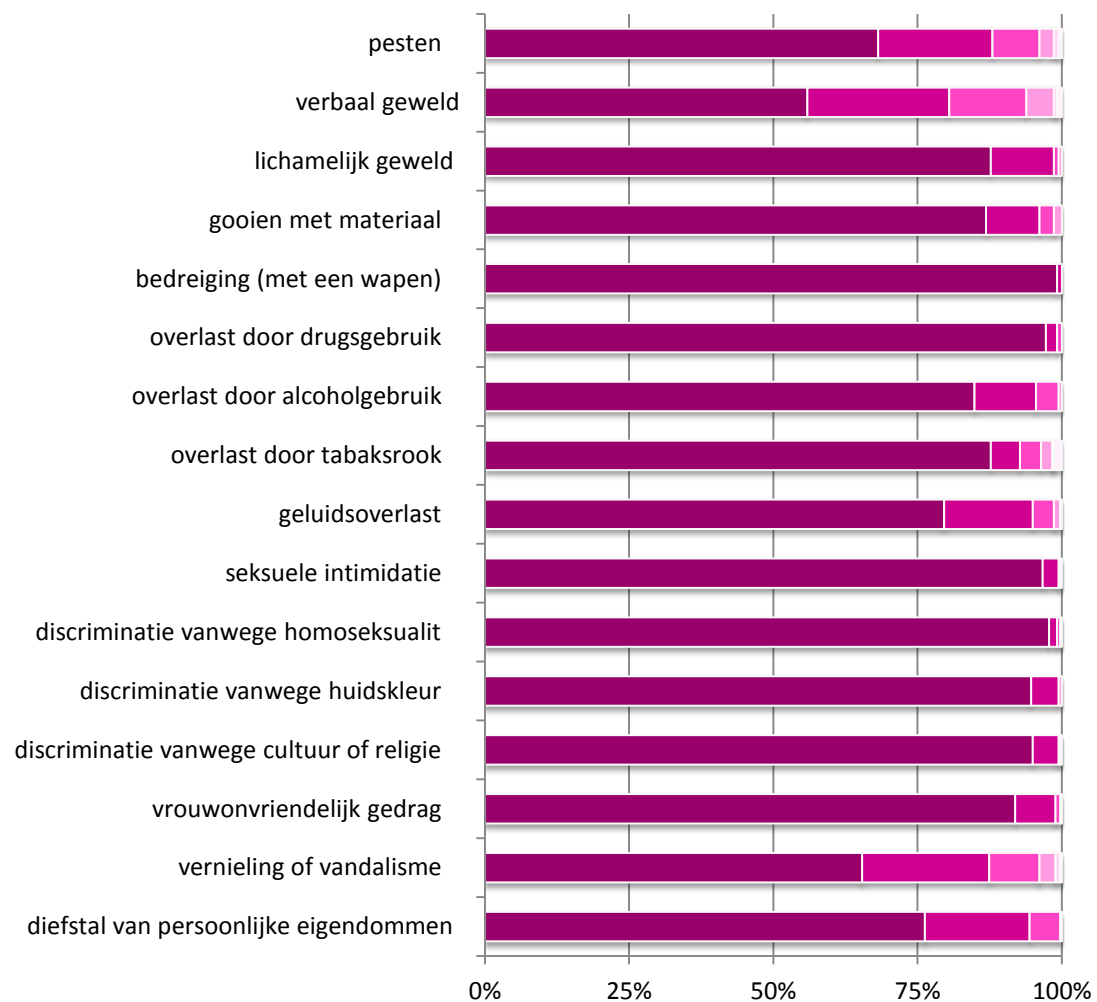


Bijzonderheden - Sporttechnisch

- ✓ Afzonderlijke 'incidenten' worden door weinig sporttechnici ervaren.
- ✓ Bijna een kwart van de sporttechnici heeft het afgelopen jaar geen incidenten meegemaakt.
- ✓ Sporttechnici die minder uren werken, maken minder incidenten mee.
- ✓ Sporttechnici van grote verenigingen maken hebben vaker te maken gehad met vernieling, bedreiging, lichamelijk geweld, verbaal geweld en pesten dan sporttechnici van kleinere verenigingen.
- ✓ Vrijwilligers hebben vaker te maken (gehad) met overlast door alcohol, lichamelijk geweld en verbaal geweld dan sporttechnici die een vergoeding krijgen.

- zelf meegemaakt: nooit
- zelf meegemaakt: eenmalig
- op vereniging: paar keer per jaar
- op vereniging: maandelijks
- op vereniging: tweewekelijks
- op vereniging: wekelijks

Verbaal geweld, vernieling/vandalisme en pesten komen bij bestuurders het meest voor.

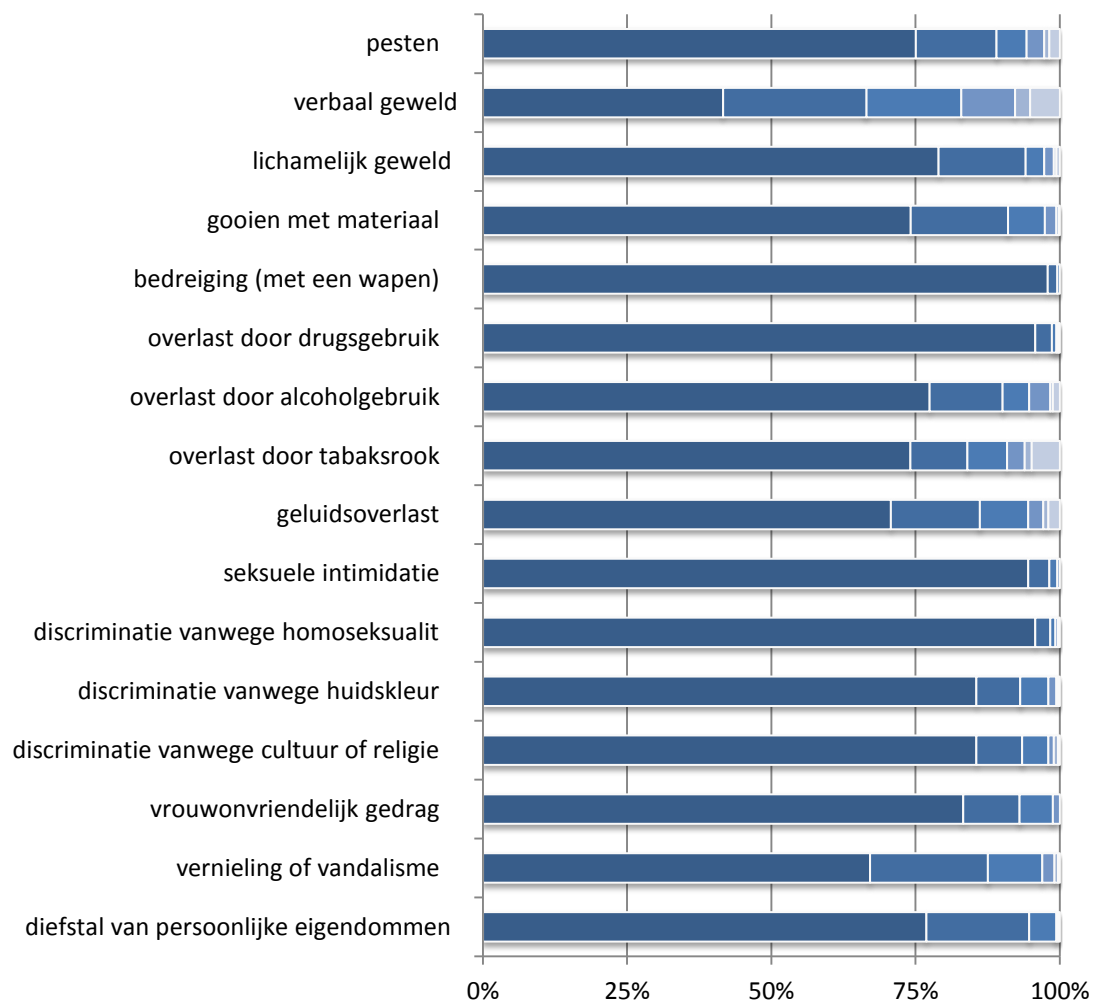


Bijzonderheden - Bestuurlijk

- ✓ Afzonderlijke 'incidenten' worden door weinig bestuurders ervaren.
- ✓ Ruim een kwart van de bestuurders heeft het afgelopen jaar geen incidenten meegemaakt.
- ✓ Bestuurders die minder uren werken, maken minder incidenten mee.
- ✓ Bestuurders van grote verenigingen hebben vaker te maken gehad met diefstal en vernieling dan bestuurders van kleinere verenigingen.
- ✓ Bestuurders met een salaris hebben vaker te maken met overlast door tabaksrook of drugsgebruik dan vrijwilligers.

- zelf meegemaakt: nooit
- zelf meegemaakt: eenmalig
- op vereniging: paar keer per jaar
- op vereniging: maandelijks
- op vereniging: tweewekelijks
- op vereniging: wekelijks

Verbaal geweld komt bij arbiters veel voor.

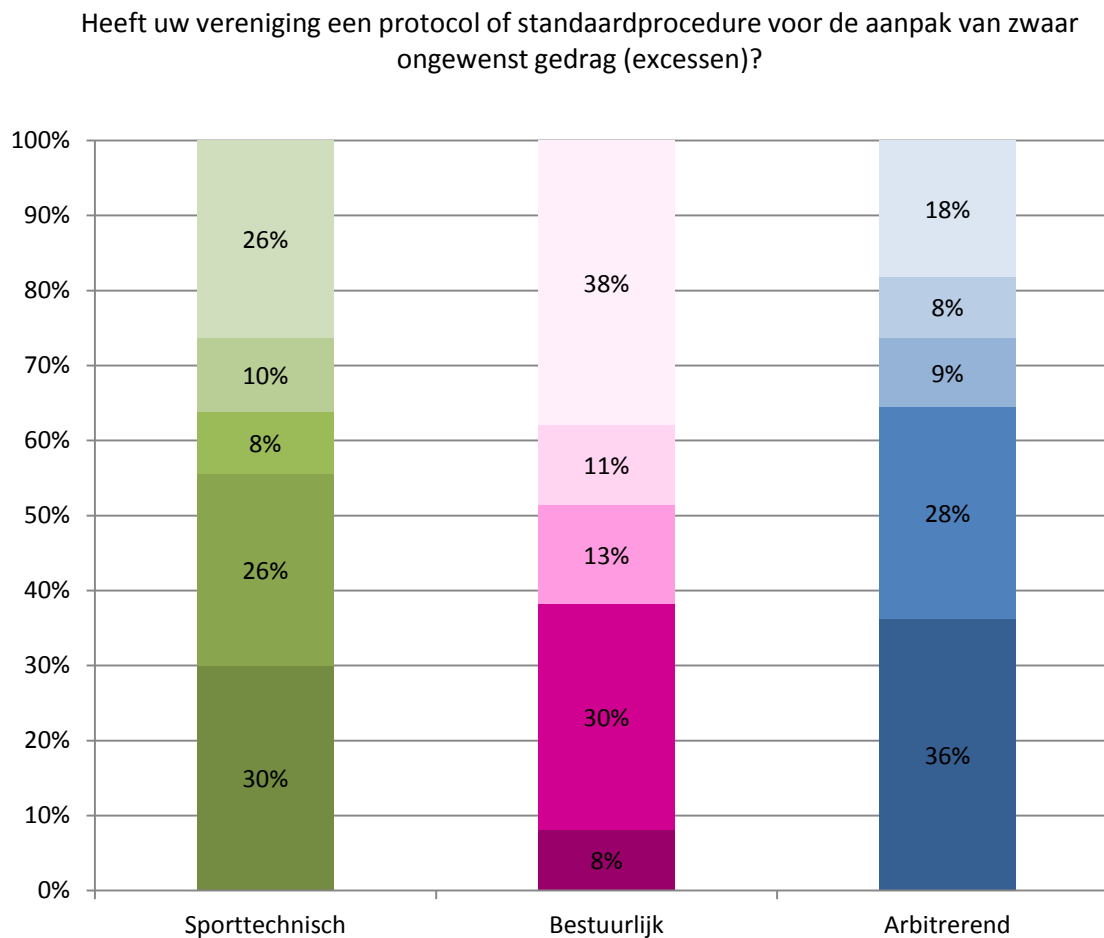


Bijzonderheden - Arbitreren

- ✓ Afzonderlijke 'incidenten' worden door weinig arbiters ervaren, met uitzondering van verbaal geweld.
- ✓ Bijna een vijfde van de sporttechnici heeft het afgelopen jaar geen incidenten meegemaakt.
- ✓ Arbiters van grotere verenigingen maken iets meer incidenten mee dan arbiters van kleinere verenigingen (diefstal, vernieling, discriminatie vanwege cultuur, religie of huidskleur, lichamelijk geweld en verbaal geweld).
- ✓ Arbiters die meer uren per week werkzaam zijn, maken meer incidenten mee dan mensen die minder uren per week werkzaam zijn.
- ✓ Arbiters die een salaris krijgen, hebben vaker te maken met lichamelijk geweld en pesten dan vrijwilligers en arbiters met een vergoeding.

- zelf meegemaakt: nooit
- zelf meegemaakt: eenmalig
- op vereniging: paar keer per jaar
- op vereniging: maandelijks
- op vereniging: tweewekelijks
- op vereniging: wekelijks

Sporttechnici en arbiters weten vaak niet of er een protocol is voor excessen. Bestuurders vinden het vaak niet nodig.



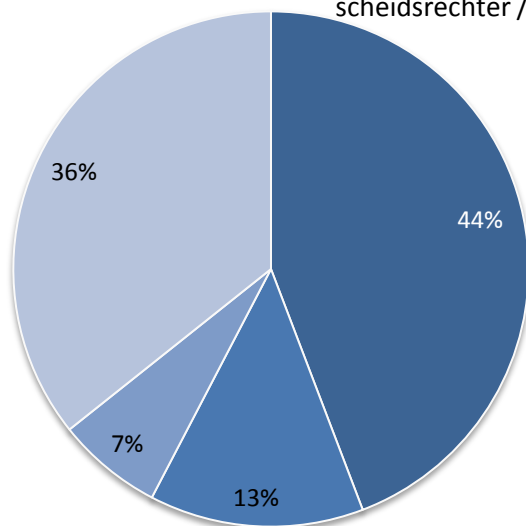
Bijzonderheden:

- ✓ Volgens kaderleden hebben grotere verenigingen vaker een protocol voor zwaar ongewenst gedrag dan kleinere verenigingen.
- ✓ Volgens kaderleden vinden kleinere verenigingen een dergelijk protocol vaker niet nodig dan grotere verenigingen.

- Nee, is ook niet nodig.
- Nee, maar is wel nodig.
- Ja, een protocol/standaardprocedure is in ontwikkeling.
- Ja, er is een protocol/standaardprocedure ingevoerd.
- Weet ik niet.

Veel bonden bieden arbiters begeleiding bij geweld. Slechts een klein deel van de arbiters heeft begeleiding nodig gehad.

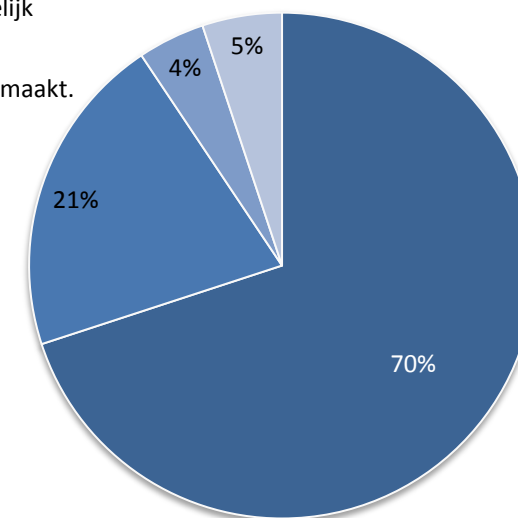
Biedt uw bond begeleiding bij geweld tegen een scheidsrechter / official?



- Ja, via een vaste werkwijze of protocol.
- Ja, maar niet via een vaste werkwijze of protocol.
- Nee, mijn bond biedt op dit terrein geen begeleiding aan.
- Weet ik niet.

Heeft u afgelopen seizoen gebruik gemaakt van begeleiding?

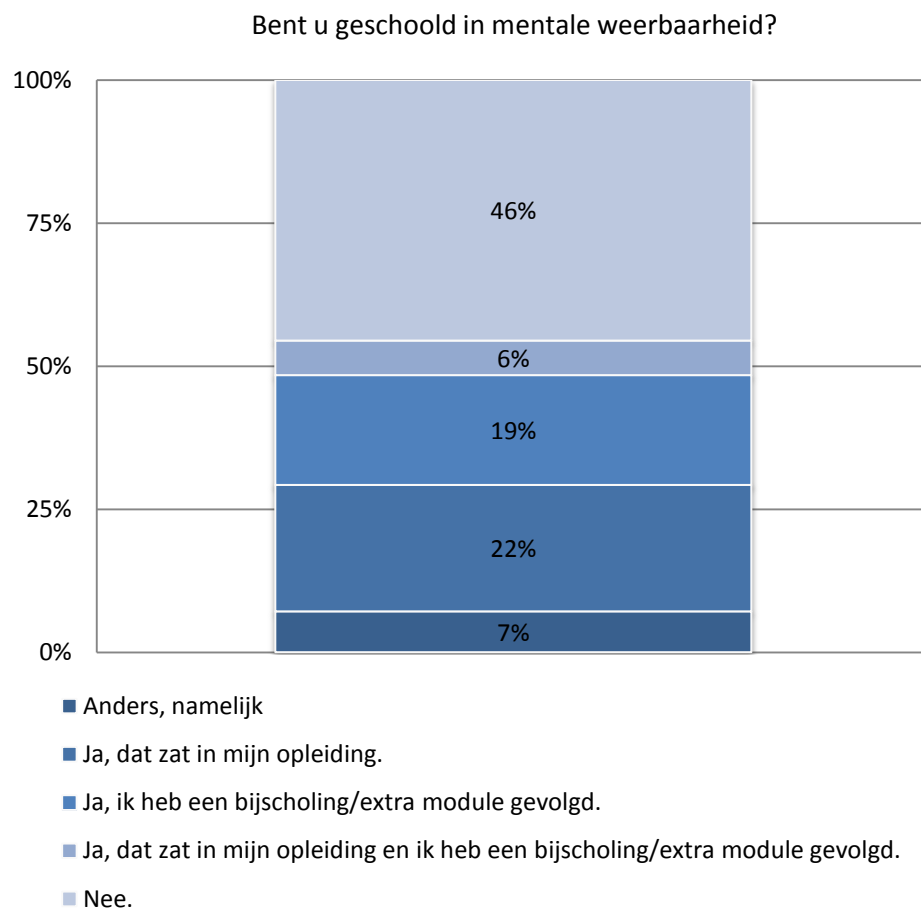
- Niet van toepassing: ik heb geen agressie of geweld meegemaakt
- Nee, ik heb daar ook geen behoefte aan.
- Nee, maar had dit wel wenselijk gevonden.
- Ja, ik heb hier gebruik van gemaakt.



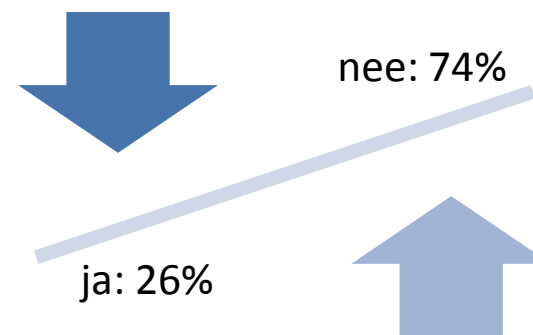
Bijzonderheden:

- ✓ Arbiters van grotere verenigingen zeggen vaker dat begeleiding via een vaste werkwijze of protocol mogelijk is dan arbiters van kleinere verenigingen.
- ✓ Vrouwen zeggen vaker (83%) dan mannen (68%) dat ze dergelijke begeleiding niet nodig hebben gehad omdat ze geen agressie of geweld hebben meegemaakt.

Ongeveer de helft van de arbiters is geschoold in mentale weerbaarheid. Een kwart heeft behoefte aan meer scholing.



Heeft u behoefte aan meer scholing op het gebied van mentale weerbaarheid?



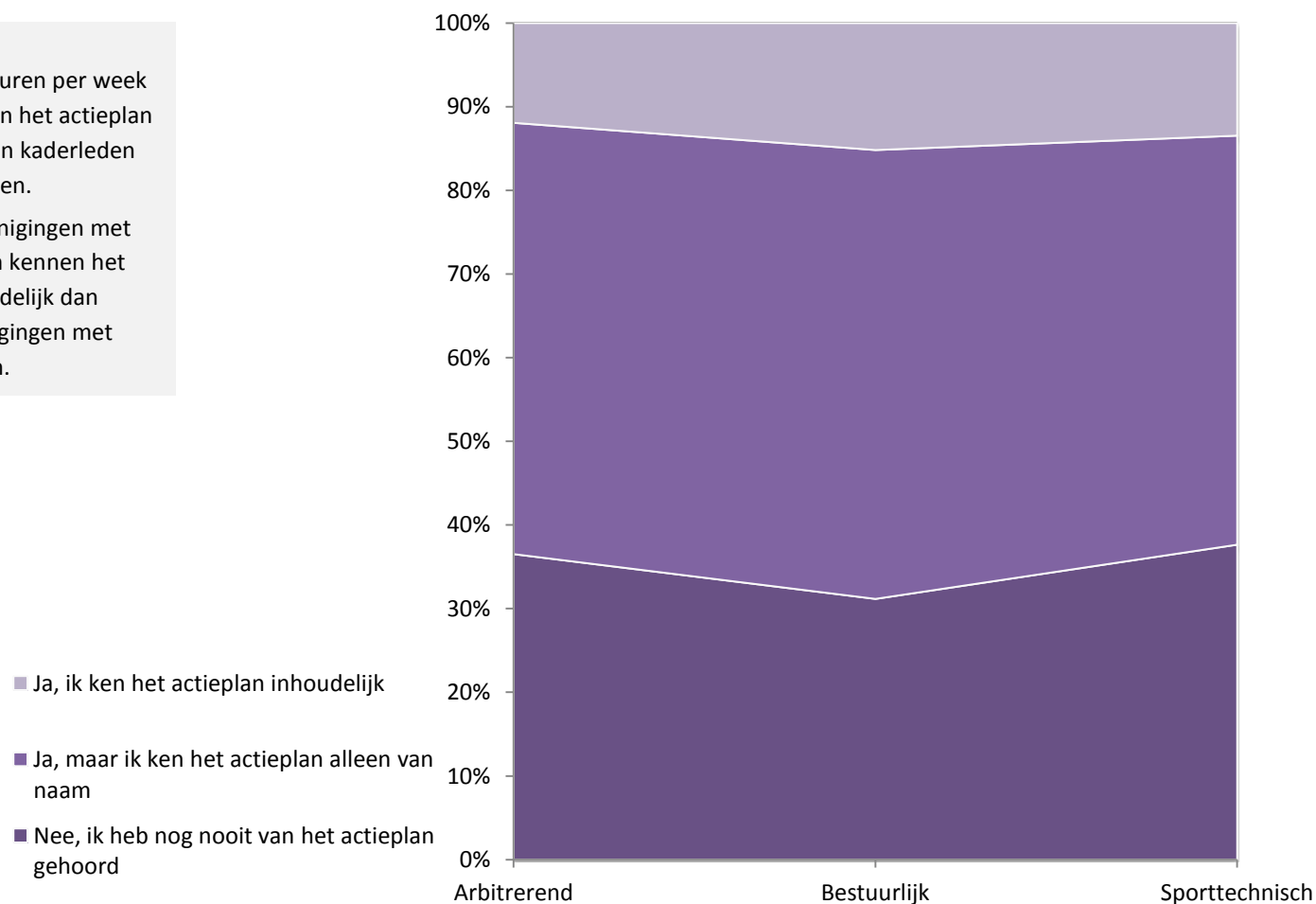
Bijzonderheden:

- ✓ Mannen hebben vaker scholing gehad over mentale weerbaarheid (60%) dan vrouwen (35%).
- ✓ Vrijwilligers (50%), kaderleden die minder dan twee uur werkzaam zijn (63%) en kaderleden met minder dan vijf jaar ervaring (57%) hebben relatief vaak geen scholing gehad.
- ✓ Jonge arbiters en arbiters die meer uren per week werkzaam zijn, hebben meer behoefte aan scholing op het gebied van mentale weerbaarheid dan oudere arbiters en arbiters die minder uren per week werkzaam zijn.

De helft van de kaderleden kent het actieplan *Samen naar een Veilig Sportklimaat* alleen van naam

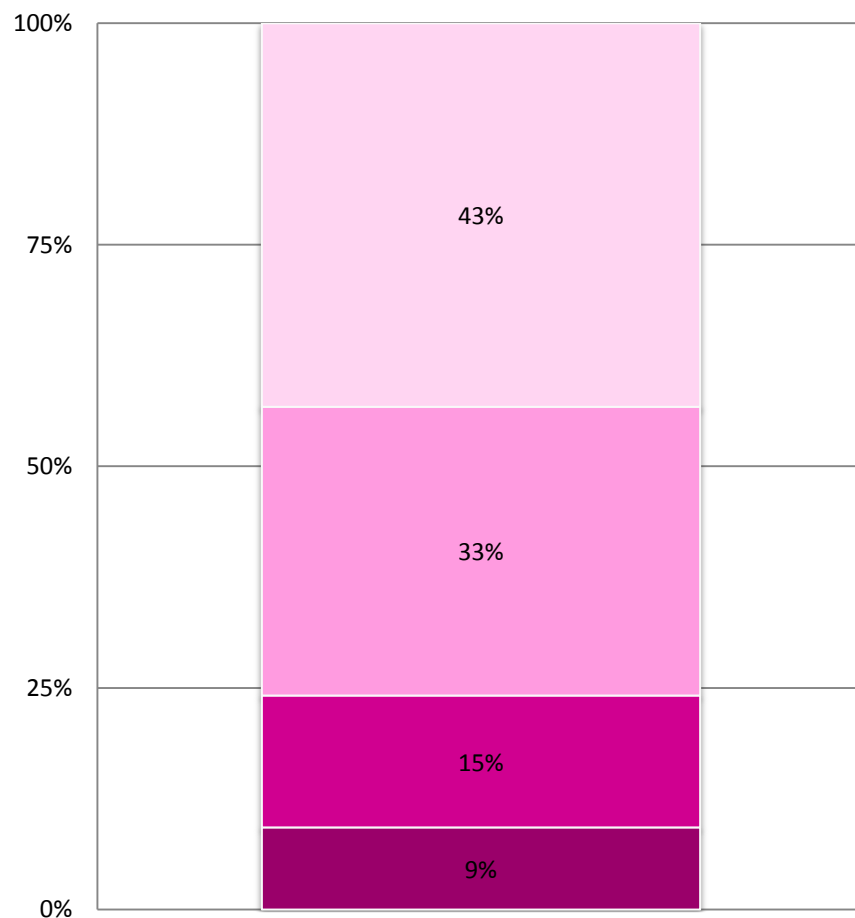
Bijzonderheden:

- ✓ Kaderleden die meer uren per week werkzaam zijn, kennen het actieplan vaker (inhoudelijk) dan kaderleden die minder uren werken.
- ✓ Bestuurders van verenigingen met meer dan 1.000 leden kennen het actieplan vaker inhoudelijk dan bestuurders in verenigingen met minder dan 100 leden.



Een kwart van de bestuurders is van plan de module sportief besturen te gaan volgen of heeft dat al gedaan.

Kent u de module Sportief besturen?



Bijzonderheden:

- ✓ Bestuurders met een salaris hebben de module veel vaker gevolgd (67%) dan vrijwilligers (9%) en bestuurders met een vergoeding (6%).
- ✓ Vrijwilligers kennen de module vaker helemaal niet (45%) dan bestuursleden met een vergoeding (17%) of salaris (0%).
- ✓ Bestuurders van verenigingen met minder dan 100 leden kennen de module vaker niet dan bestuurders van grotere verenigingen.

- Nee, ik ken de module helemaal niet.
- Ja, ik ken de module van naam, maar ben niet van plan om hem in de nabije toekomst te volgen
- Ja, ik ken de module en overweeg hem te gaan volgen
- Ja, ik volg deze module / heb de module gevolgd.

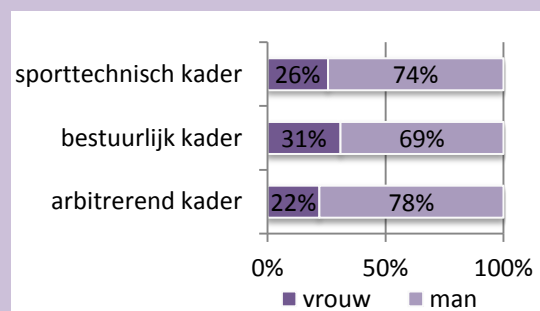
Beweegredenen en knelpunten



Beweegredenen en knelpunten

Achtergrond van de respondenten

Geslacht

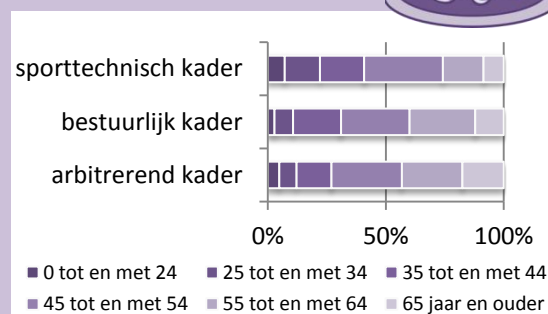


Ervaring en tijdsbesteding Sporttechnisch kader



- ✓ Ongeveer twee derde werkt 2 tot 10 uur per week.
- ✓ Bijna de helft van de respondenten heeft minder dan 10 jaar ervaring en bijna 40% 15 jaar of meer.
- ✓ De meerderheid werkt binnen een vereniging met 100 tot 500 leden.

Leeftijd

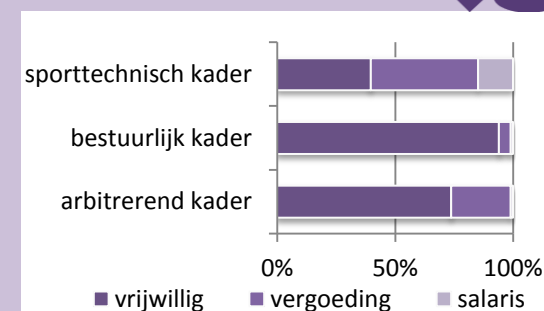


Ervaring en tijdsbesteding Bestuurlijk kader



- ✓ Ongeveer twee derde werkt 2 tot 10 uur per week.
- ✓ Een derde van de respondenten heeft minder dan 5 jaar ervaring en bijna 40% 15 jaar of meer.
- ✓ De meerderheid werkt binnen een vereniging met 100 tot 500 leden.

Vergoeding



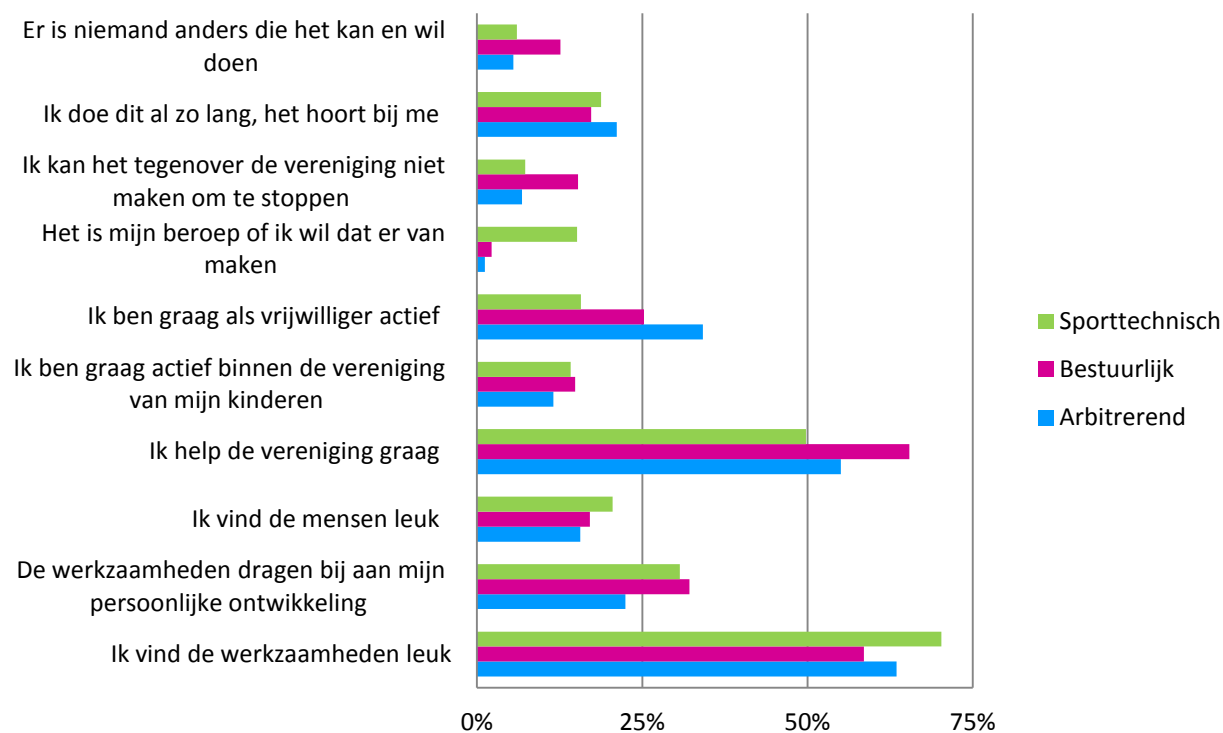
Ervaring en tijdsbesteding Arbitrerend kader



- ✓ Ongeveer twee derde werkt 2 tot 10 uur per week.
- ✓ Bijna een kwart heeft minder dan 5 jaar ervaring en bijna de helft 15 jaar of meer.
- ✓ De meerderheid werkt binnen een vereniging met 100 tot 500 leden.

Veel kaderleden vinden hun werkzaamheden leuk en helpen de vereniging graag.

Waarom blijft u actief als kaderlid?



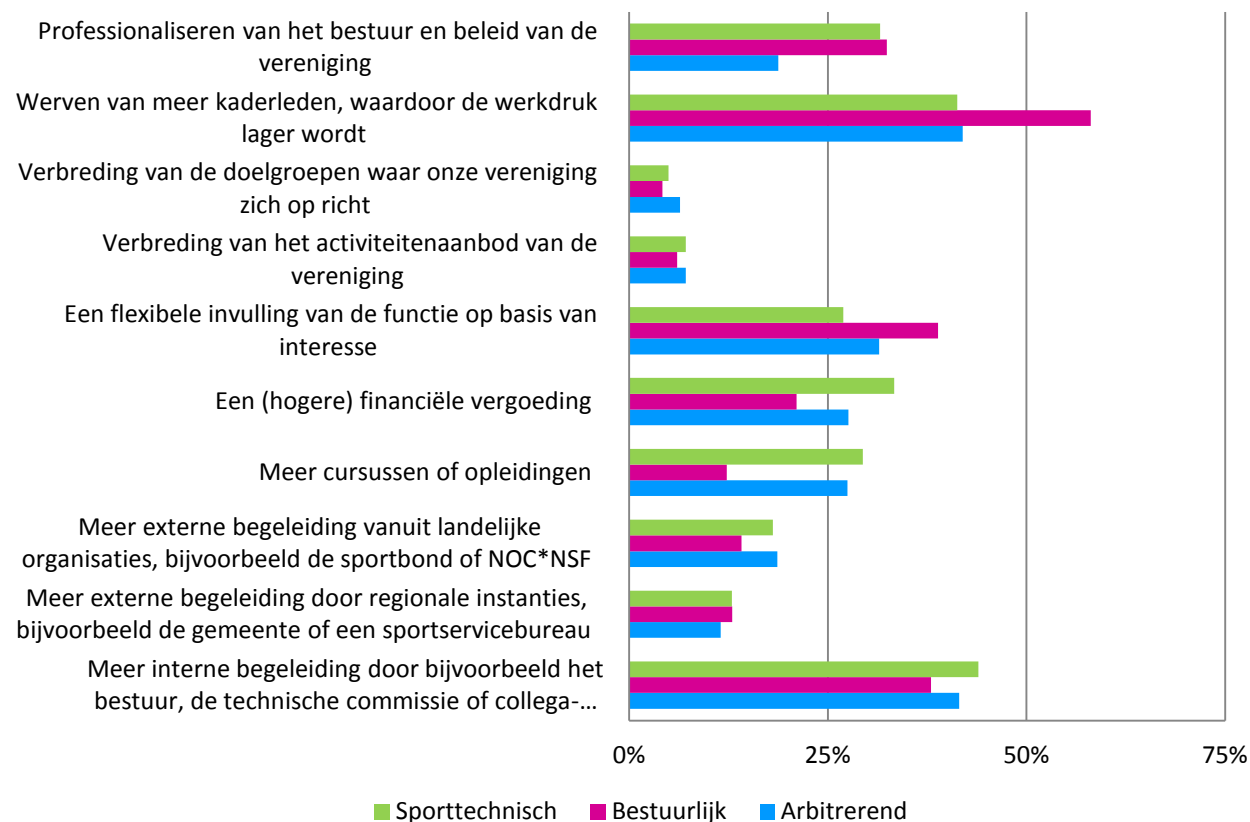
Bijzonderheden:

- ✓ Jonge kaderleden geven vaker als reden dat de werkzaamheden bijdragen aan hun persoonlijke ontwikkeling.
- ✓ Oude bestuursleden vinden hun werkzaamheden vaker leuk dan jongere bestuursleden. Die vinden vaker de mensen waar ze mee werken leuk.
- ✓ Jonge sporttechnici geven relatief vaak aan dat ze dit beroepsmatig (willen) doen.
- ✓ Vrijwilligers geven vaker aan dat ze de vereniging willen helpen (bijvoorbeeld omdat hun kinderen er sporten), kaderleden met een vergoeding zeggen vaker dat ze het leuk vinden of dat het goed is voor hun persoonlijke ontwikkeling.

Nieuwe kaderleden werven?

Verlaag de werkdruk door het werven van meer kaderleden en biedt veel interne begeleiding.

Hoe kunnen de werkzaamheden van kaderleden aantrekkelijker gemaakt worden voor nieuwe kaderleden?



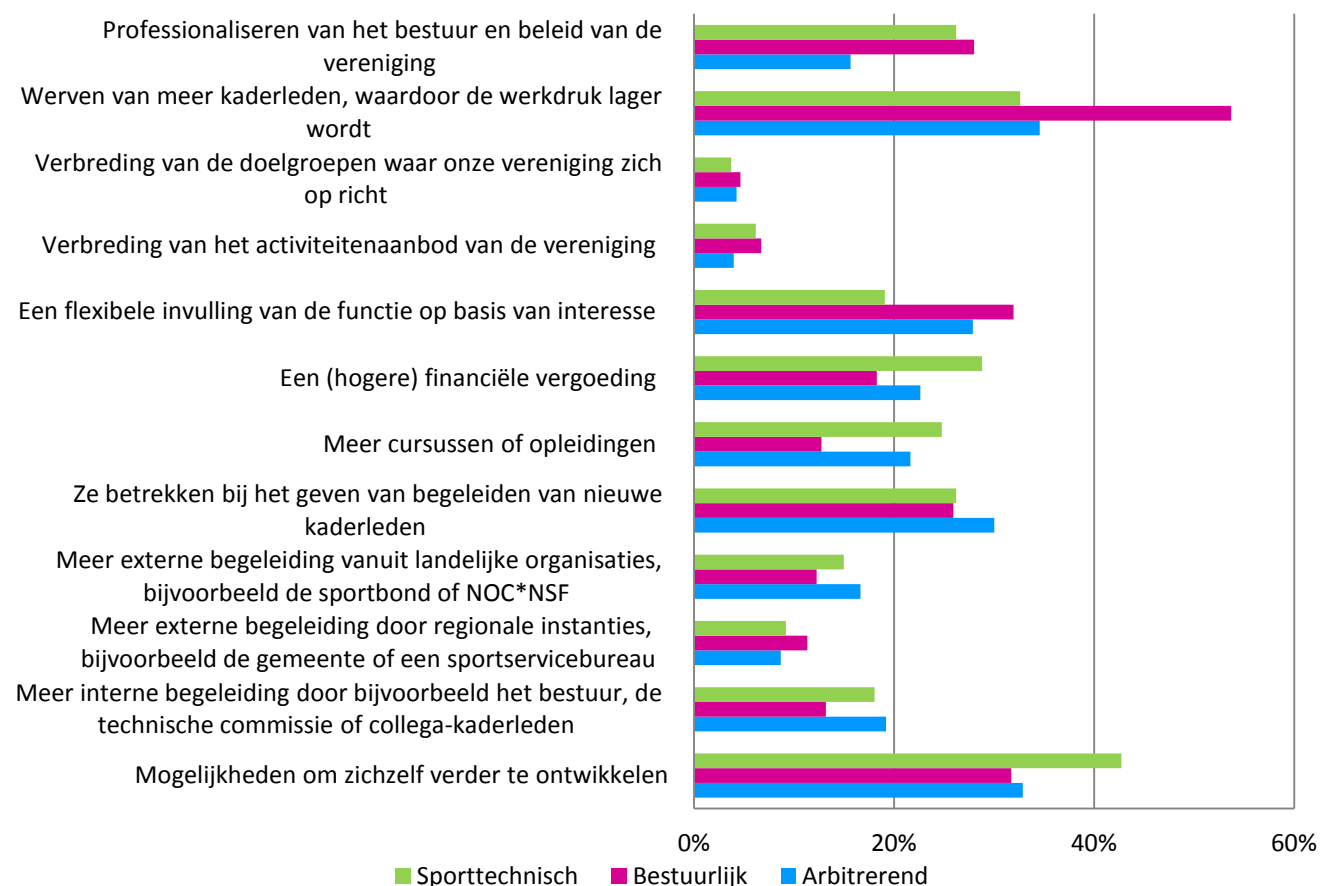
Bijzonderheden:

- ✓ Jonge kaderleden denken vaker dat een hogere financiële vergoeding aantrekkelijk werkt dan oudere kaderleden.
- ✓ Kaderleden die al een vergoeding of salaris krijgen, denken vaker dat een hogere vergoeding aantrekkelijk werkt dan vrijwilligers.
- ✓ Sporttechnici van grotere verenigingen denken vaker dat er meer interne begeleiding moet komen dan sporttechnici van kleinere verenigingen.

Kaderleden behouden?

Verlaag de werkdruk voor bestuurders en biedt sporttechnici de mogelijkheid zich verder te ontwikkelen.

Hoe kan ervoor gezorgd worden dat de werkzaamheden aantrekkelijk blijven voor kaderleden die al lang(er) bij de vereniging zijn?

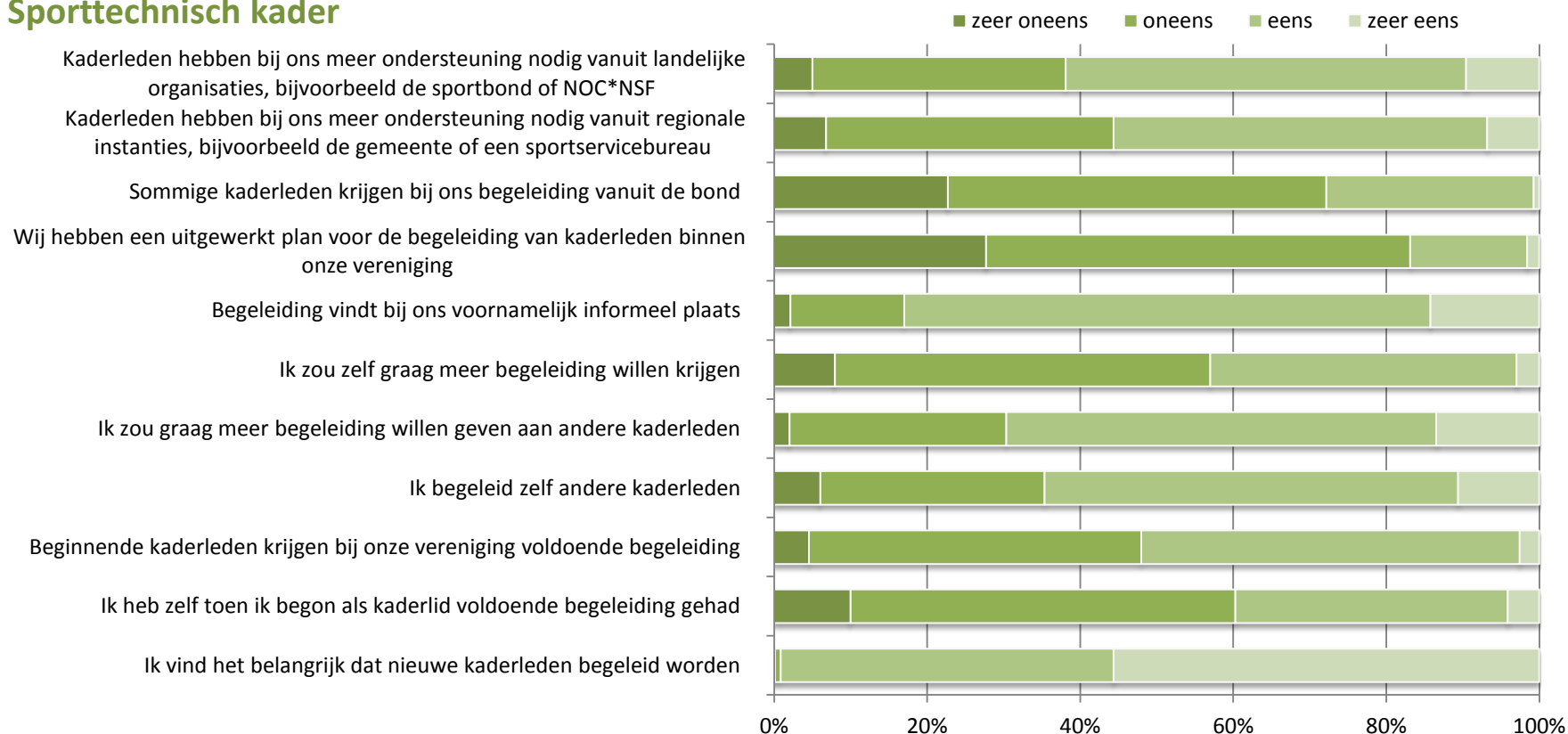


Bijzonderheden:

- ✓ Jonge kaderleden denken vaker dat mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling kunnen helpen om kaderleden te behouden.
- ✓ Vrouwen willen vaker dan mannen betrokken worden bij het begeleiden van nieuwe kaderleden.
- ✓ Kaderleden met een vergoeding of salaris, zien een verhoging daarvan vaker als oplossing dan vrijwilligers.

Sporttechnici vinden het belangrijk dat nieuwe kaderleden begeleid worden, maar dat gebeurt onvoldoende en weinig planmatig. Kansen liggen bij de wens van kaderleden om meer begeleiding te geven.

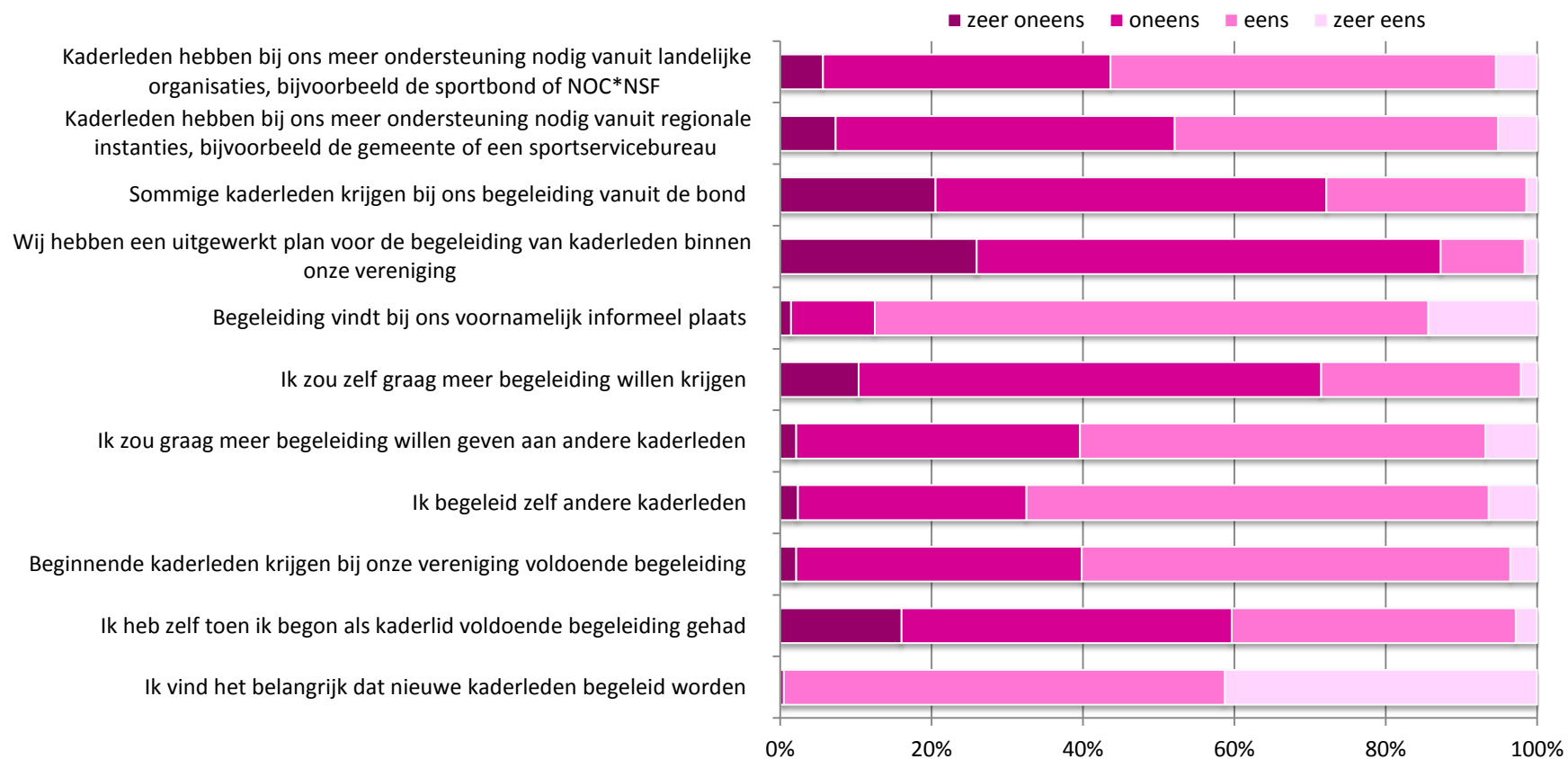
Sporttechnisch kader



Bijzonderheden:

- ✓ Jonge sporttechnici vinden vaker dat ze vroeger zelf voldoende begeleiding gehad hebben. Blijkbaar is de begeleiding voor trainers/coaches nu beter dan voorheen.
- ✓ Sporttechnici die veel uur binnen een vereniging werkzaam zijn, zijn vaker betrokken bij de begeleiding van nieuwe kaderleden. Ze willen ook vaker dat dit wordt uitgebreid dan sporttechnici die minder uren werkzaam zijn.

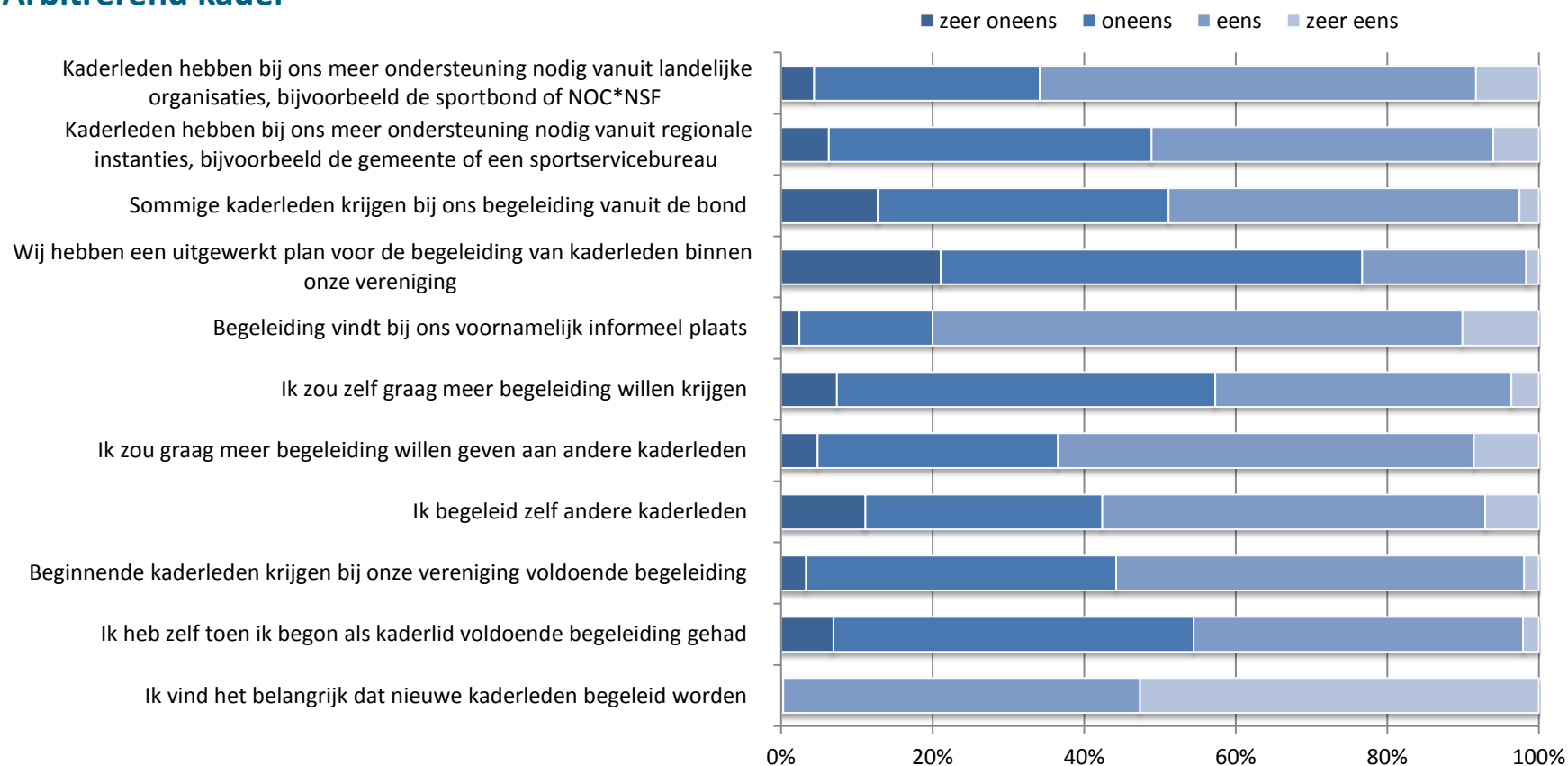
Bestuurlijk kader



Bijzonderheden:

- ✓ Bestuurders van grote verenigingen geven vaker aan dat ze een uitgewerkt plan hebben voor begeleiding dan bestuurders van kleinere verenigingen.
- ✓ Bestuurders die veel uur binnen een vereniging werkzaam zijn, zijn vaker betrokken bij de begeleiding van nieuwe kaderleden. Ze willen ook vaker dat dit wordt uitgebreid dan bestuurders die minder uren werkzaam zijn.

Arbitrerend kader

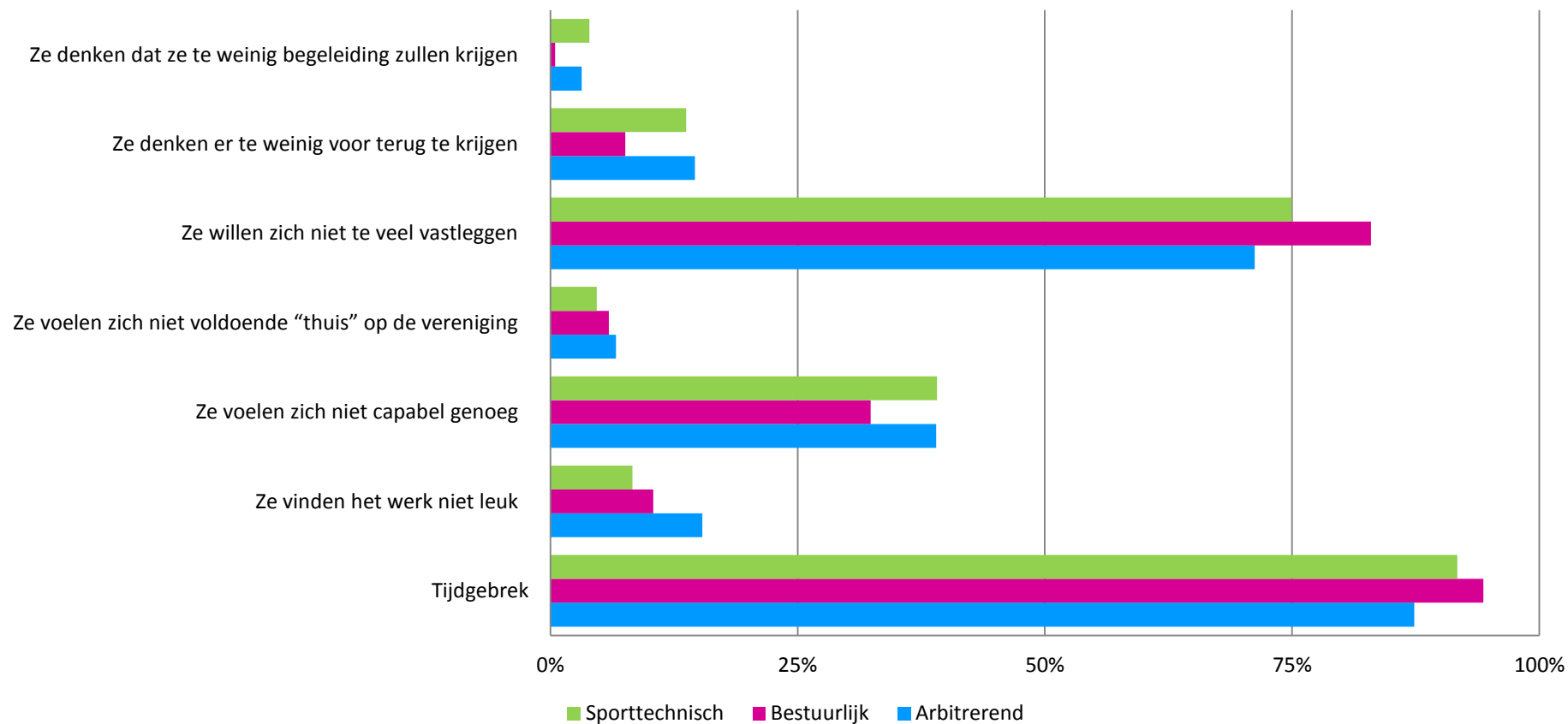


Bijzonderheden:

- ✓ Vooral arbiters met meer dan 15 jaar ervaring vinden dat ze vroeger onvoldoende begeleiding gehad hebben. Blijkbaar is de situatie voor hen de afgelopen jaren verbeterd.
- ✓ Arbiters die veel uur binnen een vereniging werkzaam zijn, zijn vaker betrokken bij de begeleiding van nieuwe kaderleden. Ze willen ook vaker dat dit wordt uitgebreid dan arbiters die minder uren werkzaam zijn.

Mensen die geen kaderlid willen worden, hebben vaak te weinig tijd en willen zich niet te veel vastleggen.

Als u anderen vraagt om kaderlid te worden, welke redenen geven zij dan om hier geen gehoor aan te geven?



De meerderheid van de kaderleden wil de werkdruk verlagen door meer nieuwe kaderleden aan te trekken.

Hoe kan volgens u de werkdruk van kaderleden verminderd worden?

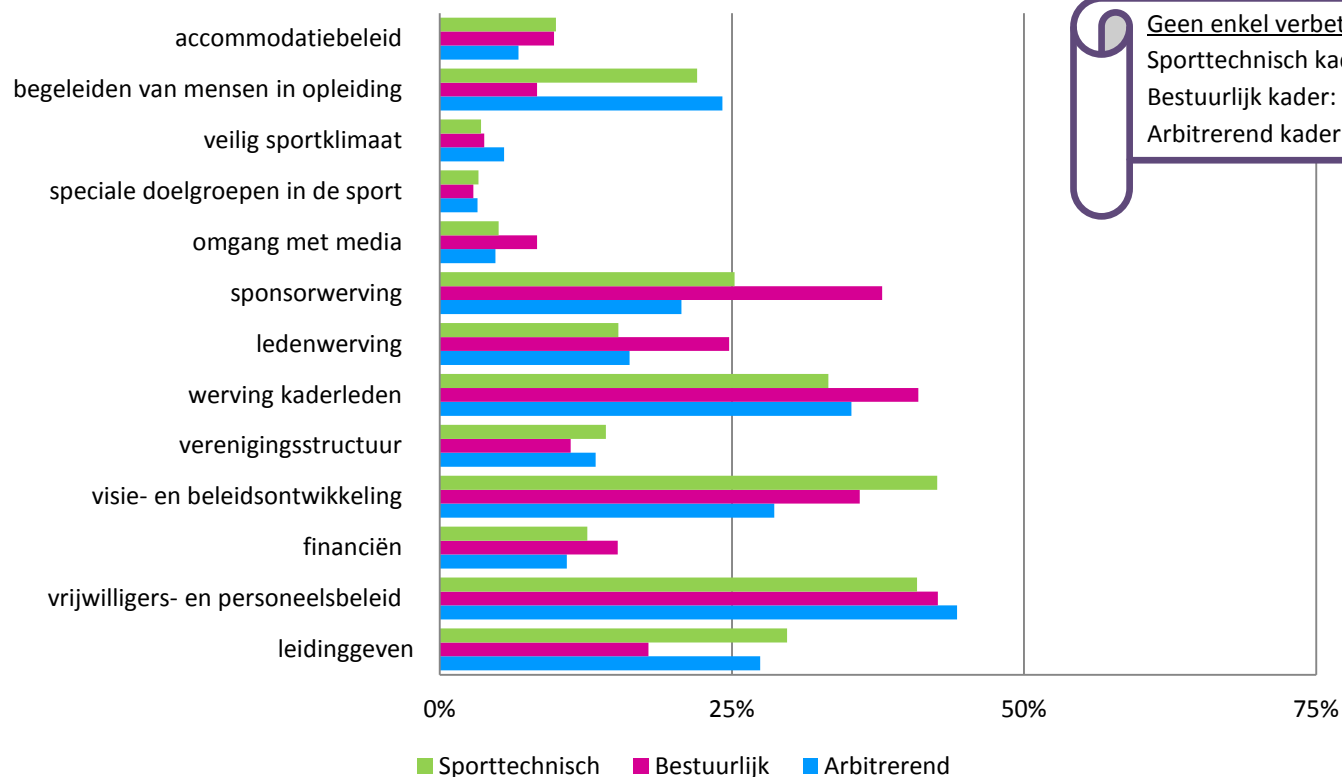


Bijzonderheden:

- ✓ Vooral kaderleden met een vergoeding of salaris en kaderleden van grote verenigingen willen binnen de vereniging meer werken met professionals.
- ✓ Vooral ervaren arbiters willen de werkdruk ook verlagen door kaderleden meer invloed te geven op de inhoud van hun werkzaamheden en door de taakbelasting te laten afhangen van belastbaarheid en interesse.

Kaderleden op veel punten tevreden over het bestuur en de organisatie van hun vereniging.

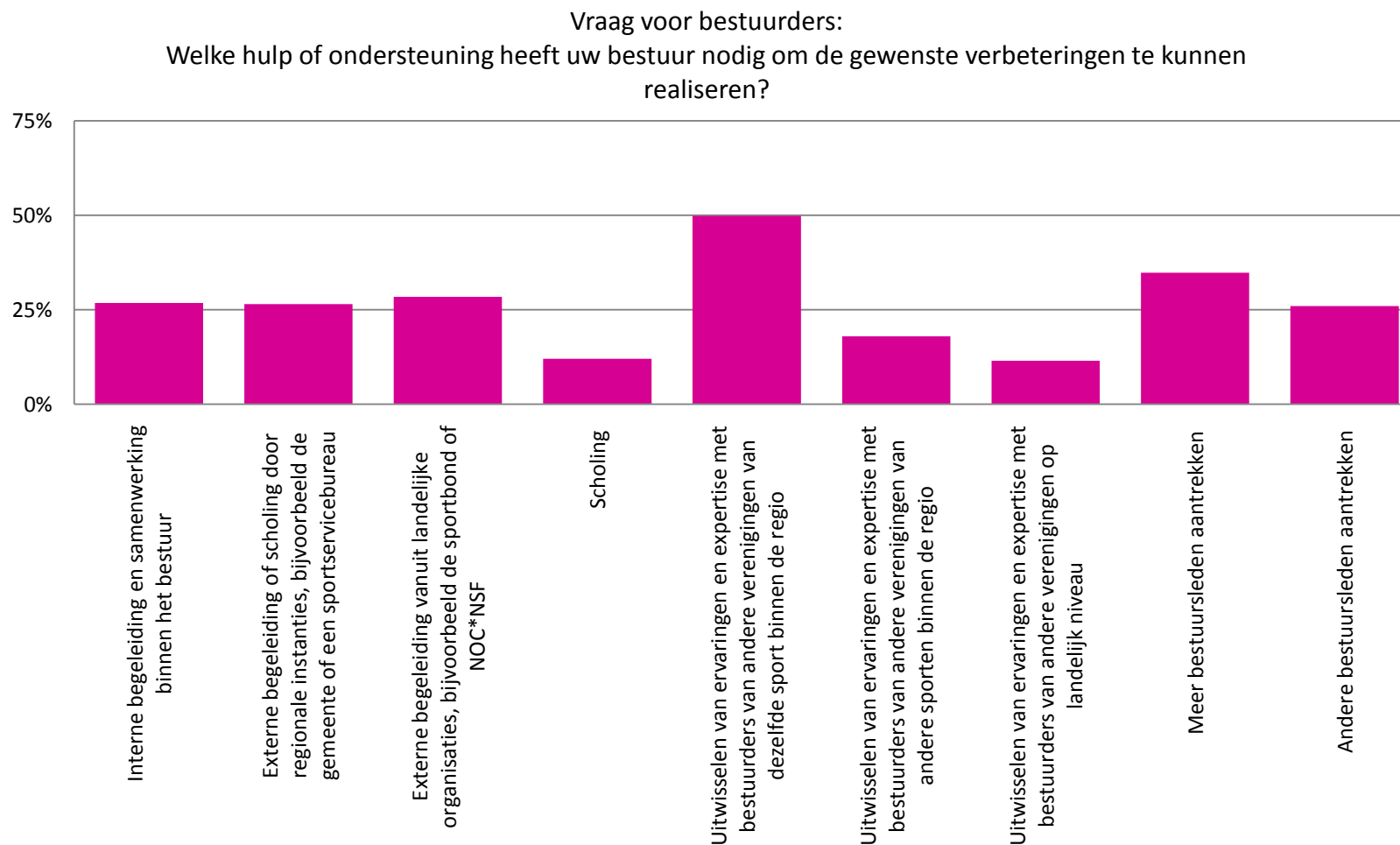
Op welke punten zou het bestuur en de organisatie van uw vereniging verbeterd kunnen worden?



Geen enkel verbeterpunt:
 Sporttechnisch kader: 2%
 Bestuurlijk kader: 2%
 Arbitrerend kader: 6%

- Bijzonderheden:**
- ✓ Binnen grotere verenigingen kan meer verbeterd worden aan vrijwilligers- en personeelsbeleid.
 - ✓ Binnen kleinere verenigingen kan meer verbeterd worden aan ledenwerving.

Bestuursleden willen graag ervaringen en expertise uitwisselen met andere verenigingen binnen de regio.



Verantwoording

Voldoende en gekwalificeerd arbitrerend, bestuurlijk en sporttechnisch kader is onmisbaar om de sportparticipatie in Nederland op peil te houden en te vergroten. Er is echter geen representatief beeld van dit sportkader. Wat motiveert kaderleden, wat is hun opleidingsachtergrond en hebben ze behoefte aan ondersteuning om hun taken uit te voeren? Om hier meer zicht op te krijgen, zijn NOC*NSF en de Academie voor Sportkader gezamenlijk met de sportbonden in 2013 gestart met de Sportkadermonitor. Op de websites van NOC*NSF/Academie voor Sportkader is een oproep geplaatst waarin kaderleden van sportverenigingen werden verzocht zich aan te melden voor het panel van de Sportkadermonitor via een digitaal inschrijfformulier. Daarnaast hebben sportbonden en NLcoach een wervingsmail naar hun kaderleden gestuurd. Op basis van de aanmeldingen is een panel samengesteld dat bestaat uit drie groepen:

- arbitrerend kader: arbiters en officials/juryleden;
- bestuurlijk kader: bestuursleden (voorzitter, secretaris en penningmeester);
- sporttechnisch kader: instructeurs, trainers/coaches en combinatiefunctionarissen/buurtsportcoaches.

In 2013 heeft de eerste meting van de Sportkadermonitor plaats gevonden. In het najaar van 2014 hebben de panelleden een vragenlijst over veilig sportklimaat (VSK) ingevuld en eind 2014 over hun beweegredenen en de knelpunten die zij ervaren (B&K). De vragenlijsten konden via internet ingevuld worden. Alle sportkaderleden die in september (VSK) en december 2014 (B&K) deel uitmaakten van het panel zijn uitgenodigd om de vragenlijsten in te vullen. Van de 3.486 mensen die we uitgenodigd hebben voor de VSK-vragenlijst, heeft ruim de helft (n = 1.910) de vragenlijst geheel of gedeeltelijk ingevuld, de respons is hiermee 55%. Bij de vragenlijst over beweegredenen en knelpunten lag het responspercentage zelfs op 63% (2.241 van de toen 3.558 panelleden). In onderstaande tabel staat de respons voor elk van de drie kadergroepen.

kadergroep	aantal in panel september 2014	aantal respons VSK	responspercentage VSK	aantal in panel december 2014	aantal respons B&K	responspercentage B&K
arbitrerend kader	1.195	671	56%	1.196	761	64%
bestuurlijk kader	664	361	54%	696	451	65%
sporttechnisch kader	1.627	878	54%	1.666	1.029	62%
totaal	3.486	1.910	55%	3.558	2.241	63%