



Nederlandse
Ski Vereniging

Plan van Aanpak Diversiteit & Inclusiviteit

Nederlandse Ski Vereniging
December 2021





Inhoudsopgave

Aanleiding & Visie	3
Besluitvorming	4
Ambities & Doelen	4
Actiepunten Diversiteit & Inclusiviteit	4
Interne actiepunten	4
Externe actiepunten	5
Tijdslijn 2022-2026	6
Jaar 1: mei 2022 - april 2023	8
Jaar 2: mei 2023 - april 2024	10
Jaar 3: mei 2024 - april 2025	11
Jaar 4: mei 2025 - april 2026	11





Aanleiding & Visie

De maatschappij verandert en daarmee verandert ook de sportwereld. In het [Nationaal Sportakkoord](#) wordt een inclusieve sport- en beweegcultuur nagestreefd voor iedereen die wil sporten, besturen, trainen of vrijwilliger wil zijn. Dat betekent een omgeving waarin iedereen vrij is om zichzelf uit te drukken hoe hij of zij dat wil en iedereen het gevoel heeft verbonden te zijn en erbij te horen. Daarbij komt dat sport ook voor iedereen mogelijk moet zijn en dat niemand wordt uitgesloten op basis van gender, leeftijd, etniciteit, fysieke en/of verstandelijke beperking of sociaaleconomische positie. Er moeten dus stappen ondernomen worden om zowel een inclusieve cultuur als een diverse samenstelling na te streven, zodat iedereen erbij hoort.

Als Nederlandse Ski Vereniging (NSKiV) zijn we ons ervan bewust dat wintersport niet voor iedereen is weggelegd. Kosten voor de reis naar de bergen, het materiaal, investering in wintersportlessen en liftkaarten zijn hoog. Desondanks vinden wij het belangrijk dat iedereen kan genieten van de unieke wintersportervaring, omdat wij geloven in de positieve impact die wintersport kan hebben op ieders leven. Wij geloven in de kracht van wintersport en om die unieke wintersportervaring te waarborgen is het van belang dat iedereen zich welkom, veilig, geaccepteerd en gerespecteerd voelt tijdens en rondom wintersportactiviteiten. De NSKiV ziet het daarom als haar rol om zowel op intern niveau (binnen de organisatie), als op extern niveau in wintersportland Nederland, randvoorwaarden te scheppen en te informeren over een inclusieve omgeving.

Een inclusieve omgeving houdt in dat iedereen zich in deze omgeving op zijn of haar gemak voelt. Een omgeving waarbinnen iedereen zich welkom, veilig en gerespecteerd voelt. In een dergelijke omgeving hebben sporters meer plezier en kunnen ze beter presteren. Niet alleen sporters, maar ook vrijwilligers, trainers, officials, bestuurders en andere betrokkenen beleven in een inclusieve omgeving meer plezier. Een inclusieve omgeving is ook een voorwaarde om nieuwe doelgroepen aan te trekken in de wintersport. Dit komt uiteindelijk alle clubs, verenigingen en andere organisaties ten goede. Door een inclusieve omgeving te waarborgen hoopt de NSKiV ervoor te zorgen dat iedereen zich welkom en veilig voelt in de wintersportwereld.

Een voorwaarde voor een inclusieve omgeving is het aangaan van een open gesprek met elkaar over normen en waarden binnen de organisatie, vereniging of sportclub. Net als een open gesprek over de mate waarin iedereen zich thuis voelt en gerespecteerd wordt binnen de organisatie. Dat gesprek is niet eenvoudig om te beginnen, en daarbij zou een vertrouwenscontactpersoon kunnen helpen. Een vertrouwenscontactpersoon kan belangrijk zijn om een omgeving waarin iedereen zich welkom, veilig en gerespecteerd voelt te faciliteren. Dit kan een vertrouwenscontactpersoon doen door het gesprek aan te gaan en tevens sporters, vrijwilligers, of andere personen te ondersteunen wanneer zij zich niet geaccepteerd of veilig voelen of wanneer er sprake is van grensoverschrijdend gedrag. Als het gaat om een inclusieve omgeving is het van belang om ergens terecht te kunnen wanneer je in je omgeving niet thuis voelt of niet geaccepteerd voelt. Daarom is de NSKiV ervan overtuigd dat een vertrouwenscontactpersoon een goed middel kan zijn om bij te dragen aan een inclusieve omgeving.

Ook geloven wij dat sport een centrale positie in de maatschappij inneemt. Sport brengt mensen van verschillende achtergronden bij elkaar en zorgt voor verbinding. De passie voor wintersport is iets wat wij met z'n allen delen en wat ervoor kan zorgen dat mensen van diverse groepen uit de samenleving bij elkaar komen. Daarom is het van belang dat de organisatie een afspiegeling is van de diverse maatschappij. Een organisatie die bestaat uit mensen met verschillende achtergronden, talenten en competenties is beter in staat om besluiten te nemen die voor iedereen herkenbaar zijn en dus aansluiten bij de wensen van alle sporters. Daarom vindt de NSKiV het belangrijk dat ook haar eigen organisatie en de commissies een diverse samenstelling hebben. Dat kan tot een efficiëntere werksituatie leiden waarin iedereen zich welkom voelt en waarin keuzes gemaakt worden die voor iedereen herkenbaar zijn. Anderzijds is het ook van belang om te streven naar een zo divers mogelijke groep wintersporters, die tevens de diverse maatschappij afspiegelt. Om





tot een diverse wintersportomgeving te komen is een uitdaging. Wintersport blijft een dure sport om te beoefenen en is daarom niet voor iedereen mogelijk. Dat kunnen we niet veranderen. We kunnen er echter wel voor zorgen dat iedereen zich welkom voelt in de wintersport, dat iedereen zich gerepresenteerd voelt en dat men weet wat wintersport is en wat er voor nodig is. Een groot voordeel daarvan is dat diverse teams of commissies een efficiëntere en holistische bijdrage kunnen leveren aan de wintersport.

Besluitvorming

De directie heeft eind 2020 het charter "Diversiteit & Inclusiviteit" van NOC*NSF ondertekend en zich daarmee gecommitteerd om aan de slag te gaan met dit thema in de wintersport. Als vervolg hierop is dit plan van aanpak uitgewerkt. Het plan van aanpak zal in eerste instantie goedgekeurd moeten worden door het MT en de directie. Vervolgens wordt dit thema besproken in een specifieke sessie met aangesloten organisaties van de NSKiV. Het thema Diversiteit & Inclusiviteit wordt door middel van een strategie op hoofdlijnen meegenomen in het volgende meerjarenbeleidsplan. Vervolgens wordt het meerjarenbeleidsplan goedgekeurd op de ALV en gaat de afdeling sportontwikkeling met de uitvoering van het beleid aan de slag.

Ambities & Doelen

Het streven naar een inclusieve omgeving waarin iedereen zich welkom, veilig, gewaardeerd en gerespecteerd voelt, net als het streven naar een diverse organisatie en een diverse wintersportwereld, leidt tot de volgende ambities voor de volgende beleidsperiode:

- Sporters en medewerkers voelen zich te allen tijde veilig, gesteund, en welkom, en zijn bekend met de handelingen wanneer dit niet het geval is;
- In alle commissies, net als in het bestuur en de bureauorganisatie, zijn een grotere verscheidenheid aan geslacht, leeftijden en aan verschillende achtergronden werkzaam, zodat de achterban op een correcte manier gerepresenteerd kan worden.

Actiepunten Diversiteit & Inclusiviteit

Om de bovenstaande visie, ambitie en doelen waar te kunnen maken is er een gedetailleerd plan uitgewerkt. Hieronder volgt een overzicht actiepunten op het gebied van diversiteit en inclusiviteit, waarbij een onderscheid wordt gemaakt tussen interne en externe actiepunten. De interne actiepunten gaan over de interne organisatie van de NSKiV, terwijl de externe actiepunten betrekking hebben op wintersportland Nederland en de daarbij behorende organisaties die bediend worden door de NSKiV. Deze actiepunten zijn vervolgens toegelicht door middel van praktische maatregelen.

Interne actiepunten

Beleid Diversiteit & Inclusiviteit:

- Visiestuk uitwerken voor in het meerjarenbeleidsplan;
- Ambities en doelen opstellen en uitwerken in een plan van aanpak;
- Beleidsvisie en -doelen communiceren via meerjarenbeleidsplan en de themapagina Diversiteit & Inclusiviteit;
- Interne inspiratiesessie om de ambities samen met de werknemers vast te stellen.





Personeelsbestand:

- Richtlijn opstellen om diversiteit op de werkvloer bij het bondsbureau en het kader te waarborgen, bijvoorbeeld aangaande gender en achtergrond;
- Richtlijn opstellen om diversiteit op de werkvloer bij het bestuur en commissies te waarborgen, bijvoorbeeld aangaande gender en achtergrond;
- Inclusiviteit op de werkvloer waarborgen door het promoten van meer horizontale en verticale communicatie.

VCP onder de aandacht brengen:

- De interne VCP onder de aandacht brengen bij werknemers en vrijwilligers via e-mail.
- Een externe VCP aanstellen voor interne zaken (op de werkvloer) - bijvoorbeeld een VCP in 'De Weerelt van Sport' - en deze onder de aandacht brengen bij de werknemers.

Richtlijnen:

- Interne richtlijnen opstellen en uitwerken in samenwerking met andere bonden;
- VOG aanvragen voor alle werknemers en vrijwilligers.

Diversiteit in sporten:

- Ervoor waken dat geen wintersporten worden vergeten. Elke wintersport verdient voldoende aandacht, ook al zijn er weinig participanten.

Monitoren beleid:

- De beleidsvoortgang waarborgen door tussentijdse evaluaties met de werkgroep Diversiteit & Inclusiviteit.

Externe actiepunten

Vertrouwenscontactpersoon (VCP) aanstellen en hierover informeren:

- VCP aanstellen en diegene informeren over zijn of haar taken;
- Een subpagina (van de themapagina Diversiteit & Inclusiviteit) inrichten op de website met informatie over grensoverschrijdend gedrag, wat je er tegen kunt doen en contactgegevens van zowel de VCP als het meldpunt 'Centrum Veilige Sport';
- Atleten en aangesloten organisaties informeren over de VCP en de themapagina via de nieuwsbrief en social media-kanalen.

VCP bij verenigingen stimuleren en sporters op de vereniging informeren:

- Een subpagina (van de themapagina Diversiteit & Inclusiviteit) inrichten specifiek voor verenigingen, met daarop informatie over VCP's, wat verenigingen zelf kunnen doen en wat voor trajecten er zijn en informatie over een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG);
- Informatie-/inspiratiesessies organiseren voor verenigingen;
- Posters aanleveren aan verenigingen met basisinformatie over grensoverschrijdend gedrag, wat je er tegen kunt doen en over het meldpunt 'Centrum Veilige Sport' en contactgegevens van de VCP's van de vereniging en van de Sportbond.





Inzetten op de relatie sportouder-atleet en de relatie trainer-atleet:

- Thema-avond Diversiteit & Inclusiviteit organiseren voor ouders, trainers en bestuurders;
- De uitkomsten van deze thema-avond op de themapagina publiceren;
- Een subpagina inrichten met informatie gericht op ouders en trainers en deze onder de aandacht brengen.

Diversiteit in de wintersportwereld stimuleren:

- De Wintersport Experience (programma voor basisschoolkinderen) ten minste twee keer per jaar inzetten voor een achtergestelde doelgroep;
- Organisatie van (internationale) wedstrijden en trainingsmogelijkheden voor aangepaste sporters.

Richtlijnen:

- Richtlijnen ontwikkelen voor atleten, trainers en officials over diversiteit en inclusiviteit en deze communiceren via de themapagina;
- Richtlijnen integreren in opleidingen tot skileraar, trainer/coach en official.

Verklaring Omtrent Gedrag (VOG):

- Verenigingen informeren over (het aanvraagtraject van) een VOG en het gebruik daarvan stimuleren, via de themapagina voor verenigingen.

Monitoren beleid:

- De beleidsvoortgang waarborgen door tussentijdse evaluaties met de werkgroep Diversiteit & Inclusiviteit.

Tijdslijn 2022-2026

De NSKiV ziet het als haar rol om de gehele achterban in de wintersport te inspireren, informeren en initiëren wat betreft diversiteit en inclusiviteit. Inspireren gaat door het goede voorbeeld te laten zien, waardoor andere organisaties in de wintersport hopelijk gaan volgen. De tweede belangrijke functie is het informeren van de achterban over wat diversiteit en inclusiviteit inhouden en wat we er mee kunnen doen. En als laatste kan de NSKiV bepaalde praktijken die diversiteit en inclusiviteit stimuleren proberen te initiëren bij aangesloten organisaties. Omdat het wat betreft beschikbare tijd onmogelijk is om binnen een jaar de eerdergenoemde actiepunten te realiseren, zijn de actiepunten ingedeeld aan de hand van de beleidsjaren die de NSKiV hanteert. Het nieuwe meerjarenbeleidsplan treedt in mei 2022 in werking en loopt tot april 2026. Onder volgt een overzicht van wanneer welke actiepunten gerealiseerd zullen worden. De beeldvorming is hierin niet meegenomen, omdat deze reeds voor aanvang van het meerjarenbeleidsplan af is.





Actiepunten	Jaar 1 Mei 2022 - April 2023	Jaar 2 Mei 2023 - April 2024	Jaar 3 Mei 2024 - April 2025	Jaar 4 Mei 2025 - April 2026
Intern				
Personeels- bestand	Richtlijnen interne diversiteit opstellen	Richtlijnen communiceren		
	Promoten horizontale en verticale communicatie			
VCP	Onder de aandacht brengen bij werknemers en vrijwilligers			
	Externe VCP aanstellen voor interne zaken	Externe VCP promoten		
Richtlijnen	-Richtlijnen opstellen en communiceren -VOG aanvragen	Richtlijnen communiceren		
Diversiteit in sporten	Aandacht besteden aan alle aangesloten sporten			
Monitoren beleids- doelen	Beleidsvoortgang monitoren d.m.v. tussentijdse evaluaties en interne werkgroep			
Extern				
VCP	VCP aanstellen	Subpagina VCP inrichten	Informereren over VCP	
	Informereren over VCP			
VCP bij Verenigingen	Posters aanleveren	Subpagina inrichten voor verenigingen over VCP en VOG	Inspiratie- sessies voor verenigingen houden en uitkomsten delen	
Sportouders & Trainers			-Thema-avond D&I voor ouders, trainers en bestuurders -Subpagina voor ouders en trainers -Uitkomsten thema-avond delen	
Diversiteit in de wintersport	Wintersport Experience minimaal 2x voor achtergestelde doelgroep		Wintersport Experience minimaal 4x voor achtergestelde doelgroep	
	Meer mogelijkheden voor aangepast sporten			
Richtlijnen	Richtlijnen opstellen en communiceren	Richtlijnen integreren in opleidingen		
Monitoren beleids- doelen	Beleids- voortgang monitoren d.m.v. tussentijdse evaluaties en interne werkgroep			



Jaar 1: mei 2022 - april 2023

In het eerste jaar zal de focus liggen op het ontwikkelen van het beleid en het nemen van makkelijk haalbare maatregelen. Zoals in de tijdlijn te zien is, horen daar onderstaande actiepunten bij, waarvan er een aantal kort worden toegelicht:

- Interne inspiratiesessie om de ambities samen met de werknemers vast te stellen;
- Visie, ambities en Plan van Aanpak opstellen voor diversiteit & inclusiviteit;
- Richtlijnen opstellen m.b.t. interne diversiteit;
- Horizontale en verticale communicatie promoten;
- Interne VCP onder de aandacht brengen bij verenigingen (o.a. met posters) en bij medewerkers en vrijwilligers en Externe VCP voor interne zaken aanstellen;
- Interne en externe richtlijnen opstellen en communiceren;
- VOG aanvragen voor alle medewerkers en vrijwilligers;
- Aandacht besteden aan alle aangesloten sporten;
- Het opzetten van een monitorende werkgroep Diversiteit & Inclusiviteit;
- Themapagina D&I inrichten, met diverse subpagina's;
- Wintersport Experience minimaal twee keer inzetten voor een achtergestelde doelgroep om daarmee wintersport voor iedereen te promoten;
- (Internationale) evenementen voor aangepast sporten.

VCP

Een van de beleidsinstrumenten vormt het aanstellen van een interne en externe VCP. Het is van belang dat de VCP op de hoogte is van zijn/haar taken in relatie tot de interne organisatie en tot de externe buitenwereld. De taken van een VCP zijn onder andere:

- Eerste opvang-/aanspreekpunt: de VCP is er voor leden die te maken hebben met grensoverschrijdend gedrag waaronder seksuele intimidatie of ander ongewenst gedrag en hier met iemand over willen spreken.
- Doorverwijzen: De VCP verwijst klager, beschuldigde, bond of vereniging door naar een NOC*NSF vertrouwenspersoon en/of -adviseur, het Centrum voor Veilige Sport, klacht-/tuchtcommissie van de bond, advocaat, politie en/of andere hulpverleners.
- Preventieactiviteiten. De VCP:
 - profileert zich binnen de eigen organisatie, zorgt ervoor dat iedereen binnen de organisatie op de hoogte is van het bestaan van de VCP en ziet erop toe dat de gedragsregels van de sport worden nageleefd;
 - houdt zich op de hoogte van (landelijke) ontwikkelingen op het terrein van preventie en sanctionering van seksuele intimidatie binnen de sport;
 - draagt bij aan beleidsuitvoering op verenigingsniveau met betrekking tot landelijke ontwikkelingen in het beleid Seksuele Intimidatie en sociaal veilige sportomgeving;
 - geeft (on)gevraagd advies en informatie aan het bestuur waarmee gericht beleid kan worden ontwikkeld tegen grensoverschrijdend gedrag. Hiervoor kan de toolkit/handboek sociaal veilige sportomgeving als leidraad worden gebruikt.

Mocht er meer kennis nodig zijn over de taken en werkzaamheden van een VCP, of over het traject bij het Centrum Veilige Sport, dan kan er altijd contact opgenomen worden met het Centrum Veilige Sport.

Themapagina

Verder zal de focus liggen op informeren. Het informeren van de achterban is een belangrijke functie van een





sportbond en zal in het eerste jaar gebeuren door middel van een themapagina over diversiteit en inclusiviteit. Deze themapagina is als volgt ingedeeld:

- Algemene informatie:
 - Standpunt/visie NSKiV omtrent D&I communiceren;
 - Contactgegevens VCP van de sportbond;
 - Contactgegevens VCP van alle aangesloten verenigingen;
 - Wat is grensoverschrijdend gedrag?;
 - Richtlijnen voor bestuurders, trainers, officials en sporters;
 - D&I weblog waarin onze artikelen rondom D&I terugkomen;
- Informatie voor de sporter:
 - Hoe maak ik een melding? (wie, wat en waar);
 - Richtlijnen sporters;
- Informatie voor de vereniging, bestuurders, officials en trainers:
 - Wat kan een vereniging doen?;
 - Stappenplan voor clubs;
 - Hoe vraag ik een VOG aan?;
 - Opleiding tot VCP (via het Nationaal Sportakkoord);
 - Richtlijnen voor bestuurders, trainers en officials.

Richtlijnen

Verder zal in het eerste jaar gekeken worden naar het opstellen van richtlijnen voor diversiteit en inclusiviteit. Hiervoor wordt samengewerkt met andere sportbonden, in het specifiek de NGF, bij het verkennen en opstellen van deze richtlijnen. In de richtlijnen moet komen te staan wat geaccepteerde en vooral niet geaccepteerde omgangsvormen zijn op de werkvloer. Wat betreft diversiteit zullen deze richtlijnen over de verhoudingen op gebied van gender en (culturele) achtergronden gaan, zowel voor het bureauorganisatie en kader, als voor commissies en bestuur. Daarnaast worden deze richtlijnen ook naar buiten toe gedeeld en worden er aparte richtlijnen voor sporters en trainers opgesteld.

Interne werkgroep

Tot slot zal in het eerste jaar een interne werkgroep opgericht worden die toezicht houdt op de uitvoering van het plan van aanpak. Verder evalueert de werkgroep ook de werkzaamheden en levert waar nodig feedback en nieuwe actiepunten. Dit zullen zij op jaarlijkse basis doen. Deze werkgroep bestaat uit meerdere medewerkers van de organisatie die hierin geïnteresseerd zijn, maar zelf niet belast zijn met de uitvoering van het beleid. Daarnaast kan de medewerker die verantwoordelijk is voor het uitvoeren van het plan van aanpak, net als de VCP, in de interne werkgroep betrokken zijn.

Een aantal van deze acties worden al uitgevoerd, zoals de beleidsvorming en het aanvragen van een VOG, het inzetten van de Wintersport Experience voor achtergestelde doelgroepen, en het organiseren van internationale evenementen voor aangepast sporten. Middels dit plan van aanpak worden deze acties ook gewaarborgd voor de toekomst en het belang ervan voor diversiteit en inclusiviteit benadrukt. Daarmee is het belang van deze activiteiten vastgelegd en zal de NSKiV er op moeten toezien dat deze activiteiten naar behoren worden uitgevoerd, bijvoorbeeld middels de monitorende werkgroep Diversiteit & Inclusiviteit.





Jaar 2: mei 2023 - april 2024

In het tweede jaar zal de focus meer liggen op het delen van de uitgewerkte plannen en het uitwerken van de zaken waar nog niet aan toe gekomen is in het eerste jaar. Een deel van de actiepunten wordt dus doorgetrokken naar de volgende beleidsjaren, zoals het blijven communiceren van diversiteits- en inclusiviteitsmaatregelen, maar ook nieuwe actiepunten komen aan bod, waarvan er enkele nader worden toegelicht:

- Interne richtlijnen communiceren;
- Horizontale en verticale communicatie promoten;
- Informeren over interne en externe VCP's;
- Interne richtlijnen communiceren, externe richtlijnen integreren in de diverse opleidingen;
- VOG aanvragen voor alle medewerkers en vrijwilligers;
- Aandacht besteden aan alle aangesloten sporten;
- Het opzetten van een monitorende werkgroep Diversiteit & Inclusiviteit;
- Wintersport Experience minimaal twee keer inzetten voor een achtergestelde doelgroep om daarmee wintersport voor iedereen te promoten;
- (Internationale) evenementen voor aangepast sporten.
- Een sub-pagina D&I inrichten specifiek voor verenigingen:
 - wat kun je als vereniging doen?;
 - stappenplan voor sportclubs;
 - Aanvraag VOG;
 - Opleiding tot VCP.
- Sporter/achterban informeren via nieuwsbrief en social media met verwijzing naar themapagina.

Waarborgen van een veilige interne omgeving

Het waarborgen van een veilige interne omgeving zal gebeuren door de volledig uitgewerkte richtlijnen voor de interne organisatie te presenteren en communiceren met alle medewerkers en vrijwilligers. Ook zal er op basis hiervan gewerkt worden aan het opstellen en integreren van richtlijnen voor opleiders, trainer/coach opleiding, official opleiding en skileraar opleiding. Hierbij is het van belang dat er al tijdens de opleiding van skileraren, officials en trainer/coaches aandacht wordt besteed aan hun rol in het creëren van een inclusieve omgeving. Daarnaast kan het creëren van een inclusieve omgeving ook een thema zijn dat aan bod komt bij de bijscholing van officials en opleiders. Om deze richtlijnen en bijscholingen vorm te geven is het van belang om de kennis van experts in te schakelen via het Centrum voor Veilige Sport.

Inspireren tot een diverse omgeving

Om tot een diverse wintersportomgeving te komen is een uitdaging. Wintersport blijft een dure sport om te beoefenen en is daarom niet voor iedereen mogelijk. Dat kunnen we niet veranderen. We kunnen er echter wel voor zorgen dat iedereen zich welkom voelt in de wintersport, dat iedereen zich gerepresenteerd voelt en dat men weet wat wintersport is en wat er voor nodig is. Een groot voordeel daarvan is dat diverse teams of commissies een efficiëntere en holistische bijdrage kunnen leveren aan de wintersport.





Jaar 3: mei 2024 - april 2025

Het derde jaar is een voortzetting van het voorgaande beleid, maar zal ruimte en tijd bieden voor nieuwe actiepunten. Daarnaast staan er nog een aantal maatregelen in de planning. Zo is het plan om een inspiratiesessie te houden voor de aangesloten verenigingen over de VCP en de uitkomsten hiervan te delen op de themapagina. Daarnaast is het van belang dat de relatie tussen sportouders en atleten enerzijds en tussen trainers en atleten anderzijds goed en vertrouwd is en blijft. Hiervoor organiseert de NSKiV een thema-avond over inclusiviteit in die relatie. Om dit te ondersteunen, wordt ook een subpagina gemaakt met informatie voor ouders en trainers. Daarop zullen ook de uitkomsten van de thema-avond te vinden zijn.

Voor nieuwe actiepunten is de evaluatie van de werkzaamheden en opgeleverde producten van belang. Kunnen bestaande producten eventueel worden verbeterd? Zijn er nieuwe ontwikkelingen waar de NSKiV in moet springen? Zijn er nieuwe ideeën die uitgewerkt kunnen worden? Wat is niet goed gegaan en zal in de toekomst beter moeten? En wat is wel goed gegaan en hoe heeft dat een bijdrage geleverd? Deze evaluatie is van groot belang voor de daaropvolgende jaren, en ook met zicht op het nieuwe meerjarenbeleidsplan vanaf 2026. Daarom zal in het derde jaar een grondige evaluatie centraal staan van de tot dan toe gerealiseerde zaken. Deze evaluatie zal uitgevoerd worden door de interne werkgroep Diversiteit & Inclusiviteit.

Tot slot zullen ook dit jaar de lopende activiteiten met betrekking tot diversiteit en inclusiviteit door blijven lopen. Dit betreft de Wintersport Experience voor diverse achtergronden organiseren, waarbij vanaf dit jaar het streven is om dit niet 2 keer te doen maar specifiek 4 keer. Verder betreft het ook de (internationale) wedstrijden voor aangepast sporten.

Jaar 4: mei 2025 - april 2026

In het vierde jaar is er ruimte om acties of verbeteringen uit te voeren die naar voren zijn gekomen bij de evaluatie door de interne werkgroep. Ook worden de eerder genomen acties om diversiteit en inclusiviteit te waarborgen doorgezet en herhaald.

