



Vrije Universiteit Brussel

# Chirojeugd Vlaanderen: Determinanten in het engagement in de Chiroleiding Vlaanderen. Een verkennend onderzoek.

Eindverhandeling tot licentiaat in de Sociale en culturele agogiek,  
optie sociale agogiek

Student: Karen Janssen

Promotor: Prof. Dr. Tom Vanwing

Organisatie: Chirojeugd-Vlaanderen vzw

**WETENSCHAPS**winkel  
**Brussel**



## Chirojeugd Vlaanderen: Determinanten in het engagement in de Chiroleiding Vlaanderen. Een verkennend onderzoek.

Eindwerk voorgelegd voor het behalen van de graad van licentiaat in de Sociale en culturele agogiek, optie sociale agogiek door

Janssen Karen

Academiejaar 2006-2007

Promotor: Prof. Dr. Tom Vanwing

Aantal woorden: 20.806







Leiding zijn...

Is het onderste uit de kan halen  
Om samen met je gasten  
Plezier te maken  
En toffe activiteiten te doen.

Leiding zijn...

Is tijd en energie steken  
In je afdeling  
En je leidingsploeg  
En allerhande cursussen volgen  
Omdat het altijd  
nog net iets beter kan.

Op die manier wil ik  
werk maken van goede Chiro  
met vallen en opstaan  
wil ik alle kinderen en jongeren  
graag zien  
en hen laten voelen  
dat ze welkom zijn.

Vooraf wil ik opkomen  
Voor de zwaksten en de kleinsten  
In de Chiro en daarbuiten  
Omdat elke mens  
Evenveel kansen moet krijgen  
Om gelukkig te zijn.

Zoekend en twijfelend  
Wil ik deze droom,  
Die ook Jezus' droom was,  
Zichtbaar maken en vertalen,  
Met respect en eerbied  
Voor ieders overtuiging.

Zo wordt leiding zijn  
Meer dan spelen  
En vrienden maken  
Maar een manier van leven.

Want als je 't mij vraagt: CHIRO!

# Dankwoord

Een thesis schrijven doe je niet alleen. Hoewel het eindresultaat door mij ineengeknutseld is, zijn er veel helpende handen en bemoedigende woorden aan vooraf gegaan.

Daarom zeg ik dank je wel met...

...een warm applaus voor IIs De Bal en promotor prof. dr. Tom Vanwing, omdat ze mij op een kritische manier ondersteunden in de opbouw van mijn onderzoek.

...een handdruk voor al mijn vrienden en familie, die tevreden zullen zijn dat we terug over andere dingen kunnen praten dan over 'thesis' en 'Chiro'.

...drie kussen voor mijn huisgenootjes, Tine en Sandy, voor hun geduld en voor de gezellige momenten.

...een knuffel en een zoen voor mijn papa voor de opvolging en kritische en nauwkeurige verbetering van mijn werk.

...een knuffel voor mijn mama, Marcel, Ruben en Marijke om me steeds weer moed in te spreken.

...een glimlach voor mijn nicht Sara voor het helpen bij het uittypen van de interviews.

...een knipoog naar alle leiding en alle leden van mijn eigen Chirogroep, omdat ze wekelijks voor fijne verstrooiing zorgden.

...een spetterend vuurwerk voor iedereen van Chirojeugd Vlaanderen, die me geholpen heeft.

Ingrid voor het typewerk, Pieter, Roel en Bram voor het regelen van enkele focusgroepen, Johan voor het selecteren van contactgegevens, Andy voor de nuttige tips en vooral Merijn om me te begeleiden en mee de focusgroepen te leiden.

...een kleurrijke wave voor alle respondenten, want zonder hun meningen en ideeën was het onderzoek onmogelijk.

Dank je wel!

**Naam:** Karen Janssen

**Richting:** Sociale en culturele agogiek, optie sociale agogiek

**Titel verhandeling:**

Chirojeugd Vlaanderen: Determinanten in het engagement in de Chiroleiding Vlaanderen. Een verkennend onderzoek.

**Promotor:** Prof. Dr. Tom Vanwing

**Samenvatting:**

Chirojeugd Vlaanderen is de grootste jeugdbeweging van Vlaanderen. Elke week zetten duizenden jongeren zich vrijwillig in binnen de lokale Chirowerking. De redenen waarom jongeren zich engageren zijn heel uiteenlopend, maar vertonen toch ook grote gelijkenissen.

Chirojeugd Vlaanderen wil jongeren de kans geven om jong te zijn door binnen de werking in een aspirantengroep te investeren. Pré-leidingsvorming is de ideale manier om aspiranten voor te bereiden op het leiderschap. Een goede begeleiding hierin is dan ook geboden. Een goede aspirantenwerking vergroot de kans op doorstroming naar de leidingploeg.

Jongeren zijn erg gesteld op leeftijdsgenoten en op vriendschap. Dit uit zich ook in de motivatie om in de leiding te stappen en om enkele jaren leid(st)er te blijven. Wanneer ze zich niet meer kunnen amuseren of niet meer omringt zijn door vrienden, wordt al gauw een punt achter het engagement gezet. Een generatiekloof tussen de verschillende leden van de leiding zorgt ervoor dat vele jongeren zich niet langer thuis voelen binnen de werking. Daarnaast zijn tijdsdruk en andere bezigheden grote concurrenten voor het vrijwillig engagement. Jongeren willen kiezen wat ze doen met hun leven en leid(st)ers blijven minder lang trouw aan de Chiro dan enkele jaren geleden. Dit komt door het grote aanbod in de vrijetijdsbesteding en door het toenemende aantal studerende jongeren.

Er zijn ook veel jongeren die door het vuur gaan voor hun werking en zich moreel verplicht voelen om in de leidingploeg te stappen/blijven. Door de jarenlange verbondenheid aan de Chiro voelen ze zich verantwoordelijk voor problemen zoals een leidingstekort op te vangen.

# Inhoudstafel

<b>Dankwoord</b> .....	<b>3</b>
<b>Inleiding</b> .....	<b>7</b>
<b>A: Theoretisch kader</b> .....	<b>8</b>
1. Chirojeugd-Vlaanderen vzw.....	8
1.1 Jeugdwerk in Vlaanderen.....	8
1.2 En zo wordt Chiro... ..	8
1.3 ...nog meer dan spel... ..	9
1.4 ...een stuk van jezelf, het zit onder je vel. ....	10
2. Vrijwilligerswerk .....	11
2.1 Voorwaarden tot vrijwilligerswerk bij jongeren.....	11
2.1.1 Motieven voor een vrijwillig engagement .....	11
2.1.1.1 Persoonlijke motieven: de jeugdbeweging als experimenteerruimte .....	12
2.1.1.2 Sociale motieven: samen jong zijn.....	13
2.1.1.3 Ideële motieven: het geloof in jongeren.....	13
2.1.2 Beweegredenen voor leiding in de jeugdbeweging .....	14
2.2 Drempels voor een engagement in het jeugdwerk .....	15
2.2.1 Interne drempels .....	15
2.2.1.1 Het gebrek aan informatie .....	15
2.2.1.2 Het gebrek aan een sleutelpersoon .....	15
2.2.1.3 Vooroordelen .....	15
2.2.1.4 De onaantrekkelijke organisatie van het vrijwilligerswerk .....	16
2.2.2 Externe drempels.....	16
2.2.2.1 Tijdsdruk.....	16
2.2.2.2 De financiële drempel .....	17
2.2.2.3 Vooroordelen .....	17
2.2.3 Andere drempels .....	17
2.3 Redenen om het engagement te stoppen .....	18
3. Jongeren in de veranderende samenleving .....	19
3.1 Individualisering: een bedreiging of een stimulant?.....	19
3.2 De 'nieuwe vrijwilliger' versus de 'klassieke vrijwilliger' .....	21
3.2.1 Cultuur van de vrijwilliger .....	21
3.2.2 Keuze van de organisatie .....	21
3.2.3. Keuze van de activiteit en doelgroep.....	22
3.2.4. Keuze van het actieterrein .....	22
3.2.5. Duur en frequentie van het engagement .....	22
3.3 FLEXIVOL: Hoe jongeren warm maken voor vrijwilligerswerk?.....	23

<b>B. Onderzoekresultaten .....</b>	<b>25</b>
4. Onderzoekopzet en -methode .....	25
4.1 Probleemstelling.....	25
4.2 Onderzoeksvragen.....	25
4.3 Onderzoekopbouw .....	26
4.4 Onderzoekspopulatie .....	26
4.5 Operationalisering van de gegevens .....	29
5. Onderzoekresultaten.....	30
5.1 Aspirantenjaren .....	30
5.1.1 Aspirant zijn.....	30
5.1.2 Pré-leidingsvorming .....	33
5.2 Leiding .....	36
5.2.1 Een leidingsengagement aangaan .....	36
5.2.1.1 Leid(st)er worden...omdat het plezant is .....	37
5.2.2.2 Leid(st)er worden...omdat jongeren het waard zijn .....	38
5.2.2.3 Leid(st)er worden...iets waar je uit leert .....	39
5.2.2.4 Leid(st)er worden...logisch toch? .....	39
5.2.3 Niet kiezen voor het leidingsengagement.....	40
5.2.3.1 Interne drempels.....	40
5.2.3.2 Externe drempels .....	41
5.2.4 Leid(st)er blijven .....	43
5.2.4.1 Leid(st)er blijven...omdat het plezant blijft .....	44
5.2.4.2 Leid(st)er blijven...omdat jongeren het waard blijven .....	44
5.2.4.3 Leid(st)er blijven...omdat je blijft bijleren .....	46
5.2.4.4 Leid(st)er blijven...dat is Chiro .....	47
5.2.5 Het beëindigen van het leidingsengagement .....	47
5.2.5.1 Interne factoren .....	48
5.2.5.2 Externe factoren .....	49
5.2.6 Groepsleiding .....	50
5.2.6.1 Groepsleiding: echt iets voor mij! .....	50
5.2.6.2 Groepsleiding: nee, bedankt! .....	51
5.2.7 De 'Nieuwe vrijwilliger' .....	52
5.3 Besluit .....	54
<b>Discussie .....</b>	<b>56</b>
<b>Bijlagen .....</b>	<b>59</b>
<b>Referentielijst .....</b>	<b>73</b>

# Inleiding

Chiro?...Chiro... Chiro!

De meeste mensen in Vlaanderen kunnen zich wel iets bij 'de Chiro' voorstellen. Voor de enen zijn het jongeren, die zelfs in de winter op zondagnamiddag met blote benen in de bossen spelen, voor de anderen is de Chiro vooral een tegenhanger of concurrent is van Scouts en Gidsen. Vele ouders kennen de lokale werking van de Chiro, omdat hun kinderen er wekelijks veel plezier beleven. Voor duizenden kinderen en jongeren in Vlaanderen is het een hobby naast vele andere. Voor velen onder hen betekent Chiro ook een bewust engagement dat ze aangaan. We hebben het uiteraard over de duizenden leiders en leidsters, die zich elke week opnieuw inzetten om hun jeugdbeweging vorm en inhoud te geven.

We trachten met deze eindverhandeling een overzicht te geven van de beweegredenen van jongeren om zich vrijwillig in te zetten in de lokale Chirowerking. Als aanknopingspunt gebruiken we de eindverhandeling van Bartels (2006), die vaststelde dat de duur van het engagement bij de leiding van de Chiro in Vlaanderen met de jaren afneemt.

In het eerste hoofdstuk geven we een korte schets van het jeugdwerk in Vlaanderen en beschrijven wij uitgebreid de kenmerken van de jeugdbewegingen in het algemeen en Chirojeugd Vlaanderen in het bijzonder.

Het tweede hoofdstuk gaat dieper in op vrijwilligerswerk bij jongeren. Allereerst omschrijven we mogelijke beweegredenen, die jongeren aanhalen om zich vrijwillig in te zetten. Daarna duiden we de drempels aan, die het aangaan van een engagement belemmeren. Tenslotte bespreken we de factoren, die meespelen in het beëindigen van de inzet.

In hoofdstuk drie schetsen we de maatschappelijke veranderingen, die een invloed hebben op het vrijetijdspatroon van jongeren. Dit koppelen we aan de omschrijving van de begrippen 'nieuwe' en 'klassieke vrijwilliger'. We sluiten het theoretisch deel af met mogelijke stimulansen om jongeren bij het vrijwilligerswerk te betrekken.

In het tweede deel worden uitvoerig de onderzoeksmethode en de resultaten van het onderzoek geschetst. De structuur van dit tweede deel volgt de opbouw van de theoretische uiteenzetting.

Om af te sluiten formuleren we aanbevelingen zowel op praktisch als op wetenschappelijk niveau. We richten ons namelijk op de Chirowerking en op de overheid, maar geven ook aanzet tot verder onderzoek.

# A: Theoretisch kader

## 1. CHIROJEUGD-VLAANDEREN VZW

### 1.1 Jeugdwerk in Vlaanderen

De Vlaamse jeugd scoort hoog als het op participatie in het jeugdwerk aankomt. Vlaanderen telt zowat zesduizend jeugdverenigingen, die aan een half miljoen kinderen<sup>1</sup> en jongeren<sup>2</sup> de mogelijkheid bieden om geregeld deel te nemen aan hun activiteiten en aan nog eens zo velen de kans geven om af en toe van het jeugdwerk te proeven. Concreet betekent dit dat ruim twee derde van de jeugd<sup>3</sup> in Vlaanderen actief is in het jeugdwerk (Verbist, 2001).

Om een algemeen beeld te geven van de inhoud van het jeugdwerk, schetsen we de kort de basiskenmerken van deze werkvorm. Het jeugdwerk vormt een onderdeel van het *sociaal-cultureel werk* en behoort tot de niet-commerciële vrijetijdsbesteding. Kinderen en jongeren worden in hun vrije tijd *educatief of deskundig begeleid*. De verenigingen binnen het jeugdwerk benadrukken sterk de *participatie* van de jeugd en profileren zich dan ook als een *zelforganisatie*. Zo onderscheidt elke vereniging zich van elkaar door een *eigenheid* aan methodes, doelgroepen, thema's en functies ("Begrippenlexicon", 2003; Dekeyser & Dhont, 1996; Verbist, 2001).

### 1.2 En zo wordt Chiro...<sup>4</sup>

Binnen het jeugdwerk vinden we op lokaal niveau onder andere de jeugdbewegingen terug (Verbist, 2001). Dit is de meest voorkomende vorm van jeugdwerk in Vlaanderen (Hermans, Van Assche, & Lauwers, z.d.). Chirojeugd Vlaanderen is één van deze jeugdbewegingen en omvat bijna één zesde van het totale aantal jeugdverenigingen. Naast Chirojeugd Vlaanderen zijn vele jongeren actief in onder andere de Scouts en Gidsen Vlaanderen, de KLJ, de KAJ en de KSJ-KSA-VKSJ.

---

<sup>1</sup> Kinderen worden in de Conventie van de Rechten van het Kind omschreven als iedereen tot 18 jaar. In het courante taalgebruik in Vlaanderen is dit iedereen tot 12-13 jaar ("Begrippenlexicon", 2003). Wij hanteren de laatste definitie.

<sup>2</sup> Jongeren zijn mensen van 13 tot 25 jaar ("Begrippenlexicon", 2003).

<sup>3</sup> Jeugd is het verzamelbegrip voor kinderen en jongeren ("Begrippenlexicon", 2003).

<sup>4</sup> De ondertitels van dit hoofdstuk zijn gebaseerd op een Chirolied 'Wat is Chiro?' (<http://www.Chiro.be/lied.php?lid=139>).

Chirojeugd Vlaanderen is echter de grootste jeugdbeweging in Vlaanderen (Chirojeugd-Vlaanderen vzw, 2005a). Elk weekend kunnen zowat 79 421 kinderen en jongeren genieten van een namiddag spel en plezier in de lokale Chirowerking. Voor de 13 289 leiders en leidsters is Chiro echter net dat ietsje meer dan enkel een namiddag amusement (interne gegevens databank Chirojeugd-Vlaanderen vzw). De Chiro wordt namelijk gedragen door jongeren tussen de 18 en 25 jaar. Zij geven leiding aan jongeren en kinderen, die worden opgedeeld in leeftijdsgroepen, die men afdelingen noemt ("Begrippenlexicon", 2003). Het algemene doel van Chirojeugd Vlaanderen is om kinderen en jongeren over heel Vlaanderen en in Brussel samen te brengen in hun vrije tijd (Chirojeugd-Vlaanderen vzw, 2005a).

### 1.3 ...nog meer dan spel...

Net zoals binnen het algemene jeugdwerk steunen jeugdbewegingen ook op de *zelforganisatie* van jonge mensen. Dit biedt hen de mogelijkheid te experimenteren en ervaringen op te doen ("Begrippenlexicon", 2003; Dekeyser & Dhont, 1996). Ook Chiro kenmerkt zich als een echt participatief gebeuren, doordat *inspraak* van leden en van leiding ervoor zorgt dat ze de vrijheid hebben om zichzelf te organiseren. Daarnaast vormt *spel* de drijvende motor achter de Chirowerking. Door middel van spel kunnen kinderen en jongeren ervaringen opdoen, leren samenleven en inzicht krijgen in zichzelf en de ganse wereld (Chirojeugd-Vlaanderen vzw, 2005a). '*Samen jong zijn*' is een waarde op zich voor de jeugdbewegingen (Hermans et al., z.d.). De jeugdbewegingen, als democratisch systeem, streven naar medebeheer en groepswerk door de jeugd. Zowel binnen als buiten de groep wordt een zekere vorm van engagement verwacht van de deelnemende jongeren en kinderen ("Begrippenlexicon", 2003; Dekeyser & Dhont, 1996). Chiro wil via spel ook deel uitmaken van de brede gemeenschap en de jeugd aanzetten tot een engagement in de samenleving. Alle afdelingen vormen één grote jeugdbeweging, waar gedoeld wordt op de leefwereld van de kinderen en de jongeren (Chirojeugd-Vlaanderen vzw, 2005a).

Hoewel Chirojeugd Vlaanderen zijn oorsprong kent in de christelijke geloofsovertuiging, willen ze niemand uitsluiten en openstaan voor alle kinderen en jongeren, ongeacht sociale of culturele achtergrond of fysieke en intellectuele capaciteiten. Chiro staat ook voor het inspelen op diverse ervaringsachtergronden, gevoelens, verwachtingen, mogelijkheden en ideeën van de jeugd. De leiding heeft hierin een belangrijke taak en neemt door zijn engagement een hele boel verantwoordelijkheid op zich. De verwachtingen naar de leiding toe zijn vervat in het engagementswoord (zie p. 2) van de Chiro en veronderstelt een grote inzet en verantwoordelijkheid bij deze jonge begeleiders (Chirojeugd-Vlaanderen vzw, 2005a).

## 1.4 ...een stuk van jezelf, het zit onder je vel.

Wat drijft deze jongeren om zich belangeloos in te zetten om andere jongeren en kinderen al deze ervaringen mee te geven? Uiteindelijk is leiding geven bij de Chiro nog steeds een vrijwillig engagement. De leiding wordt immers grotendeels opgenomen door de jongeren die zelf lid zijn geweest binnen de beweging (Hermans et al., z.d.). Door een engagement als leiding aan te gaan, verbinden jongeren zich aan de lokale Chirowerking. Het leidingswerk vraagt veel tijd en energie en een dosis verantwoordelijkheid van de adolescenten. Bij de vraag waarom zoveel jongeren zich elk jaar inzetten voor deze jeugdbeweging, mogen we niet uit het oog verliezen dat jongeren een heterogene groep vormen. Het is belangrijk dat we in het geheel van deze eindverhandeling rekening houden met de grote diversiteit onder jongeren. Net zoals elke andere leeftijdsgroep zich onderscheidt, onderscheiden jongeren zich ook door interesses, levensstijl, opleiding, leeftijd,... (Jans & Debacker, 2002). Dit brengt met zich mee dat we wel een algemeen theoretisch kader kunnen schetsen, maar dat de ervaring van elke jongere steeds zeer persoonlijk en individueel is.

## 2. VRIJWILLIGERSWERK

Meer dan één miljoen Vlamingen doen aan vrijwilligerswerk en 6.3% van hen behoort tot de leiding van een jeugdbeweging (Toye, 2003). De vrijwillige inzet van de Chiroleiding kan gekaderd worden binnen de definitie van het algemene vrijwilligerswerk, waar in de literatuur weinig onenigheid over bestaat. Vrijwilligerswerk wordt meermaals gedefinieerd als *'activiteiten, die in enig georganiseerd verband onverplicht en onbezoldigd worden verricht ten behoeve van anderen of van de samenleving door een natuurlijk persoon'* (Dekker & de Hart, 2001; Rommel et al., 1997).

Ook Bartels (2006) gebruikt deze definitie in het kader van voorgaand onderzoek rond het engagement van Chiroleiding. We beschrijven bondig alle onderdelen van de definitie met het oog op de vrijwillige inzet van de Chiroleiding. Met *activiteiten* wordt bedoeld op actieve deelname. Dit wil zeggen dat de leiding zelf alle activiteiten organiseert en niet enkel passief deelneemt, zoals de leden van de Chiro. Deze activiteiten kaderen binnen een werking van een *organisatie of een voorziening*. In dit geval de lokale Chirowerking, omkaderd op nationaal niveau door Chirojeugd Vlaanderen. De Chiroleider doet dit uit *vrije wil en zonder enige vergoeding*. Vrijwilligerswerk wordt niet voor de betrokken persoon verricht, maar heeft tot doel *anderen*, of meer algemeen de *samenleving* te dienen. Binnen de Chirowerking richt de leiding zich op de algemene ontwikkeling van kinderen en jongeren van hun Chirogroep ("Begrippenlexicon", 2003). De vrijwilliger handelt als individu, dus niet als vzw, vennootschap of instelling.

### 2.1 Voorwaarden tot vrijwilligerswerk bij jongeren

Maar liefst 14% van de Vlaamse jongeren tussen 16 en 30 jaar doet aan vrijwilligerswerk (Toye, 2003). Zoals reeds vermeld zijn 13 289 van hen actief als leiding in de Chiro. Zowel jongeren als volwassenen doen aan vrijwilligerswerk om bepaalde redenen. Deze motieven kunnen heel uiteenlopend zijn en ze zijn zeker niet steeds van toepassing op iedereen. Vanzelfsprekend kunnen er ook gelijkenissen in de motivatie van vrijwilligers gevonden worden. We geven een overzicht van een brede waaier aan beweegredenen van het vrijwilligerswerk in het algemeen enerzijds en meer specifiek bij jongeren anderzijds.

#### 2.1.1 MOTIEVEN VOOR EEN VRIJWILLIG ENGAGEMENT

Clary en Snyder (geciteerd in Willems, 1993) omschrijven vier functies, die het vrijwilligerswerk kan vervullen bij de motivatie van de participant. De eerste functie, die het vrijwilligerswerk kan hebben voor een persoon is de *kennisfunctie*. Dit houdt in dat mensen nieuwe kennis en vaardigheden willen opdoen. De *sociaal-aanpassende functie* is een tweede mogelijke beweegreden

tot vrijwillige inzet. Het uitbreiden van de vriendenkring en het krijgen van sociale waardering passen binnen deze functie. Daarnaast spreken ze van de *waarde-expressieve functie*, die verwijst naar de maatschappelijke en menslievende betrokkenheid van vrijwilligers. Als laatste functie halen ze de *ego-defensieve functie* aan. Door middel van vrijwilligerswerk blijken mensen iets te willen compenseren dat ze elders missen.

Deze functionele benadering leunt sterk aan bij een opdeling van verschillende motieven door Leijenaar en Niemöller (1994). De redenen waarom iemand gemotiveerd is om zich vrijwillig in te zetten voor de samenleving kunnen we, naar hun model indelen in drie groepen, namelijk persoonlijke motieven, sociale motieven en ideële motieven. Deze tonen respectievelijk sterke gelijkenissen met de eerste drie functies uit bovenstaande theorie. Toye (2003) baseert zich op deze opdeling om de motivatie van jongeren in het vrijwilligerswerk te schetsen. Een overzicht van deze onderverdeling vindt u in figuur 1. De motieven zijn sterk uiteenlopend en kunnen ook in combinaties voorkomen (van den Belt & Timmerman, 1998). We bespreken alle motieven aangevuld met ideeën uit andere gelijkaardige theorieën.

<b>persoonlijke motieven</b>	<b>sociale motieven</b>	<b>ideële motieven</b>
Ervaring of kennis opdoen	Jongeren leren kennen	Bouwen aan betere wereld
Competenties ontdekken	Plezier maken	Geloven in jongeren
"staat goed op mijn CV"	Geestesgenoten ontmoeten	Graag omgaan met kinderen
Contacten leggen	Een lief opdoen	Goede voorbeeld geven
Verantwoordelijkheid aanleren	Warme sfeer	Teamwork
De wereld verkennen	Aanvaard worden	Iets voor niets willen doen
Iets verdienen		

**Figuur 1: Motieven voor een engagement bij jongeren.**

#### 2.1.1.1 Persoonlijke motieven: de jeugdbeweging als experimenteerruimte

De persoonlijke motieven omvatten beweegredenen, die sterk individueel en op zelfontplooiing gericht zijn. *Ervaring of kennis* opdoen vormt één van de motieven. Ook Clary en Snyder (geciteerd in Willems, 1993) wijzen erop dat *vaardigheden* opdoen een functie kan zijn van het vrijwilligerswerk en zo een reden tot participatie. Hiermee hangt het ontdekken van eigen *competenties*, eigen interesses en kwaliteiten nauw samen. Jongeren zijn constant op zoek naar status, identiteit en bevestiging (Bridges Karr, 2005) en de jeugdbeweging is hiervoor het ideale *oefenterrein of een experimenteerruimte* om richting te geven aan hun latere leven. Binnen het jeugdwerk kan dit door het opnemen van een bepaalde *verantwoordelijkheid*, zodat het jeugdwerk gebruikt wordt om de *wereld te verkennen* en grenzen af te tasten ("Vrijwilligers!", 2001). Het

bewijs dat leiding de opgedane ervaringen later kan gebruiken, is het idee dat het *goed op hun CV* zou staan, m.a.w. dat hun ervaringen later tot aanbeveling zullen dienen bij een mogelijke werkgever. Uit recent onderzoek blijkt dat vele jongeren het jeugdwerk ook effectief beschouwen als een plaats om nieuwe vaardigheden op te bouwen, nieuwe contacten te leggen en bestaande vaardigheden te verbeteren. Volgens een peiling bij de Vlaamse jeugd zou maar liefst 80% van de vrijwilligers aan het jeugdwerk deelnemen omwille van één van deze drie redenen (Stevens, De Groof, Elchardus, Laurijssen, & Smits, 2006). Een laatste beweegreden binnen het persoonlijke motieven lijkt ons minder van toepassing op vrijwilligerswerk van de Chiroleiding in het bijzonder. Aangezien de leiding onbezoldigd aan Chiro doet, zal het hen niet bewegen dit te doen om iets bij te verdienen.

#### 2.1.1.2 Sociale motieven: samen jong zijn

De jeugdbeweging is een sociaal gebeuren, waar kinderen en jongeren elkaar ontmoeten. Volgens Jans en Debacker (2002) is het "deelnemen aan prettige activiteiten met vrienden in de meeste gevallen prioriteit nummer één binnen het jeugdwerk". Bovenaan het rijtje van de sociale motieven vinden we eveneens aspecten zoals *jongeren leren kennen, geestesgenoten ontmoeten en plezier maken*. Tijdens de adolescentie klampen jongeren zich sterk vast aan leeftijdsgenoten en is hun peergroup van groter belang dan hun ouders of andere volwassenen. Daarom hechten ze er veel belang aan om samen met hen de tijd door te brengen (Van de Steene, 2005). Dit is niet onbelangrijk, aangezien het merendeel van de leid(st)ers adolescenten zijn. Maar liefst de helft van de ondervraagde vrijwilligers uit het onderzoek van de onderzoeksgroep TOR geeft aan dat *vriendschap* een belangrijk motief is. Ook bevorderlijk is het voorbeeld van anderen uit de omgeving. 69% van de vrijwilligers uit datzelfde onderzoek kent iemand uit zijn directe omgeving, die vrijwilligerswerk deed of doet (Stevens et al., 2006). *Sociale waardering* ontvangen blijkt ook belangrijk om de stap te zetten tot vrijwilligerswerk (Clary & Snyder geciteerd in Willems, 1993). Bovendien blijkt dat de tevredenheid over de besteding van vrije tijd een goede indicator is voor de participatie in vrijetijdsactiviteiten (Smits, 2005).

#### 2.1.1.3 Ideële motieven: het geloof in jongeren

Ideële motieven zijn in hoofdzaak altruïstisch. Jongeren engageren zich om te bouwen aan een *betere wereld*, om bewust *iets voor niets te doen*. Dit heeft veel te maken met de waarden, die iemand nastreeft in zijn leven. Door je engagement gaan die waarden deel uitmaken van je leven (Van de Steene, 2005). Op deze manier kan de Chiroleiding deze waarden onder andere doorgeven aan de jongeren en kinderen van hun werking door het *goede voorbeeld* te geven. Clary en Snyder noemen dit de waarde-expressieve functie, waar de vrijwilliger zijn voldoening haalt uit het tonen

van *maatschappelijke en humanitaire betrokkenheid* (geciteerd in Willems, 1993). Buiten deze wat ideologische beweegredenen kunnen graag *omgaan met kinderen* en graag aan *teamwork* doen, zeker niet ontbreken in dit lijstje. Chiro draait nu eenmaal om kinderen en jongeren en er wordt steeds in groep gewerkt.

### 2.1.2 BEWEEGREDEKENEN VOOR LEIDING IN DE JEUGDBEWEGING

“Leid(st)ers zijn in eerste instantie ook jongeren. Zoals alle andere jongeren worden zij sterk aangesproken door *groepsvorming met leeftijdsgenoten* die kansen biedt om *samen jong-zijn* als een waarde op zich te beleven. Een *hechte vriendenkring* en *gezelligheid* zijn daarbij zeer belangrijk. Het is dat wat leiding in de beweging lijkt aan te trekken. De jeugdbewegingsgroep functioneert als een peergroep die hen kansen geven om, zonder al te veel bevoogding en controle, te *experimenteren* en dit op verschillende terreinen. Dat men daardoor *zichzelf beter leert kennen* en eventueel enige *nuttige ervaring* voor later kan meepikken, is dan mooi meegenomen.” (Bral, 1991: 68)

Aldus Bral na zijn onderzoek rond de beweegredenen bij jongeren om deel te nemen aan de leiding in de jeugdbeweging. Wat dadelijk opvalt is dat hij vooral focust op het *plezier* en de *vriendenkring*, wat hierboven omschreven wordt als onderdeel van het sociale motieven. Persoonlijke motieven worden als iets minder belangrijke beweegredenen beschouwd en over ideële motieven heeft hij het niet. Uit zijn onderzoek blijkt dat jongeren voornamelijk *zelf kiezen* voor het aangaan van het engagement als leiding. Toch wordt het *aandringen* van de huidige leidingsploeg en van vrienden, die samen leiding zouden worden, ook vernoemd.

Een andere studie (Hermans et al., z.d.) toont aan dat jongeren leid(st)er worden vaak als *“vanzelfsprekend* ervaren of een *logisch gevolg* op lid zijn van de beweging”. Anderen worden echter met zeer bewuste doelen leid(st)er. Zij willen de uitdaging aangaan om hun *jeugdbeweging te laten verder leven* en de *kinderen* te geven wat ze zelf al die tijd als lid ervaren hebben.

Beide onderzoeken wijzen jammer genoeg ook op de *noodzaak*, die velen ervaren om bij de leiding te gaan, wanneer een ploeg een tekort aan leiding heeft. Ook wordt in deze onderzoeken aandacht besteed aan de motieven om in de leidingsploeg te blijven. Het belang van de *vriendenkring* komt hier duidelijk naar voor. Ook het feit dat de jongeren zich *amuseren* in hun rol van leiding is een belangrijke factor. Toch ligt de reden volgens Bral niet steeds bij het plezier van de vrijwilliger zelf en wijst hij ook op het belang dat deze hecht aan zijn *inzet voor anderen* in de jeugdbeweging, waardoor hij toch even een ideëel motief aanstipt.

## 2.2 Drempels voor een engagement in het jeugdwerk

Hoewel een groot deel van de jongeren zich vrijwillig engageert, zijn er nog steeds velen die geen aansluiting vinden of zoeken als vrijwilliger bij een organisatie. De oorzaak hiervoor kan gezocht worden zowel binnen als buiten de organisaties. Gaskin (1998) wijst op vier interne en drie externe drempels die het vrijwilligerswerk voor jongeren bemoeilijken (zie ook Hustinx, Vanhove, Verhalle, Lauwerys, & Lammertyn, 2002).

### 2.2.1 INTERNE DREMPELS

#### 2.2.1.1 Het gebrek aan informatie

Wanneer jongeren niet duidelijk of niet voldoende geïnformeerd worden over de mogelijke organisaties of de mogelijke taken binnen organisaties, kan dit hen tegenhouden om zich als vrijwilliger te engageren. Hun idee over de vrijwilligersinitiatieven blijft vaak beperkt tot wat zij toevallig weten van de activiteiten van traditioneel gevestigde organisaties. Dit sluit echter dikwijls niet aan bij hun persoonlijke interesses, waardoor ze zich niet aangesproken voelen.

#### 2.2.1.2 Het gebrek aan een sleutelpersoon

Het blijkt dat potentiële vrijwilligers sneller de stap zetten tot het aangaan van een engagement als ze hierin ondersteund worden. Door andere vrijwilligers of door vrienden of familie gevraagd worden om deel te nemen kan het verschil maken. Persoonlijk verzoek en sociale druk zijn erg belangrijke stimulansen tot deelname. Voor jongeren fungeren vrijwilligers uit de nabije omgeving als belangrijke sleutelpersonen. Zoals hierboven reeds vermeld is het belang van vrienden cruciaal tijdens de adolescentie. Maar ook ouders en de school kunnen een bepalende invloed hebben op jongeren. Wanneer deze stimulans echter ontbreekt, zal de stap naar vrijwilligerswerk veel moeilijker zijn.

#### 2.2.1.3 Vooroordelen

Het vrijwilligerswerk heeft te kampen met heel wat stereotypingen, wat een weerslag heeft op het idee dat erover heerst. Vaak worden associaties gemaakt met strakke en hiërarchische organisaties, liefdadigheid en wereldverbeteraars. Hierdoor gaan jongeren het vrijwilligerswerk vaak ten onrechte beschouwen als saai, tijdrovend, vervelend en geldopslopend. Hoewel ze het belang van het vrijwilligerswerk erkennen, schuwen ze een persoonlijk engagement.

#### 2.2.1.4 De onaantrekkelijke organisatie van het vrijwilligerswerk

Jongeren wensen flexibiliteit van een organisatie als ze zich ermee verbinden. Ze wensen inspraak in de uurregeling en in de activiteiten. Op deze manier kunnen ze zich niet vinden in de strakke, bureaucratische structuur van vrijwilligersorganisaties. Voor vaste activiteiten op vaste tijdstippen krijg je ze moeilijk gemotiveerd. Zelf beslissen wanneer ze zich inzetten en de keuze krijgen uit een ruim activiteitenaanbod kan hen over de drempel helpen om zich te engageren.

#### 2.2.2 EXTERNE DREMPELS

Niet enkel de werking van en de vooroordelen over de vrijwilligersorganisaties kunnen jongeren weerhouden van vrijwillige inzet. Ook invloeden van buiten de organisatie kunnen bepalend werken. Vandaag de dag hebben jongeren een hele boel sociale contacten, die bij hen bepaalde verwachtingen opwekken. Deze verwachtingen zijn niet altijd te combineren met vrijwilligerswerk.

##### 2.2.2.1 Tijdsdruk

Vrijwilligers in het jeugdwerk spenderen gemiddeld 6u29min per week aan hun vereniging (Stevens et al., 2006). Onderzoek van Hustinx (1998) wijst dan ook uit dat het jongeren voornamelijk ontbreekt aan tijd voor het aangaan van een engagement. Een groot deel van het leven van jongeren wordt opgeëist door het onderwijs en door de wensen van de ouders. Daarnaast kunnen werk, een lief, hobby's en ook vaak andere engagements in de weg staan om er nog iets bij te nemen.

Toch is ook gebleken dat tijdsdruk ook een positief effect kan hebben op de deelname. Mensen die reeds een engagement aangaan weten dit een plaats te geven in hun agenda en zullen aan de hand van deze oefening in tijdsordering, minder moeite hebben om er nog een engagement bij te nemen in vergelijking met niet-geëngageerde mensen. Ook hebben zij meer kans om via contacten binnen de ene vereniging kennis te maken met andere verenigingen. Eenmaal de tijdsdruk echt te groot wordt, zal de deelname dalen (Elchardus, Huyse, & Hooghe, 2001; Beullens & Storms, 2007).

Het is ook mogelijk dat jongeren vaak 'denken' dat ze te veel tijdsdruk zullen ondervinden, hoewel dit misschien helemaal niet het geval zal zijn (Stevens et al., 2006). De vraag is wat jongeren met hun vrije tijd wensen te doen en of ze bij hun keuze niet verpletterd worden door de al te grote waaier aan mogelijkheden. Het is niet onbelangrijk om op te merken dat de vrije tijd zo verrijkend mogelijk dient ingevuld te worden voor de jongere. Des te aantrekkelijker het alternatief, des te hoger de drempel om deel te nemen aan het vrijwilligerswerk (Hustinx et al., 2002).

### 2.2.2.2 De financiële drempel

Vrijwilligerswerk gebeurt zonder vergoeding en brengt vaak nog extra kosten met zich mee. Jongeren kunnen aangetrokken worden door betaalde arbeid in plaats van vrijwillige inzet. Enerzijds om deel te nemen aan de grote waaier vrijetijdsactiviteiten, anderzijds om dagelijkse kosten mee te kunnen betalen. Het blijkt uit onderzoek dat jongeren, die mee moeten betalen aan hun studie minder vrijwillige engagementen aangaan (Stevens et al., 2006). Daarnaast zijn jongeren niet altijd bereid om geld te investeren in activiteiten, die ze vrijwillig en onbezoldigd dienen te verrichten.

### 2.2.2.3 Vooroordelen

De vooroordelen, die reeds bij de interne drempels worden beschreven, kunnen ook een aanleiding geven tot een externe drempel. Wanneer vrijwilligerswerk door de peergroep van jongeren niet wordt aanvaard, kan dit negatieve druk zetten op jongeren. Wat de vrijwilligers in het Vlaamse jeugdwerk betreft blijkt echter dat de meeste jongeren een positief beeld hebben van personen, die actief zijn in het jeugdwerk (Stevens et al., 2006).

### 2.2.3 ANDERE DREMPELS

Hoewel het samenzijn met vrienden een belangrijke motivatie kan zijn om deel te nemen aan het jeugdwerk, kan dit ook een hoge drempel zijn om het niet te doen. Niet iedereen wordt zomaar opgenomen in een vriendenkring en zo voelen sommige jongeren zich na een tijdje niet langer thuis of welkom in de beweging. Het kan echter ook zijn dat ze zelf problemen hebben met de groep. Bijvoorbeeld als ze de leden niet meer tof vinden of als ze zich niet langer achter de organisatie van de vereniging kunnen scharen. Voor één op vijf van de jongeren, die afhaken bij het jeugdwerk is het omdat ze niet langer aansluiting vinden bij de groep (Stevens et al., 2006). Op die manier gaan mogelijk vele toekomstige leid(st)ers verloren.

## 2.3 Redenen om het engagement te stoppen

We kunnen ervan uitgaan dat alle redenen om de stap naar de leiding te zetten (zie 2.1.1) als voorwaarden kunnen beschouwd worden voor vrijwillige inzet. Het ontbreken ervan kan gezien worden als een gegronde reden om te stoppen. Toch kunnen we in de literatuur nog enkele meer specifieke redenen voor de stopzetting van het engagement terugvinden. Deze worden eveneens toegeschreven aan zowel interne als externe oorzaken. Te hoge verwachtingen binnen de organisatie enerzijds, maar ook andere verwachtingen buiten de werking anderzijds, kunnen het einde van de vrijwillige inzet betekenen.

Door de sterke vermarkting en commercialisering van onze samenleving (zie hoofdstuk 3) gaan de gebruikers van de diensten van vrijwilligerswerk (leden en ouders) zich opstellen als consumenten. Dit brengt met zich mee dat ze uit het oog verliezen dat het gaat om vrijwilligers en niet om professionals. Van de vrijwilligers wordt op deze manier steeds meer verwacht en er worden *hogere eisen* gesteld. Uit onderzoek blijkt dat hierdoor jongeren met minder vertrouwen afhaken en dat ze het gevoel krijgen dat ze er alleen voor staan. Hetzelfde onderzoek wijst er bovendien op dat veel jonge vrijwilligers het gevoel hebben dat ze *te weinig steun van ouders* krijgen en dat vele ouders het jeugdwerk gebruiken als een goedkope babysit. Ook het toenemende *papierwerk* en de *afnemende steun van de gemeenschap en de overheid* worden in dit kader genoemd (Stevens et al., 2006).

Hoewel blijkt dat de deelname aan de ene activiteit bevorderlijk is voor de participatie aan andere activiteiten geven vele jongeren *tijdsdruk* aan als reden om te stoppen met een vrijwillig engagement. Wanneer hun engagement niet meer in hun persoonlijke agenda past, geven ze het op. Dit tijdsgebrek hangt sterk samen met het invullen van de vrije tijd met andere bezigheden. Prioriteiten worden vastgelegd en meermaals hoort het vrijwilligerswerk hier niet thuis (Hustinx et al., 2002). Vooral wanneer er een transitie optreedt in het leven van deze jongeren zouden ze een meer gerichte keuze maken in hun vrijetijdspatroon (Stevens et al., 2006). Wanneer jongeren in een overgangsfase terecht komen met nieuwe verplichtingen en verwachtingen, betekent dit vaak het einde van hun engagement in het jeugdwerk. Uit tijdsbestedingonderzoeken blijkt namelijk dat de totale tijdsdruk door de opeenstapeling van verplichtingen zich in toenemende mate begint te concentreren vanaf de leeftijd van 20 (t.e.m. 50) (de Hart, 1999). Dat is juist de leeftijdscategorie van jongeren, die in de leiding van de jeugdbeweging zo broodnodig zijn.

### 3. JONGEREN IN DE VERANDERENDE SAMENLEVING

#### 3.1 Individualisering: een bedreiging of een stimulans?

Niet enkel de persoonlijke motivaties moeten in kaart gebracht worden om te begrijpen waarom mensen kiezen voor een engagement bij de leiding. Ook de maatschappelijke achtergrond kan veel verklaren. "Het hele sociale gebeuren en de zich steeds wijzigende maatschappelijke context hebben een impact op de wijze waarop mensen zich vandaag engageren" (Hustinx et al., 2002: 11). Gedurende de afgelopen decennia merken we eveneens een opvallende wijziging in het vrijetijdspatroon van jongeren en kinderen (Mortelmans, Van Assche, & Ottoy, 2002). Beide veranderingen hebben ongetwijfeld een wederzijdse invloed op elkaar.

Een eerste belangrijke verandering in de samenleving is de explosie van het commerciële aanbod. Een weekendje naar zee, een namiddag naar het pretpark, gaan shoppen op de Meir, een citytrip,... Zolang je genoeg geld hebt, kan je meedingen naar een plaatsje binnen dit uitgebreide palet van *commerciële vrijetijdsbesteding*. In de geïndustrialiseerde landen is de koopkracht van volwassenen zowel als van jongeren de laatste decennia sterk toegenomen (Mortelmans et al., 2002). Naast de activiteiten in de niet-commerciële sector neemt voortaan ook de commerciële vrijetijdsbesteding een belangrijke plaats in in het leven van jongeren (Mortelmans et al., 2002; Sinnaeve, Van Nuffel, & Schillemans, 2004). De activiteiten, diensten of producten van de vrijwilligerssector komen op die manier steeds meer in concurrentie te staan met die van de commerciële sector en ook die van de publieke sector (Stevens et al., 2006).

Een andere concurrent op de vrijetijdsmarkt zijn de *media*. Kinderen komen van kleins af in contact met tv, computer, internet, tijdschriften, gsm ... Het gebruik van deze media neemt een groot deel van het leven van jongeren in beslag (Mortelmans et al., 2002). Voor jongeren is het belangrijk om zich via mediagebruik en andere vrijetijdsbesteding te onderscheiden van anderen en zo een eigen identiteit op te bouwen (Bekx & Roels, 1999; Sinnaeve et al., 2004). In het licht van het steeds veranderende vrijetijdsaanbod, zijn jongeren steeds verplicht om hun keuzes te herzien om zo hun identiteit steeds opnieuw te bevestigen (Hustinx, 1998).

Niet enkel de commercialisering en de mediatisering van de samenleving, maar ook de *ontzuiling* van verenigingen, zorgt voor de uitbreiding van de keuzevrijheid. België heeft namelijk een geschiedenis van sterk verzuilde verenigingen, waar de levensbeschouwing de grondslag van identificatie met een vereniging was. Gelovigen werden lid van een katholieke vereniging, terwijl vrijzinnigen zich in een andere organisatie verenigden. De laatste decennia trad hier echter een ontzuiling op, die de keuzemogelijkheden van de Belg vergrootte. "Waar mensen zich vroeger in hun engagement lieten leiden door sociaal-economische en/of ideologische motieven, stelt men zich vandaag de dag meer onafhankelijk op" (Mortelmans et al., 2002:11). De tendens van

ontzuiling geldt ook voor de jeugdbewegingen. De meeste traditionele jeugdbewegingen vinden hun oorsprong in de katholieke zuil (Chirojeugd Vlaanderen, Scouts en Gidsen Vlaanderen, KSA, KAJ, ...). Andere jeugdbewegingen waren geïnspireerd door een socialistisch, liberaal of onafhankelijk gedachtegoed. Hoewel deze ideologische achtergrond nog steeds aanwezig is, stellen quasi alle jeugdverenigingen zich expliciet open voor alle jongeren, ongeacht de zuil waartoe ze behoren (Mortelmans et al., 2002).

Deze individualiseringstendens zou ervoor zorgen dat collectieve identiteiten (geslacht, sociale klasse, ...) niet langer kunnen opboksen tegen individuele opvattingen, waarden en houdingen. Zo worden mensen, volgens de bekende uitspraak van Ulrich Beck, "het planbureau van hun eigen leven" (geciteerd in Elchardus, 1999:119). Ook op het uitzicht van het niet-commerciële *jeugdwerklandschap* heeft de individualisering een weerslag gehad. Het is sterk gedifferentieerd geworden en wordt de laatste decennia niet langer gedomineerd door de jeugdbewegingen. Sinds de jaren zestig ontstonden nieuwe vormen van jeugdwerk, die door differentiatie en specialisering willen inspelen op het toegenomen vrijetijdsaanbod en op de veranderingen in de maatschappij (Mortelmans et al., 2002; Seynaeve & Bral, 1987). Zo houden zij rekening met de keuzevrijheid van jongeren en de toenemende commercialisering. De nadruk wordt vaak gelegd op een lage instapdrempel, inspraak, zelfbeheer en meer creativiteit. We denken daarbij onder andere aan jeugthuizen, Grabbelpas- en Swapactiviteiten, jeugdateliers (Mortelmans et al., 2002).

Hoewel de veranderende samenleving een bedreiging lijkt te vormen voor de deelname aan het verenigingsleven in het algemeen en de jeugdbeweging in het bijzonder, blijkt dat de actieve participatie aan het verenigingsleven niet daalt. Sterker nog deze vorm van participatie is nog nooit zo hoog geweest in Vlaanderen (Elchardus et al., 2001). Het blijkt echter niet de frequentie van vrijwilligerswerk te zijn, die aangetast wordt door deze veranderingen, maar wel de wijze van engagement. De ontzuiling geeft mensen de vrije keuze om los van een ideologie een vereniging te kiezen. Ze hebben de mogelijkheid om te shoppen in het uitgebreide pakket van commerciële en niet-commerciële vrijetijdsbesteding. De toegenomen koopkracht maakt de vrijheid alleen maar groter om te proeven van diverse activiteiten. Deze vormen van individualisering zouden kunnen leiden tot een heel egoïstisch en asociaal vrijetijdspatroon. Toch wijst Hustinx (1998) erop dat dit ook anders kan bekeken worden. Vrijwilligerswerk kan gezien worden als één van de vele keuzes in het gamma van de vrijetijdsbesteding. De zoektocht naar een eigen identiteit kan eveneens gebeuren door het aangaan van een vrijwillig engagement. Vrijwilligers zijn niet langer gericht op de pure altruïstische daad, maar hun inzet vormt een deel van hun identiteitsvorming. Op die manier kan de individualiseringstendens ook gezien worden als een stimulans voor het vrijwilligerswerk.

## 3.2 De 'nieuwe vrijwilliger' versus de 'klassieke vrijwilliger'

In heel wat literatuur over vrijwilligerswerk wordt verwezen naar de concepten 'klassieke vrijwilliger' en 'nieuwe vrijwilliger' (Beullens & Storms, 2007; Hustinx, 1998; Hustinx et al., 2002; Rommel et al., 1997). Binnen de veranderende maatschappij wordt naar een omschrijving gezocht voor de nieuwe stijl van vrijwilligerswerk in het kader van de individualiseringstendens. Beide stijlen zijn ideaaltypisch en staan voor twee uiterste soorten van vrijwilligers. Niet iedere vrijwilliger zal thuishoren in het rijtje van de klassieke of de nieuwe vrijwilliger. Het is mogelijk dat iemand zich op de grens bevindt tussen beide types. Hieronder volgt een beschrijving van beide types, die zich van elkaar onderscheiden op gebied van cultuur, organisatiekeuze, keuze van activiteiten en relatie met de doelgroep, keuze van het actieterrein en de frequentie en de duur van het engagement.

### 3.2.1 CULTUUR VAN DE VRIJWILLIGER

De klassieke vrijwilliger laat zich in zijn keuze tot engagement leiden door een vorm van klasse-, geslachts-, religie-, of gemeenschapsgebonden cultuur. Terwijl hij zijn weg zoekt binnen allerhande ideologische denkkaders, wordt de nieuwe vrijwilliger op zijn beurt eerder gemotiveerd door een postmaterialistisch waardepatroon. Deze waarden zijn niet terug te voeren naar één van de traditionele culturen, waar de klassieke vrijwilliger zich aan bindt, maar omvatten waarden als anti-economisme, kleinschaligheid, zelfontplooiing, materiële versobering en geloof in de contingentie van de samenleving. Deze gedachte wordt ondersteund door de individualiseringstheorie, waarbij de invloed van klasse-, geslachts- of religieuze culturen vermindert (Beck geciteerd in Rommel et al., 1997) en waar de ontzuiling zegeviert. Dit bevordert de keuzevrijheid van het individu.

### 3.2.2 KEUZE VAN DE ORGANISATIE

De klassieke vrijwilliger kiest meestal voor een organisatie die bij de cultuur waartoe hij of zij behoort aanleunt. Hét prototype van zulke organisaties zijn de verzuilde verenigingen. Kenmerkend voor het engagement binnen deze verenigingen is een grote loyaliteit. De nieuwe vrijwilliger daarentegen stelt zich minder loyaal op en kiest eerder voor los (of helemaal geen) lidmaatschap. Niet de cultuur, maar wel de persoonlijke interesses van de vrijwilliger leiden hem naar een vereniging. De nieuwe vrijwilliger zoekt in de eerste plaats naar een organisatie met een structuur die steunt op de basisdemocratie en de verzuilde organisaties met hun hiërarchische structuur, waarbinnen macht gedelegeerd wordt, spreken hem minder aan.

### 3.2.3. KEUZE VAN DE ACTIVITEIT EN DOELGROEP

Net als de keuze van de organisatie wordt ook de keuze van de activiteit bij de klassieke vrijwilliger fel gekleurd door de traditionele cultuur. Vrouwen zullen vaker uitvoerend werk uitoefenen, terwijl mannen eerder terug te vinden zijn in de bestuursfuncties. Door de loyaliteit aan de organisatie schaaft de vrijwilliger zich achter de grote idee, waar de organisatie achter staat. Alle vrijwillig verrichte taken gebeuren volgens de noden van de organisatie. Dit brengt met zich mee dat de vrijwilliger zich inzet voor de samenleving, een groep of een persoon met de waarden van de organisatie waartoe hij behoort in het achterhoofd. Op die manier wordt er van de doelgroep ook niets terug verwacht. De nieuwe vrijwilliger zal bij de keuze van zijn taak zoeken naar een evenwicht tussen de behoeften van de organisatie en de eigen visie en verlangens. Aangezien zelfontplooiing belangrijk is, wenst de nieuwe vrijwilliger een grote mate van inspraak in de te vervullen taken. Wat de doelgroep betreft vormen solidariteit en betrokkenheid een belangrijke motivatie om zich in te zetten voor een organisatie. Zo verwacht de vrijwilliger ook iets terug van zijn doelgroep, aangezien hij het belangrijk vindt dat ook hijzelf iets heeft aan het werk.

### 3.2.4. KEUZE VAN HET ACTIETERREIN

Ook het werkterrein waar de klassieke vrijwilliger actief wil zijn, volgt de traditionele cultuur. Arbeiders zijn vrijwilliger in het syndicaal werk en vrouwen vind je voornamelijk terug in zorgende taken. De taken, die de nieuwe vrijwilligers opnemen worden bepaald door de maatschappelijke agenda en door de media. Daardoor kan het terrein waar de vrijwilliger zich inzet van vandaag op morgen sterk wijzigen. Voor het ogenblik is de inzet tegen zinloos geweld en voor een duurzaam milieu 'in', terwijl andere thema's op andere momenten veel aanhang kennen.

### 3.2.5. DUUR EN FREQUENTIE VAN HET ENGAGEMENT

Uit al het voorgaande blijkt al een groot verschil tussen de loyale klassieke vrijwilliger en de eerder vluchtig geëngageerde nieuwe vrijwilliger. Dit beïnvloedt ongetwijfeld de duur en de frequentie van het engagement. De klassieke vrijwilliger is een echte 'die hard' en zet zich voor onbepaalde duur in voor zijn organisatie. De nieuwe vrijwilliger daarentegen laat zich leiden door zijn persoonlijke interesses, waardoor een patroon van wisselende engagements ontstaat. Zolang de vrijwilliger zelf iets heeft aan zijn inzet blijft hij voortdoen, zo niet, wordt het engagement stopgezet. Deze flexibele en ongebonden ingesteldheid vraagt om opdrachten, die in tijd en ruimte duidelijk afgebakend zijn.

In het huidige debat over de nieuwe vrijwilliger wordt deze stijl van vrijwilligerswerk nogal eens in het slecht daglicht geplaatst. Voornamelijk jongeren zouden hiervoor met de vinger gewezen worden, aangezien zij de grote vertegenwoordigers zouden zijn van deze vrijwilligersstijl. Men wordt verweten dat ze zich -onder invloed van de toenemende individualisering- laten leiden door hun eigen vrijheid en interesses en dat zij veeleisende engagementen schuwen. Door de grote denkkaders, die steeds meer terrein verliezen en de opkomst van allerhande levensvisies, moeten jongeren vandaag zelf keuzes maken en op deze manier een zekere vorm van vrijheid creëren ("Motivatie", 1998). Uit onderzoek van Hustinx (1998) blijkt dat jongeren veel bewuster en zekerder met deze vrijheid leren omgaan. Zoals eerder vermeld ervaren jongeren het vrijwilligerswerk dan ook als een oefenterrein voor keuzes, die in het echte leven zullen moeten genomen worden. Zo wordt hun engagement sterk gekoppeld aan de drang tot zelfontplooiing, wat de zuiver altruïstische beweegredenen tot vrijwillige inzet uitsluit. In volledig onbaatzuchtige engagementen geloven deze jongeren niet. Ze zijn ervan overtuigd dat je er zelf ook iets moet aan hebben, anders zet je je niet in.

Ook Bartels (2006) trachtte in de mate van het mogelijke te peilen naar deze verschuiving van klassieke naar nieuwe vrijwilliger binnen de leiding van de Chiro. Aangezien haar onderzoek enkel steunde op kwantitatieve gegevens kon ze enkel uitspraak doen over de frequentie van het engagement. Zij besloot dat het aantal jaren engagement als Chiroleiding gedaald is ten opzichte van 25 jaar geleden. Dit kan ons echter nog niet doen besluiten dat de huidige Chiroleiding enkel of voornamelijk zou bestaan uit 'nieuwe vrijwilligers'.

### 3.3 FLEXIVOL: Hoe jongeren warm maken voor vrijwilligerswerk?

Uit voorgaande bespiegelingen blijkt duidelijk dat jongeren niet zomaar aan vrijwilligerswerk willen doen. Ze willen zich niet langer enkel belangeloos inzetten voor de medemens, maar zijn duidelijk op zoek naar een stukje eigen identiteit binnen hun engagement. Mogelijke voorstellen om het vrijwilligerswerk toegankelijker en aantrekkelijker te maken, worden door Gaskin (1998) samengevat in het concept '**Flexivol**'. We omschrijven kort de inhoud van dit letterwoord.

Als topprioriteit noemt Gaskin flexibiliteit (*flexibility*). Jongeren hechten veel belang aan een eigen invulling van hun vrije tijd. Ze willen zich dan ook enkel engageren zolang dit past in hun eigen agenda. Organisaties dienen rekening te houden met de andere tijdsbestedingen van de jongeren. Een continue en regelmatige inzet komt de meeste jongeren niet uit. Een tweede deel van Flexivol is de nood aan legitimiteit (*legitimacy*). Uit wat voorafgaat blijkt dat het vrijwilligerswerk niet steeds positief benaderd wordt en geconfronteerd wordt met negatieve stereotypen. Daarom is het

nodig dat de nadruk gelegd wordt op de kansen en voordelen die het vrijwilligerswerk biedt. Positieve aspecten, zoals omschreven bij de beweegredenen van jongeren om zich te engageren worden vaak onderbelicht. Mensen, die zich niet laten leiden door deze stereotypen, kunnen wel nog gehinderd worden door een zekere mate van ontoegankelijkheid. Nuttige informatie verspreiden via mond aan mond reclame van sleutelpersonen zorgt ervoor dat de deuren naar het vrijwilligerswerk geopend worden. Gaskin noemt dit *ease of acces*. Vervolgens belanden we bij de X van *xperience* en bij de nood aan experiment bij adolescenten. Het vrijwilligerswerk is de ideale ruimte om de wereld en zichzelf te ontdekken en grenzen af te tasten. Deze mogelijkheid om een eigen identiteit te ontwikkelen is zeker een pluspunt, dat benadrukt moet worden. Daarenboven kunnen vrijwilligers nog extra gestimuleerd worden in hun inzet aan de hand van beloningen (*incentives*). Een schouderklopje, complimentjes, een kleine vergoeding of geschenk als erkenning van en bedanking voor het engagement. Ook een attest of een kwalificatie kan beschouwd worden als een vorm van formele waardering, die ook nog mooi op je CV staat. Zoals reeds vermeld bij de nieuwe stijl van vrijwilligerswerk is ook de variatie (*variety*) in de activiteiten, tijdstippen, intensiteit, organisatie en doelgroepen belangrijk om gemotiveerd te blijven. Vrijwilligers willen namelijk zoveel mogelijk verschillende ervaringen meepikken om hun horizons te verruimen. Jongeren moeten zich natuurlijk ook thuis voelen in de organisatie (*organisation*) waar ze terecht komen. Dit vormt de voorlaatste voorwaarde voor een vrijwillig engagement. Voldoende ondersteuning en informatie kunnen hiervoor nuttige hulpmiddelen zijn. Met het laatste deel (*laughs*) van het letterwoord verwijst Gaskin naar plezier. Zoals blijkt uit de mogelijke beweegredenen is het maken van plezier een heel belangrijke factor in het vrijwilligerswerk. Ook contacten leggen met anderen, gezelligheid en de aangename sfeer zijn redenen om door te gaan met het engagement.

# B. Onderzoeksresultaten

## 4. ONDERZOEKSOPZET EN -METHODE

### 4.1 Probleemstelling

Uit onderzoek van datagegevens van Chirojeugd Vlaanderen (Bartels, 2006) is gebleken dat de duur van het engagement van de Chiroleiding de laatste jaren gedaald is. Aan de hand van gegevens over het aantal jaren dat jongeren, tussen 1980 en 2006 tot de leiding van de Chiro behoorden, stelde ze vast dat “hoe recenter in tijd jongeren zich engageren in de Chiro, hoe korter het engagement is” (Bartels, 2006: 29). Met deze vaststelling als vertrekpunt, willen we peilen naar de motivatie voor het engagement van de huidige Chiroleiding. Dit is een verkennend onderzoek dat later de basis kan vormen voor het opstellen van vragenlijsten, die verspreid worden onder de Chiroleiding in Vlaanderen.

### 4.2 Onderzoeksvragen

Om de beweegredenen van het engagement van deze jongeren te onderzoeken, richten we ons op volgende aspecten:

Allereerst bekijken we de *overgang van lid naar leiding*. Wat drijft leden om leid(st)er te worden van deze jeugdbeweging? Wat houdt andere jongeren tegen om dit niet te doen?

Daarna kijken we naar de jongeren, die in *de huidige leiding* actief zijn. Wat drijft hen om hun engagement verder te zetten?

Tenslotte richten we ons op het *stopzetten van het engagement* als leiding. Welke redenen geven zij aan om na enkele jaren in de leiding ermee op te houden?

Ook wordt er gepeild of de huidige Chiroleiding een mogelijk voorbeeld is van de *‘nieuwe vrijwilliger’*.

### 4.3 Onderzoeksopbouw

We kiezen voor een verkennend onderzoek om hiaten in de literatuur op te vullen of om bevindingen uit eerder onderzoek al dan niet te bevestigen. Over de motivatie en het engagement van jongeren als vrijwilliger is immers reeds veel onderzoek verricht, maar nog niet specifiek over de Chiroleiding van Vlaanderen. In functie van het opstellen van een vragenlijst in een latere fase van het onderzoek willen we de ideeën van mensen die nauw betrokken zijn bij de Chiro aan bod laten komen. Zo is het mogelijk om die vragenlijst zowel op bevindingen uit de literatuur als op de meningen van de respondenten te baseren.

Het lijkt ons interessant om te werken met *focusgroepen*. Deze methode brengt een kleine groep mensen rond de tafel om te discussiëren rond een afgebakend onderwerp. Dit is een handige manier om te peilen naar de voorkeuren en waardebeleving van verschillende mensen met betrekking tot dat onderwerp. Hierbij is het mogelijk om de intensiteit van de waardebeleving na te gaan en verklaringen voor hun mening te achterhalen. Deze vorm van groepsgesprek zorgt ervoor dat zowel de meningen van individuen als belangengroepen aan bod kunnen komen. De discussie wordt gevoerd aan de hand van een halfgestructureerde vragenlijst en wordt begeleid door een gespreksleider, die ervoor zorgt dat niet wordt afgeweken van het te onderzoeken onderwerp. Interessant aan deze methode is dat het gesprek gevoerd wordt in een eerder ongedwongen sociale context. Dit lokt spontane reacties uit en zo worden achterliggende gedachten en redeneringen ook gehoord. Het moeilijke aan focusgroepen is dat de gespreksleider soms de controle over het gesprek verliest en dit slechts in beperkte mate kan bijsturen (Baarda, De Goede, & Teunissen, 2005; Slocum, 2006).

### 4.4 Onderzoekspopulatie

Uiteraard kiezen we voor mensen die nauw betrokken zijn bij de Chiro en nodigen we die uit voor deelname aan een focusgroepgesprek. We plannen *zes focusgroepen*. De samenstelling van elke focusgroep is *homogeen*. Er zijn namelijk drie groepen bestaande uit leiding, één uit oud-leiding en twee uit laatstejaarsleden. Elke focusgroep bestaat uit *zes à tien personen*. De populatie komt uit *gans Vlaanderen*.

De samenstelling van drie van de zes focusgroepen gebeurt aan de hand van een willekeurige selectie Chiroleiding, laatstejaarsleden en pas gestopte leiding uit de aselect geselecteerde Chirogroepen van het voorafgaand onderzoek van Bartels (2006). Deze bestaat uit 100 Chirogroepen en voor die selectie werd rekening gehouden met volgende factoren:

- de verhouding meisjes-, jongens- en gemengde groepen per verbond,

- de verhouding van de stadsgroepen ten opzichte van het totaal,
- de duur van de aansluiting van een groep bij Chirojeugd Vlaanderen: ononderbroken van 1980 tot 2004,
- het feit dat de gemengde groepen gemengd waren voor 1980.

Chirojeugd Vlaanderen beschikt over alle contactgegevens van deze steekproef. De personen worden telefonisch gecontacteerd met de vraag of ze willen deelnemen aan het onderzoek. Op deze manier worden drie groepen samengesteld van telkens zes jongens en zes meisjes. Zij hebben de mogelijkheid om iemand van hun (vroegere) Chirogroep met gelijk profiel mee te brengen. Dit om de drempel kleiner te maken, maar ook om zeker te spelen, wanneer er mensen laattijdig afzeggen. Via een brief<sup>5</sup> worden ze aan het onderzoek herinnerd en op de hoogte gebracht van de praktische regelingen. Een week voor het gesprek plaatsvindt, worden ze nogmaals telefonisch gecontacteerd om na te gaan of ze aanwezig zullen zijn. Aangezien Chirojeugd Vlaanderen over verschillende lokalen beschikt, verspreid over gans Vlaanderen, kunnen we per regio een locatie vastleggen. Op die manier kunnen we mensen van een bepaalde regio samenbrengen in hun eigen buurt en is de drempel om deel te nemen kleiner.

De drie andere focusgroepen zijn samengesteld tijdens vormingscursussen van Chirojeugd Vlaanderen. Deelnemende leden of leiding worden geselecteerd om deel te nemen aan de focusgroep. De cursussen zijn Aspibivak te Dilsen-Stokkem en Groepsleidingsweekend te Waasmunster, die respectievelijk plaats vonden van 31 maart tot 4 april en van 16 tot 18 maart 2007.

Hoewel de groepen homogeen zijn (leiding, laatstejaarsleden, oud-leiding), streven we een zekere heterogeniteit binnen elke groep na. Uiteraard zoeken we mensen van verschillende Chirogroepen, die elkaar niet kennen. Daarnaast proberen we een gelijke verhouding tussen het aantal deelnemende meisjes en jongens te bekomen. We vinden het ook noodzakelijk dat niet iedereen dezelfde leeftijd heeft. Twee minder belangrijke richtlijnen zijn dat er zowel mensen uit stadsgroepen als uit niet-stadsgroepen deelnemen en dat de deelnemers al dan niet hebben deelgenomen aan een vormingscursus georganiseerd door de Chiro. Hoewel deze laatste kenmerken bij verder onderzoek wel in kaart kunnen worden gebracht, is dit voor een verkennend onderzoek niet noodzakelijk.

De uiteindelijke samenstelling van de verschillende focusgroepen wordt hierna besproken. De aspiranten van regio Antwerpen werden telefonisch gecontacteerd en kwamen samen in het Nationaal Secretariaat te Antwerpen. Deze groep bestond uit zes jongens en vier meisjes, die laatstejaarsaspirant zijn. De tweede focusgroep met aspiranten vond plaats tijdens een Aspibivak

---

<sup>5</sup> De drie verschillende brieven zijn opgenomen in Bijlage 1.

te Dilsen-Stokkem. Hier zijn aspiranten van verschillende regio's van Vlaanderen samen, zodat hier enige heterogeniteit opduikt qua regio. De groep bestond uit twee jongens en zes meisjes. Wat de leiding betreft stelden we een groep uit Oost-Vlaanderen samen. Deze werden uitgenodigd op het Nationaal Secretariaat te Gent. Het gesprek werd gevoerd met drie jongens en zes meisjes. Tijdens een cursusweekend, georganiseerd door Chirojeugd Vlaanderen, vonden nog twee gesprekken plaats met leiding. Aan het ene gesprek namen drie meisjes en vier jongens deel en aan het andere deden zes meisjes en vier jongens mee. In elk van deze focusgroepen was ook een vrouwelijke volwassen begeleider<sup>6</sup> (VB) aanwezig. Één van hen had zelf jaren tot de leiding behoord. Het lijkt ons eveneens interessant om de mening van VB's te betrekken in ons onderzoek. Van de oud-leiding kwamen vier meisjes en vier jongens van regio West-Vlaanderen hun mening met ons delen in de gebouwen van Chirojeugd Vlaanderen in Roeselare. Daarnaast hadden we nog de mogelijkheid om met een oud-leider uit regio de Kempen een diepte-interview te doen. Het totaal van deelnemende meisjes ligt met 29 net iets hoger dan de 24 deelnemende jongens.

Belangrijk om bij de analyse in ons achterhoofd te houden is de samenstelling van de focusgroepen. Wij veronderstellen dat diegenen die na telefonisch contact effectief willen deelnemen meer interesse hebben voor de Chirowerking, dan zij, die niet wensen deel te nemen. Deze veronderstelling geldt ook voor de mensen, die deelnemen aan cursussen van Chirojeugd Vlaanderen. Wij merken dat de respondenten vrij positief staan tegenover de Chirowerking en ook sterk gemotiveerd zijn. Alle aspiranten op één na zijn redelijk zeker dat ze leiding willen worden. 10 van de 26 leidingsleden zijn momenteel groepsleiding, twee hebben ooit deze taak op zich genomen en twee andere worden volgend jaar waarschijnlijk groepsleiding. Van de negen oud-leiding hebben maar liefst drie de taak van groepsleiding vervuld. Toch lijkt deze populatie ons interessant om conclusies uit te trekken omdat zij ook goed op de hoogte zijn van hun werking. De heterogeniteit, die we wensten na te streven, bleek niet altijd mogelijk, omdat de gecontacteerde personen zich soms zeer laat verontschuldigen en ook omdat iedereen iemand van zijn eigen Chirowerking mocht meebrengen.

---

<sup>6</sup> Volwassene, die niet in de leiding staat, maar de leidingsploeg ondersteunt. Ze zijn betrokken, maar houden toch wat afstand. Vaak zijn ze ook een aanspreekpunt voor ouders (Chirojeugd-Vlaanderen vzw, 2005a).

## 4.5 Operationalisering van de gegevens

De duur van elke focusgroep was ongeveer twee uur. De gesprekken werden begeleid door de educatief medewerker van Chirojeugd Vlaanderen, Merijn Gouweloose en door de onderzoekster. De halfgestructureerde manier van vraagstelling gaf ons de vrijheid om bij bepaalde groepen op bepaalde thema's dieper in te gaan en andere iets vluchtiger te behandelen. Zo hebben we er bewust voor gekozen om de gesprekken met de aspiranten voornamelijk te richten op het aangaan van het leidingengagement, terwijl de oud-leiding vooral uitgehoord werd over het beëindigen van de leidingscarrière. Het thema dat het dichtst bij de huidige leiding aanleunt is uiteraard de motivatie om zich te blijven engageren. Toch werd aan elke gespreksgroep een gelijkaardige vragenlijst<sup>7</sup> voorgelegd, zodat het vergelijken van de gegevens mogelijk bleef.

Alle focusgroepgesprekken werden opgenomen en achteraf zorgvuldig uitgetypt<sup>8</sup>. Daarna werden de interviews aan een nauwkeurige analyse onderworpen. Op basis van de gehanteerde literatuur over vrijwilligerswerk en na het meermaals doornemen van de gesprekken, was het mogelijk labels op te stellen om de verschillende uitspraken te vergelijken. De bruikbare inhoud van elk gesprek werd vervolgens onder deze labels geplaatst. De conclusies van dit puzzelwerk vindt u in het volgende hoofdstuk.

---

<sup>7</sup> De algemene topiclist voor de focusgroepgesprekken vindt u in Bijlage 2.

<sup>8</sup> De volledige interviews kan u terugvinden in de ingesloten cd-rom in bijlage 3.

## 5. ONDERZOEKSRESULTATEN

In de uitwerking van de onderzoeksresultaten wordt vaak verwezen naar citaten uit de focusgroepgespreken. Elk citaat bevat een verwijzing naar de respondent, maar voornamelijk naar de focusgroep waarvan hij of zij deel uitmaakt. De volgende codering wordt gehanteerd.

- A1, A2, ... A10: de aspiranten van regio Antwerpen.
- AT1, AT2, ... AT8: de aspiranten die op Aspibivak deelnamen.
- L1, L2, ... L9: de leiding, die naar Gent kwam.
- GL1, GL2, ... GL6: de leiding, die op cursus deelnam aan het eerste gesprek.
- GLvb: de VB uit groep GL1, GL2, ... GL6. Zij is zelf ooit leiding geweest.
- HL1, HL2, ... HL9: de leiding van de tweede groep van de cursus.
- HLvb: de VB uit groep HL1, HL2, ...HL6. Zij is echter nooit leiding geweest in de Chiro.
- OL1, OL2, ... OL8: de focusgroep bestaande uit oud-leiding.
- DI: het diepte-interview, eveneens met iemand van oud-leiding.

### 5.1 Aspirantenjaren

#### 5.1.1 ASPIRANT ZIJN

Chirojeugd Vlaanderen hecht veel belang aan de mogelijkheid om je carrière als lid af te sluiten bij de aspi's. Aspiranten vormen namelijk de laatste schakel in de groeilijn doorheen alle afdelingen van de Chiro. 16-18-jarigen ervaren aspi zijn als een hecht groepsgevoel, waarmee je enorm veel kan bereiken. Tijdens deze periode in de adolescentie kan de Chiro jongeren begeleiden in het maken van keuzes en in het nemen van verantwoordelijkheid over hun keuzes. Chirojeugd Vlaanderen wil zich als jeugdbeweging waar maken door niet enkel kinderen, maar ook jongeren een boeiend activiteitenleven te bieden. Aangezien bij deze activiteiten actieve inbreng van de jongeren zelf wordt verwacht, vormt dit een ideale training in engagement. Dit biedt hen voordelen in het maken van een bewuste keuze als het aankomt op leid(st)er worden. Werken aan een goede leidingsploeg begint bij energie steken in een goede aspiwerking, aldus Chirojeugd Vlaanderen (2005b, z.d.). Toch blijkt dat niet iedereen het voordeel heeft om aspirant te zijn, laat staan om twee jaar te genieten van een aspiwerking. Slechts 84% van alle Vlaamse Chirogroepen hebben een aspiwerking. De belangrijkste reden om een aspiwerking af te schaffen is een leidingstekort (Chirojeugd- Vlaanderen vzw, 2005a).

De meeste respondenten volgen de mening van Chirojeugd Vlaanderen rond het belang van een aspiwerking. Velen ervaren hun aspirantentijd als de **beste periode** van hun Chirocarrière.

*'Het is ook in feite de beste periode van gans uw Chiroloopbaan.'* (L1)

*'Ik denk dat het ook vooral voor hun belangrijk is dat ze hun tweede jaar aspirant krijgen. Dat ze zoiets hebben van "dit is het laatste jaar dat we ons nog een keer goed kunnen amuseren als kadees en we nog geen verantwoordelijkheid hebben en we ons eigenlijk op dit moment nog niets moeten aantrekken".'* (GL6)

Anderen hameren op de noodzaak van de aspiwerking, omdat sommigen nog te jong zijn om op hun 16 al leid(st)er te worden en omdat één of twee jaar aspirant de mogelijkheid biedt om **ervaring** op te doen en om veel bij te leren.

*'Ik vind voor jongens zeker dat twee jaar aspirant zijn eigenlijk noodzakelijk is. (...) Je bent echt niet verantwoordelijk genoeg om op uw 16-17 jaar leiding te worden. Als je maar één jaar aspi of geen jaar aspi hebt gehad, dan ga je nog redelijk veel stomiteiten uithalen als je leiding bent.'* (L1)

*'Ik denk dat je in die twee jaar aspirant heel veel vorming kunt geven, die je in één jaar niet kunt geven. Geen enkel jaar aspirant zijn, lijkt me geen goed idee.'* (GL 5)

*'Ik ben zelf gestart op mijn 16<sup>e</sup> met leiding geven en ik heb daar enorm veel spijt van. (...) ik had geen verantwoordelijkheid. Ik had gewoon het gevoel niet van: wat is juist voor de kindjes en wat is niet juist voor die gastjes. Als je hoort naar onze aspi's ook: geen enkele wil voor zijn 18 leiding worden. Want dat laatste jaar, dat is de max, het is dan dat je alles leert en het is de laatste keer dat je je erin kan smijten als lid.'* (OL5)

Ook wordt vaak aangehaald dat het **jammer** is dat men als lid niet de kans krijgt of heeft gehad om één of twee jaar aspirant te zijn. Het gevoel van iets gemist te hebben, het leiderschap liever wat uitstellen dan vroeger leid(st)er te worden en dankbaarheid als ze toch aspirant mochten zijn.

Toch denkt niet iedereen hetzelfde over het belang van aspiranten en komen er meermaals dezelfde redenen naar voor om **geen aspiwerking** te doen. Op jongere leeftijd leiderslid worden lijkt mogelijk mits een goede begeleiding door de rest van de leidersploeg of door ervaren medeleiding in je afdeling.

*'Ik vind dat niet zo een probleem als je vanaf je 16 in de leiding komt, maar dan is het echt toch wel belangrijk dat je medeleiding hebt die minstens al twee jaar in de leiding staat. Voor zo van die kleine dingen zoals EHBO of dingen, voor als er eens iets voorvalt, echt wel het verschil kunnen maken. Want op je 16, ik heb dat toch bij mezelf ervaren dat ik dat toch ook wel echt nodig heb zo iemand, die wat ouder was als ik. Omdat ik aan al die dingen niet dacht.'* (L4)

*'Ik vind als de andere leiding u dan begeleidt of je staat bij iemand dat er al een tijdje instaat, dan leer je ook wel veel.'* (L5)

Een eerder praktische reden, die beter aansluit bij het leven van jongeren, is ook een argument om geen of maar slechts één jaar aspirant in te lassen. Enkelen halen namelijk aan dat het interessant is om **reeds in het middelbaar** ervaring op te doen als leiding. Onderzoek bij schoolgaande jeugd wijst trouwens uit dat Belgische adolescenten vier uur per dag vrije tijd hebben op schooldagen en zeven en een half op vrije dagen (Stevens, Vandeweyer, & van den Broeck, 2003).

*'Als je op je zestien jaar leiding wordt, dan moet je nog niet naar het hoger. En dan kan je al wat weten wat leiding zijn is. En als je dan naar het hoger gaat, dan kan je weten of het te combineren is of niet. En als je dan aspi bent, het zijn zo plots twee nieuwe dingen. Ik denk wel dat dat afschrikkend kan zijn.'* (L5)

*'Wij hebben één aspijaar en eigenlijk is dat wel perfect, omdat je dan in het zesde middelbaar een jaar leiding bent en dan heb je eigenlijk wel veel tijd. Want het eerste jaar dat je leiding bent dan is dat zo: "oh en ik heb nog zoveel schoolwerk en ik moet nog leiding geven!". En ik vind het eerste jaar heb je zo een volledig jaar om je tijd te regelen en eens in het hoger is het hoger nieuw en weten ze al wat er in de Chiro van hen verwacht wordt.'* (L8)

Iemand wijst er ook op dat een jonge bende gelijk kan zijn aan een heel **enthousiaste bende**, die nog veel ideeën heeft en meer openstaat voor van alles dan de ouderen. De noodzaak van twee jaar aspirant wordt ook in vraag gesteld door te stellen dat het van je eigen **persoonlijkheid** afhangt en dat het misschien niet zozeer van het aantal jaren aspirant afhangt maar eerder van de **leeftijd**. 18 jaar wordt dan wel als een richtlijn aangegeven om leidingslid te worden. Toch blijkt dat dit ook niet steeds voor iedereen hetzelfde is. Sommige jongeren van 16 zijn al in staat om leid(st)er te worden, terwijl een andere 18-jarige nog beter twee jaar lid zou blijven. Het feit dat de leden al langer **op voorhand weten** hoe lang ze lid kunnen blijven is ook bepalend in het opbouwen van dat verantwoordelijkheidsgevoel. De meesten zijn duidelijk dat ze liever twee jaar aspirant zouden zijn, maar dat het qua **motivatie** niet echt uitmaakt. Wel wijst iemand erop dat een jaar vroeger in de leidingsploeg gaan kan betekenen een jaar vroeger stoppen. Dit wil niet zeggen dat ze minder lang in de leiding blijven, maar wel dat ze op jongere leeftijd een eind maken aan hun engagement. Toch kunnen we besluiten dat het merendeel van zowel aspi's, leiding als oud-leiding het belang inziet van aspirantenjaren. Vaak gewoon voor het plezier dat ze er nog beleven, maar ook omdat dit de mogelijkheid geeft om de jongeren meer verantwoordelijkheid mee te geven en op te leiden. Dit brengt ons bij het volgende onderdeel, namelijk de pré-leidingsvorming.

### 5.1.2 PRÉ-LEIDINGSVORMING

Tijdens de keti<sup>9</sup>- en aspirerking krijgen jongeren reeds de kans om kennis te maken met verantwoordelijkheid en om hiermee te experimenteren. Toch vindt Chirojeugd Vlaanderen het belangrijk dat ze niet te snel met té veel verantwoordelijkheid worden belast. Stilaan kunnen ze begeleid worden in het nemen van keuzes. Één van deze keuzes is de beslissing om in de leiding te gaan. Chirogroepen worden gewezen op het belang van pré-leidingsvorming ofwel het voorbereiden van aspiranten op een mogelijk engagement als leiding (Chirojeugd-Vlaanderen vzw, z.d.). Chirojeugd Vlaanderen onderscheidt zes fasen in de pré-leidingsvorming. Allereerst kan er op een onbewuste manier gewerkt worden rond het nemen van verantwoordelijkheid door samen met de jongeren een project uit te werken (*projectwerking*). Fase twee, drie en vier hangen sterk samen. Het begint met het uitwerken van een *programma* om daarna een afdeling te gaan *observeren* om uiteindelijk *leiding te geven* aan een afdeling. *Concrete informatie* geven over de werking van de leidingsploeg is vooral belangrijk als de beslissing uiteindelijk moet genomen worden. Ook het *bivak* is een uitgelezen plaats om de aspiranten meer verantwoordelijkheid te geven (Chirojeugd-Vlaanderen vzw, 2005b).

Tijdens de gesprekken komen uit alle hoeken verschillende voorbeelden van pré-leidingsvorming in de eigen Chirowerking aan bod. Aspiranten worden voornamelijk ingeschakeld om tijdens het jaar het leidingstekort op te vangen door een **namiddagactiviteit** voor te bereiden en te begeleiden in een bepaalde afdeling. Ook op **kamp** wordt vaak een (deel van een) dag door de oudste leden begeleid.

*'Dat is bij ons ook geregeld als er weinig leiding is, bijvoorbeeld met examens enzo, dat ze dan wel eens vragen om zondag eens een groep te leiden. (...) Op het kamp ook (...) één voor- of namiddag ook wel dat alle aspi's leiding zijn van andere groepen.'* (A8)

*'Wij hebben ook zo ongeveer om de twee maanden, dan moeten wij leiding geven over de groepen die je wilt.'* (AT8)

*'Op kamp mogen tiptiens en aspiranten één dag leiding geven aan de speelclub en de kwiks en dan moet je dat op voorhand helemaal voorbereiden. Een ochtendspel en een namiddagspel en dan moet je die wassen enzo en dan voel je dat toch wel hoe zwaar dat dat is of hoe dat je dat ligt.'* (AT2)

Toch zijn er nog andere manieren om aspiranten bij de werking van de leidingsploeg te betrekken. Op kamp of tijdens het jaar eens een **leidingskring** (LK) of vergadering mee volgen wordt door enkelen aangehaald als een interessante manier om de werking naast de spelnamiddag te leren

---

<sup>9</sup> Ketis vormen de afdeling van 14- tot 16-jarigen (Chirojeugd-Vlaanderen vzw, 2005a).

kennen. Ook een handje toesteken op **activiteiten** om de Chirokas te spijzen wordt soms van aspiranten verwacht.

*'Dat is vanaf denk ik, na de paasvakantie mogen wij dan ook altijd mee, de LKs mogen wij dan bijwonen. Het 2<sup>de</sup> leidingsweekend, denk ik, mogen wij ook al mee als 2<sup>de</sup> jaars aspiranten.'* (A9)

*'En wij mogen geen leidingskring bijwonen. Ik vind dat eigenlijk misschien wel geen slecht idee om dat toch zo eens te doen.'* (A5)

*'En dan ook, op kamp is het dan ook gewoon een paar leidingkringen meedoen.'* (A10)

*'Bijvoorbeeld als er tijdens 'Hesp aan het spit' of 'Ribbetjesfestijn' dat ze bijvoorbeeld al mee mogen helpen met de groenten. We doen dat ook al met de tiptiens, zij mogen dan afwassen. Ook om het voor ons eigen gemakkelijk te maken. Maar de aspi's moeten echt al opdienen en staan dan dicht bij de leiding. (...) In het jaar mogen ze ook een keer een LK bijwonen.'* (L8)

Niet iedereen betreft zijn aspi's evenveel in de leidingsploeg, maar op een enkele respondent na, liet iedereen wel blijken dat er iets gebeurt om de aspi's op het leidingsengagement voor te bereiden. Ze wijzen ook op de verschillende benadering naar aspi's toe in vergelijking met de andere afdelingen. Aspi's worden **behandeld als medeleiding**, ze mogen na de Chiro in het 'leidingskot' zitten of ze worden gevraagd om samen met de leidingsploeg uit te gaan. Zowel aspi's, leiding als oud-leiding volgen de idee van Chirojeugd Vlaanderen dat het belangrijk is om de aspiranten reeds kennis te laten maken met de leidingsploeg. Dit wordt vooral gezien als een goede manier om **verwachtingen** te scheppen bij de leden. Lid zijn is namelijk niet hetzelfde als een engagement als leiding en dat moet duidelijk zijn voor de stap naar de leiding wordt genomen.

*'Maar ik denk wel dat ze dan meer weten wat er van hen verwacht wordt. Ik ben in de leiding gegaan en ik wist eigenlijk van niets. En dan is dat ook wel behoorlijk beuh, want dan zeggen ze: "je moet dat nog doen en dat nog doen". Je wordt sowieso het eerste jaar leiding overrompeld met allerlei dingen. Laat staan als je er op voorhand nog niet bij stilgestaan hebt.'* (L8)

*'Ik denk dat het als aspirant belangrijk is om te weten waaraan je begint en af en toe al eens leiding mag geven zodat je je beslissing om te blijven of niet te blijven toch op iets kan baseren. Als je denkt 'ik ga leiding worden' en de eerste zondag steekt het je keihard tegen, dan moet je een heel jaar tegen je goesting leiding zijn. Dat is ook niet bevorderlijk, denk ik.'* (HL5)

*'Niet echt begeleid worden, maar wel van het 'leiding geven' is wel tof en er zit meer in dan er staan te kijken dat je gasten het niet verkeerd doen. Ze ook wel duidelijk maken van 'het is niet altijd een lachertje' en het is meer dan spel geven. Want er zijn veel aspi's waar je het van hoort die leiding worden: "ja, maar ik wist niet dat dat zoveel werk was". Dat vind ik ook wel belangrijk dat je het meegeeft dat het meer is dan enkel leiding geven.'* (OL5)

De aspiranten betrekken bij de leidingsploeg, op welke manier ook, kan hen ook **motiveren**. Als ze de fijne dingen van leid(st)er zijn al eens kunnen meemaken en voelen dat ze aanvaard worden, wordt de drempel kleiner om zich te engageren. Het leren kennen van de huidige leidingsploeg wordt vooral door de aspiranten zelf gezien als een belangrijke stimulans in het aangaan van het leidingsengagement.

*'Dan is ook die drempel niet meer zo groot als je stages geeft en mee leidingskringen bijwoont. Ik denk dat dat toch een beetje moet voorspellen of je het wilt doen dan het volgende jaar.'* (A2)

*'Wij hebben niet direct activiteiten met onze groep dat we als leiding moeten instaan. Maar ik zou dat wel eens willen doen. (...) Ik denk wel dat dat wel een motivatie zou zijn.'* (A6)

*'Mensen leren kennen waar je dan later mee moet samenwerken. Want het zou kunnen dat je bij iemand van uw ploeg in de leiding staat, maar ook iemand die zes jaar ouder is ofzo en dan is het toch wel toffer dat je die al een beetje kent.'* (A5)

Naast de pré-leidingsvorming is de **aspileiding**, van groot belang volgens de respondenten. Net iets meer dan de rest van de leiding bepaalt hij/zij mee het beeld dat aspiranten hebben van de leidingsploeg. Een gemotiveerde leidingsploeg met gemotiveerde aspileiding resulteert in een gemotiveerde aspi'bende, aldus de respondenten.

*'Als je een minder goede band hebt met je leiding, dan ga je sowieso al niet graag naar de Chiro komen. Die moeten u eigenlijk een beetje voorbereiden op uw leiding zijn.'* (A10)

*'Toen dat ik kerel en aspi was (...) de leiding, die we toen hadden was ook redelijk lui en als je dan aspi bent, dan kijk je op naar je leiding en je neemt daar veel van over.'* (L1)

*'De leidster die de aspijaren begeleidt, dat is heel belangrijk. Want vorig jaar hebben we daarin een beetje gefaald en ook daardoor denken we dat de keuze van naar leiding gaan beperkt gebleven is. (...) Nu hebben we echt gekozen voor iemand die er echt voor gaat en als we dat nu vergelijken met vorig jaar dan hadden we dat eigenlijk vorig jaar niet mogen doen. Een gemotiveerd persoon moet bij de aspi's staan, want die haar motivatie bepaalt ook grotendeels de motivatie om in de leiding te stappen.'* (L8)

*'Bij mij was mijn aspijaar het 'bangelijkste' jaar van heel mijn Chirocarrière en dat heeft ook heel wat gedaan in mijn keuze om leidster te worden(...). Als je leiding die leidingsvorming ook goed weet te brengen en uitlegt wat het is om leiding te zijn, dan word je ofwel heel gemotiveerd om dat te doen ofwel minder als die dat niet goed kunnen overbrengen. Ik denk wel dat dat belangrijk is.'* (HL5)

Het is duidelijk dat over de benadering van de aspi's goed moet nagedacht worden. Op een positieve manier de leden bij de leiding betrekken en als leidingsploeg zelf motiverend overkomen

kunnen bepalen of de hele groep aspiranten uiteindelijk de ploeg vervoegt of dat ze afhaken. Pré-leidingsvorming wordt ook maar een enkele keer aangehaald als negatief, omdat het de leden zou afschrikken door het vele werk. Dit kan echter gezien worden als een positieve filter, voor hen, die onvoldoende gemotiveerd zijn om zich later ten volle te engageren.

## 5.2 Leiding

Hét Chiroboek van Chirojeugd Vlaanderen (Cottyn & Manghelinckx, 1995:11) kiest ervoor om met de titel van het eerste hoofdstuk dadelijk met de deur in huis te vallen: “De Chirogroep staat of valt met de leidingsploeg”. Niets is minder waar, want zonder begeleiding is er natuurlijk geen jeugdbeweging mogelijk. Daarom is het zo belangrijk om stil te staan bij wat jongeren drijft om leid(st)er te worden en wat hen tegenhoudt om zich hiervoor te engageren. Daarnaast peilen we naar de redenen waarom hun vrijwillig engagement plots ophoudt en of ze benaderd moeten worden als een voorbeeld van de ‘nieuwe vrijwilliger’.

Volgens het engagementswoord (zie p. 2) moet een Chiroleid(st)er aan een heleboel verwachtingen voldoen. Deel uitmaken van de leiding blijkt een fijne bezigheid te zijn, omdat het de mogelijkheid biedt om *‘plezier te maken met de gasten en toffe activiteiten te doen’*. Toch moet er ook veel *‘tijd en energie in de afdeling en in de leidingsploeg’* gestoken worden om het allemaal draaiende te houden. Alle kneepjes van het vak heb je natuurlijk ook niet van de eerste dag onder de knie, waardoor het een engagement is waarbij je met *‘vallen en opstaan’* elke keer iets bijleert. En als het dan nog een beetje beter kan, zijn er nog altijd de *‘cursussen’* om te volgen. De inspiratie voor dit alles is *Jezus* en samen met de rest van de Chirogroep streeft de leiding ernaar om de christelijke waarden door te geven. Toch vragen we ons af of deze ideeën ook effectief door de huidige leiding vertolkt worden. We kunnen de verschillende onderdelen van het engagementswoord onderbrengen in de drie motieven (zie 2.1.1). We bekijken achtereenvolgens de sociale, ideële en persoonlijke motieven. We bespreken ook andere beweegredenen, die niet in het engagementswoord tot uiting komen.

### 5.2.1 EEN LEIDINGSENGAGEMENT AANGAAN

De structuur van de Chirowerking is zo geregeld dat de leden na alle afdelingen te hebben doorlopen kunnen doorstromen in een engagement als leiding. Toch hebben de jongeren zelf de vrije keuze om te beslissen of ze dit engagement ook effectief aangaan of liever een punt zetten achter hun Chiroleven.

### 5.2.1.1 Leid(st)er worden...omdat het plezant is

In het eerste deel van het engagementswoord merken we dat de nadruk ligt op **plezier** maken. Als we navraag doen bij Chiromensen blijkt dit ook een belangrijke factor te zijn in hun engagement om door te doen met Chiro en niet zomaar te stoppen na hun jaren als lid. Opvallend is wel dat vooral de aspiranten aangeven dat ze het plezier dat ze als lid beleven willen verder zetten en omwille van het amusement dan ook leid(st)er worden.

*'Dat is gewoon als je u amuseert dan blijf je gaan. Als je je niet amuseert dan ga je niet meer.'* (A1)

*'Voor mij gewoon mij amuseren. Zowel in de leiding als met de kindjes.'* (AT1)

*'Ik vond het altijd superleuk in de Chiro op zondag. Dat was elke week dat ik daar naartoe ging en ik vond dat zo plezant. En ik dacht, als ik nu stop, dan zit ik elke zondag thuis en daar had ik niet veel zin in, dus ben ik gewoon leidster geworden.'* (HL5)

Dit plezier wordt vaak zeer specifiek gekoppeld aan een **vriendenkring**. Met name de huidige leidingsploeg en/of de aspi ploeg, waarmee ze al jaren in de Chiro zitten.

*'Ik denk dat dat ook heel leuk kan zijn, als je met de leiding... Allé, in onze Chiro, de leiding gaat ook altijd samen weg na de LK en dat is ook een groep vrienden gewoon. Dus die blijven ook elkaar zien.'* (A5)

*'Als je op kot gaat, dan zijn al je vrienden van je afdeling ergens anders en als je dan leiding wordt dan kom je samen in het weekend.'* (AT3)

*'Dat was ook de grootste reden, waarom ik leiding ben geworden: de leidingsploeg.'* (OL7)

Toch wordt er ook op gewezen dat de vriendenkring niet de enige motivatie mag zijn. Enkel omwille van de vrienden blijft het engagement niet duren, maar een goede leidingsgroep vormt wel een voorwaarde om je goed te voelen binnen je engagement.

*'Bij ons... niet iedereen begint met evenveel enthousiasme, maar ze willen die vrienden niet kwijt. (...) Je ziet dat ook vrij rap, dat het echt voor de vrienden is en ze hebben niet het enthousiasme erbij, dan lukt het inderdaad wel niet. Maar het is wel een belangrijke reden dat leiding erin komt: dat ze die vriendengroep niet kwijt.'* (L2)

### 5.2.2.2 Leid(st)er worden...omdat jongeren het waard zijn

Plezier kan echter ook doorgegeven worden en moet niet enkel zelf ervaren worden. Ervoor zorgen dat je afdeling goed draait en **kinderen plezier doen beleven**, blijkt een belangrijke motivatie te zijn. De hoofdtaak van een leid(st)er is nog altijd om spelnamiddagen te organiseren voor kinderen en jongeren.

*'Dat is een voldoening, hé, als je die klein mannen, als die zich amuseren. Dat jij er kan voor zorgen dat die zich amuseren, dat is plezant en dat geeft voldoening.'* (AT7)

*'Ik denk ook wel dat er zoveel leiding willen zijn voor de kinderen of dezelfde jaren eigenlijk geven. Dat is toch eigenlijk één van de grootste motivaties.'* (L8)

*'Ik ben leider geworden voor de gasten, geen twijfel mogelijk. Dat is wat mij overtuigd heeft.'* (OL3)

Plezier doorgeven aan kinderen en jongeren is een eerste voorbeeld van een ideëel motief. Vele jongeren geloven in het belang van hun Chirowerking en willen dit verder zetten. Na hun jarenlange ervaring in de Chiro weten ze wat hun beweging te bieden heeft en ook dat willen ze liefst doorgeven. Wanneer leden de Chirowerking positief ervaren ontstaat er dikwijls **bewondering voor de leiding** en de beslissing om zelf leid(st)er te worden volgt uit een soort van verantwoordelijkheidsgevoel. Ze beschouwen het als een wederdienst, een soort van **morele plicht**.

*'Je kan de Chiro toch niet in de steek laten, je hebt zelf altijd zo genoten van de spelletjes, die de leiding voor u heeft gemaakt en als dat dan wat minder gaat als je zelf leiding bent en je gaat het aftrappen...'* (AT8)

*'Als je al die jaren leiding gehad hebt, dan is het wel een persoonlijke motivatie om zelf in de leiding te gaan.'* (L9)

*'Wij waren ook een goede vriendengroep en wij hadden altijd in de Chiro gezeten en wij hebben altijd van de leiding geprofiteerd. We hadden altijd goede zondagen gehad, dus moesten wij dat zelf niet gedaan hebben, was dat niet zo schoon geweest.'* (HL6)

*'Omdat ik altijd vree opgekeken heb naar mijn leiding. Mijn laatste jaren als lid had ik toch een vree goede bende met de leden en altijd goede leiders. Je kijkt daar dan naar op en je wil dat dan doorgeven en met die motivatie stap je erin.'*(OL2)

Jammer genoeg gaat deze motivatie vaak gepaard met een **leidingstekort**. Af en toe worden hiervoor ook mensen van buiten de Chirowerking gevraagd om zich in te zetten binnen de leiding,

maar niemand voelt zich daartoe verplicht. Ze ervaren het allemaal als een eigen bewuste keuze, hoewel enig schuldgevoel om zijn Chirogroep achter te laten met een leidingstekort ook meespeelt.

*'Bij ons is er wel een leidingstekort. Ik voel mij niet echt verplicht, maar ik zou het eigenlijk wel zo wat erg vinden voor de leiding als ik dan ook al niet in de leiding zou gaan, want we zijn met kei weinig aspiranten enzo. (...) Misschien motiveert dat ook wel meer om dan toch zeker één jaar leiding te doen. Dan kan je daarna nog stoppen als je 't niet aankunt ofzo. (...) Maar ze dwingen ons niet ofzo.'* (A4)

*'Om eigenlijk de Chiro niet te laten verloren gaan. Ik heb in cruciale momenten gezeten. Er kwamen een tiental leden en we waren nog met drie leiding en het móest wel. Ja, ik denk, voor mij was dat ook wel van: "ik ga in de leiding omdat het met de leiding eigenlijk niet goed gaat".'* (L8)

#### 5.2.2.3 Leid(st)er worden...iets waar je uit leert

Wanneer we vroegen naar de persoonlijke meerwaarde, zoals ervaring opdoen en competenties ontdekken, werd dit nooit als motivatie aangegeven. Er wordt echter niet ontkend dat deel uitmaken van de leiding leerrijk kan zijn, maar toch beschouwen ze het niet als een motivatie op zich.

#### 5.2.2.4 Leid(st)er worden...logisch toch?

Naast de drie voorgaande motieven, werd vaak aangehaald dat leiding worden gewoon een **logisch gevolg** is op lid zijn bij de Chiro. Het is de keuze tussen stoppen met de jeugdbeweging of leid(st)er worden.

*'Ik denk ook dat het vooral kwestie van gewoonte is en dat je dat wil verder zetten. (...) Als je in de Chiro wil blijven, je hebt geen andere keus om leiding te worden natuurlijk. Als je er zolang hebt ingezeten is dat eigenlijk gewoon een logisch vervolg van leiding te worden. (...) Ik denk wel dat dat de grootste motivereden is, gewoon omdat dat een logisch vervolg is.'* (A8)

*'Ik denk dat dit vaak ook vanzelfsprekend is. Zo van iedereen wordt leiding, dus zal ik het ook wel worden. Ik weet niet dat iedereen daar zo een reden voor heeft of echt een motivatie.'* (GL 1)

Het ganse gamma van beweegredenen werd vaak in één adem genoemd. Hieruit blijkt dat jongeren zich meestal niet enkel voor de vriendenkring of niet enkel voor de kinderen of voor het plezier engageren, maar dat ze gewoon kiezen voor het volledige Chiroconcept. Het antwoord op

de vraag naar de belangrijkste reden moesten de meesten ons schuldig blijven en ze somden vaak **meerdere aspecten** van het Chirogebeuren tegelijk op.

*'Dat is gewoon ook een beetje een logisch vervolg op aspirant. Ik denk eigenlijk gewoon dat dat een combinatie is van vanalles: bij uw vrienden in de Chiro blijven, ook omdat je dat logisch vindt misschien en omdat je anders moet stoppen met de Chiro. En ja, als je echt een hekel hebt aan kinderen zal je dat ook wel niet doen. Het zal er dan ook wel mee te maken hebben dat je die ook een leuke tijd wil geven.'* (A4)

### 5.2.3 NIET KIEZEN VOOR HET LEIDINGSENGAGEMENT

Hoewel elk jaar duizenden enthousiastelingen als leid(st)er beginnen, haken er nog velen voortijdig af. Deze beslissing kan redenen binnen of buiten de leidingsploeg hebben.

#### 5.2.3.1 Interne drempels

De interne drempels zijn de belemmeringen die jongeren afschrikken binnen de werking van hun eigen Chirogroep. Allereerst kan een **gebrek aan informatie** door een beperkte pré-leidingsvorming hiervan de oorzaak zijn. Het feit dat dit weinig naar voor komt als drempel in de gesprekken wijst erop dat er veel aandacht wordt besteed aan informatie geven aan de leden en dat ze reeds als lid bij de werking van de leiding worden betrokken. Dit was reeds duidelijk toen we voorbeelden van pré-leidingsvorming opsomden.

*'Maar bij ons denk ik ook dat het soms is dat die aspiranten niet weten wat leiding zijn volledig inhoudt. Als je dat op voorhand duidelijker weet, kan je misschien wel blijven.'*(GL1)

Wat hiermee sterk samenhangt, is het contact met de huidige leiding, die als **sleutelpersonen** fungeren. Een leiding die het slechte voorbeeld geeft of geen contact zoekt met de aspiranten kandemotiverend werken. Zoals hierboven reeds vermeld, is de bestaande leiding het voorbeeld voor aspiranten. Als deze de leden op een positieve manier benadert, zullen ze sterker gemotiveerd zijn.

*'Ik denk ook wel dat hoe gemotiveerder je leiding is die er al staat, als die gemotiveerd zijn, dat jij dan ook gemakkelijker zegt "ik word leiding". Als die tegen hun goesting komen (...) dan ga je ook zoiets hebben van "ja, ik zou niet in die hun plaats willen staan".'*(A6)

*'Ik ben uit de Chiro gegaan omdat we een leidster hadden, die gaf vijf keer op een jaar Chiro. Eén weekend en één activiteit dat ze had georganiseerd was een namiddag in de zon gaan liggen. Dat was zodanig niet plezant, want wij wilden actief zijn! Ze was echt lui en daardoor zijn we uit de Chiro gestapt. Dus moest zij wat meer actief geweest zijn, had ik wel tweede jaar tiptien gebleven zijn.'*(L6)

**Vooroordelen** ten opzichte van het vrijwilligerswerk in de Chiro worden nooit vernoemd. Waarschijnlijk omdat leden reeds lang ervaring hebben met de structuur van de Chiro en het engagement als leid(st)er als positief ervaren. Wanneer men het engagement als **onaantrekkelijk** ervaart heeft dit vooral te maken met de taken en de verantwoordelijkheid, die van de leden zelf nog niet verwacht worden.

*'Dat ze zich tijdens de stages niet echt amuseren en dat ze dan ook geen leiding willen worden. (...)gewoon dat ze het niet plezant vinden.'*(A2)

*'Ofwel kan het zijn dat je niet goed met kinderen kan omgaan. Het kan zijn dat je super graag in de Chiro zit, maar dat met kinderen omgaan echt niets voor u is. Ofwel dat het te veel werk is. Dat heb ik ook al veel gehoord, zo van : 'en je moet daar zoveel voor doen en dat is niet alleen die zondagnamiddag en ook daarvoor en die vergaderingen...'*(L5)

*'Van aspi naar leiding, moet je er ineens veel meer tijd en moeite in steken en sommigen kunnen dat gewoon niet opbrengen. Ofwel omdat ze de tijd niet hebben, ofwel omdat ze het niet zien zitten om er zoveel voor te werken.'* (HL5)

*'Misschien dat ze ook schrik hebben voor die verantwoordelijkheid, want daar komt veel bij kijken en als lid heb je geen zorgen en de Chiro wordt gemaakt voor u. Om zelf Chiro te maken vraagt dat toch ook wel tijd en verantwoordelijkheid. (...) ik denk of kan me wel inbeelden dat een aspi geen zin heeft in verantwoordelijkheid en om er altijd te moeten staan. Dat had ik als eerstejaars leiding ook wel zo, dan moét het.'* (GL4)

### 5.2.3.2 Externe drempels

Wat betreft de redenen, die buiten de werking te zoeken zijn, wordt er voornamelijk op **tijdsdruk** gewezen. Dit blijkt voor het merendeel de belangrijkste drempel die het engagement in de weg staat. Enerzijds hebben jongeren angst dat ze er veel tijd moeten insteken...

*'Ik denk dat de belangrijkste reden geen tijd in kunnen of willen steken.'* (A5)

*'Volgens mij is dat ook dat je het idee hebt dat je geen tijd gaat hebben. (...) Maar ik denk dat dat dan vooral een drempel is niet wetende of je genoeg tijd gaat hebben of niet.'* (A9)

... anderzijds staan andere prioriteiten in de weg om hun tijd in leidingswerk te steken. Deze tijd gaat voornamelijk naar **(hogere) studies** of naar andere **hobby's**.

*'Voor veel mensen verandert er ook gewoon ineens heel veel. Je wordt leiding en je gaat naar de hogeschool of naar de universiteit. Er kruipt ineens veel meer tijd in, zowel in hun schoolwerk als in de Chiro en voor velen is dat gewoon te veel.'* (HL7)

*'Volgens mij is de belangrijkste reden dat je dan bijvoorbeeld gaat voetballen op zondag. Ja, want echt weinig...ik denk niet dat er veel mensen zijn die lid zijn en geen leiding worden en dan gewoon op die zondag gewoon thuis zitten. Volgens mij is het echt wel dat je dan iets anders gaat doen met die vrije tijd.'* (A8)

*'De meeste leden hebben ook nog wel een andere bezigheid. Voetbal of weet ik veel. Dat valt wel te combineren met naar de Chiro komen, maar niet met een zondag ineen steken, te begeleiden en...'* (HL6)

Een tweede externe drempel, die sporadisch aan bod kwam in de gesprekken, was **de financiële kant** van het jeugdwerk. Onder andere werd aangehaald dat de leiding vaak in de portemonnee moet tasten om op weekend te gaan, om cadeaus te kopen voor oud-leiding, e.d. Of er was de concurrentie van weekendwerk voor mensen, die het geld echt nodig hebben en dus niet in staat zijn om zich in de Chiro te engageren. Net zoals hierboven reeds vermeld, wordt er van de drempel **vooroordelen** (bijvoorbeeld afwijzing van vrijwilligerswerk door vrienden buiten de Chiro) ook hier niet gesproken.

*'Ik zou eerder een weekendjob pakken als ik echt geld zou moeten hebben.'* (A6)

*'Ik denk wel dat voor mensen, die veel centjes uitgeven en die eigenlijk al als aspi gaan werken ofzo. Denk ik wel dat dat wel soms zo wel een beetje een moeilijke keuze is. Zo "ga ik voor geld te verdienen of ga ik nu een beetje vrijwilligerswerk doen".'* (L8)

Andere drempels hebben vooral te maken met **de invloed van anderen** op de beslissing van de jongeren. Allereerst is de druk groot van de andere aspiranten. Wanneer enkele aspiranten twijfelen wordt de rest snel meegetrokken in het idee om zich niet te engageren. Daarnaast kan het ook aan de samenstelling van de groep liggen. Wanneer een jongere zich niet thuis voelt binnen zijn aspi ploeg en/of niemand kent binnen de leidingsploeg of buiten de Chiro nog een andere vriendenkring heeft, kan dit de beslissing negatief beïnvloeden. Iemand die nog niet zo lang lid is van de Chiro is volgens sommigen eveneens minder geneigd om leid(st)er te worden. Omdat hij of zij de structuren en de mensen van de werking nog niet zo goed kent. Het is dus duidelijk dat de **vrienden** heel bepalend kunnen zijn in de beslissing van de aspirant. Maar ook de **ouders** kunnen hun stempel drukken op de keuzevrijheid. Af en toe hoorden we dat sommige jongeren het engagement niet mogen aangaan van ouders, die vrezen dat de jeugdwerking ten koste van de studies van hun kinderen zal gaan.

#### 5.2.4 LEID(ST)ER BLIJVEN

Veel auteurs gaan ervan uit dat een vrijwilliger meerdere motivaties tegelijk kan hebben. Belangrijker nog, ze stellen vast dat de motivatie om aan vrijwilligerswerk te beginnen niet dezelfde is als de motivatie om ermee door te gaan (Bridges Karr, 2005). Ook wij merkten op dat er een zekere **evolutie in de motivatie** kan plaatsvinden. Het is duidelijk dat het eerste jaar in de leiding een zoektocht is naar hoe alles reilt en zeilt binnen de Chirowerking. Bij beginnende leiding gaat alle aandacht en energie vaak naar de activiteiten van zondagnamiddag met de kinderen. Des te langer men in de leiding staat, des te meer verbonden men zich voelt met het ganse gebeuren. Dit uit zich in de motivatie om de hele werking draaiende te houden en niet enkel te richten op zondagnamiddag.

*'Mijn motivatie om leidster te worden was ook voornamelijk om met die kinderen bezig te zijn. De twee laatste jaren was dat ook vooral om de nieuwe leiding op te leiden.'* (GLvb)

*'Oua verandering van motivatie heb ik wel ervaren dat als je zo juist uit je eerste jaar of half jaar aspirant komt, dat je je afvraagt of je het wel goed doet met die kindjes en of ze wel tevreden zijn. Dan haal je vooral daar je plezier uit en dan begint dat niet gewoner te worden, maar wat vlotter te gaan. (...) Ik ben nu in mijn eerste jaar hoofdleiding en dan is het extra plezierig als de Chiro goed draait. (...) dat je alles zo een beetje georganiseerd kan houden.'* (GL 2)

*'Ik vind dat de inhoud van je motivatie ook wel een beetje wijzigt. Als eerste jaar leider, wil je er voor je gasten staan, maar als je groepsleider wordt, dan moet je ook zorgen dat je leidingsploeg draait.'* (HL1)

*'Ja, die is absoluut wel veranderd, dat is logisch ook. (...) In het begin dat ik leider werd, had ik een gedachte van: "ik moet gewoon zien dat de leden zichzelf amuseren en dan doe ik het goed", maar met de jaren kwam ik tot inzicht dat er nog een hele zever rond is, dat je ook rekening moet houden met hoe er tegen je Chiro aangekeken wordt, door de gemeenschap, door de ouders. Je moet ook bezig zijn (...) met het imago dat je eigenlijk hebt van je Chiro. (...) Het is blijkbaar -hoe spijtig dat dit ook is- niet genoeg, dat de mannen zich gewoon amuseren op de Chiro. Je moet vooral het vertrouwen van ouders krijgen. (DI)*

Hoewel de motivatie mogelijk kan veranderen, merken we wel dat de motivaties in dezelfde lijn liggen als de redenen, waardoor aspi's beslissen om leidinglid te worden. Daarom willen we een gelijkaardige onderverdeling hanteren, die weer gekoppeld kan worden aan die van Toye (zie 2.1.1).

#### 5.2.4.1 Leid(st)er blijven...omdat het plezant blijft

*"Zolang iets plezant is, blijf je het toch doen?!".* Met enige verontwaardiging weerklonk deze uitspraak meermaals in de gesprekken. Het is toch logisch dat je enkel iets doet dat je graag doet en zo simpel kan het engagement van een Chiroleid(st)er volgens velen worden samengevat. Een voorwaarde dat het plezant blijft, zijn in de eerste plaats de **vrienden**. Met vrienden wordt hier vooral gedacht aan de vrienden uit de leidingsploeg. Ook de leden worden belangrijk geacht, maar het belang van thuis te komen in de leidingsploeg wordt erg hoog in het vaandel gedragen.

*'Ik denk vooral dat je het gewoon graag moet doen. Als je je amuseert, dat het eigenlijk daarom is dat je in de leiding wil blijven. Ik denk dat het redelijk simpel is.'* (L4)

*'Het is vooral u amuseren hé. Als je u amuseert, zal je waarschijnlijk wel vlug de stap zetten om te blijven. En dat is op alle plaatsen je amuseren, zowel met je gasten als met de leiding.'* (GL3)

*'Je creëert zo een beetje een gevoelsband en dat is niet enkel dat je leidster wordt in de Chiro, maar dat is een groep vrienden samen die zondagnamiddag doorbrengen en de vrijdagavond en dan zaterdagavond. Dat groeit en ik denk dat de sfeer daar zeer belangrijk in is.'* (OL8)

#### 5.2.4.2 Leid(st)er blijven...omdat jongeren het waard blijven

Daarnet werd al aangehaald dat er een grotere verbondenheid ontstaat, wanneer men langer in een leidingsploeg meedraait. Dit geeft vele jongeren ook een zeker **verantwoordelijkheidsgevoel** en ze voelen dit aan als een **morele plicht** om hun werking draaiende te houden. Bij een naderend leidingstekort beslissen ze om te blijven, omdat ze de groep niet kunnen achterlaten met problemen. Ze willen een goed voorbeeld willen blijven geven, anderen opleiden of ze kunnen het gewoon niet loslaten...

*'De Chiro is wel een deel verantwoordelijkheid en je moet er wel zorg voor dragen. Ik kan het niet zomaar in de steek laten van "ik trek het me niet meer aan en ik ben weg".'* (L1)

*'En voor een stuk ook wel je verantwoordelijk voelen. Als je bijvoorbeeld ziet dat als je nu zal stoppen, dat daar problemen van komen, dan is dat wel een stuk verantwoordelijkheid van...omdat je het graag doet en omdat je heel je leven in de Chiro hebt gezeten en omdat je de Chiro verder uit wil bouwen en zo.'* (GL3)

*'Bij ons is dat nog altijd dezelfde reden eigenlijk, ook bij velen waarmee wij ooit begonnen zijn. Dat is omdat anders onze Chiro op z'n gat ligt en dat er geen opvolging is het volgende jaar.(...) Ik denk dat wij dat moeten doen. Wij hebben dat in het begin ook allemaal gezegd: wij gaan dat doen totdat die anderen komen. (...) Om dat leidingtekort te overbruggen'* (HL6)

Sommige jongeren hebben zelfs het gevoel dat ze **onmisbaar zijn** in hun Chiro. Toch wordt dit idee ook in vraag gesteld. Het is duidelijk dat veel jongeren moeite hebben om hun werking achter zich te laten, na alle energie die ze erin hebben gestoken. Als het dan minder goed draait, ontstaat er dikwijls vrees dat al het werk voor niets is geweest.

*'Nu de nieuwe leidingsploeg dat zijn allemaal jonge gasten en dat marcheert zo goed niet. Ik heb zoiets van "ik zie dat niet zitten om eruit te gaan, want dat gaat niet lukken".' (L9)*

*'Wij hebben ook jaren gekend dat er problemen waren met een leidingstekort en een slechte naam enzo. Ik denk dat dat dan vooral wel leeft zo van "ik ga er niet uit, want ik wil dat dat hier goed komt." Als alles relatief goed gaat, dan...' (L4)*

Ook spelen de **leden** een belangrijke rol in de beslissing om al dan niet te blijven. Voor sommigen is het een bewuste keuze om zich te blijven inzetten voor de kinderen. Enerzijds omdat ze een goede band hebben met de kinderen of omdat ze er graag mee bezig zijn, anderzijds omdat ze de kinderen vaak iets willen meegeven van zichzelf.

*'Het is eigenlijk het plezier, maar je wil die gasten toch ook iets van je eigen meegeven. Dat zijn toch wel waarden, die je zelf hebt. (...) Ik denk dat je achteraf als je met de Chiro stopt en dan zegt: "die waarden, ik heb helemaal geen waarden doorgegeven". Ik denk dat je dan een foute Chiroleidingscarrière gehad hebt.' (OL4)*

*'Ook gewoon die mannen, daar heb ik bijgestaan, daar heb ik bangelijke dingen aan geleerd en dan wil je daar bijvoorbeeld binnen twee jaar nog eens bijstaan en verder doen zoals we bezig waren.' (GL5)*

Wanneer de leden de inzet van de leiding duidelijk appreciëren en hun **waardering** tonen, kan dit een duwtje in de rug zijn van de leiding om verder te doen. Ook de ouders kunnen laten merken dat hun kind geniet van de activiteiten. Het is duidelijk dat positieve opmerkingen stimulerend werken. Velen spreken ook over toenemende verwachtingen en eisen van de ouders, maar ervaren dit niet als negatieve druk en ze zullen hierdoor niet gedemotiveerd worden.

*'Ik vind dat schitterend hé, om die zondagmiddag vrij dom te staan doen. Ik stond twee jaar bij de kwiks en die stonden al te kijken naar mij van...en nu sta ik bij de tippers en die vragen mij soms echt of ik een vijs los heb. Maar ik vind dat schitterend (...) Maar die appreciatie dat je ervan krijgt. Ze kunnen daar zo zitten van 'ik zit hier tegen mijn goesting en het is hier niet leuk', maar dan om vijf uur is het wel van 'tot volgende week hé, het was plezant'.' (L5)*

*'Maar op het eind van het kamp kwamen de ergste kerels –laat ik ze zo maar noemen- naar mij af met zo een gezichtje waar je echt van smelt. En dan vroegen ze of ik niet hun leiding wou worden volgend jaar. Dan heb je echt wel zoiets van 'nee, nu ga ik echt niet uit de Chiro gaan'.' (HL8)*

*'Die vinden dat echt tof dat je voor hun gasten zorgt. Je hoort dan ook hoe tof hun gasten de Chiro vinden en dat geeft dan ook veel voldoening.(...) Het is ook een goede motivatie wanneer je ziet dat die ouders het appreciëren als ze zien wat wij doen voor hun kinderen.'* (GL3)

#### 5.2.4.3 Leid(st)er blijven...omdat je blijft bijleren

Net zoals bij het leid(st)er worden, speelt ook bij het voortzetten van het engagement het opdoen van ervaringen amper een rol. Het is altijd mooi meegenomen, maar het vormt geen expliciete motivatie voor de respondenten. We vroegen hen ook wat de invloed was van de deelname aan **Chirocursussen**. Velen beaamden dat dit effectief nieuwe energie kan geven, maar dat het eigenlijk vooral leuk is. Wanneer cursussen niet aangepast zijn aan de doelgroep, worden ze zeker niet als motiverend ervaren.

*'Zo eSBee<sup>10</sup> en IK<sup>11</sup> wel, want je beleeft daar enorm veel plezier mee en je wil dat teruggeven aan je leden.'* (L7)

*'Dat stimuleert je niet om verder te doen, maar ik denk wel dat als je gestimuleerd bent, dat je dat gaat volgen.'* (OL8)

Velen raden aan om op cursus te gaan met zoveel mogelijk mensen uit je eigen Chirogroep, want anders kom je terug van de cursus als een bom van inspiratie, maar voel je je helemaal niet ondersteund door je ploeg.

*'Als je alleen terugkomt van een cursus, je merkt dat wel, jij bent ongelooflijk gemotiveerd, maar als er dan zo een moment is dat er zo wat sleur is binnen de leiding en je komt dan gemotiveerd toe, dan is dat inderdaad zo. Maar je merkt ook wel als je zo met acht leiding op eSBee gaat dan komt er acht man gemotiveerd terug en dan motiveer je wel terug de hele bende. Bijvoorbeeld op Krinkel. We waren daar ook met een stuk of acht mee en toen zei iedereen, die mee geweest was op Krinkel<sup>12</sup>: "We blijven tot de volgende Krinkel".'* (GL 3)

Sommige Chirogroepen hechten weinig belang aan wat er van hoger af georganiseerd wordt en vinden hun motivatie alleen in hun eigen werking.

*'Het is ook vooral onze Chiro en dat is onze motivatie en eigenlijk niets daarbuiten.'* (L4)

---

<sup>10</sup> EsBee is de afkorting voor een vijfdaagse Chirocursus, namelijk Scholingsbivak ([www.chiro.be](http://www.chiro.be)).

<sup>11</sup> IK is de afkorting voor Inleidingscursus, een Chirocursus van een weekend ([www.chiro.be](http://www.chiro.be)).

<sup>12</sup> Krinkel is een bivak, dat georganiseerd wordt voor alle leiding en dat om de vier jaar plaats vindt ([www.chiro.be](http://www.chiro.be)).

#### 5.2.4.4 Leid(st)er blijven...dat is Chiro

Voor sommigen is Chiroleid(st)er zijn zelfs een **vanzelfsprekendheid** geworden en kunnen ze zich moeilijk een leven voorstellen zonder dit engagement.

*'Waarom ik in de Chiro zit: ik kan het eigenlijk niet missen. Het is soms zelfs bijna een obsessie geworden.'* (L6)

*'Ik zou me niet kunnen inbeelden wat ik in het weekend, zonder de Chiro zou moeten doen. Want dat is zo vanzelfsprekend geworden.'* (HL9)

In de focusgroepgesprekken komen vele aparte redenen aan bod maar ook hier voelt een meerderheid zich aangetrokken door de mix van alles wat Chiro inhoudt. Samen zijn met vrienden, plezier maken met de leidingsploeg en met de kinderen of jongeren en ervoor zorgen dat hun werking niet verloren gaat.

*'Waarom ik dat doe...gewoon omdat je daar ook echt veel voldoening van krijgt. Voor de kindjes en voor het plezier. De meeste mensen zijn ook mijn vrienden, allé de mensen waar ik het meeste mee optrek zijn de mensen van de Chiro.'* (L4)

*'Omdat ik er zelf zoveel goede herinneringen aan heb en dat ik die kindjes hetzelfde wil geven dan wat ik zelf heb gehad in die vele jaren. Omdat ik vind dat je er ook wel veel mee bijleert. In elke groep leer je wel wat en bij het leiding zijn zeker.'* (L5)

*'Omdat dat voor mij ongelooflijk plezant is. Je hebt daar je vrienden, je activiteiten, je leden. Dat zijn allemaal dingen die ik in wezen plezant vind om te doen. Je bent bezig en nuttig bezig en dat geeft ook wel een gevoel van voldoening om iets nuttigs te doen met die kadees.'* (GL5)

#### 5.2.5 HET BEËINDIGEN VAN HET LEIDINGSENGAGEMENT

Wanneer de respondenten bevroegd werden over de redenen waarom iemand stopt met leiding geven, kwamen twee factoren steeds terug. Enerzijds de toenemende generatiekloof binnen de leidingsploeg. Anderzijds het andere leven buiten de Chiro met andere prioriteiten en een veranderend levenspatroon. Andere interne en externe factoren, die hiermee nauw samenhangen werden eveneens vernoemd, maar duidelijk in mindere mate.

### 5.2.5.1 Interne factoren

Een leidingsploeg is een dynamisch systeem, waar geregeld nieuwe mensen toekomen en anderen weggaan. Dit zorgt steeds voor een nieuwe samenstelling van de ploeg, nieuwe ideeën, ... een nieuwe generatie. Dit ervaren velen als een breekpunt in het engagement als leiding. Als er een **kloof** ontstaat tussen de jonge en de oude **generatie**, is het tijd om de Chiro vaarwel te zeggen, aldus de mening van vele Chiromensen.

*'Maar die kloof tussen de jonge leiding en mijn generatie, waar je eigenlijk alleen van overblijft, was eigenlijk te groot om nog op één lijn te komen.'* (GLvb)

*'Ik kan me niet voorstellen dat ik binnen vijf jaar nog altijd leidster zal zijn, want dan zijn een deel van de keti's nu, al leiding. Dat is toch een grote kloof dan.'* (HL9)

Toch zijn er ook enkelen die het fenomeen van de generatiekloof niet ervaren en die de verjonging van de groep niet aanvoelen als een breekpunt. Er wordt ook wel aangegeven dat de leiding op een gegeven moment plaats wil maken voor **verjonging** van de leidingsploeg en bewust een stapje opzij zet voor een nieuwe lichter. Dit werd echter alleen aangehaald door mensen, die een grote leidingsploeg (gehad) hebben en waar de kans bestaat om de nieuwe garde te verlaten.

*'Ik denk ook dat hoe ouder je wordt, je plaats moet maken voor de jongeren. Je moet hen ook een kans geven, je kan daar niet blijven. Je moet wel gaan inzien als je een grote leidingsploeg hebt en er eigenlijk te veel leiding is, dan vind ik dat die ouderen zouden moeten zeggen "Wij geven jullie de kans en laten het aan jullie over".'* (GL1)

Wat nog dicht aanleunt bij die generatiekloof is het feit dat **goede vrienden** ook samen besluiten om de Chiro te verlaten. Het zijn de vrienden waar ze als lid steeds samen mee in de groep hebben gezeten met wie ze samen in de leidingsploeg gekomen zijn. De uitspraak *"als jij blijft, blijf ik ook"* en *"als jij stopt, stop ik ook"* is meermaals de revue gepasseerd om nogmaals aan te geven dat de vriendenkring heel bepalend kan zijn.

*'Ik denk dat als je erin gaat met een groep dat het heel vaak gebeurt dat je er ook uitgaat met die groep. Eens dat er daar twee of drie man van zegt "ik ga eruit" dat er veel van die ander mensen zich plots te oud gaan voelen.'* (GL 5)

*'Nu gaan er bij ons vijf of zes leiders stoppen en dat hangt toch wel echt van dat vriendenkliekje af. Die zijn samen begonnen en als er nu nog ene langer blijft dan is dat zo precies een beetje verraad. Dat hangt heel veel van de vriendengroep af.'* (HLvb)

Andere interne factoren, die af en toe werden aangekaart, zijn de **demotivatie van anderen** in de leidingsploeg, wat ook een invloed heeft op de motivatie van de rest. Dit kan voor frustraties

zorgen, waardoor het niet meer zo fijn is voor de leiding. Het niet meer graag doen of de sleur van bepaalde vervelende **taken** kwam een enkele keer aan bod. Maar binnen de leidingsploeg is het duidelijk dat vrienden veel invloed hebben op de beslissing om te blijven of niet.

#### 5.2.5.2 Externe factoren

Een **overgangsfase** in het leven van de jongeren kan ook een grote invloed hebben op hun engagement. Stoppen met studeren en een plaatsje zoeken op de arbeidsmarkt. Een lief hebben en een stekje zoeken om samen te wonen. Het zijn scharnierpunten in het leven van adolescenten, waardoor het Chiroleven vaak niet meer in het plaatje thuishoort.

*'Ik heb voordien altijd gezegd: "Ik blijf in de Chiro zolang ik nog studeer" en mijn motivatie is er nog altijd en ik amuseer me.'* (GL 3)

*'Als je begint te werken, begint er een nieuw stuk leven en je gaat ook verder naar die toekomst kijken. Je hebt dan meestal een vaste relatie, je begint al uit te kijken naar een eigen stekje. Dan worden zo'n dingen eerder belangrijker dan de Chiro. Dan is het genoeg geweest.'* (GLvb)

*'Ik ben gestopt wegens de combinatie werk, alleen wonen, Chiro.'* (OL5)

Wat hierboven staat, heeft niet altijd te maken met een gebrek aan tijd om verder te doen met het engagement, want volgens enkele respondenten heb je meer tijd als je werkt, dan wanneer je studeert. Het is vaak ook gewoon het idee aan een nieuwe fase in het leven. Toch kan een **tijdsdruk**, net zoals bij de keuze om leid(st)er te worden, de leiding de das omdoen. Studies, hobby's, vakantiejob, een lief hebben, het zijn allemaal dingen die tijd vragen en die soms moeilijk te combineren zijn met het leidingengagement. Het is wel opvallend dat vooral de (hogere) studies vaak worden aangehaald als een reden om te stoppen. Vaak wordt ook aangegeven dat de vrijwillige inzet veel met zich meebrengt en dat het noch voor de leidingsploeg, noch voor de leid(st)er zelf leuk is als het werk maar half gebeurt. Dan is het beter om er volledig mee te stoppen, aldus menig respondent.

*'Ik ga er volgend jaar moeten uitgaan omdat ik mijn studies niet zal kunnen combineren met deftig Chiro geven.'* (GL5)

*'Ik ben gestopt voor de studies en omdat ik vind dat als Chiroleiding dat je tijd moet hebben om erin te steken. Omdat dat niet meer gaat, ik wou ook niet half in de Chiro zitten.'* (OL 4)

*'Iemand van bij ons in de Chiro is daarom met de Chiro gestopt om zichzelf ruimte te geven om andere dingen te kunnen doen en omdat hij vond dat hij vastzat in het Chirogebeuren. Het is niet alleen op zondag, het is meer.'* (HL1)

Eenduidigheid over de reden waarom iemand stopt met leiding geven, is er niet. Niet iedereen stopt met dezelfde reden en vaak is het een combinatie van redenen waarom men uit de Chiro stapt. Toch kunnen we een algemene tendens vinden wat betreft het einde van het engagement. Langs de ene kant is er de vriendenkring die eruit gaat en de verjonging van de ploeg, wat zorgt voor een generatiekloof. Langs de andere kant het scharnierpunt in het leven van de jongere, die beslist om aan de toekomst te denken en niet langer tussen de kinderen en jongeren op de Chiro te blijven hangen.

#### 5.2.6 GROEPSLEIDING

In de meeste Chirogroepen wordt heel het Chirogebeuren door de groepsleiding gecoördineerd. "Nu van op afstand, dan weer midden in het vuur van het Chirogebeuren, als medespeler. Het is onmogelijk om alles zelf te doen. Een groepsleid(st)er weet een leidingsploeg te motiveren om het beste van zichzelf te geven. Ook een leidingsploeg heeft af en toe wat impulsen nodig om de motivatie het hele jaar door hoog te houden. Het is inderdaad wel 'koordansen' om bij het begin van het werkjaar de puzzel van de taakverdeling in elkaar te doen vallen. Maar...zondag na zondag staat de groep kinderen en jongeren er weer. Ze rekenen telkens op een fantastische zondag! Chirowerk is een werk van lange adem, een blijvende zorg voor de groepsleiding."

Zo wordt de veelomvattende taak en verantwoordelijkheid van de groepsleiding door Chirojeugd Vlaanderen (1999:9) omschreven. Maar hoe denken onze respondenten over de taak als groepsleiding? Wat drijft hen om deze verantwoordelijkheid op zich te nemen en wat schrikt hen af?

##### 5.2.6.1 Groepsleiding: echt iets voor mij!

De keuze van een nieuwe groepsleiding is geen sinecure. Afhankelijk van de functiebeschrijving van een groepsleid(st)er binnen elke Chirogroep, moet gezocht worden naar iemand met de juiste capaciteiten. Anderzijds is het volgens Chirojeugd Vlaanderen (1999) belangrijk dat die persoon **ondersteund** wordt door de leidingsploeg en dat het engagement als groepsleiding liefst een **aantal jaren** duurt, waarin deze veel tijd kan besteden aan de Chirowerking. Deze twee voorwaarden werden ook spontaan door onze respondenten op tafel gegooid.

*'Ik vind het ook wel belangrijk dat de rest van de leidingsploeg ermee akkoord gaat. Het moet met iedereen klikken en niet alleen met een paar man.'* (GL4)

*'Ik denk wel als ik bedacht heb om groepsleiding te worden of niet, dat ik me wel heb afgevraagd hoe lang wil ik er nu nog bijblijven. Want als je zo iets hebt van volgend jaar ga ik eruit, dan vind ik niet dat*

*je groepsleiding moet worden. Ik denk dus over het algemeen dat groepsleiding wel langer blijft dan anderen.'* (L4)

Met deze verwachtingen in het achterhoofd zijn er elk jaar mensen, die zich engageren voor deze taak. Groepsleid(st)er zijn is een hele **verantwoordelijkheid**, maar volgens menige leid(st)er rond de tafel is dat vaak net het aantrekkelijke van deze functie. Ze geven te kennen dat de groepsleiding graag initiatief neemt, graag coördineert en graag veel tijd in de Chirowerking steekt. Ook het gevoel dat ze beter kunnen doen dan hun voorganger speelt mee in de motivatie om het engagement aan te gaan.

*'Ik ben ook groepsleider geworden en eigenlijk is mijn voornaamste motivatie omdat ik graag de lijnen uitzet en leiding geef, punt. Ik doe dat gewoon graag, dingen plannen en gewoon zeggen van "dat is een goed idee" en ik neem graag beslissingen.'* (HL2)

*'Ik ben iemand die alles goed wil doen en regel graag alles. Ik neem graag het initiatief zelf in handen.'* (GL1)

*'Ik wil het ook vooral doen om beter te doen, want allé, die van nu doet dat niet goed. Er is zo weinig samenhang in de groep, het zijn zo allemaal leidingmensen apart. Ik vind dan dat de groepsleiding dat in het oog moet houden. Zodat er echt wel sfeer in de groep zit.'* (L5)

Toch komt ook hier af en toe de **noodzakelijkheid** en de **morele plicht** om de hoek loeren. Niet iedereen wil die taak op zich nemen, maar soms kan het gewoon niet anders. Wanneer er geen kandidaten zijn, wordt de taak soms als een verplichting opgenomen.

*'Ik denk dat het soms een 'verplicht' iets is. Ik denk dat dit bij ons op de Chiro, al eens gebeurd is, dat ze niemand vonden en dat ze dan maar een 'Chinese vrijwilliger' hebben aangeduid.'* (HLvb)

#### 5.2.6.2 Groepsleiding: nee, bedankt!

De belangrijkste redenen waarom iemand niet kiest voor een engagement als groepsleiding, zijn het **vele werk** en de **grote verantwoordelijkheid**. Terwijl dit voor de ene een motivatie is om het wel te doen, kan het voor de andere eerder een drempel zijn.

*'Bij mij was er niemand die hoofdleiding wou zijn, omdat het allemaal te veel werk was.'* (L1)

*'Ik zou er misschien niet genoeg tijd voor hebben, dus dat is misschien wel een reden om het niet te doen.'* (HL5)

*'Dat is misschien ook een motivatie om het niet te doen. Voor sommige mensen net daarom, omdat je zoveel verantwoordelijkheid hebt en niet iedereen deze verantwoordelijkheid wil opnemen.'* (GL 6)

Het gevoel dat je er de **capaciteiten** (nog) niet voor hebt of de angst om het niet goed te doen, hangt hiermee sterk samen en werd een enkele keer vermeld.

*'Ik wou het ook eigenlijk wel doen, maar dan dacht ik: "ik zit er eigenlijk nog maar een jaar of twee jaar in en zou ik dat wel kunnen?". Ik voelde mij eigenlijk nog niet oud genoeg, nog niet volwassen genoeg.'* (L3)

### 5.2.7 DE 'NIEUWE VRIJWILLIGER'

Om te peilen naar de mate waarin de huidige Chiroleiding aanleunt bij het profiel van de 'nieuwe vrijwilliger', verwezen we naar het resultaat van het onderzoek van Bartels (2006). Met het oog op de kortere duur van het engagement vroegen we wat volgens hen de mogelijke oorzaken hiervan waren. Opvallend in de antwoorden was de grote consensus: de 'jeugd van tegenwoordig' wordt overdonderd door een overaanbod van **activiteiten** en mogelijkheden om hun vrije tijd in te vullen en dit zorgt ervoor dat ze hun tijd steeds vaker verdelen over verschillende organisaties en activiteiten.

*'Ik denk omdat ze toen minder hadden: muzieklussen, sportlessen enzovoort. Nu moet je toch zo een beetje je aandacht en je motivatie meer spreiden. Ik denk echt wel dat dat de reden is dat mensen minder lang in de leiding blijven.'* (L4)

*'Ik denk dat er gewoon meer middelen zijn voor ontspanning en dat je gewoon meer wil doen voor je gaat werken en dat je daarom sneller stopt met de Chiro. Bijvoorbeeld om eens ver op reis te gaan of zo of om op Erasmus te gaan en dat soort dingen.'* (HL7)

*'Ik denk dat het gewoon is dat er heden ten dage zoveel te doen is. Vroeger was er in een bepaalde gemeente alleen maar een Chiro, maar nu...iedereen gaat verder studeren en heeft andere hobby's erbij. Ik denk wel dat ze daarom langer leiding bleven vroeger.'* (OL3)

Niet enkel het aanbod van de activiteiten vergroot, maar ook de **mobilititeit** neemt toe. Dit zorgt ervoor dat het pakket van activiteiten ook geografisch toeneemt. Ook steeds meer mensen gaan verder **studeren** en dat speelt een rol in de duur van het engagement volgens sommigen. Onderzoek uit Nederland toont aan dat jongeren effectief langer studeren dan vroeger. Op de leeftijd van 23 zou nog 20% van de Nederlandse jeugd onderwijs volgen (Heinsius, Hijink, & Lassen, 2001).

Wanneer we peilden naar het belang van de **inspraak** van leid(st)ers binnen de leidingsploeg, gaven de meesten aan dat de kracht van de jeugdbeweging vaak is dat alles georganiseerd wordt door de jongeren zelf. Jongeren appreciëren de inspraak van VB of ouderraad wel, maar als puntje bij paaltje komt, is het nog altijd de leidingsploeg die de touwtjes in handen neemt en alle

activiteiten op poten zet. Dit motiveert de leiding om te laten zien wat ze als groep jongeren allemaal kunnen realiseren.

*'Bij ons is dat zo dat alle taken zoals Chirofeesten en eefstijn dat wordt verdeeld onder verschillende mensen en zij hebben dan ook de verantwoordelijkheid om hun ding erover te zeggen op een LK.(...) Ik denk dat dat wel vrij belangrijk is dat de leiding ook veel verantwoordelijkheid en veel inbreng heeft.'* (L7)

*'Ik vind dat wel belangrijk dat al uw beslissingen van uw leidingsploeg zelf komen. Ik zou dat echt niet kunnen verdragen. Wij hebben ook een VB, maar die moet haar eigen bijna nooit.(...) dat is echt een stimulans. Ik vind dat als je zo zelf iets organiseert, gelijk vorig jaar onze fuif, dat was een succes en je hebt dat dan met 11 mensen alleen georganiseerd.'* (L4)

Wanneer we vroegen naar de **christelijke inspiratie** van de Chiro, klonk er meermaals luidkeels gelach. Het is duidelijk dat de 'droom van Jezus' ver te zoeken is bij de jongeren. Niemand geloofde in het feit dat er leiding is, die zich engageert in de Chiro omdat de Chiro christelijk is. Dezelfde vorm van engagement binnen een andere jeugdbeweging, zou een even logisch alternatief zijn. Alles wat toch teruggaat naar de roots van het Chirogebeuren wordt beschreven als traditie of gewoonte, maar de betekenis erachter boeit noch de leden noch de leiding.

*'Ik denk niet dat er echt iemand ingaat van "ik ga voor het geloof en om de boodschap door te geven". Bij sommigen kan er wel iets meer achter zitten. Tot nu toe gaat het nog altijd om tijdens het kamp naar de mis te gaan. Soms is dat dan ook "oh dan moeten we in de voormiddag geen activiteit geven en nog wat slapen in de kerk". (...) Allee, het enige dat dan wel leuk is zijn de liedjes zingen.'* (L2)

*'Er zijn veel discussies over geweest, want dat gaat niet om de christelijke waarden, dat gaat puur om gewoonte. Je begint met de kreten en dan het openingsgebed en dat is nu zo.(...) Het is puur traditie.'* (OL4)

Wat de theorie van de nieuwe vrijwilliger betreft, kunnen we volgende besluiten trekken. Het is duidelijk dat de Chirogroepen niet langer belang hechten aan de christelijke waarden, waaruit de beweging ontstaan is. Dit maakt dat de keuze voor de organisatie niet meer gemaakt wordt op basis van de achterliggende cultuur ervan. Jongeren moeten volgens de respondenten ook steeds meer kiezen tussen verschillende engagementen in een toenemend pakket van mogelijkheden. Dit verklaart deels de kortere duur van hun engagement, maar doorbreekt ook de loyaliteitsidee van de klassieke vrijwilliger ten opzichte van één bepaalde organisatie. De vrijwilliger inzet van de jongeren in de Chiro verwacht ook een grote mate van inspraak in de beslissingen. De Chiro is een jeugdbeweging, waarin de leidingsploeg het voor het zeggen heeft. De democratische structuur spreekt jongeren aan en geeft hen het gevoel dat ze veel kunnen verwezenlijken los van de inspraak van volwassenen. De jeugdbeweging geeft de jongeren ook de kans om verschillende taken op zich te nemen. Iedere leid(st)er heeft zijn eigen specifieke verantwoordelijkheid binnen de

groep. De ene is groepsleiding, de andere zangmeester. De verscheidenheid in taken kan ook vastgesteld worden binnen de werking van de afdelingen. De leiding heeft de kans om activiteiten voor kinderen te organiseren, maar kan ook kiezen om met jongeren te werken. Deze mix van bezigheden en verschillende doelgroepen geeft jongeren de kans om op verschillende terreinen te experimenteren en te komen tot zelfontplooiing.

### 5.3 Besluit

Hoewel het onderzoek slechts verkennend is, zijn er duidelijk een aantal interessante ideeën aan het licht gekomen. Allereerst lijkt het ons belangrijk om op de grote diversiteit van Chirogroepen en van jongeren te wijzen. Wanneer we de respondenten vroegen om een onderscheid te schetsen tussen jongens en meisjes werd duidelijk dat daar geen lijn in te trekken was. Ook hoorden we vaak de opmerking dat het voor iedereen persoonlijk en verschillend is. Toch stellen we vast dat er grote lijnen van overeenkomst zijn tussen de ideeën, die in de gesprekken aan bod kwamen.

Het is duidelijk dat Chirojeugd Vlaanderen weet wie hun doelgroep is en weet hoe de Chirogroepen werken. Jongeren de kans geven om jong te zijn zonder al te veel verantwoordelijkheid wordt sterk aangemoedigd door binnen de werking in een aspirantengroep te investeren. De respondenten volgen deze mening grotendeels, hoewel het niet voor iedereen nodig lijkt om twee jaar aspiwerking in te lassen. Jongeren in de leidingsploeg laten meedraaien nog voordat ze gaan verder studeren lijkt een mooi alternatief voor een tweede jaar aspirant zijn. Wat wel volmondig beaamd wordt, is het belang van pré-leidingsvorming. Het is belangrijk om verwachtingen te scheppen, om de huidige leidingsploeg te leren kennen en om de leden warm te maken om leid(st)er te worden. Een onmisbare schakel in dit proces van voorbereiding is de leidingsploeg in het algemeen en de aspileiding in het bijzonder. Beperkte informatie en een slecht voorbeeld of een slechte band met de leiding kunnen leden doen besluiten om een punt te zetten achter hun Chirocarrière voordat ze leid(st)er worden. Het is heel uitzonderlijk dat leden zich totaal niet aangesproken voelen door het takenpakket van een leider en daardoor afhaken. De grootste drempel vormt de tijdsdruk. Het vele werk dat van de leiding verwacht wordt valt vaak niet te combineren met studies en andere hobby's.

Toch zijn er elk jaar duizenden jongeren die de stap wel wagen. Voor velen onder hen is dit een logisch gevolg na de vele jaren als lid. Chiro wordt zodanig leuk gevonden dat vele aspiranten er niet eens aan denken om ermee te stoppen. Het geeft hen ook de mogelijkheid om iets uit te bouwen met een groep vrienden, wat een grote drijfveer is om samen met die vrienden een leidingsploeg te vormen. Deze vriendenkring kan bij het beëindigen van het engagement ook een cruciale rol spelen. Vaak stapte een groep vrienden samen in de leidingsploeg en stapten ze er ook

samen weer uit. Aansluiting vinden bij de jongere generatie leid(st)ers wordt vaak moeilijk na een aantal jaren in de leidingsploeg. Die generatiekloof zorgt ervoor dat de ouderen zich niet langer goed voelen in de groep en beslissen om een stapje opzij te zetten.

Toch zijn er jongeren, die niet enkel voor het plezier en de vrienden alleen leid(st)er worden of blijven. Een nijpend leidingstekort stimuleert jongeren vaak om door het vuur te gaan voor hun Chirogroep. Zowel de aspiranten als de leiding voelen zich verbonden met hun Chirowerking en ervaren het als een morele plicht om deze te laten voortbestaan. Ze willen de kinderen en jongeren van nu laten genieten van het plezier om lid te kunnen zijn, zoals zij dat in het verleden ook mochten. Een groot deel van het leidingsengagement bestaat nog altijd uit het organiseren van activiteiten voor kinderen en jongeren. Het plezier en de voldoening, die het met zich meebrengt motiveert jongeren om de uitdaging aan te gaan en stimuleert hen ook om erbij te blijven. Appreciatie en waardering van de kinderen of van hun ouders kunnen hierbij nog extra energie schenken.

Het moment waarop elke leid(st)er voor zichzelf beslist om een punt te zetten achter het engagement hangt vaak ook samen met een overgangsfase in hun leven. Buiten de invloed van vrienden en van de samenstelling van de leidingsploeg, verandert ook het leven buiten de Chiro. Jongeren komen op de arbeidsmarkt terecht, smeden plannen voor de toekomst, gaan samenwonen...andere dingen krijgen prioriteit boven de Chiro.

We kunnen stellen dat factoren binnen en buiten de Chirowerking het engagement van jongeren sterk kunnen beïnvloeden. Het is vaak ook de samenloop van omstandigheden, die jongeren doet beslissen om zich al dan niet te blijven inzetten voor de Chiro.

# Discussie

Plezier maken samen met vrienden. Dat is wat jongeren willen!! Er gaat niets boven gezellig samen zijn, fijne activiteiten doen en al spelend je eigen grenzen aftasten. Zo denken ook de leiders en leidsters van de Chiro er over. Ze willen onafhankelijk van volwassenen hun weg zoeken in de samenleving en in hun eigen identiteit. Een vrijwillig engagement in de jeugdbeweging wordt door velen beschouwd als de uitgelezen manier om al deze ervaringen op te doen. Toch is veel afhankelijk van hoe de lokale Chirowerking draait om jongeren mee te trekken in dit verhaal van vrijwillige inzet. Elke Chirogroep zou ernaar moeten streven om elk jaar opnieuw met een sterke leidingploeg naar buiten te komen. De voorbereiding op de taak als leid(st)er begint reeds van de eerste stap, die kinderen in de Chiro zetten. Kinderen moeten het gevoel krijgen dat ze thuis zijn in de Chiro en dat ze een uitgebreid gamma aan activiteiten voorgeschoteld krijgen. De leiding moet er simpelweg voor zorgen dat zowel de kinderen als de jongeren met veel plezier deelnemen aan het Chirogebeuren en dat ze samen met hun vrienden een mooie tijd beleven. Want kinderen en jongeren doen die dingen, die ze graag doen. Elk jaar opnieuw zal geïnvesteerd moeten worden om het de leden naar hun zin te maken zodat ze naar de Chiro blijven komen. Nadat ze als lid jarenlang genoten hebben van de activiteiten komt het moment dat ze zelf als leid(st)er voor het plezier zullen moeten zorgen. Hun laatste jaar als lid is dan ook cruciaal om de juiste beslissing te nemen. Aspiranten mogen in geen geval verloren gaan! Daarom moeten zij in hun laatste jaar als lid naast plezier ook vorming kunnen genieten. Het is nodig dat ze weten wat hen te wachten staat en wat er van hen verwacht wordt als ze in de leiding stappen. De verantwoordelijkheid van de aspleiding mag in dit proces niet onderschat worden en dient door elke leidingploeg goed overdacht te worden bij de verdeling van de leiding. Aspiranten zijn niet zomaar leden...aspiranten vormen de toekomst van de Chiro. Wanneer zij jarenlang bij de Chirowerking betrokken zijn geweest zou het jammer zijn dat ze door minder goede ervaringen als aspi plots een punt zetten achter hun Chiroleven.

Het is duidelijk dat een engagement in de leiding heel wat energie en tijd vraagt van jongeren, maar dit zou geen drempel mogen zijn om deze ervaring uit de weg te gaan. De rijke ervaring, de voldoening, de waardering, de vriendschap, de fijne momenten,...het drijft zo velen om ermee door te gaan, maar sommigen kunnen het niet blijven combineren met hun drukke agenda. De leid(st)ers staan elke zondagnamiddag klaar om activiteiten op touw te zetten voor kinderen. Om geld in het laatje te brengen boksen ze allerlei activiteiten in elkaar en tijdens hun zomervakantie maken ze zich vrij om op kamp te gaan. Dit gebeurt meestal met veel plezier, maar er zijn ongetwijfeld jongeren, die het wel willen doen, maar door andere verplichtingen niet kunnen. Daarom zouden Chirogroepen elk jaar opnieuw moeten nagaan wat de capaciteiten zijn van hun leidingploeg. Elk lid van de leiding moet zich goed voelen binnen de groep en mag zeker niet het gevoel hebben dat hij of zij de taak als leid(st)er niet naar behoren kan vervullen. De tijdsdruk, die

velen ervaren als een drempel om leid(st)er te worden of te blijven kan verminderd worden door iedereen inspraak en vrijheid te geven in het opnemen van taken. Hiermee willen we niet zeggen dat iedereen zich naar eigen believen moet inzetten. Nee, in het belang van de gehele werking moet gekeken worden welk de meest optimale manier is, waarop de leidingsploeg en de leden het uiterste kunnen halen uit de Chiro. Chirogroepen moeten ervoor zorgen dat hun leden en leiding gestimuleerd worden om bij de Chiro te blijven.

Ook Chirojeugd Vlaanderen mag het niet opgeven zijn leden en leiding te motiveren. Het moet de jongeren blijven aansporen om een Chirocursus mee te pikken. De activiteiten die vanuit de gewesten of de verbonden of vanuit nationaal niveau worden georganiseerd hebben reeds hun invloed bewezen, maar mogen nooit aan hun doelgroep voorbij gaan. De inhoud van cursussen en activiteiten moeten aantrekkelijk en vernieuwend zijn, zodat jongeren er met nieuwe energie van thuis komen. Toch kunnen we niet ontkennen dat Chirojeugd Vlaanderen duidelijk weet wie hun doelgroep is en hun leefwereld goed weet in te schatten. Op nationaal niveau zijn ze er zich van bewust dat aspiranten een belangrijke schakel vormen in de Chirowerking en ze weten ook wat het vraagt van leid(st)ers om zich te engageren. Toch zijn zij steeds op zoek om nog iets meer door te dringen in de werking van lokale groepen. Daarom is het aan te raden om op basis van de gegevens uit deze eindverhandeling verder onderzoek te doen. Het is interessant om het onderzoek uit te breiden naar een veel grotere populatie. Aspiranten en leiding over gans Vlaanderen moeten de mogelijkheid krijgen om over deze vaststellingen hun eigen mening te geven. Het opstellen van vragenlijsten en deze verspreiden over de lokale Chirogroepen lijkt ons de ideale methode om dit onderzoek verder uit te diepen. Verder kwantitatief onderzoek zou een goede voortzetting zijn op dit verkennend onderzoek. We raden aan om vooral de nadruk te leggen op de factoren die demotiverend kunnen werken in het engagement. Daarnaast kan het raadplegen van allerhande literatuur over het management van vrijwilligers een mooie basis vormen om effectief oplossingen te zoeken voor problemen zoals een leidingstekort. In dit proces is het belangrijk dat alle mogelijke contacten van Chirojeugd Vlaanderen worden aangesproken. Binnen de hele Chirowerking kan beroep gedaan worden op belangrijke sleutelpersonen, die onderzoekers in contact kunnen brengen met mogelijke respondenten.

Ook het beleid in Vlaanderen mag de hoop in de jeugd niet opgeven en moet alle mogelijke jongerenwerkingen blijven ondersteunen. Chirojeugd Vlaanderen en alle andere jeugdbewegingen zijn broodnodig in onze snel veranderende maatschappij. Voor het lid als voor de leid(st)er kan de Chiro een houvast bieden in het ontwerpen van een eigen identiteit. Op de grens met de volwassenheid leren jongeren om te gaan met verantwoordelijkheid en leren ze om samen met anderen beslissingen te nemen. Allereerst dienen ze dit engagement financieel te blijven steunen. De jeugdbeweging mag niet te duur zijn en te beperkte financiële middelen mogen de jongeren er niet van weerhouden om eraan te participeren. Daarnaast kunnen jongeren de overvloed aan

papierwerk missen als de pest. De overheid mag niet te veel verwachten van de jongeren en hen de kans geven om toch nog jong te kunnen zijn.

Ook de ouders van de leden moeten niet te veel druk leggen op de leiding. Met een schouderklopje en een dank je wel zal de leidingsploeg veel gemotiveerder zijn om voor de kinderen te zorgen dan door commentaar te krijgen. Jongeren willen onafhankelijk van anderen hun weg vinden en ze willen bewijzen dat ze dat schouderklopje ook echt verdienen. Daarom geloven wij in de kracht van de waardering en roepen we ook iedereen op om hun petje af te doen voor de duizenden vrijwillige Chiroleid(st)ers in Vlaanderen!

# Bijlagen

## BIJLAGE 1: BRIEF VOOR DE RESPONDENTEN

Hier vindt u de brieven terug, die naar de respondenten verstuurd werden, nadat ze telefonisch bevestigden om deel te nemen aan de gesprekken. Ze zijn volgens datum van de focusgroepgesprekken geordend. Allereerst de brief voor de aspiranten, daarna voor de leiding en tenslotte voor de oud-leiding.



Vrije Universiteit Brussel



**Faculteit Psychologie en Educatiewetenschappen**

Vakgroep AGOG- Agogische wetenschappen

Pleinlaan 2, 1050 Brussel

Karen Janssen: 0497/356582; kajansse@vub.ac.be

**Chirojeugd Vlaanderen vzw**

Kipdorp 30, 2000 Antwerpen

Merijn Gouweloose: 03/2310795

11 december 2006

Beste

Een tijdje geleden hebben we met jou contact gehad rond een onderzoek van de Chiro. We willen je dan eerst en vooral ook bedanken voor de medewerking aan het onderzoek. Aangezien je zelf actief bent in de Chiro, zal jouw bijdrage aan het onderzoek van groot belang zijn. Via dit verkennend onderzoek willen we zicht krijgen op de motieven en drempels van jongeren om leiding te worden en te blijven bij de Chiro.

Het onderdeel van het onderzoek, waaraan je zal meewerken, bestaat uit een focusgroepgesprek met ongeveer tien leden van verschillende Chiro's van de regio Antwerpen. Zij hebben allemaal ongeveer dezelfde leeftijd en zijn lid van de keti's (kerels of tiptiens) of de aspiranten.

Dit gesprek kadert in een groter onderzoek waarvoor in totaal zes focusgroepgesprekken georganiseerd zullen worden, steeds met andere mensen: Twee met leden, twee met leiding en twee met oud-leiding, steeds in een andere regio in Vlaanderen.

De inbreng en uitspraken van de gesprekken vormen de richtlijnen voor het opstellen van een vragenlijst, die later zal verdeeld worden onder een geselecteerde groep van leiding en leden van de Chiro in heel Vlaanderen om concrete antwoorden te bekomen over de motivatie van leiding.

Wat wordt er van jou verwacht tijdens dit focusgroepgesprek? Het is de bedoeling dat je uit je eigen ervaring interessante ideeën aanbrengt rond vooropgestelde thema's. Het hoofdthema van het onderzoek is de motivatie van de jongeren om leiding te worden en te blijven bij de Chiro. Je moet je hiervoor niet voorbereiden of informeren, het gaat om je eigen ervaringen binnen je eigen Chirogroep. Tijdens de gesprekken is het niet de bedoeling dat we tot een besluit komen, maar eerder om zoveel mogelijk meningen aan bod te laten komen.

Het gesprek gaat door op **vrijdag 5 januari 2007** boven de **Banier** in **Kipdorp 30**, te 2000 Antwerpen (kaart in bijlage). Het gesprek is gepland van **18.00u tot 20.00u**, dus gelieve iets vroeger te komen. Eventuele vervoersonkosten kunnen worden terugbetaald.

Je mag iemand van je eigen Chirogroep (of eventueel een andere Chirogroep) meebrengen, die bij de oudste afdeling zit. Het is wel belangrijk dat er niet meer dan twee leden van dezelfde groep deelnemen aan het gesprek.

Voor eventuele vragen kan je terecht bij Karen Janssen (0497/356582).

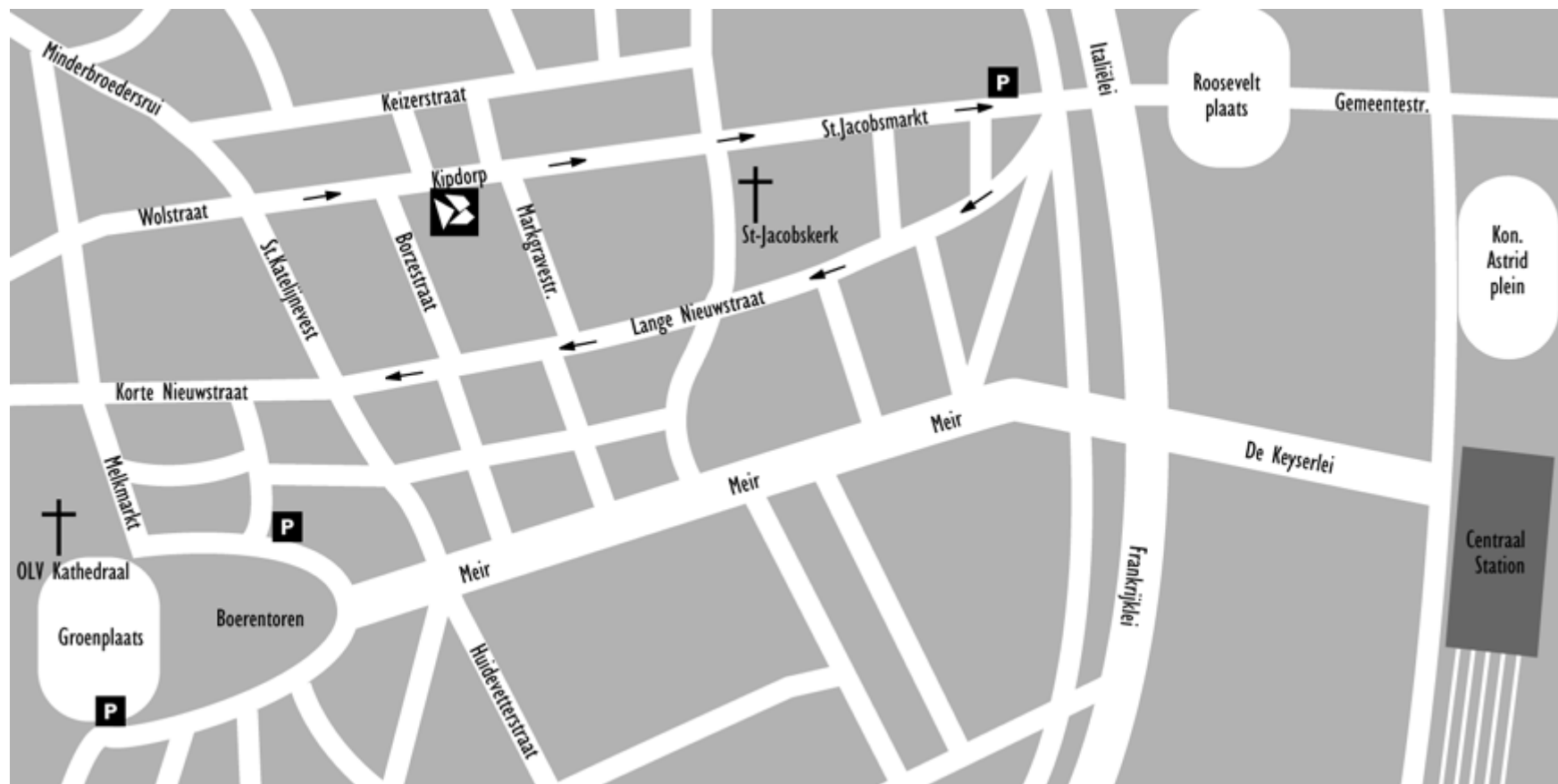
Je zal ons een groot plezier doen door actief deel te nemen aan dit onderdeel van het onderzoek. In de loop van juli-augustus zal je op de hoogte gebracht worden van de resultaten van alle gesprekken.

Alvast bedankt voor de medewerking.

Vriendelijke groeten

Karen Janssen  
2<sup>e</sup> licentie Sociale Agogiek  
Vrije Universiteit Brussel

Merijn Gouweloose  
Educatief medewerker  
Chirojeugd-Vlaanderen vzw



De Banier  
Kipdorp 30  
2000 Antwerpen



Vrije Universiteit Brussel



**Faculteit Psychologie en Educatiewetenschappen**

Vakgroep AGOG- Agogische wetenschappen

Pleinlaan 2, 1050 Brussel

Karen Janssen: 0497/356582; kajansse@vub.ac.be

**Chirojeugd Vlaanderen vzw**

Kipdorp 30, 2000 Antwerpen

Merijn Gouweloose: 03/2310795

20 december 2006

Beste

Een tijdje geleden hebben we met jou contact gehad rond een onderzoek van de Chiro. We willen je dan eerst en vooral ook bedanken voor de medewerking aan het onderzoek. Aangezien je zelf actief bent in de Chiro, zal jouw bijdrage aan het onderzoek van groot belang zijn. Via dit verkennend onderzoek willen we zicht krijgen op de motieven en drempels van jongeren om leiding te worden en te blijven bij de Chiro.

Het onderdeel van het onderzoek, waaraan je zal meewerken, bestaat uit een focusgroepgesprek met ongeveer tien leiding van verschillende Chiro's van de regio Oost-Vlaanderen.

Dit gesprek kadert in een groter onderzoek waarvoor in totaal zes focusgroepgesprekken georganiseerd zullen worden, steeds met andere mensen: Twee met leden, twee met leiding en twee met oud-leiding, steeds in een andere regio in Vlaanderen.

De inbreng en uitspraken van de gesprekken vormen de richtlijnen voor het opstellen van een vragenlijst, die later zal verdeeld worden onder een geselecteerde groep van leiding en leden van de Chiro in heel Vlaanderen om concrete antwoorden te bekomen over de motivatie van leiding.

Wat wordt er van jou verwacht tijdens dit focusgroepgesprek? Het is de bedoeling dat je uit je eigen ervaring interessante ideeën aanbrengt rond vooropgestelde thema's. Het hoofdthema van het onderzoek is de motivatie van de jongeren om leiding te worden en te blijven bij de Chiro. Je moet je hiervoor niet voorbereiden of informeren, het gaat om je eigen ervaringen binnen je eigen

Chirogroep. Tijdens de gesprekken is het niet de bedoeling dat we tot een besluit komen, maar eerder om zoveel mogelijk meningen aan bod te laten komen.

Het gesprek gaat door op **vrijdag 16 februari** boven de Banier in Huis aan de Waterkant, Hoefslagstraatje 1, te 9000 Gent (kaart in bijlage). Het gesprek is gepland van **18.00u tot 20.00u**, dus gelieve iets vroeger te komen. Eventuele vervoersonkosten kunnen worden terugbetaald.

Je mag iemand van je eigen Chirogroep (of eventueel een andere Chirogroep) meebrengen, die bij leiding zit. Het is wel belangrijk dat er niet meer dan twee leiding van dezelfde groep deelnemen aan het gesprek.

Voor eventuele vragen kan je terecht bij Karen Janssen (0497/356582).

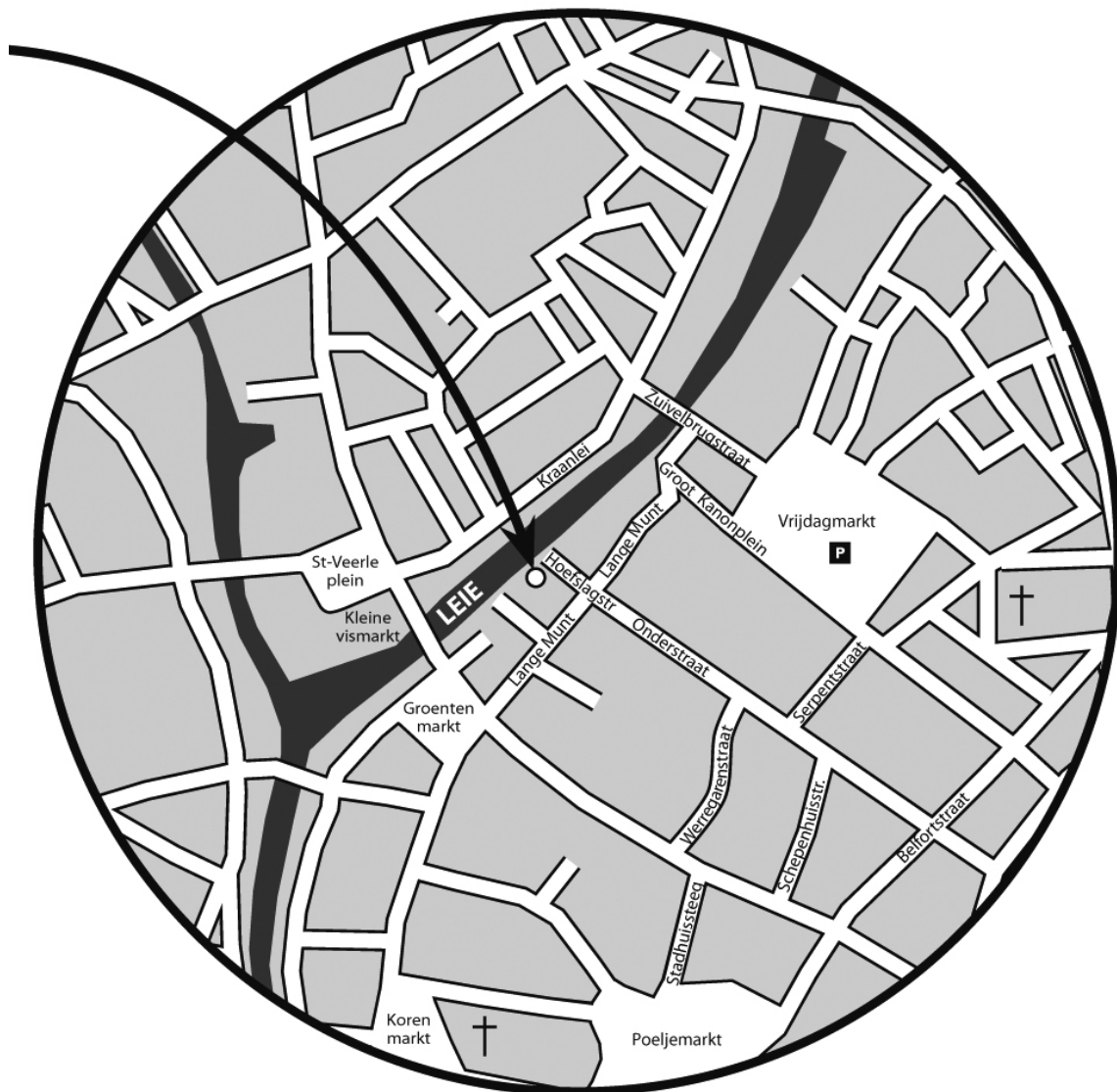
Je zal ons een groot plezier doen door actief deel te nemen aan dit onderdeel van het onderzoek. In de loop van juli-augustus zal je op de hoogte gebracht worden van de resultaten van alle gesprekken.

Alvast bedankt voor de medewerking.

Vriendelijke groeten

Karen Janssen  
2<sup>e</sup> licentie Sociale Agogiek  
Vrije Universiteit Brussel

Merijn Gouweloose  
Educatief medewerker  
Chirojeugd Vlaanderen vzw



**De Banier**  
**Huis aan de Waterkant**  
**Hoefslagstraatje 1**  
**9000 Gent**



Vrije Universiteit Brussel



**Faculteit Psychologie en Educatiewetenschappen**

Vakgroep AGOG- Agogische wetenschappen

Pleinlaan 2, 1050 Brussel

Karen Janssen: 0497/356582; kajansse@vub.ac.be

**Chirojeugd Vlaanderen vzw**

Kipdorp 30, 2000 Antwerpen

Merijn Gouweloose: 03/2310795

25 februari 2007

Beste

Een tijdje geleden hebben we met jou contact gehad rond een onderzoek van de Chiro. We willen je dan eerst en vooral ook bedanken voor de medewerking aan het onderzoek. Aangezien je zelf actief bent in de Chiro, zal jouw bijdrage aan het onderzoek van groot belang zijn. Via dit verkennend onderzoek willen we zicht krijgen op de motieven en drempels van jongeren om leiding te worden en te blijven bij de Chiro.

Het onderdeel van het onderzoek, waaraan je zal meewerken, bestaat uit een focusgroepgesprek met ongeveer tien oud-leiding van verschillende Chiro's van de regio West-Vlaanderen.

Dit gesprek kadert in een groter onderzoek waarvoor in totaal zes focusgroepgesprekken georganiseerd zullen worden, steeds met andere mensen: Twee met leden, twee met leiding en twee met oud-leiding, steeds in een andere regio in Vlaanderen.

De inbreng en uitspraken van de gesprekken vormen de richtlijnen voor het opstellen van een vragenlijst, die later zal verdeeld worden onder een geselecteerde groep van leiding en leden van de Chiro in heel Vlaanderen om concrete antwoorden te bekomen over de motivatie van leiding.

Wat wordt er van jou verwacht tijdens dit focusgroepgesprek? Het is de bedoeling dat je uit je eigen ervaring interessante ideeën aanbrengt rond vooropgestelde thema's. Het hoofdthema van het onderzoek is de motivatie van de jongeren om leiding te worden en te blijven bij de Chiro. Je moet je hiervoor niet voorbereiden of informeren, het gaat om je eigen ervaringen binnen je eigen

Chirogroep. Tijdens de gesprekken is het niet de bedoeling dat we tot een besluit komen, maar eerder om zoveel mogelijk meningen aan bod te laten komen.

Het gesprek gaat door op **vrijdag 9 maart** boven de Banier Delaerestraat 16, 8800 Roeselare (kaart in bijlage). Het gesprek is gepland van **20.00u tot 21.00u**, dus gelieve iets vroeger te komen. Eventuele vervoersonkosten kunnen worden terugbetaald.

Je mag iemand van je voormalige eigen Chirogroep (of eventueel een andere Chirogroep) meebrengen, die ook oud-leiding is. Het is wel belangrijk dat er niet meer dan twee oud-leiding van dezelfde groep deelnemen aan het gesprek.

Voor eventuele vragen kan je terecht bij Karen Janssen (0497/356582).

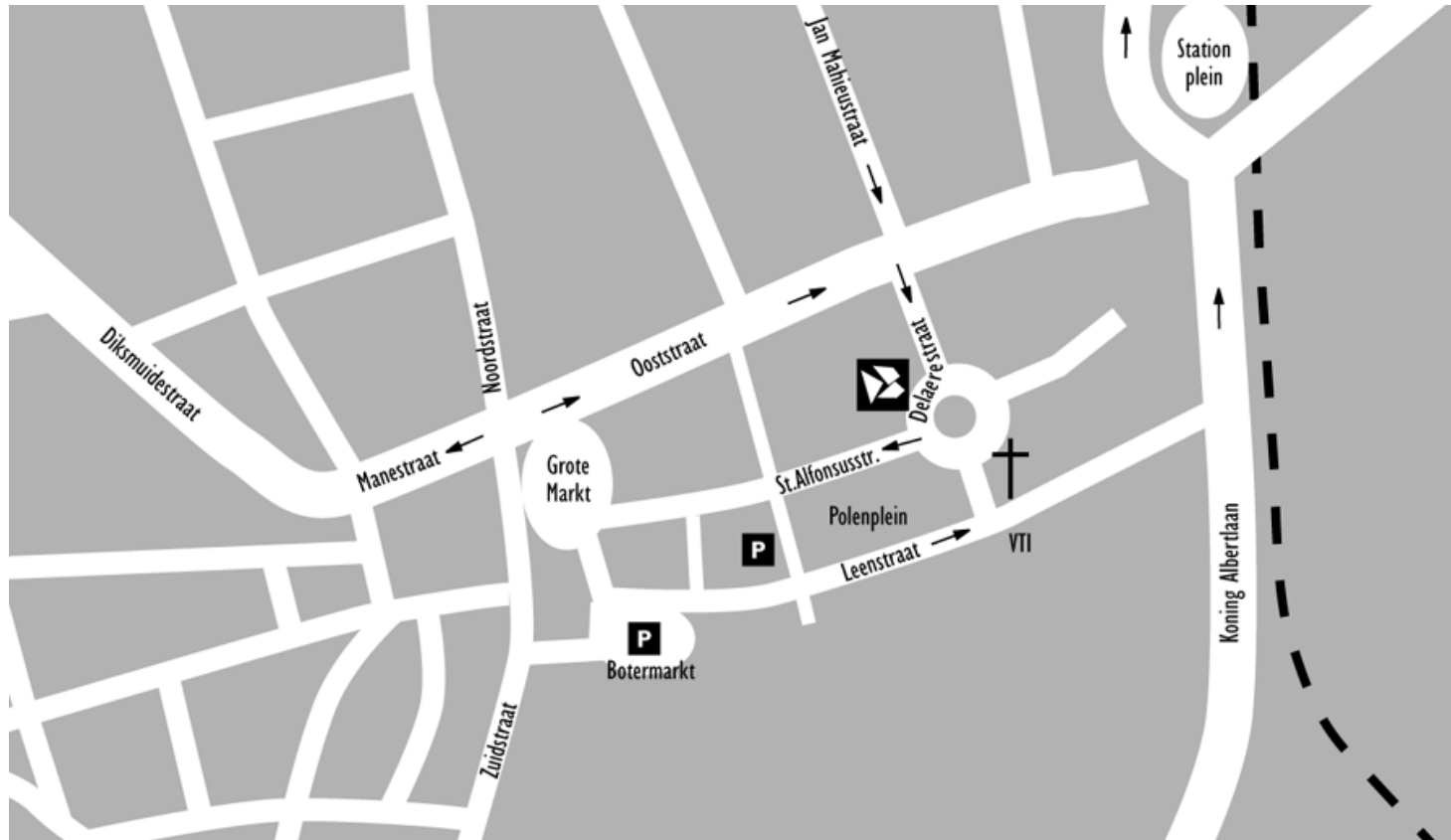
Je zal ons een groot plezier doen door actief deel te nemen aan dit onderdeel van het onderzoek. In de loop van juli-augustus zal je op de hoogte gebracht worden van de resultaten van alle gesprekken.

Alvast bedankt voor de medewerking.

Vriendelijke groeten

Karen Janssen  
2<sup>e</sup> licentie Sociale Agogiek  
Vrije Universiteit Brussel

Merijn Gouweloose  
Educatief medewerker  
Chirojeugd Vlaanderen vzw



**De Banier**  
**Delaerestraat 16**  
**8800 Roeselare**

## BIJLAGE 2: ALGEMENE TOPICLIST VAN DE FOCUSGROEPGESPREKKEN

### 1) Wat motiveert aspi's om leiding te worden?

- Wat zijn de belangrijkste redenen waarom iemand leiding wil worden?
- Is het aantal jaren lid bij de Chiro bepalend?
  
- Worden er activiteiten georganiseerd om de aspi's te stimuleren in het leiding worden?
- Wordt er bijzondere aandacht aan de aspi's besteed, worden zij voldoende ingelicht over wat 'leiding-zijn' is?
- Worden de aspi's bij de leidingsploeg betrokken?
- Wordt er druk op de aspi's gelegd zodat deze bijna geen keuze hebben om 'nee' te zeggen tegen het leiderschap?
- Heb je als aspi een duidelijk beeld wat het is om leiding te zijn?
  
- Worden aspi's leiding voor *zichzelf* (bv jezelf leren kennen, ervaringen opdoen), voor *sociaal* contact te onderhouden (plezier maken, jongeren leren kennen of voor iets bij te dragen aan het leven van de kinderen (voorbeeldfunctie, *ideologie*)?
  
- Is een leidingstekort een reden om leiding te worden?
- Vind je het belangrijk dat leden de mogelijkheid krijgen om aspi te zijn? Heeft dit ook een invloed op het al dan niet leiding worden?
- Zijn de jaren als aspi bepalend in de beslissing om leiding te worden? (goede groepsfeer, goede leiding)
  
- Ik ben altijd lid van de Chiro geweest, nu is het tijd om leiding te worden, logisch, toch?*
- Mijn ouders zijn altijd bij de Chiro geweest, ik ben er ook al van het begin bij, tja dan zal ik de traditie maar verder zetten...*

### 2) Wat houdt aspi's tegen of doet hen twijfelen om leiding te worden?

- Wat zijn de belangrijkste redenen om geen leiding te worden?
- Heeft de samenstelling van de huidige leidingsploeg grote invloed op het al dan niet leiding worden?

- Zijn er aspi's, die zich te jong en onbekwaam voelen om leiding te worden?
- Spelen vooral persoonlijke kenmerken (capaciteiten e.d.) of sociale aspecten (vriendenkring) een rol in het bepalen of men leiding wordt?
- Is de concurrentie in de vrijetijdsbeleving nu groter dan enkele jaren geleden? Is dit bepalend voor het aantal leden en leiding in de Chiro?

### **3) Wat motiveert leiding om in de leiding te blijven?**

- Wat zijn de voornaamste redenen om in de leidingsploeg te blijven?
- Wat is volgens jou de belangrijkste stimulans om in de Chiro te blijven?
- Kan je een profiel schetsen van de échte chiroleiding?
- Voor wie ben je leiding? Voor jezelf, voor de kinderen, voor je vrienden in de leidingsploeg?
- Kan je spreken van een veranderende motivatie navenant de jaren in de leiding? Is je motivatie nog dezelfde dan toen je pas leiding werd?
- Kan je spreken van een verminderde motivatie navenant de jaren dat je in de leiding staat of vergroot de motivatie?
- Werken Chirocursussen stimulerend voor leiding?
- Is er voldoende ondersteuning van hoger uit voor je werking? Speelt Chiro Nationaal een belangrijke rol in de ondersteuning van je groep?
- Is er een verschil tussen de motivatie van jongens en meisjes?
- Zijn jongens meer gemotiveerd als ze in een jongenschiro staan en meisjes in een meisjeschiro, dan dat ze in een gemengde chiro zitten?

### **4) Is het moeilijk om in je groep een groepsleid(st)er te vinden?**

- Wat stimuleert iemand om groepsleiding te worden?
- Is het takenpakket van de groepsleiding erg verschillend met dat van een gewone leid(st)er?
- Hoe lang blijft iemand groepsleiding?
- Wat houdt iemand tegen om groepsleiding te worden?
- Is de groepsleiding een belangrijke schakel in het motiveren van de leiding?
- Een groepsleiding moet iemand zijn die met alle leiding overweg kan, anders zal het niet werken.
- Onze Chiro steunt op de groepsleiding, als die er niet is, valt de Chiro uiteen.

## **5) Waarom stapt iemand uit de leiding?**

- Wat zijn de voornaamste redenen dat iemand uit de leiding stapt?
- Wat wordt er van leiding verwacht? Liggen de verwachtingen naar de leiding toe te hoog om gemotiveerd te blijven?
  
- Wat zijn mogelijke externe oorzaken, die buiten de groep liggen, voor het stoppen met de Chiro.
- Is de waardering, die je krijgt van de leidingsploeg, van de buurt, van de ouders en de kinderen bepalend om door te gaan met Chiro?  
→Als ik meer tijd had, zou ik wel blijven, maar ik moet mijn prioriteiten stellen. Is tijdsdruk een belangrijke factor om te stoppen?
  
- Wat zijn mogelijke interne oorzaken, die binnen de leidingsploeg moeten gezocht worden?
- Zijn er dingen, die je echt niet graag doet, die bij het 'leiding-zijn' horen? Zou je er hiervoor mee stoppen?
- Wat zijn belangrijke redenen waarom iemand zich niet meer zou thuis voelen in de leidingsploeg?
  
- Wat kan iemand blijven motiveren om in de leiding te blijven?

## **6) Wat is de activiteit van de oud-leiding voor de Chiro?**

- Wordt de oud-leiding nog actief ingeschakeld bij de Chiro?
- Hoe zou je ze meer kunnen inschakelen bij de Chirowerking?
- Is de oud-leiding een belangrijke steun voor je groep?  
→Ik ben gestopt met de Chiro, nu moeten ze van mij ook niets meer vragen.

## **7) Is de Chiroleiding een voorbeeld van de 'nieuwe vrijwilliger'?**

- Is de Chiro nog heel christelijk geïnspireerd of is deze ideologie amper aanwezig binnen je werking? Speelt deze ideologie een rol in het kiezen voor een engagement bij de Chiro?
- Staat Chiro open voor iedereen, ongeacht sociale en culturele achtergrond, fysieke en intellectuele capaciteiten en ook los van religie? Kunnen we spreken van een pluralistische vereniging?
- Heeft elke leid(st)er inspraak in de beslissingen, die worden genomen binnen de groep? Is dit een belangrijke drempel of stimulans voor jongeren om in de leidingsploeg te blijven?
- Hoe belangrijk is het om zelf inspraak te hebben en beslissingen te nemen als jongeren binnen de jeugdbeweging?

-Heeft de ouderraad of VB (volwassen begeleider) grote inspraak in de beslissingen, die worden genomen? Is dit een belangrijke ondersteuning of eerder een beperking in de vrijheid van de leiding?

-Chiroleiding zijn, is een korter engagement dan vroeger, wat zijn hier eventuele redenen voor?

## BIJLAGE 3: WEERGAVE VAN DE VOLLEDIGE FOCUSGROEPGESPREKKEN

We verwijzen voor de integrale versie van de gesprekken naar ingesloten cd-rom.

# Referentielijst

- Baarda, D.B., De Goede M.P.M., & Teunissen, J. (2005). *Basisboek Kwalitatief onderzoek. Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*. Groningen : Stenfert Kroese.
- Bartels, K. (2006). *Chirojeugd Vlaanderen: "Is er een verandering in het engagement bij Chiroleiding in vergelijking met het verleden?"*. Niet gepubliceerde licentiaatverhandeling, Vrije Universiteit Brussel, Brussel.
- Begrippenlexicon. Jeugdwerk. (2003). *Gids sociaal-cultureel en educatief werk*, 37, 59-65.
- Bekx, N., & Roels, E. (1999). Generatie M. In P. Allegaert, & B. Van Bouchaute (red.), *Veer10, acht10. De leefwereld van jongeren* (pp. 27-32). Leuven: Garant.
- Beullens, K., & Storms, B. (2007). *Vrijwilligers onder de loep. Een literatuurstudie*. Turnhout: Vormingplus Kempen.
- Bral, L. (1991). *Jeugd in beweging. Een jeugdbewegingsonderzoek bij groepen, leiding en 15-jarigen*. Brussel: Katholieke Jeugdraad.
- Bridges Karr, L. (2005). Jongeren en vrijwilligerswerk: een verhaal over motivatie. *Vrijwillige Inzet Onderzocht. Wetenschappelijk tijdschrift voor onderzoek naar vrijwilligerswerk*, 2 (2), 47-55.
- Chirojeugd-Vlaanderen vzw. (z.d.). *Alive omdat aspi zijn gezond is...* Brochure. Antwerpen: Auteur.
- Chirojeugd-Vlaanderen vzw. (1999). *Het groepsleidingsboek*. Antwerpen: Auteur.
- Chirojeugd-Vlaanderen vzw. (2005a). *Beleidsnota 2007-2009*. (intern document)
- Chirojeugd-Vlaanderen vzw. (2005b). *Het aspiboek*. Antwerpen: Auteur.
- Cottyn, J., & Manghelinckx, P. (red.) (1995). *Het Chiroboek*. Antwerpen: Chirojeugd- Vlaanderen vzw.
- de Hart, J. (1999). Vrijwilligerswerk vanuit tijdbudgetperspectief. In P. Dekker (red.), *Vrijwilligerswerk vergeleken* (pp.143-172). Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

Elchardus, M. (red.) (1999). *Zonder maskers. Een actueel portret van jongeren en hun leraren*. Gent: Globe.

Elchardus, M., Huyse, L., & Hooghe, M. (2001). *Het maatschappelijk middenveld in Vlaanderen*. Brussel: VUBPRESS.

Dekeyser, L., & Dhont, F. (1996). *Sociaal-cultureel werk in Vlaanderen*. Leuven: Garant.

Dekker, P., & de Hart, J. (2001). Vrijwilligerswerk. In A. Burger, & P. Dekker, *Noch markt, noch staat: de Nederlandse non-profitsector in vergelijkend perspectief* (pp.121-138). Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

Gaskin, K. (1998). Vanishing volunteers: Are young volunteers losing interest in volunteering? *Voluntary Action*, 1 (1), 33-43.

Heinsius, J., Hijink, A., & Lassen, B. (red.) (2001). *De generatie @. Trendrapport jongeren en vrijwilligerswerk*. Utrecht: NOV.

Hermans, G., Van Assche, V., & Lauwers, J. (z.d.). *Het jeugdbewegingswerk: experimenteren binnen grenzen*. Antwerpen: Universitaire instelling Antwerpen, Vakgroep Cultuur en welzijn.

Hustinx, L. (1998). Jongeren en hun vrijwillig engagement: een nieuwe stijl van vrijwilligerswerk? *Tijdschrift voor sociologie*, 19 (2), 111-153.

Hustinx, L., Vanhove, T., Verhalle, I., Lauwerys, K., & Lammertyn, F. (2002). *Het maatschappelijk engagement van K.U.L-studenten. Een sociologisch onderzoek*. Leuven: Studentenvoorzieningen K.U.Leuven.

Jans, M., & Debacker, K. (2002). Jeugdwerkers als koorddansers. Een onderzoek over jeugd- (werk) en maatschappelijke participatie. *Vorming*, 17 (4), 239-258.

Leijenaar, M., & Niemöller, K. (1994). Participatie in maatschappelijke organisaties. In P. Dekker (red.), *Civil society I: verkenningen van een perspectief op vrijwilligerswerk* (pp.241-262). Rijswijk: Sociaal Cultureel Planbureau.

Mortelmans, D, Van Assche, V., & Ottoy, W. (2002). *Fijngehakt en voor u opgediend: tieners en vrije tijd*. Antwerpen: Stedelijke jeugddienst.

Motivatie als hoeksteen van een vrijwillig engagement: verslag van de studiedag van 6 maart 1998 (1998). *Vrijwilligerskrant*, 17 (4), 17-38.

Rommel, W., Opdebeeck, S., Lammertyn, F., Verschelden, G., Claeys, A., & Bouverne-De Bie, M. (1997). *Vrijwillige inzet in Vlaanderen. Een exploratie*. Leuven: Samenwerkingsverband LUCAS.

Sinnaeve, I., Van Nuffel, K., & Schillemans, L. (2004). Jeugd en vrije tijd. Thuis tv-kijken, voetballen of naar de jeugdbeweging? In D. Burssens, S. De Groof, H. Huysmans, I. Sinnaeve, F. Stevens, K. Van Nuffel, N. Vettinburg, M. Elchardus, L. Walgrave, & M. De Bie (red.), *Jeugdonderzoek belicht. Voorlopig syntheserapport van wetenschappelijk onderzoek naar Vlaamse kinderen en jongeren (2000-2004)* (pp.59-80). Onuitgegeven onderzoeksrapport, K.U.Leuven, VUB & Ugent.

Seynaeve, K., & Bral, L. (1987). Jeugdbeweging vandaag. In L. Bral (red.), *Jeugdbeweging vandaag. Identiteit en plaats in de samenleving* (pp.17-28). Deurne: Kluwer algemene boeken.

Slocum, N. (2006). *Participatieve methoden. Een gids voor gebruikers*. Brussel: Vlaams Instituut voor Wetenschappelijk en Technologisch Aspectenonderzoek.

Smits, W. (2005). *Maatschappelijke participatie van jongeren. Bewegen in sociale, vrijetijds- en culturele ruimte. Samenvatting en beleidsaanbevelingen*. Brussel: VUB, Onderzoeksgroep TOR.

Stevens, F., De Groof, S., Elchardus, M., Laurijssen, I., & Smits, W. (2006). *Het spanningsveld tussen het vrijwilligerswerk in het jeugdwerk en de commercialisering van de leefwereld van jongeren. Nieuwe analyses*. Brussel: VUB, Onderzoeksgroep TOR.

Stevens, F., Vandeweyer, J., & van den Broeck, A. (2003). *Time use of adolescents in Belgium and the Netherlands. Working paper 2003-04*. Gent: Steunpunt Re-creatief Vlaanderen.

Toye, C. (2003). Vrijwilligers in het jeugdwerk, een succesverhaal! In I. Hatse, E. Tijskens, E. Hambach, & G. Redig (red.), *Niet zomaar. Over vrijwilligers(werk) in Vlaanderen. Anno 2003*. (pp.52-58). Brussel: Koning Boudewijnstichting.

Van de Steene, S. (2005). *Interview met Caroline Andries. UVV-info*, 22 (4), 4-7.

van den Belt, T., & Timmerman, K. (1998). *Vrijwilligerswerk. Beleid en begeleiding*. Baarn: H. Nelissen.

Verbist, D. (2001). Even in de hoeken plassen. Een terreinverkenning van het jeugdwerk. In B. Van Bouchaute, I. Van de Walle, & D. Verbist, (red.), *Strax. Jeugdwerk verkent de toekomst* (pp.25-41). Leuven: Garant.

Vrijwilligers! (2001). *Nieuws uit de marge*, 15, 11-17.

Willems, L. (1993). Vrijwilligerswerk tussen altruïsme, eigenbelang en burgerzin. *Sociale interventie*, 1, 9-16.