

Faculteit Sociale Wetenschappen

Master in het Sociaal Werk

Academiejaar 2019-2020

**EEN MIXED METHODS ONDERZOEK NAAR FACTOREN DIE DE DUUR VAN HET
ENGAGEMENT VAN EEN LEID(ST)ER IN KSA BEÏNVLOEDEN.**

Promotor: prof. dr. Dimitri Mortelmans

Medebeoordelaar: Britt Dehertogh

Masterproef voorgelegd met het oog op het behalen van
de graad van Master in het Sociaal Werk

Lise Heireman

juni 2020

Woord vooraf

Acht juni 2020. De dag die in het begin van het academiejaar enorm ver weg leek te zijn. De dag die het eindpunt vormt van mijn opleiding Sociaal Werk aan de Universiteit van Antwerpen. De dag waarop ik deze masterproef kan indienen.

Terwijl het normale leven in heel de wereld tot stilstand gekomen is omwille van de maatregelen omtrent COVID-19, zorgde het schrijven van deze thesis voor structuur in mijn leven in deze vreemde tijden. Hoewel het ondanks deze maatregelen moeilijker was om mijn gedachten te verzetten door af te spreken met vrienden en familie, heb ik langs verschillende kanten enorm veel steun ervaren bij het maken van deze masterproef waardoor deze masterproef geworden is tot wat ze nu is. Hierdoor zou ik graag even de tijd nemen om deze mensen te bedanken.

Als eerste zou ik KSA Nationaal en de Wetenschapswinkel willen bedanken omdat door hun samenwerking deze onderzoeksvraag tot stand gekomen is, waardoor ik de kans gekregen heb om dit onderzoek uit te kunnen voeren. Uit KSA Nationaal wil ik specifiek Jo Baetens bedanken voor zijn feedback op verschillende onderdelen van deze masterproef en om het toereiken van contactgegevens van de respondenten. Ook Jarno Vrancken verdient een plek in dit dankwoord voor het ter beschikking stellen en voorbereiden van de data die gebruikt zijn in dit onderzoek.

Vervolgens zou ik graag mijn promotor Prof. Dr. Dimitri Mortelmans bedanken. Door zijn hulp met de databewerkingen en door zijn kritische en uitermate snelle feedback is het mij gelukt om deze masterproef tot een goed einde te brengen. Zonder zijn steun zou mij dit niet gelukt zijn.

Ik zou graag ook KSA Sint Jan Berchmans Turnhout bedanken voor de 17 fantastische jaren die ik daar gekend heb. Door de ervaring die ik daar opgedaan heb, kon ik mij goed inleven in het onderwerp, waardoor het onderwerp mij gedurende heel deze periode enorm is blijven boeien.

Tot slot zou ik graag mijn ouders en mijn vriend willen bedanken voor alle steun die ze de afgelopen jaren gegeven hebben. Door mij de kans te geven om te studeren sta ik nu in het leven waar ik nu sta en dit was niet mogelijk geweest zonder de steun van mijn ouders. Mijn vriend wil ik tot slot nog extra in de bloemetjes zetten voor het nalezen van deze masterproef.

Abstract

The purpose of this thesis is to look into which factors affect the duration of commitment of leaders in the youth movement KSA. Both facilitating and hindering factors were searched for to see if they had an impact on the duration of being a leader of the KSA. This research can support youth movements in setting up targeted campaigns to extend the duration of leadership engagement in order to prevent leader shortage.

The research question "What factors influence the duration of a leader's engagement in the youth movement?" is first framed in a literature review on the general trends of youth work, volunteering and motivations to volunteer. After this, a mixed methods study is used to statistically investigate which trends are at play in relation to the duration of the engagement of leaders in KSA and to subsequently look for explanatory factors for this duration by means of in-depth interviews with (former) leaders of KSA.

The analysis of this research shows that, in addition to motivational factors for becoming a leader, there are also various stimulating factors that ensure leaders stay in their youth movement for a while. The most important contributing factors are a good atmosphere within the leadership group, the close group of friends that develops over the years and being appreciated. The hindering factors found can be divided into factors within the youth movement and factors outside the youth movement. Factors within the youth movement that cause leaders to stop their engagement are a large age difference within the leadership group, friends who stop their engagement, a bad atmosphere and the large amount of time that is expected in the engagement. The main limiting factors outside the youth movement are the combination of school work, starting work and wanting more time for other things. Based on these results some recommendations are made for possible further research and for KSA.

Key words: volunteer work - leadership commitment - youth movement - facilitating factors - hindering factors

Inhoudsopgave

WOORD VOORAF	2
ABSTRACT	3
1 INLEIDING	5
2 THEORETISCH KADER	7
2.1 JEUGDWERK IN VLAANDEREN	7
2.2 VRIJWILLIGERSWERK.....	9
2.3 MOTIEVEN VRIJWILLIGERSWERK.....	13
3 METHODOLOGIE	17
3.1 MIXED METHODS ONDERZOEK.....	17
3.2 KWANTITATIEVE FASE	17
3.3 KWALITATIEVE FASE.....	18
4 ONDERZOEKSRÉSULTATEN	21
4.1 KWANTITATIEVE ANALYSE	21
4.2 KWALITATIEVE ANALYSE	25
5 BESLUIT	39
5.1 RESULTATEN	39
5.2 VERGELIJKING ANDER ONDERZOEK.....	41
5.3 AANBEVELINGEN.....	42
5.4 TEKORTKOMINGEN EN VERDER ONDERZOEK.....	42
6 BIBLIOGRAFIE	44
7 BIJLAGEN	I
7.1 BIJLAGE 1: TABEL IN LEIDING KOMEN (NAAR GEBOORTEJAAR EN LID GEWEEST ZIJN VOORDIEN).....	I
7.2 BIJLAGE 2: TABEL DUURTIJDEN IN LEIDING NAAR STARTJAAR VAN LEIDING	II
7.3 BIJLAGE 3: TABEL DUURTIJDEN IN LEIDING NAAR GEBOORTEJAAR.....	III
7.4 BIJLAGE 4: DROPOFF INTERVIEWS	IV
7.5 BIJLAGE 5: INTERVIEWLEIDRAAD	V

1 Inleiding

Jeugdbewegingen spelen een belangrijke rol in onze samenleving en maken een groot deel uit van de vrijetijdsbesteding van jongeren in Vlaanderen. Er zijn veel verschillende jeugdbewegingen in Vlaanderen, waarvan Chiro (95.283 leden), Scouts & Gidsen Vlaanderen (80.000 leden) en KSA (36.000 leden) de drie grootsten zijn. Deze drie jeugdbewegingen tellen samen ongeveer 211.283 leden (Chiro; KSA, 2018d; Scouts & Gidsen Vlaanderen, 2018). Jeugdbewegingen zijn een belangrijk orgaan in onze samenleving en zijn belangrijk om sociale inclusie te vergroten. Jongeren nemen in een jeugdbeweging sociaal engagement op, maken vrienden voor het leven en ontwikkelen vaardigheden en competenties die vaak later nog van pas komen. Dit sociaal engagement gaat echter gepaard met hoge verwachtingen, waardoor de drempel om leider¹ te worden van een groep groot kan zijn. Doordat jeugdbewegingen een hoge inzet verwachten van hun leiders, slagen niet alle groepen erin om aan een voldoende aantal leiders te komen om hun jeugdbeweging draaiende te houden (Vlaamse Regering, 2019). Volgens een grootschalig jeugdbewegingsonderzoek in 2010 gaven de helft van de onderzochte groepen aan dat een leidingstekort een potentieel gevaar is voor het voortbestaan van de groep (De Pauw, Vermeersch, Coussée, Vettenburg, & Van Houtte, 2010). De nieuwe Vlaamse regering besteedt daarom in het regeerakkoord van 2019-2024 aandacht aan het ondersteunen van jeugdorganisaties bij het opzetten van campagnes om leiders aan te trekken (Vlaamse Regering, 2019).

Dit onderzoek naar factoren die de duur van engagement bij leiders in een jeugdbeweging beïnvloeden, kan jeugdbewegingen ondersteunen bij het opzetten van gerichte campagnes om de duur van het engagement van leiders te verlengen, waardoor jeugdbewegingen niet in de problemen komen door een leidingstekort. De focus van dit onderzoek ligt op de jeugdbeweging KSA omdat zij graag informatie hieromtrent willen opnemen in de nieuwe beleidsnota. Dit onderzoek kan ook het grootschalig onderzoek naar jeugdbewegingen in Vlaanderen van De Pauw et al. (2010) aanvullen met nieuwe inzichten of de reeds gevonden informatie omtrent motivatie en engagement van leiding terug bevestigen. Zo kwam er uit dit onderzoek naar voren dat er van leiding vaak verwacht wordt, dat ze naast hun kerntaak als leider, ook nog extra taken op zich nemen om de jeugdbeweging draaiende te houden. Hierdoor besteden leiders vaak gemiddeld tussen de 28 uur en 39 uur per maand aan de jeugdbeweging. Uit dit onderzoek blijkt ook dat het grootste deel van de leiders nog naar school gaat, nog andere hobby's heeft en ook tijd wil spenderen aan hun partner en/of gezin. Door deze combinatie van factoren slaagt een leider er niet altijd in om het verwachte engagement waar te kunnen maken in de jeugdbeweging (De Pauw et al., 2010).

Dit onderzoek zal verklaren welke factoren invloed hebben op de duur van het engagement van leiders in een jeugdbeweging. Dit wordt onderzocht aan de hand van de volgende onderzoeksvraag: *“Welke factoren beïnvloeden de duur van het engagement van een leider in de jeugdbeweging?”* Door te onderzoeken welke factoren ervoor zorgen dat leiders ervoor kiezen om voor een korte of lange periode leiding te zijn, kunnen jeugdbewegingen hierop inspelen om de duur van het engagement mogelijks te kunnen verlengen. Deze onderzoeksvraag wordt beantwoord door op zoek te gaan naar factoren die bevorderend zijn voor de lengte van het engagement en naar factoren die

¹ Om de leesbaarheid van deze thesis te vergroten wordt er steeds gesproken over leiders, maar het gaat hier telkens om leiders en leidsters.

belemmerend zijn voor de lengte van het engagement van leiders in een jeugdbeweging. Deze onderzoeksvraag wordt opgesplitst in twee deelvragen:

1. Welke factoren zijn bevorderend voor de duur van het engagement van leiders in een jeugdbeweging?
2. Wat zijn de push- en pullfactoren die de duur van het engagement van leiders in een jeugdbeweging beïnvloeden?

Met push- en pullfactoren worden factoren bedoeld die leiders uit een jeugdbeweging duwen (push), zoals bijvoorbeeld ruzie in de groep en factoren die leiders uit een jeugdbeweging trekken (pull), zoals de inzet voor een ander engagement (Kim Lian Chan & Baum, 2007).

Dit onderzoek wordt uitgevoerd aan de hand van een mixed methods onderzoek. Eerst wordt er statistisch nagegaan welke trends er spelen in verband met de duur van het engagement van leiders in een jeugdbeweging (KSA) van de periode van het schooljaar van 2004-2005 tot en met 2018-2019. Vervolgens worden er verklarende factoren voor de duur van engagement gezocht door middel van diepte-interviews. Er wordt een interviewleidraad opgesteld om de interviews uit te voeren. Na deze interviews worden deze gesprekken volledig uitgetypt en geanalyseerd om zo tot een antwoord op de deelvragen en dus onderzoeksvraag te komen. Door dit onderwerp kwalitatief te benaderen, kan er verder gebouwd worden op kwantitatieve onderzoeken omtrent jeugdbewegingen. Omdat het wegens tijdsgebrek niet mogelijk is om van elke KSA-groep oud-leiders te interviewen, wordt er door middel van statistisch onderzoek nagegaan welke oud-leidingsprofielen het relevantst zijn voor het kwalitatieve deel van dit onderzoek.

Nu de probleemstelling beschreven is en de onderzoeksvraag duidelijk is, volgt nu een literatuurstudie omtrent de algemene tendensen van het jeugdwerk, vrijwilligerswerk en motivaties om aan vrijwilligerswerk te doen.

2 Theoretisch kader

In deze literatuurstudie wordt dieper ingegaan op het jeugdwerk in Vlaanderen en er wordt ingezoomd op de jeugdbeweging KSA. Hierna volgt een definitie van vrijwilligerswerk en een beschrijving van het veranderende vrijwilligerswerk, samen met mogelijke verklaringen. Tot slot worden er mogelijke motieven voor vrijwilligerswerk beschreven, redenen om te stoppen met vrijwilligerswerk en er wordt ingegaan op motieven voor engagement in een jeugdbeweging.

2.1 Jeugdwerk in Vlaanderen

Deze thesis zal onderzoeken welke factoren een invloed hebben op de duur van het engagement van leiders in een jeugdbeweging. Om dit onderzoek te plaatsen in Vlaanderen, wordt hier beknopt beschreven wat jeugdwerk in Vlaanderen precies inhoudt en wordt de jeugdbeweging waar dit onderzoek over gaat, namelijk KSA, beschreven.

2.1.1 Algemeen jeugdwerk in Vlaanderen

Het jeugdwerk in Vlaanderen is een verzamelnaam voor verschillende jeugdverenigingen. Deze jeugdverenigingen zijn bijvoorbeeld jeugdbewegingen, speelpleinwerkingen, jeugdhuisen of verenigingen die informatie verstrekken voor of over de jeugd (De Ambrassade, 2019). Jeugdwerk behoort tot het departement van Cultuur, Jeugd en Media (Vlaanderen, 2019a). Dit departement van Cultuur, Jeugd en Media wil het jeugdwerk aanbod blijven stimuleren door middel van de toekenning van subsidies aan verenigingen die behoren tot het jeugdwerk (Vlaanderen, n.d.). De wettelijke definitie van jeugdwerk is:

sociaal-cultureel werk op basis van niet-commerciële doelen voor of door de jeugd van drie tot en met dertig jaar, in de vrije tijd, onder educatieve begeleiding en ter bevordering van de algemene en integrale ontwikkeling van de jeugd die daaraan deelneemt op vrijwillige basis. (De Ambrassade, 2019)

De Vlaamse regering stelt elke regeerperiode een jeugdbeleidsplan op, dat sinds 2015 geïntegreerd werd met het Vlaamse kinderrechtenbeleid. Sindsdien spreekt men over het Vlaams jeugd- en kinderrechtenbeleidsplan (JKP). In dit JKP staan de doelstellingen die de Vlaamse regering heeft inzake jeugd, rekening houdend met de mogelijkheden en behoeften van kinderen en jongeren in de jeugdsector. Deze doelstellingen zijn het creëren en borgen van gelijke kansen en brede ontwikkelingskansen voor alle kinderen en jongeren, het creëren van ruimte voor kinderen en jongeren en het vergroten van de informele en formele betrokkenheid van kinderen en jongeren in de samenleving. Het is de bedoeling dat deze doelstellingen zoveel mogelijk kinderen en jongeren in Vlaanderen bereiken. Met kinderen en jongeren in Vlaanderen worden alle kinderen en jongeren in Vlaanderen en de Vlaamse kinderen en jongeren in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bedoeld (Vlaanderen, 2015).

Zoals hierboven in de definitie van jeugdwerk beschreven is, gebeurt deelname aan het jeugdwerk op vrijwillige basis (De Ambrassade, 2019), daarom beschrijven we wat er met vrijwilligerswerk bedoeld wordt in Vlaanderen. Volgens een onderzoek van de Koning Boudewijnstichting zijn er in Vlaanderen ongeveer 1 083 058 vrijwilligers. De overgrote meerderheid van deze vrijwilligers zetten zich in voor het verenigingsleven, waarbij het jeugdwerk met 10,8% de vijfde belangrijkste sector is waar vrijwilligers actief zijn (Koning Boudewijnstichting, 2015). In Vlaanderen wordt er gesproken van

vrijwilligerswerk als iemand vrijwillig kiest om dit te doen. Niemand kan verplicht worden om vrijwilligerswerk te doen. Je wordt niet betaald voor vrijwilligerswerk, wel kan er in Vlaanderen volgens strikte regels een onkostenvergoeding ontvangen worden (Vlaanderen, 2019b). Een vrijwilliger heeft niet automatisch recht op zo'n vergoeding. Dit wordt beslist door de organisatie zelf en het compenseert enkel de gemaakte kosten van de vrijwilliger (Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk vzw, 2019). Tot slot zetten vrijwilligers zich in voor een organisatie die geen winst nastreeft. Door vrijwilligerswerk af te bakenen met deze kenmerken, wordt ook duidelijk welke zaken niet behoren tot vrijwilligerswerk. Zo behoren activiteiten in privé- of familieverband, stages of gemeenschapsdienst niet tot vrijwilligerswerk (Vlaanderen, 2019b).

2.1.2 KSA

KSA is een jeugdbeweging die met 260 groepen en 36.000 leden tot een van de grootste jeugdbewegingen van Vlaanderen behoort, die deel uitmaken van het jeugdwerk in Vlaanderen (KSA, 2018d). KSA is ontstaan in het begin van de 20^e eeuw vanuit twee jeugdbewegingen, namelijk KSA (Katholieke Studenten Actie) en VKSJ (Vrouwelijke Katholieke Studerende Jeugd). In 1978 veranderde de naam van deze jeugdbeweging naar KSJ-KSA-VKSJ, waarbij KSJ (Katholieke Studerende Jeugd) stond voor gemengde groepen. Sinds september 2015 is de naam KSJ-KSA-VKSJ veranderd naar KSA om zo een sterker merk als naam te hebben (KSA, 2018a).

Groepen van KSA komen frequent samen voor activiteiten zoals spel, crea, sport en openluchtlevens. Deze activiteiten worden afgestemd op de leeftijd van de leden. Tijdens de zomermaanden gaan de groepen op kamp en doorheen het jaar vinden er nog activiteiten plaats zoals een fuif, eefestijn of een ouderavond waarmee de groepen een ruimere doelgroep bereiken (KSA Nationaal vzw, 2018). De werking van KSA steunt op jongeren die een vrijwillig engagement opnemen, met als doel om leden een speelse en zinvolle vrijetijdsbesteding te geven. Jongeren die leiding worden binnen KSA leren om verantwoordelijkheden te dragen. KSA wil zo mee bouwen aan de totale persoonsvorming van kinderen en jongeren binnen hun jeugdbeweging. Groepen van KSA worden ondersteund door de koepel om hun werking vorm te geven door middel van vorming en administratieve omkadering. De koepel probeert verbondenheid en participatie te stimuleren en vertegenwoordigt de groepen op het bovenlokaal niveau om hun stem te laten horen in de maatschappij (KSA, 2018c).

De visie van KSA bestaat uit vier kernwaarden waar KSA op gebouwd is, namelijk spelen, groeien, verbinden en engageren. Door te spelen en iedereen te laten meespelen kunnen kinderen en jongeren volgens KSA een uitlaatklep vinden voor hun energie, kunnen ze zich volledig uitleven en hun creativiteit de vrije loop laten. KSA werkt met leeftijdsgroepen waardoor de begeleiding gebeurt op maat van hun leeftijd en waardoor kinderen en jongeren met hun leeftijdsgenoten met een gemeenschappelijke leefwereld kunnen spelen. KSA heeft tot doel gesteld om leden en leiding de kans te geven om nieuwe uitdagingen aan te gaan en steeds opnieuw hun grenzen te verleggen. KSA ziet de groep als een veilig oefenterrein waar leden en leiding ruimte krijgen om te experimenteren, om zichzelf, elkaar en de wereld te ontdekken. Zo wil KSA kinderen en jongeren doen groeien. Door een veilige omgeving te creëren waar kinderen en jongeren met elkaar in contact komen, wil KSA kinderen en jongeren met elkaar verbinden. KSA is een jeugdbeweging die wordt gedragen door vrijwilligers. Dit betekent dat kinderen en jongeren zich vrijwillig engageren voor KSA, waardoor ze volgens de visie van KSA leren om verantwoordelijkheid te dragen en keuzes te maken, want zonder hen zou de groep niet kunnen voortbestaan (KSA, 2018c).

KSA werkt met leeftijdsgroepen waar leden telkens twee jaar inzitten. Deze leeftijdsgroepen starten bij de leeftijd van 6-8 jaar en eindigen bij de leeftijd van 16-17 jaar. Deze laatste leeftijdsgroep heet +16 en is bestemd voor leden van het vijfde middelbaar (en in sommige groepen ook voor het zesde middelbaar). Voor +16'ers worden er nog activiteiten georganiseerd, maar ze leren tegelijkertijd ook wat het precies inhoudt om leiding te zijn. Het +16-jaar wordt gezien als een overgangsjaar van lid naar leiding, waarbij de leden al een zeker engagement opnemen binnen de groep (KSA, 2018b).

Om de leiders uit KSA te ondersteunen worden er vormingen aangeboden die leiden tot het behalen van een attest Animator, Hoofdanimator of Instructeur in het jeugdwerk. Na deze cursussen worden er opvolgmomenten voorzien om de cursisten te begeleiden in hun leertraject. Door het vormingsaanbod wil KSA haar leden de nodige ruimte geven om te groeien, zowel binnen KSA als daarbuiten (KSA Nationaal vzw, 2018). De ontwikkeling van deze vier kernwaarden is niet enkel belangrijk binnen KSA, maar het bereidt kinderen en jongeren ook voor op hun latere actief leven in de maatschappij (KSA, 2018c).

2.2 Vrijwilligerswerk

Leider zijn bij een jeugdbeweging gebeurt op vrijwillige basis. Doordat veel groepen vrezen voor een leidingstekort (De Pauw et al., 2010) wordt in het volgende stuk aandacht besteed aan de algemene tendensen van vrijwilligers doorheen de tijd. Dit kan van belang zijn voor het vinden van verklarende factoren omtrent vrijwilligersengagement bij leiders in een jeugdbeweging.

2.2.1 Definitie vrijwilliger

Vrijwilligerswerk is heel belangrijk in onze samenleving. Door de inzet van vrijwilligers kunnen activiteiten in de non-profitsector waar minder of geen geld voor is toch doorgaan (Vlaanderen, 2019b). In de literatuur zijn verschillende omschrijvingen te vinden van vrijwilligerswerk. De onderzoekers Farny, Kibler, Hai, en Landoni (2019), Jardim en Marques da Silva (2018), Stebbins (2013) en Wilson (2000) beschrijven vrijwilligerswerk allemaal op een verschillende manier, maar er zijn wel elementen die in elke beschrijving terug komen. Ze beschrijven vrijwilligerswerk allemaal als iets doen voor anderen in je vrije tijd zonder ervoor vergoed te worden. Stebbins (2013) voegt hier aan toe dat vrijwilligers niet betaald worden, maar dat als er wel een vergoeding gegeven wordt, dan is deze vergoeding in natura of is de vergoeding veel minder waard dan de vergoeding die je krijgt voor een betaalde job. Jardim en Marques da Silva (2018) spreken niet over een mogelijke vergoeding, maar aan de beschrijving van iets doen voor anderen in je vrije tijd voegen ze nog een extra beschrijving van vrijwilligerswerk toe. Ze beschrijven vrijwilligerswerk ook als duurzaam, gepland en pro-sociaal gedrag dat zich binnen een bepaalde organisatorische omgeving voordoet. Jardim en Marques da Silva (2018) en Stebbins (2013) vullen deze omschrijving nog aan door te beschrijven dat vrijwilligerswerk ook een uitdrukking is van bepaalde waarden zoals altruïsme (Jardim & Marques da Silva, 2018; Stebbins, 2013), solidariteit en sociale verantwoordelijkheid (Jardim & Marques da Silva, 2018). Wilson (2000) voegt hier tot slot nog aan toe dat vrijwilligerswerk meer inzet vereist dan spontane hulp, maar dat het vaak beperkter is dan de zorg voor familie en vrienden. Hodgkinson (2003) geeft een andere beschrijving van vrijwilligerswerk dan de bovenstaande auteurs. In zijn boek 'Volunteering in Global Perspective' focust Hodgkinson (2003) meer op wat vrijwilligerswerk inhoudt. Volgens Hodgkinson (2003) helpen vrijwilligers om sociale solidariteit op te bouwen, helpen ze sociale en gemeenschapsproblemen op te lossen en helpen ze

sociale misverstanden te herstellen. Vrijwilligers helpen om de kwaliteit van leven van mensen en gemeenschappen te verbeteren. Deze omschrijving gaat meer over de inhoud van vrijwilligerswerk.

Dekker en Halman (2003) hebben uit verschillende internationale omschrijvingen van vrijwilligerswerk drie gemeenschappelijke elementen gevonden die vrijwilligerswerk omschrijven. Een eerste kenmerk dat in verschillende omschrijvingen terugkomt is dat vrijwilligerswerk niet verplicht is. De vrijwilliger kiest er zelf voor om zich in te zetten voor anderen. Dit is ook het tweede gemeenschappelijke kenmerk, namelijk dat vrijwilligerswerk uitgevoerd wordt ten behoeve van anderen. Dit kan zijn voor een specifieke organisatie of voor de samenleving als geheel. Het laatste kenmerk dat vaak terugkomt in omschrijvingen is dat het onbetaald is.

Doordat er in de verschillende omschrijvingen van vrijwilligerswerk vaak dezelfde kenmerken terugkomen zoals het onverplichte karakter, het onbetaalde karakter en het ten behoeve zijn van anderen, en deze kenmerken duidelijk benoemd zijn in de definitie van Dekker en Halman (2003), baseer ik mij in het verdere onderzoek op deze omschrijving van vrijwilligerswerk.

2.2.2 Veranderend vrijwilligerswerk

Vrijwilligerswerk is een fenomeen van alle tijden, maar uit verschillende onderzoeken blijkt dat vrijwilligerswerk niet altijd hetzelfde blijft (Hustinx & Lammertyn, 2000). Vrijwilligerswerk blijft doorheen de tijd voldoen aan de verschillende kenmerken die hierboven uitgewerkt zijn, namelijk niet verplicht, ten behoeve van anderen en onbetaald (Dekker & Halman, 2003), maar het karakter van vrijwilligerswerk is doorheen de tijd veranderd. In de literatuur spreekt men over de overgang van klassiek vrijwilligerswerk naar modern vrijwilligerswerk, van oud naar nieuw vrijwilligerswerk of van collectivistisch naar individualistisch vrijwilligerswerk (Hustinx & Lammertyn, 2003).

Deze verandering in het vrijwilligerswerk heeft niets te maken met de hoeveelheid vrijwilligerswerk dat er plaatsvindt omdat de hoeveelheid vrijwilligerswerk doorheen de tijd niet veranderd is. Deze verandering heeft te maken met het karakter van het vrijwilligerswerk en de motieven die mensen hebben om aan vrijwilligerswerk te doen (Bekkers, 2002; Hustinx & Lammertyn, 2000). Bekkers (2002) spreekt over een calculerende vrijwilliger die niet meer loyaal blijkt te zijn aan één en dezelfde organisatie. Deze vrijwilliger wil zich inzetten voor tijdelijke, concrete, afgebakende taken in plaats van zich levenslang te blijven inzetten voor eenzelfde organisatie. Hustinx (2010) voegt hier nog aan toe dat de huidige vrijwilligers graag een zekere mate van autonomie en vrijheid willen in ruil voor de verantwoordelijkheden die zij opnemen. Ze hebben ook graag beperkte opdrachten die duidelijke resultaten weergeven en ze zijn minder enthousiast voor een langdurig engagement.

De motivatie om aan vrijwilligerswerk te doen is doorheen de jaren ook sterk veranderd. De motivaties van de klassieke vrijwilliger zijn gebaseerd op altruïsme, namelijk om iets te kunnen doen voor anderen en om betekenisvol te zijn voor de samenleving. Voor de nieuwe vrijwilliger is altruïsme een mindere motivator om aan vrijwilligerswerk te doen. De nieuwe vrijwilliger doet aan vrijwilligerswerk omwille van persoonlijke interesses en voor het opdoen van nieuwe ervaringen (Bocsi, Fényes, & Markos, 2017; Hustinx & Lammertyn, 2000). Voorbeelden van deze individuele redenen om aan vrijwilligerswerk te doen zijn persoonlijke groei, vaardigheden ontwikkelen, professionele verbetering, vrienden maken, gemakkelijker een baan vinden en het uitvoeren van een nuttige vrijetijdsbesteding. Deze motieven lijken eerder egoïstisch in plaats dan altruïstisch (Bocsi et al., 2017). Volgens Bekkers (2002) is er een toename te zien van vrijwilligers in de recreatieve sector. Hij benadrukt echter dat dit niet betekent dat vrijwilligers alleen nog maar leuke taken op zich

nemen. Het feitelijke vrijwilligerswerk is dus niet veel leuker geworden dan vroeger, er wordt nog steeds hard gewerkt en de taken die vrijwilligers op zich nemen kunnen nog steeds zwaar zijn, maar de motivatie om zo'n taken op zich te nemen verschilt wel met de traditionele vrijwilliger (Bocsi et al., 2017).

Hustinx en Lammertyn (2003) vatten deze nieuwe vorm van vrijwilligerswerk samen met de term 'reflexive volunteering'. Zij beschrijven dit nieuwe vrijwilligerswerk op basis van zes eigenschappen, namelijk het biografische referentiekader, de motivatiestructuur, het verloop en de intensiteit van de inzet, de organisatieomgeving, de keuze van de activiteit en de relatie tot betaald werk. De reflectieve vrijwilliger gebruikt zijn individuele ervaring als referentiekader om te beslissen of hij vrijwilligerswerk gaat doen of niet. Deze beslissing gebeurt dus niet meer op basis van het gedrag van anderen. De motivatie om aan vrijwilligerswerk te doen is niet langer omdat het verwacht wordt vanuit de samenleving, maar vrijwilligerswerk gebeurt volgens deze theorie omwille van persoonlijke doelen en als een mogelijkheid voor zelfrealisatie. De intensiteit van inzet bij de reflectieve vrijwilliger is anders dan bij de klassieke vrijwilliger. De reflectieve vrijwilliger kiest eerder voor een onregelmatige en beperkte inzet afhankelijk van de persoonlijke relevantie die de vrijwilliger hierin ziet. De reflectieve vrijwilliger kiest niet meer voor een organisatie omwille van de doelstellingen van deze organisatie, maar hij kiest voor de taken die de organisaties aanbieden. Deze vrijwilliger kiest eerder de taken uit die hij leuk vindt in plaats van zich in te zetten voor een organisatie omwille van de werking van deze organisatie. Dit sluit aan bij de keuze van de activiteit van de reflectieve vrijwilliger. Deze vrijwilliger kiest activiteiten waar hij zelf interesse in heeft en niet meer voor activiteiten vanuit gevoelens van verbondenheid. Tot slot is er nog de relatie met het betaalde werk. De traditionele vrijwilliger deed voornamelijk hulptaken, terwijl de betaalde werknemers het leeuwendeel van het werk deden. Dit is anders bij de reflectieve vrijwilliger die nu steeds meer verantwoordelijkheid krijgt en waarvan een zekere expertise verwacht wordt om zijn taken uit te kunnen voeren (Hustinx & Lammertyn, 2003).

Organisaties die rekenen op vrijwilligers voor het voortbestaan van de organisatie, maken zich zorgen over het veranderende karakter van het vrijwilligerswerk. Doordat vrijwilligers minder loyaal zijn aan de organisatie dan vroeger, is het moeilijker voor deze organisaties om vrijwilligers te behouden. Hierdoor maken deze organisaties zich zorgen over het voortbestaan van hun organisatie (Hustinx & Lammertyn, 2000). Uit onderzoek van Bekkers (2002) blijkt dat jongeren voornamelijk vrijwilligerswerk gaan doen in de recreatieve sector en dat ouderen de vrijwilligerstaken in de zorg en hulpverlening op zich nemen. Als deze trend zich blijft voortzetten kunnen bepaalde organisaties in de problemen komen doordat er geen nieuwe vrijwilligers komen in de zorg en hulpverlening, waardoor het werk in de zorg en hulpverlening op een steeds kleinere groep van steeds ouder wordende vrijwilligers neerkomt. Om dit probleem te kunnen vermijden en om vrijwilligers gemotiveerd en betrokken te houden, moeten organisaties vrijwilligerstaken aanbieden die spectaculair zijn, moeten vrijwilligers een grote keuzevrijheid genieten (Hustinx & Lammertyn, 2003) en moeten organisaties proberen in te spelen op de talenten en wensen van potentiële vrijwilligers (Bekkers, 2002).

2.2.3 Verklaring veranderend vrijwilligerswerk

Zoals hierboven beschreven is, heeft het vrijwilligerswerk een verandering ondergaan doorheen de tijd. In dit onderdeel ligt de focus op mogelijke verklaringen voor dit veranderend vrijwilligerswerk. Er

wordt ingegaan op twee mogelijke verklaringen, namelijk individualisering en secularisering (Bekkers, 2002).

2.2.3.1 Individualisering

Volgens verschillende onderzoekers is individualisering een van de verklaringen voor het veranderende vrijwilligerswerk. Individualisering is een concept dat bedacht is door Ulrich Beck, dat aangeeft dat in de moderne samenleving elke persoon verantwoordelijk is voor het maken van zijn eigen keuzes en om zijn eigen toekomst vorm te geven (Jardim & Marques da Silva, 2018), zowel op professioneel, levensbeschouwelijk als politiek gebied (Hooghe & Houtman, 2003). Het is een proces waarbij leden bevrijd worden van de traditionele banden van de samenleving, onder meer door het verwerven van een hoger inkomen en meer vrije tijd, waardoor ze een grotere autonomie en keuzevrijheid bereikt hebben (Honneth, 2004). Individuen worden losgekoppeld van voorgeschreven sociale verplichtingen en moeten hun eigen leven vormgeven (Beck in Atkinson, 2007).

Individualisering wordt gezien als een verklaring voor het veranderende vrijwilligerswerk omdat vrijwilligerswerk nu minder gebonden is aan sociale druk. Hierdoor ervaren vrijwilligers een toename van individuele keuzevrijheid voor het uitvoeren van vrijwilligerswerk (Bekkers, 2002). Moderne individuen zijn minder gemotiveerd door traditionele waarden en normen om aan vrijwilligerswerk te doen, maar hun individualistische ideeën over verantwoordelijkheid en zelfrealisatie kunnen vrijwilligersgedrag nog wel stimuleren. Het uitvoeren van vrijwilligerswerk kan persoonlijke voldoening opleveren (Dekker & Van den Broek, 1998), maar dit betekent volgens Bekkers (2002) niet dat mensen enkel keuzes maken vanuit egoïstische motieven, want mensen kunnen zich nog altijd inzetten voor anderen zonder dat het hen per se iets oplevert. Mensen zijn vrij om de keuze te maken om al dan niet aan vrijwilligerswerk te doen (Bekkers, 2002).

Gebaseerd op het concept van individualisering schuift Hustinx (2010) de term 'institutionally individualized volunteering' naar voor. Deze term beschrijft dat vrijwilligers nu benaderd worden als individuen met eigen voorkeuren en behoeften. Vrijwilligersorganisaties gaan vrijwilligers niet langer benaderen als leden van een groep, maar ze gaan proberen om hun organisatie aantrekkelijker te maken door vrijwilligerstaken aan te bieden die passen bij de individuele voorkeuren en behoeften van vrijwilligers. De vrijwilligersorganisaties spelen in op de noden van vrijwilligers om slechts verantwoordelijk te zijn voor een tijdelijke taak om naar een duidelijk bepaald doel te streven (Bekkers, 2002; Hustinx, 2010).

2.2.3.2 Secularisering

Een andere mogelijke verklaring voor het veranderende vrijwilligerswerk is het proces van secularisering. Secularisering kan gedefinieerd worden als een daling van religie en de afname van individuele religieuze overtuigingen (Gorski & Altnordu, 2008). Bekkers (2002) omschrijft secularisering als twee verschillende veranderingen in de samenleving, namelijk het afnemen van het aantal kerkleden en een daling van het kerkbezoek, en de afnemende rol van de kerk in de samenleving. Doordat minder mensen zich tot de kerk rekenen, heeft de kerk minder te zeggen over het leven van de mensen in de samenleving. Volgens Vermeer, Scheepers, en Grotenhuis (2016) is religieuze betrokkenheid een belangrijke factor om aan vrijwilligerswerk te doen. Door de secularisering kan aangenomen worden dat het vrijwilligerswerk verandert als er minder religieuze betrokkenheid is in de samenleving.

Uit onderzoek blijkt dat frequente kerkgangers voornamelijk vrijwilligerswerk doen omdat ze een sociaal netwerk hebben van personen die veel vrijwilligerswerk doen. Personen die vaak naar de kerk gaan, komen veel mensen tegen die al actief zijn in het vrijwilligerswerk, waardoor de kans groter is dat ze gevraagd worden om mee aan vrijwilligerswerk te doen. Een andere reden waarom religieuze personen aan vrijwilligerswerk doen is omdat vrijwilligerswerk positief gewaardeerd wordt door de kerk. Door de secularisering die plaatsgevonden heeft, gaan er minder mensen naar de kerk waardoor dit ook een invloed heeft op het vrijwilligerswerk (Bekkers, 2002).

Verschillende onderzoekers dachten dat secularisering zou zorgen voor een afname van het aantal vrijwilligers, maar dit blijkt niet het geval (Bekkers, 2002; Vermeer et al., 2016). Volgens Bekkers (2002) verschuift de belangstelling van vrijwilligers van traditionele verenigingen naar seculiere organisaties zoals verenigingen in de recreatieve sector of organisaties die zich richten op een specifiek maatschappelijk thema zoals mensenrechten of het milieu. De bereidheid van vrijwilligers neemt dus niet af, maar de belangstelling verschuift. Deze veranderende belangstelling wordt bevestigd door Vermeer et al. (2016) die met hun onderzoek aantoonde dat met de afname van religieuze betrokkenheid het educatieniveau van personen toenam. In de netwerken van deze hoger opgeleide personen hangt er een sociaal prestige aan vrijwilligerswerk, waardoor deze hoger opgeleide personen elkaar stimuleren om aan vrijwilligerswerk te doen. Dit vrijwilligerswerk gebeurt voornamelijk in niet-religieuze organisaties. Hieruit kan geconcludeerd worden dat secularisering inderdaad een mogelijke verklaring kan zijn voor het veranderende vrijwilligerswerk (Bekkers, 2002; Vermeer et al., 2016).

2.3 Motieven vrijwilligerswerk

Vrijwilligerswerk is niet verplicht (Dekker & Halman, 2003) en vrijwilligers kunnen stoppen met hun vrijwilligerswerk wanneer ze dat willen (Tang, Morrow-Howell, & Choi, 2010). Daarom wordt er hier gekeken naar wat mensen motiveert om aan vrijwilligerswerk te doen, waarom mensen stoppen met vrijwilligerswerk en naar de motieven voor vrijwilligersengagement in een jeugdbeweging.

2.3.1 Waarom doen mensen aan vrijwilligerswerk?

Volgens verschillende onderzoekers is het belangrijk voor vrijwilligers dat het vrijwilligerswerk dat ze doen overeenstemt met hun interesses. Hierdoor is het belangrijk voor organisaties om de motieven van vrijwilligers te kennen, zodat ze vrijwilligers beter kunnen matchen aan bepaalde taken (Clary & Snyder, 1999; Slaughter & Home, 2004). Dit wil niet zeggen dat motieven om aan vrijwilligerswerk te doen steeds hetzelfde blijven. Motieven om vrijwilligerswerk te doen kunnen veranderen doorheen de levensloop, waardoor het kan zijn dat de reden om te starten met vrijwilligerswerk anders kan zijn dan de reden om het vrijwilligerswerk verder te zetten (Holdsworth, 2010; Penner, 2004). De motivatie om aan vrijwilligerswerk te doen is niet voor een beloning, maar ze krijgen wel graag erkenning voor hun inspanning (Wilson, 2000).

Er is al veel onderzoek gebeurd naar de motivaties van vrijwilligers. Het is onmogelijk om alle bevindingen rond motivatie bij vrijwilligers weer te geven, daarom volgt hier een beknopt overzicht. Twee van de onderzoekers die onderzoek gedaan hebben naar motieven bij vrijwilligers zijn Clary en Snyder (1999). Zij hebben in hun onderzoek een tabel opgesteld die volgens hen de zes meest voorkomende redenen weergeven om aan vrijwilligerswerk te doen:

FUNCTIE	CONCEPTUELE DEFINITIE	VOORBEELD
WAARDEN	Het individu doet aan vrijwilligerswerk om belangrijke waarden zoals humanisme tot uitdrukking te brengen of ernaar te handelen.	Ik voel dat het belangrijk is om anderen te helpen.
BEGRIIP	De vrijwilliger wil meer leren over de wereld en vaardigheden oefenen die vaak ongebruikt blijven.	Vrijwilligerswerk laat mij leren door rechtstreekse praktijkervaring.
PERSOONLIJKE GROEI	Iemand kan psychologisch groeien en zich ontwikkelen door middel van vrijwilligerswerk.	Vrijwilligerswerk zorgt ervoor dat ik me beter voel over mezelf.
CARRIÈRE	De vrijwilliger heeft als doel om carrière-gerelateerde ervaring te verkrijgen door middel van vrijwilligerswerk.	Vrijwilligerswerk kan me helpen om een stap binnen te zetten in de plaats waar ik graag zou werken.
SOCIAAL	Vrijwilligerswerk staat een individu toe om zijn of haar sociale relaties te verbeteren.	Mensen die ik ken delen een interesse in gemeenschapswerk.
BESCHERMEN	Het individu gebruikt vrijwilligerswerk om negatieve gevoelens, zoals schuld, te verminderen of om persoonlijke problemen aan te pakken.	Vrijwilligerswerk is een goede ontsnapping van mijn eigen problemen.

Tabel 1: Bron: Clary and Snyder (1999)

Vrijwilligers kunnen verschillende van deze redenen tegelijkertijd hebben om aan vrijwilligerswerk te doen en afhankelijk van vrijwilliger tot vrijwilliger is de ene reden belangrijker dan de andere. Zo blijkt voor jonge vrijwilligers carrière een belangrijke factor te zijn om aan vrijwilligerswerk te doen. Toch zijn volgens dit onderzoek waarden, begrip en persoonlijke groei de meest voorkomende redenen om aan vrijwilligerswerk te doen (Clary & Snyder, 1999).

Andere onderzoekers vonden gelijkaardige, maar ook nog andere factoren die als motivatie kunnen dienen voor vrijwilligerswerk. Farrell et al. in Slaughter en Home (2004) vonden twee factoren die overeen kwamen met de motivatiefactor van 'waarden' van Clary en Snyder (1999). Farrell et al. in Slaughter en Home (2004) vonden de factoren doelgerichtheid, namelijk het verlangen om iets nuttig bij te dragen aan de samenleving, en de factor solidariteit die verwijst naar het helpen van anderen. Twee andere factoren die uit het onderzoek van Farrell et al. in Slaughter en Home (2004) naar voren kwamen zijn externe tradities zoals motivaties gelinkt aan familietradities en verplichtingen. Deze twee factoren kunnen niet geplaatst worden in de tabel van Clary en Snyder (1999). Dit zijn dus twee extra motivatiefactoren die deze tabel aan kunnen vullen.

De onderzoekers Holdsworth (2010), Hustinx en Lammertyn (2003) en Wilson (2000) vinden motivatiefactoren die in de tabel van Clary en Snyder (1999) kunnen behoren tot 'persoonlijke groei'. Volgens Wilson (2000) maken vrijwilligers een kosten-batenanalyse alvorens ze aan vrijwilligerswerk gaan doen. Persoonlijke groei kan in deze kosten-batenanalyse een positieve invloed hebben op de beslissing om al dan niet aan vrijwilligerswerk te doen. Hustinx en Lammertyn (2003) vonden op basis van hun onderzoek dat vrijwilligerswerk gebeurt omwille van persoonlijke doelen en als mogelijkheid tot zelfrealisatie. Zij kunnen deze tabel nog verder aanvullen door te vermelden dat een vrijwilliger kiest voor vrijwilligerswerk omdat hij de taken die aangeboden worden leuk vindt en omdat hij interesse heeft in de activiteiten van bepaalde organisaties. Holdsworth (2010) vult nog aan dat door

interactie met anderen en door het omgaan met nieuwe situaties, het zelfvertrouwen van vrijwilligers groter wordt. Dit kan bijdragen tot een persoonlijke groei van vrijwilligers (Clary & Snyder, 1999).

Cnaan en Goldberg-Glen in Slaughter en Home (2004) en Wilson (2000) vinden beiden dat het ontstaan van vriendschappen een motivatiefactor kan zijn om aan vrijwilligerswerk te doen. Dit behoort tot de 'sociale' motivatiefactor van Clary en Snyder (1999) omdat het zoeken van gezelschap en sociale interactie (Cnaan & Goldberg-Glen in Slaughter & Home, 2004) de sociale relaties van de vrijwilliger kan versterken (Clary & Snyder, 1999). De motivatiefactoren 'carrière' en 'beschermend' kunnen behoren tot de theorie van Wilson (2000) wat betreft de kosten-batenanalyse die vrijwilligers maken. Personen kunnen afwegen of vrijwilligerswerk hun carrière kan vooruithelpen en of het eventueel ervoor kan zorgen dat ze hun persoonlijke problemen even vergeten. Een laatste motivatiefactor die Wilson (2000) beschrijft, is dat vrijwilligers starten met vrijwilligerswerk omdat deze mensen zelf ooit al hulp ontvangen hebben en iets willen teruggeven of ze verwachten om ooit zelf hulp nodig te hebben. Deze motivatiefactor is niet toe te passen in de tabel van Clary en Snyder (1999).

2.3.2 Waarom stoppen mensen met vrijwilligerswerk?

Vrijwilligerswerk is niet verplicht en vrijwilligers worden niet betaald voor de inzet die ze leveren bij een organisatie (Dekker & Halman, 2003; Farny et al., 2019; Jardim & Marques da Silva, 2018; Stebbins, 2013). Vrijwilligers kunnen stoppen met hun vrijwilligerswerk wanneer ze dat willen. Daarom is het belangrijk voor organisaties om hun vrijwilligers tevreden te houden (Tang et al., 2010).

De redenen om te stoppen met vrijwilligerswerk kunnen gecategoriseerd worden in twee groepen, namelijk persoonlijke redenen en redenen die te maken hebben met de organisatie (Auld, 2004). Mensen stoppen met vrijwilligerswerk omdat ze andere verplichtingen krijgen, die ze niet meer kunnen blijven combineren met hun vrijwilligerstaken (Auld, 2004; Tang et al., 2010; Wardell, Lishman, & Whalley, 2000). Bij jonge vrijwilligers kunnen deze andere verplichtingen schoolwerk zijn of het vinden van een betaalde job (Auld, 2004; Wardell et al., 2000). Oudere vrijwilligers geven aan te stoppen met vrijwilligerswerk omwille van hun leeftijd of een afnemende gezondheid die hen belet om vrijwilligerswerk te doen (Tang et al., 2010; Wardell et al., 2000). Deze persoonlijke redenen zijn redenen die vrijwilligers uit de organisatie trekken, waardoor deze redenen behoren tot pullfactoren (Kim Lian Chan & Baum, 2007).

Een mogelijke factor om te stoppen met vrijwilligerswerk die te maken heeft met de organisatie is ontevredenheid over hoe vrijwilligers behandeld worden in de organisatie (Jamison, 2003). Sommige vrijwilligers hebben negatieve ervaringen met vrijwilligerswerk waardoor ze besloten om te stoppen met vrijwilligerswerk (Tang et al., 2010). Andere factoren die te maken hebben met de organisatie zijn een hoge werkdruk, het moeten uitvoeren van saaie taken en een gebrek aan organisatorische sturing. Hierdoor vonden vrijwilligers het niet meer leuk, wat maakt dat ze stoppen met vrijwilligerswerk (Auld, 2004). Hieruit kan besloten worden dat organisaties voldoende aandacht moeten besteden aan het welbevinden van zijn vrijwilligers en er moet voldoende organisatorische ondersteuning zijn voor de vrijwilligers (Tang et al., 2010). Deze factoren zijn voorbeelden van pushfactoren, omdat ze ervoor zorgen dat vrijwilligers uit de organisatie geduwd worden (Kim Lian Chan & Baum, 2007).

2.3.3 Motieven voor engagement in jeugdbeweging

Organisaties voor jongeren zoals jeugdbewegingen, hebben doelen zoals sociale vaardigheden en levenservaring ontwikkelen, teambuilding, ontwikkeling van leiderschap en inzet aan de lokale groep (Adam, 2017). Volgens Adam (2017) zijn er verschillende redenen waarom leiders hun tijd investeren in een jeugdbeweging zonder dat ze ervoor vergoed worden. Zo zijn veel leiders zelf lid geweest van de jeugdbeweging en willen ze ervoor zorgen dat andere leden ook een leuke tijd kunnen beleven. Hierdoor willen ze ook de continuïteit van hun jeugdbeweging waarborgen en vaak zijn er hechte vriendschappen ontstaan tussen leiders. Volgens het grootschalig jeugdbewegingsonderzoek van De Pauw et al. (2010) worden leiders onder andere leiding omwille van de goede groeps sfeer, de vriendenkring die ze in hun jeugdbeweging opgebouwd hebben en omdat ze zich er thuis voelen. Motieven gericht op zelfontplooiing zoals het verwerven van vaardigheden die later van pas kunnen komen, spelen ook een rol in de reden om leider te worden. Volgens dit onderzoek worden leiders geen leiding omwille van de waardering en respect die het leidinggeven kan opleveren. Eerder onderzoek van Bral in De Pauw et al. (2010) toonde aan dat zich inzetten voor anderen een van de belangrijkste drijfveren voor leidersengagement was. Dit blijkt nu niet meer het geval te zijn en dit zegt iets over de veranderende motivatie van engagement en het veranderende belang van solidariteit. Deze veranderende motivatie komt overeen met het concept van de nieuwe vrijwilliger, die aan vrijwilligerswerk doet omwille van persoonlijke redenen en interesses en niet meer vanuit altruïsme (Bocsi et al., 2017; Hustinx, 2010).

De belangrijkste redenen om te stoppen als leiding zijn volgens dit onderzoek geen motivatie meer, een conflict of slechte sfeer in de leidinggroep of in de groep in het algemeen en ook meer externe factoren zoals studie- of werkdruk. Leeftijd speelt ook een rol in de overweging om te stoppen, samen met het hebben van degelijke plaatsvervangers. Een andere reden die aangehaald wordt is de toenemende regulering waar jeugdbewegingen zich aan moeten houden. De respondenten spreken hier over de steeds toenemende administratieve rompslomp waar ze zich aan moeten houden bij het organiseren van een groot evenement en over de toenemende druk van de jeugdraad, de burens, de koepel, de ouders... (De Pauw et al., 2010). Hieruit blijkt dat redenen om te stoppen als leider in een jeugdbeweging een combinatie kunnen zijn van push- en pullfactoren (Kim Lian Chan & Baum, 2007). Dit onderzoek zal uitwijzen of deze factoren nog steeds een invloed hebben op de duur van het engagement van leiders en of er sinds het onderzoek van De Pauw et al. (2010) nog nieuwe factoren bijgekomen zijn. Door kwalitatief na te gaan wat de redenen zijn om te stoppen als leider van een jeugdbeweging, wordt er dieper ingegaan op deze redenen om te kijken wat er echt speelt bij de (oud-)leiders van nu.

3 Methodologie

In dit onderdeel wordt beschreven hoe dit onderzoek uitgevoerd wordt.

3.1 Mixed methods onderzoek

Deze thesis wordt opgesteld op basis van een mixed methods onderzoek. Dit is een onderzoekvorm waarbij elementen van kwantitatief en kwalitatief onderzoek met elkaar gecombineerd worden. Er is voor deze methode gekozen om te zorgen voor een optimalisatie van de respondenten. Wegens tijdsgebrek is het niet mogelijk om van elke KSA-groep verschillende leiders en oud-leiders te interviewen, waardoor er gebruik gemaakt wordt van een kwantitatief onderzoek om 15 respondenten te selecteren die het meest optimaal lijken om informatie te leveren voor de kwalitatieve fase van het onderzoek. Deze methode van onderzoeken behoort tot het participant selectiemodel van de typologie van Creswell. Deze meest geschikte respondenten worden geïnterviewd op basis van een kwalitatieve vragenlijst om zo de onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden (Mortelmans, 2013).

Omdat dit onderzoek bestaat uit een kwantitatieve en kwalitatieve fase, worden deze twee fases hieronder afzonderlijk besproken.

3.2 Kwantitatieve fase ²

Met gegevens gekregen van KSA wordt er een analyse gemaakt van de evolutie van leiders bij KSA. Op basis van deze fase worden respondenten geselecteerd die het meeste informatie kunnen geven voor dit onderzoek.

3.2.1 Databestanden

De databestanden verkregen via KSA bevatten gegevens van leden en leiding van KSA van de werkjaren 2004-2005 tot en met 2018-2019. Deze databestanden geven per KSA-groep gegevens weer over het aantal leden, leiding en ondersteunende leden die er waren in de verschillende werkjaren. De gegevens over de leden en leiding hebben betrekking op hun lidnummer, hun leeftijd, hun startjaar als lid (indien na 2004-2005), de verschillende leeftijdsgroepen die ze doorlopen hebben (vanaf 2004-2005), hun startjaar als leiding (indien na 2004-2005) en eventueel hun stopjaar bij KSA.

Deze gegevens worden gebruikt om tabellen en grafieken te maken over leden die in leiding komen naar geboortjaar, over de gemiddelde duurtijd in leiding naar startjaar van leiding, over de duurtijd in leiding naar geboortjaar en een sterftetafel die het cumulatief percentage weergeeft van leiding die hun engagement stopzetten.

3.2.2 Beslissingen ten aanzien van data

Voordat de verkregen data van KSA geanalyseerd kon worden, werden er een aantal beslissingen genomen in verband met deze data. Alle leden jonger dan vijf jaar werden verwijderd. Deze beslissing werd gemaakt omdat de meeste groepen werken met leden vanaf de leeftijd van vijf jaar, waardoor leden die jonger zijn dan vijf jaar zelden voorkomen. Mogelijke redenen waarom er toch 3608 leden jonger dan vijf jaar in het databestand zitten kunnen zijn dat kookouders, die hun jonge kinderen meenemen op kamp, deze kinderen inschrijven als lid zodat deze ook verzekerd zijn of dat

² Professor Dimitri Mortelmans heeft geholpen met het voorbereiden van deze kwantitatieve fase.

er toch enkele groepen zijn die werken met leden van jonger dan vijf jaar. Vervolgens werden ook leden die ouder zijn dan 30 jaar verwijderd omdat dit mogelijks gaat over ondersteunende volwassenen die worden ingeschreven als leiding in plaats van als ondersteunende leden. Zo blijft er een steekproef op basis van leeftijd over van 143 711 personen.

Een volgende beslissing die gemaakt werd gaat over het lidmaatschap van een groep. Tijdens een gesprek met een pedagogisch medewerker van KSA kwam naar voren dat niet bij elke KSA-groep dezelfde leeftijden gebruikt worden voor de toewijzing van leden aan een bepaalde groep. Om verwarring te vermijden is er gekozen om alle lidmaatschappen van een bepaalde groep te baseren op de leeftijd van het lid.

Tot slot is er nog een analytische beslissing genomen. Er is gekozen om alleen te rapporteren tot een leidingstart tot en met het jaar 2014. Deze keuze is gemaakt omdat leiding die gestart is in 2014 zo een uitlooptijd heeft van vijf jaar, wat hoger is dan de gemiddelde leidingsduur. Als er een leidingstart gerapporteerd zou worden van na het jaar 2014 zijn er te veel leiders nog bezig aan hun normale leidingsperiode, waardoor er automatisch dalende cijfers gevonden zouden worden omdat de meeste leidingscarrières dan nog niet gedaan zijn.

3.3 Kwalitatieve fase

De kwalitatieve fase bestaat uit het uitvoeren van kwalitatieve interviews en een analyse van deze interviews. Dit onderzoek wordt opgebouwd volgens de Grounded Theory. Er wordt vertrokken van gegevens verkregen door middel van interviews om een theorie te vormen (Mortelmans, 2013).

3.3.1 Interviews

Om een antwoord te vinden op de onderzoeksvraag worden 15 respondenten geïnterviewd. Er wordt een kwalitatieve vragenlijst opgesteld aan de hand van een uitgeschreven vragenprotocol, waarbij de interviewvragen vooraf uitgeschreven zijn. Omdat de vraagstelling bij elk interview gelijkaardig is, kunnen de antwoorden van de respondenten uit verschillende interviews makkelijk met elkaar vergeleken worden. Door te werken met interviews krijgen respondenten de mogelijkheid om zelf hun verhaal te vertellen. De respondenten kunnen zelf antwoorden aanreiken, iets wat minder mogelijk zou zijn bij een kwantitatief onderzoek met een gesloten vragenlijst. Bij een gesloten vragenlijst kunnen respondenten antwoorden aanduiden, zonder er echt hard over na te denken. Door gebruik te maken van interviews kan er dieper ingegaan worden op de antwoorden die respondenten geven om zo echt te weten te komen wat er speelt bij de respondent. De respondent moet zelf nadenken bij het beantwoorden van interviewvragen en kan zich er niet snel van afmaken door zomaar een paar antwoorden aan te duiden (Mortelmans, 2013).

De interviews worden allemaal opgenomen zodat deze achteraf makkelijk uitgeschreven kunnen worden. Er wordt op voorhand gemeld aan de respondenten dat het gesprek opgenomen wordt en er wordt meegedeeld dat deze opname enkel gebruikt wordt voor het uitschrijven van de analyse voor dit onderzoek. Er wordt ook meegedeeld dat de verkregen gegevens anoniem verwerkt worden in het onderzoek en er wordt een informed consent getekend waardoor de respondenten toestemming geven om de gegevens verkregen via het interview te gebruiken.

De maatregelen die genomen werden omwille van COVID-19 hebben ervoor gezorgd dat zeven van de vijftien interviews online afgenomen zijn. Deze interviews zijn allemaal vlot verlopen, waardoor ik verder geen hinder ondervonden heb van deze maatregelen bij het schrijven van deze masterproef.

3.3.2 Analyse

Na het uitvoeren van de interviews worden deze volledig uitgeschreven. Hierna volgt een fase van coderen. Eerst worden er open codes toegevoegd aan de transcripten van de interviews door middel van het programma NVivo. Het doel van deze fase is om de verkregen gegevens op te delen in kleinere, betekenisvolle gehelen die relevant geacht worden voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag. Vervolgens worden deze losse gehelen verbonden tot een geheel of een bepaalde categorie door middel van axiaal coderen. Deze axiale codes worden door middel van selectief coderen verbonden met elkaar tot een theorie en er worden verbindingen gemaakt met reeds bestaande theoretische concepten. Na deze analyse van de gegevens worden de resultaten gerapporteerd, waarbij gebruik gemaakt wordt van citaten uit de interviewtranscripten (Mortelmans, 2013).

3.3.3 Respondenten³

Uit de resultaten van de kwantitatieve analyse is er beslist om zowel respondenten te zoeken die nog in leiding staan als respondenten die reeds één of twee jaar gestopt zijn als leiding. Er wordt telkens geprobeerd om te zoeken naar (oud-)leiders die één jaar, drie jaar of zes jaar leiding (geweest) zijn. Omwille van praktische redenen is er beslist om respondenten te zoeken van de werking KSA Antwerpen-Brabant. Er is vanuit KSA een random selectie gemaakt van personen die aan de criteria van dit onderzoek voldoen die ik kon mailen met de vraag om deel te nemen aan dit onderzoek. Het is gelukt om 15 respondenten te vinden die mee wilden werken aan dit onderzoek, maar er zijn enkele bemerkingen bij deze respondenten.

Niet alle respondenten aangereikt door KSA voldeden aan de juiste criteria. Dit kan onder meer zijn doordat lokale KSA-groepen niet alles goed geregistreerd hebben, waardoor sommige leiders langer of minder lang leiding bleken te zijn dan volgens de informatie die KSA ter beschikking heeft. Hierdoor zijn er drie respondenten die niet voldoen aan de criteria van één, drie of zes jaar leiding te zijn (geweest). Omdat ik dit pas te weten kwam bij aanvang van deze interviews, heb ik besloten om de verkregen informatie van deze respondenten toch te gebruiken in dit onderzoek, ondanks dat ze licht afwijken van de criteria.

Een tweede bemerking is dat het mij niet gelukt is om respondenten te vinden die één jaar leiding zijn geweest of momenteel in hun eerste jaar leiding zitten. Omdat ik graag wou weten of deze respondenten andere factoren zouden aangeven die de duur van hun engagement kunnen beïnvloeden, heb ik besloten om één respondent te interviewen die in haar eerste jaar leiding zit bij de KSA waar ik zelf 17 jaar bij gezeten heb. Oorspronkelijk was het niet de bedoeling om leiders te interviewen van mijn eigen KSA-groep omdat ik deze leiders zeer goed ken, maar hier heb ik dus een kleine uitzondering op gemaakt. Zelf ken ik ook maar één iemand die na één jaar leiding-zijn gestopt is, maar dit is al een lange tijd geleden waardoor deze persoon niet in aanmerking kwam voor dit onderzoek. In dit onderzoek is dus slechtst één respondent geïnterviewd die in haar eerste jaar leiding zit en geen enkele respondent die na één jaar engagement gestopt is. De gevonden factoren die invloed hebben op het leidingsengagement bij leiders van KSA, komen dus voornamelijk van leiders die drie jaar of zes jaar leiding zijn (geweest).

Een laatste bemerking die ik zou willen maken is dat 13 van de 15 respondenten vrouwelijk zijn. Vrouwelijke (oud-)leidsters hebben veel meer gereageerd op mijn oproep naar respondenten dan

³ In de paragraaf van de Kwantitatieve analyse vindt u de gegevens terug die als basis dienden voor de selectie van de respondenten.

mannelijke (oud-)leiders. Hierdoor is het niet mogelijk om een verschil of een vergelijking te maken tussen factoren die belangrijk zijn voor mannelijke leiders en factoren die belangrijk zijn voor vrouwelijke leiders.

4 Onderzoeksresultaten

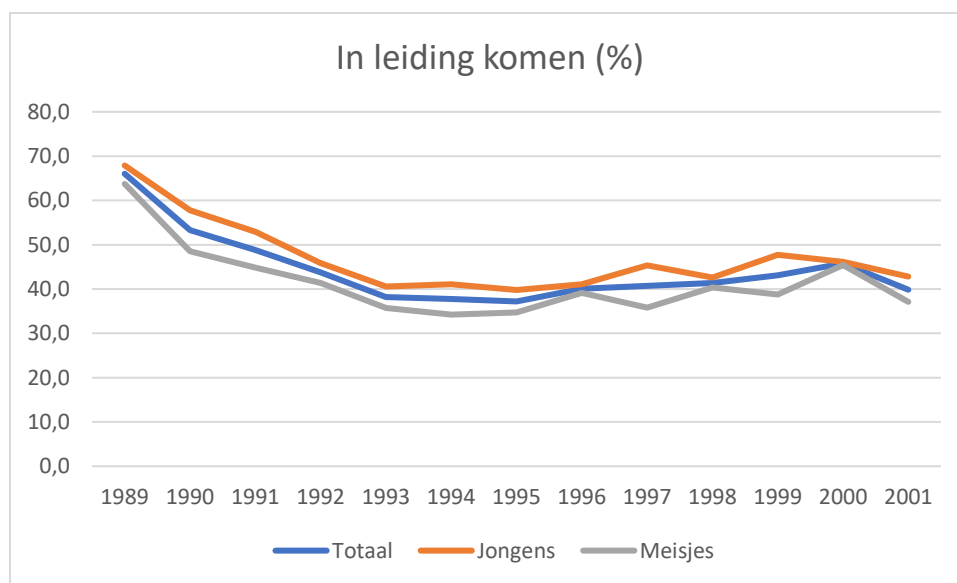
De onderzoeksresultaten van dit onderzoek worden opgesplitst in een kwantitatieve analyse en een kwalitatieve analyse.

4.1 Kwantitatieve analyse

Met administratieve gegevens van KSA is er een kwantitatieve analyse gemaakt om de duurtijd van het leidingengagement bij KSA te berekenen. Op basis van deze kwantitatieve analyse worden respondenten geselecteerd die kunnen deelnemen aan de kwalitatieve fase van dit thesisonderzoek.

4.1.1 In leiding komen naar geboortjaar

Uit de verkregen gegevens van KSA wordt bekeken hoeveel procent van de leden zich engageert om leiding te worden. De resultaten hiervan worden weergegeven in volgende grafiek:



Figuur 1: In leiding komen (%)

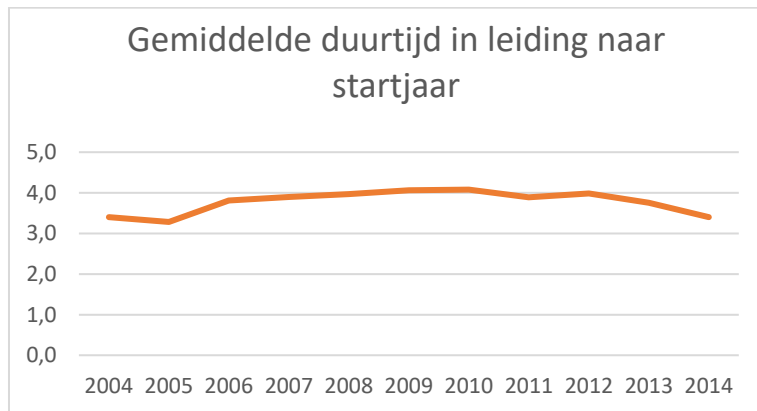
Uit deze grafiek kan afgeleid worden dat er procentueel meer leden leiding werden die geboren zijn voor 1993, dan leden die geboren zijn na het jaar 1993. Vanaf 1989, het startpunt van de data, zien we een daling van het aantal leden dat zich engageerde om leiding te worden. Waar er uit het geboortjaar 1989 nog ongeveer 66% van het aantal leden zich engageerde om leiding te worden, daalde deze voor het geboortjaar 1993 tot ongeveer 38%. Vanaf de cohorte 1993 blijft het aantal leden die leiding worden redelijk stabiel tot de verzamelde data van de cohorte van 2001, namelijk ongeveer 40% uit die cohorte werd leiding bij KSA.

Een tweede inzicht dat verworven kan worden uit deze grafiek is dat er procentueel steeds meer jongens beslissen om leiding te worden dan meisjes. Deze procentuele verschillen liggen echter niet ver uit elkaar.

4.1.2 Duurtijd in leiding naar startjaar leiding

Om te kijken naar de duurtijd in leiding naar het jaar dat leden starten met leiding zijn, verkregen we data vanaf 2004-2005 tot en met 2018-2019. Zoals bij het onderdeel 'methodologie' reeds vermeld, is er gekozen om de data te verwerken tot en met het jaar 2014 omdat er na 2014 nog veel leiders

bezig zijn aan hun normale leidingperiode, waardoor er anders een verkeerd beeld zou kunnen ontstaan. De resultaten worden grafisch weergegeven in de volgende grafiek:

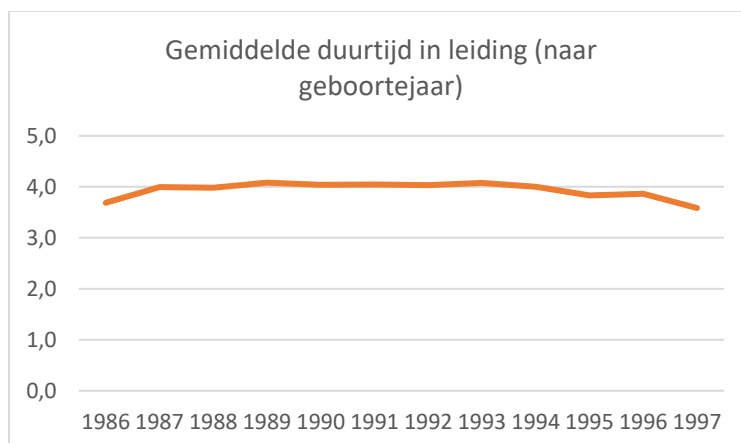


Figuur 2: Gemiddelde duurtijd in leiding naar startjaar

Uit deze grafiek kunnen we besluiten dat de duurtijd van leiders bij KSA redelijk stabiel blijft en dat het gaat over een algemeen lange periode van leiding zijn, namelijk een leidingduur van drie à vier jaar. Bij leiders die gestart zijn vanaf het jaar 2012 zien we een lichte daling in de gemiddelde duurtijd, maar ondanks deze daling blijft de gemiddelde duurtijd redelijk stabiel. Deze resultaten komen niet overeen met de gevonden literatuur over de nieuwe vrijwilliger waaruit blijkt dat vrijwilligers niet meer loyaal blijken te zijn aan één organisatie, maar dat ze zich willen inzetten voor tijdelijke, concrete, afgebakende taken (Bekkers, 2002).

4.1.3 Duurtijd in leiding naar geboortjaar

Als we kijken naar de gemiddelde duurtijd in leiding naar geboortjaar zien we gelijkaardige resultaten als bij de duurtijd naar startjaar, met een gemiddelde duurtijd van 4 jaar. Deze resultaten worden weergegeven in volgende grafiek:



Figuur 3: Gemiddelde duurtijd in leiding naar geboortjaar

Leiders geboren tussen de jaren 1989 en 1993 zijn gemiddeld 4 jaar leiding geweest. Bij leiders geboren na 1993 zien we een licht dalende trend in duurtijd naar leiding. Ondanks deze dalende trend kan hier ook uit afgeleid worden dat leiders bij KSA een relatief lange duurtijd als leiding hebben.

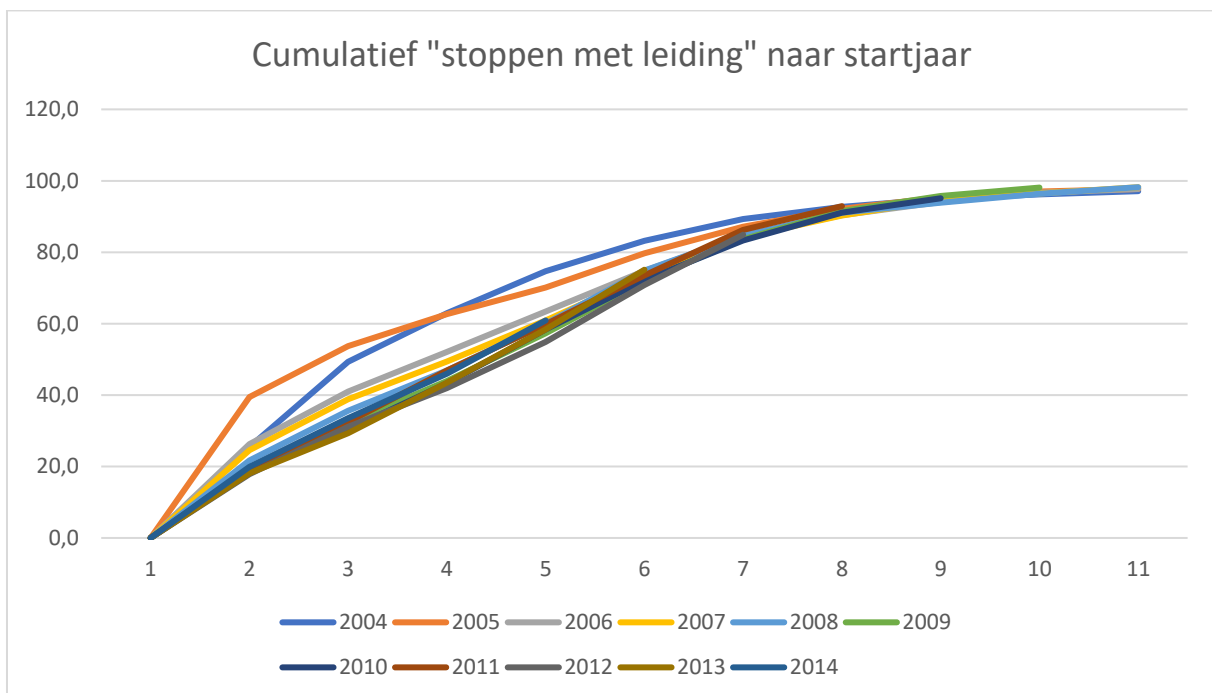
4.1.4 Sterftetafel (cumulatief percentage dat stopt als leiding)

Deze tabel geeft weer hoeveel procent van de leiding (gebaseerd op startjaar leiding) zijn engagement heeft stopgezet na een aantal jaar leiding te zijn geweest.

Start	Jaar 1	Jaar 2	Jaar 3	Jaar 4	Jaar 5	Jaar 6	Jaar 7	Jaar 8	Jaar 9	Jaar 10	Jaar 11
2004	0,0	25,5	49,3	62,9	74,7	83,2	89,3	92,7	94,9	96,2	97,1
2005	0,0	39,5	53,7	62,7	70,1	79,7	87,1	92,2	95,4	97,0	97,7
2006	0,0	26,3	41,0	52,1	63,4	74,8	84,6	90,4	94,0	96,6	97,7
2007	0,0	24,6	38,8	49,4	60,9	73,4	84,2	90,3	94,6	96,5	98,2
2008	0,0	21,7	35,6	46,9	60,0	74,9	84,7	91,1	93,9	96,4	98,2
2009	0,0	19,1	32,2	43,9	57,3	72,0	83,6	91,5	95,7	98,1	
2010	0,0	18,5	30,3	43,3	58,4	72,2	83,3	91,1	95,1		
2011	0,0	19,5	32,5	46,9	59,8	73,5	86,2	92,9			
2012	0,0	17,9	31,1	42,0	54,9	70,8	84,9				
2013	0,0	18,1	29,3	43,5	58,4	75,1					
2014	0,0	19,9	33,5	46,0	60,9						

Tabel 2: Sterftetafel (cumulatief percentage dat stopt als leiding)

Als we de kolommen van deze tabel neerwaarts bekijken, zien we dat leiders die eerder gestart zijn als leiding (2004-2007) per extra jaar dat men zich engageert een grotere kans hadden om te stoppen als leiding dan de recenter gestarte leiding (2008-2014). We zien dus een lichte algemene daling van de kans om te stoppen bij meer recenter gestarte leiding. Hieruit blijkt dat leiders die zich recent geëngageerd hebben om leiding te worden meer kans hebben om langer leiding te blijven dan vroeger gestarte leiders. Als we bovenstaande tabel omzetten in grafiekvorm, krijgen we onderstaande grafiek:



Figuur 4: Cumulatief "stoppen met leiding" naar startjaar

Deze grafiek geeft de kansen weer om te stoppen als leiding naar startjaar. We zien dat de helling van de lijnen steiler is bij vroegere startjaren en minder steil bij latere startjaren. Dit betekent dat leiders die later gestart zijn hun engagement minder snel stopzetten.

4.1.5 Besluit

Uit deze kwantitatieve analyse kan besloten worden dat leiders bij KSA zich gemiddeld voor een ruime tijd engageren. De meeste leiders blijven gemiddeld drie tot vier jaar leiding en leiders die later gestart zijn, hebben meer kans om langer leiding te blijven dan leiders die vroeger gestart zijn met hun engagement.

Deze kwantitatieve analyse had als doel om geschikte profielen uit te zoeken waar respondenten voor de kwalitatieve analyse het best aan kunnen voldoen. Hieruit is besloten dat er gekozen wordt voor respondenten die zowel nog in leiding staan als respondenten die recentelijk niet meer in leiding staan. Respondenten die nog in leiding staan kunnen zo vooruitblikken naar de toekomst om een voorspelling te maken van hoelang ze nog denken hun engagement op te nemen. Oud-leiders kunnen terugblikken op hun periode als leiding en kunnen zo proberen aangeven waarom ze hun engagement als leiding stopgezet hebben. Er wordt telkens gekozen voor respondenten die één jaar, drie jaar en zes jaar leiding (geweest) zijn. Dit omdat leiders zich gemiddeld drie jaar engageren en zo wordt er met één jaar en zes jaar leiding altijd ruim afgeweken van het gemiddelde.

4.2 Kwalitatieve analyse

4.2.1 Inleiding

Nu we een beeld hebben van de gemiddelde duurtijd van het engagement van leiders bij KSA, bekijken we welke factoren deze duurtijd beïnvloeden. Voor deze masterproef zijn vijftien respondenten bevroegd naar hun ervaring als leiding bij KSA. Deze respondenten blikken heel positief terug op hun carrière als leiding die ze momenteel al achter de rug hebben: *“Positief. Heel positief. Goede periode uit m’n leven. Ja. Ik hoop dat de rest van mijn leven even positief kan zijn want dan ga ik gelukkig sterven”* (J., leiding KSA Meerhout, 6 jaar leiding). Toch zijn ze allemaal gestopt of gaan ze allemaal ooit stoppen. Met deze analyse wil ik aantonen wat mogelijke factoren zijn die de duur van het engagement van leiders in KSA beïnvloeden aan de hand van volgende onderzoeksvraag: *“Welke factoren beïnvloeden de duur van het engagement van een leider in de jeugdbeweging?”*. Deze hoofdvraag werd opgesplitst in twee deelvragen:

1. Welke factoren zijn bevorderend voor de duur van het engagement van leiders in een jeugdbeweging?
2. Wat zijn de push- en pullfactoren die de duur van het engagement van leiders in een jeugdbeweging beïnvloeden?

Om een antwoord te vinden op deze vragen start ik bij de motivatie van leiders om leiding te worden. Hierna kijk ik naar bevorderende factoren voor de duurtijd van leidingengagement om vervolgens te kijken naar push- en pull factoren die ervoor zorgen dat leiders stoppen met hun engagement.

4.2.2 Motivatie om leiding te worden

Om te weten te komen welke factoren de duur van het engagement van een leider bij KSA beïnvloeden, wordt er gestart bij de motivatie van leiders om leiding te worden. De respondenten worden bevroegd naar de redenen waarom ze ervoor gekozen hebben om leiding te worden bij KSA. Holdsworth (2010) en Penner (2004) geven aan dat de motieven van vrijwilligers om aan vrijwilligerswerk te doen kunnen veranderen doorheen de levensloop en dat de redenen om te starten met vrijwilligerswerk dus anders kunnen zijn dan de redenen om het vrijwilligerswerk verder te zetten. Hieruit volgt dat de redenen die leiders van KSA aangeven om te starten als leiding niet per se bevorderende factoren zijn om het vrijwilligerswerk verder te zetten. Dit kan ook afgeleid worden uit de antwoorden van de respondenten. Zo is er een respondent die leiding geworden is zonder zelf lid te zijn geweest bij KSA. Zij is leiding geworden omdat vrienden van haar vroegen of ze hen uit de nood wou helpen omdat hun KSA leiding tekort had. Haar motivatie om leiding te worden was dus haar vrienden uit de nood helpen. Deze vrienden zijn ondertussen gestopt als leiding, maar zij is nog leiding gebleven omdat ze het heel graag doet voor de leden. Haar motivatie om leiding te worden is hier dus anders dan haar motivatie om haar engagement voort te zetten.

De grootste motivatiefactor om leiding te worden die naar voren kwam uit de interviews met de respondenten is de vriendengroep die ontstaan is doorheen de jaren als lid. Respondenten geven aan dat ze hun beste vrienden op KSA hebben leren kennen en dat ze hierdoor geen zin hebben om te stoppen met KSA als het laatste jaar van lid-zijn erop zit. Ze zien leiding worden als een logische volgende stap omdat ze schrik hebben om deze vriendengroep uit het oog te zullen verliezen als ze geen leiding worden:

Toen was voor mij de grootste overtuiging een beetje de groep omdat ik KSA wel heel leuk vond en ik vond het heel fijn om bij die mensen te zijn en als ik zou, als ik geen leiding zou

worden dan zou ik die nooit meer zien. Dat was in mijn hoofd zo wat het ding en ik zou dat wel missen om elke zaterdag samen te komen. En hoewel dat dat echt het leiding geven euhm... als op zich euhm was voor mij nog een beetje afwachten, maar gewoon omdat ik het zo'n leuke groep vond, had ik zoiets van: kijk, ik ga het gewoon proberen, zelfs al is het niet helemaal mijn ding, ik kan dat wel een jaar volhouden volgens mij dus ik ga het gewoon doen want anders ben ik die groep een beetje kwijt en dat wil ik niet. Dus dat was voor mij de grootste motivatie om het gewoon te proberen. (E., oud-leiding KSA Molenveld Edegem, 3 jaar leiding)

De meeste leiders zitten al van jongs af aan bij KSA waardoor ze KSA eerder zijn beginnen zien als een vriendengroep in plaats van als een hobby. Leiding worden wordt hierdoor niet altijd gezien als het aangaan van een engagement, maar eerder als het blijven deel uitmaken van de reeds gevormde vriendengroep. Dat vriendschap een motivatie kan zijn om vrijwilligerswerk te starten werd eerder al bevestigd door Cnaan en Goldberg-Glen in Slaughter en Home (2004) en Wilson (2000). Zij gaven aan dat het zoeken van gezelschap en sociale interactie een motivatiefactor kan zijn om aan vrijwilligerswerk te doen. Clary en Snyder (1999) haalden de sociale functie van vrijwilligerswerk aan als een van de zes belangrijkste redenen om te starten met vrijwilligerswerk. Vriendschap behoort tot deze sociale functie omdat het vrijwilligerswerk een individu toestaat om zijn of haar sociale relaties te verbeteren.

Graag met kinderen bezig zijn is een tweede factor die respondenten aangaven als motivatie om leiding te worden. Sommige respondenten hebben tijdens hun laatste jaar als lid al wat ervaring op kunnen doen door spelletjes te verzinnen voor de jongste leden en kwamen er zo achter dat ze het leiding geven leuk vonden. Door leiding te worden zijn een aantal respondenten erachter gekomen dat ze zo graag bezig zijn met kinderen dat ze hun studiekeuze hierop gebaseerd hebben. Anderen wilden graag leiderschap skills ontwikkelen door leiding te geven aan kinderen. Leiders die op deze manier naar hun engagement kijken kunnen hun engagement zien als een manier om carrière-gerelateerde ervaring te verkrijgen of als manier om bepaalde vaardigheden te kunnen oefenen die ze later kunnen gebruiken (Clary & Snyder, 1999).

De factoren 'vriendschap' en 'graag bezig zijn met kinderen' behoren tot de motivatiefactoren van de nieuwe vrijwilliger. Doorheen de tijd is de motivatie om aan vrijwilligerswerk te doen sterk veranderd. Onderzoekers spreken over de verschuiving van de oude naar de nieuwe vrijwilliger. Waar de motivatie van de oude vrijwilliger nog voornamelijk altruïstisch was, is dit bij de nieuwe vrijwilliger minder het geval. Bij de nieuwe vrijwilliger is er eerder sprake van egoïstische motieven om aan vrijwilligerswerk te doen zoals bijvoorbeeld omwille van persoonlijke interesses, voor het opdoen van nieuwe ervaringen en om vrienden te maken (Bocsi et al., 2017; Hustinx & Lammertyn, 2000). Doordat de twee grootste motivatiefactoren die de respondenten benoemen niet altruïstisch van aard zijn, behoren deze motivatiefactoren bij die van de nieuwe vrijwilliger. Er is een respondent die aangeeft dat hij de motivatie van leiders heeft zien veranderen doorheen de tijd. Waar leiders vroeger leiding werden omwille van de kinderen, worden ze, volgens deze respondent, nu eerder leiding omdat ze bij de groep willen blijven horen. Deze veranderende motivatie zou een blijk kunnen geven van de verschuiving van de motivatiefactoren van de oude naar de nieuwe vrijwilliger.

Toch is er nog een altruïstische motivatie terug te vinden bij verschillende respondenten. Zij geven namelijk aan dat ze niet enkel leiding geven omdat zij het zelf leuk vinden om met kinderen om te gaan, maar ze vinden het ook leuk om de kinderen een leuke tijd te bezorgen: *"En ook gewoon euhm... omdat ik het heel leuk vind om met kinderen om te gaan, om daar een leuke zaterdagmiddag aan te geven en ja... dat vooral"* (M., leiding KSA Sint Jan Berchmans Turnhout, 1 jaar leiding). Doordat leiders zich willen inzetten voor het plezier van de leden tonen ze aan dat ze

het belangrijk vinden om iets te kunnen doen voor anderen. Dit is een motivatiefactor die eerder hoort bij de oude vrijwilliger (Bocsi et al., 2017; Hustinx, 2010). Bral in De Pauw et al. (2010) toonde vroeger aan dat zich inzetten voor anderen een van de belangrijkste drijfveren voor leidingsengagement was. Uit het onderzoek van De Pauw et al. (2010) bleek dit niet meer de belangrijkste factor te zijn en ook uit de antwoorden van de respondenten blijkt dit niet meer een van de belangrijkste drijfveren te zijn. Toch is 'zich inzetten voor anderen' nog steeds een drijfveer die nog bij verschillende leiders terugkomt.

4.2.3 Bevorderende factoren

Nu we een beeld hebben van de factoren die ervoor zorgen dat leiders leiding worden bij KSA, gaan we over naar bevorderende factoren. Bevorderende factoren zijn factoren die ervoor zorgen dat leiders lang leiding denken te blijven of die ervoor zorgen dat leiders lang leiding zijn geweest.

4.2.3.1 Goede sfeer

Een goede sfeer binnen de leidingsgroep wordt gezien als een belangrijke bevorderende factor. Respondenten geven aan dat de goede groepssfeer ervoor gezorgd heeft dat ze lang leiding (gebleven) zijn. Voor zowel eerste-, derde- als zesdejaars leiding is een goede sfeer heel belangrijk. Respondenten die aangeven dat er in hun leidingsgroep een goede sfeer is, geven aan dat als er een slechte sfeer in de leidingsgroep zou zijn, dit volgens hen een heel bepalende factor zou kunnen zijn om te stoppen als leiding. Ze kunnen zich inbeelden dat als de sfeer slecht zou zijn, ze er zelf geen plezier meer aan zouden hebben en dat ze hun tijd dan liever aan andere, plezantere dingen zouden willen besteden. Leiding zijn bij een jeugdbeweging blijft vrijwilligerswerk en dit moet leuk blijven om te doen. Enkele oud-leiders geven aan dat de goede sfeer ervoor gezorgd heeft dat ze het heel moeilijk vonden om te stoppen met KSA.

4.2.3.2 Hechte vriendengroep

Een hechte vriendengroep kwam eerder al aan bod bij de factoren om te starten als leiding, maar deze factor speelt ook een belangrijke rol bij de duurtijd van leiding zijn. Het engagement als leiding wordt eerder gezien als tijd spenderen met je beste vrienden en dit zorgt ervoor dat leiders dit lang willen blijven doen.

Veel leidingsgroepen doen ook veel activiteiten samen naast de KSA. Ze spreken af bij hun lokalen buiten KSA-uren, ze gaan in het weekend samen feesten, ze gaan met z'n allen elk weekend op café, ze gaan samen op vakantie et cetera. Deze activiteiten zorgen ervoor dat leidingsgroepen zich vormen tot hechte vriendengroepen: *"het is echt doordat wij ook regelmatig activiteiten met de leidingsgroep samen doen, en we wel ook euhm... echt als vrienden voor elkaar zijn en niet enkel als leidingsgroep, dat die motivatie wel hoog blijft in de leidingsgroep"* (L., leiding KSA Parsival, 3 jaar leiding). Deze vriendschap draagt bij tot een goede sfeer, waardoor de factoren sfeer en hechte vriendengroep samen een heel belangrijke bevorderende factor vormen.

Dit is een argument dat aangehaald werd door zowel leiding als oud-leiding als door leiding van alle verschillende ervaringsjaren. Ook Adam (2017) geeft aan dat het ontstaan van een hechte vriendschapsband tussen leiders een belangrijke reden is waarom leiders hun tijd investeren in een jeugdbeweging zonder dat ze ervoor vergoed worden en ook in het grootschalig jeugdbeweging onderzoek van De Pauw et al. (2010) werd aangetoond dat de vriendenkring die opgebouwd wordt in een jeugdbeweging een belangrijke bevorderende factor is. Hoewel dat er in het onderzoek van De Pauw et al. (2010) aangetoond wordt dat vriendschap een belangrijke bevorderende factor is voor de duur van het leidingsengagement, wordt er niet aangetoond welke factoren belangrijk zijn voor het ontstaan van deze vriendschap. Uit dit thesisonderzoek blijkt dat respondenten het belangrijk vinden

om met de leidingsgroep ook activiteiten samen te doen naast KSA-uren zodat er ook ruimte is om een goede band met elkaar op te bouwen op momenten buiten KSA. Een respondent die aangeeft dat ze niet veel doen met de leidingsgroep buiten KSA-uren, geeft aan dat ze dit jammer vindt omdat ze elkaar nu bijna alleen maar zien op momenten dat ze op KSA moeten zijn en er dingen verwacht worden van de leiding. Afspreken in een andere setting zou volgens deze respondent helpen om de leidingsgroep hechter te maken en om van de leidingsgroep een vriendengroep te maken.

4.2.3.3 *Appreciatie*

Het onderzoek van Wilson (2000) toonde aan dat vrijwilligers niet aan vrijwilligerswerk doen voor een beloning, maar dat ze wel graag erkenning krijgen voor hun inspanningen die ze doen. Dit wordt grotendeels bevestigd door de respondenten.

Het blijkt sterk afhankelijk te zijn van KSA-groep tot KSA-groep of er een beloning gegeven wordt voor het leiding geven. Bij sommige KSA-groepen wordt er nooit een beloning gegeven, terwijl dit bij andere KSA-groepen wel het geval blijkt te zijn. Deze beloningen zijn kleine dingen zoals een leidingsetentje dat (deels) betaald wordt door KSA, gratis koffiekoeken op een opruimdag, gratis of voor een verminderde prijs mee kunnen op kamp et cetera. Het gaat dus allemaal om vergoedingen in natura. Leiders bij KSA worden niet betaald om leiding te geven, wat overeenkomt met de omschrijving van vrijwilligerswerk van Stebbins (2013).

De meeste leiders geven aan dat ze geen beloning verwachten voor hun engagement. Ze zijn niet begonnen aan hun carrière als leiding met het oog op een mogelijke beloning die hiervoor volgt. Leiders die in een KSA zitten waar af en toe een kleine beloning gegeven wordt, geven wel aan dat het leuk is om af en toe eens iets terug te krijgen, maar dat dit geen invloed heeft op hun motivatie als leiding. Voor leiders van een KSA waar geen beloning gegeven wordt, is dit geen trigger om te stoppen als leiding of om minder lang leiding te blijven. Hieruit blijkt dat leiders bij KSA dit engagement niet opnemen omwille van egoïstische motieven omdat het engagement hen niet per se iets (materieels) oplevert (Bekkers, 2002). Enkele leiders, waarbij het kamp niet (deels) betaald wordt door KSA, geven wel aan dat het juist zou aanvoelen als het kamp van leiders (deels) betaald zou worden door hun KSA omdat ze er toch een groot deel van hun vakantie voor opofferen. Ze willen niet betaald worden om mee op kamp te gaan, maar het voelt volgens hen en sommige ouders van leiders niet juist aan dat ze moeten betalen om te gaan 'werken' op kamp. Bij verschillende KSA-groepen is dit wel bespreekbaar en begrijpen leiders het ook dat gratis op kamp gaan omwille van financiële redenen niet mogelijk is. Verschillende respondenten, voornamelijk leiders met al een aantal jaar ervaring, zien de vriendschap die ontstaat doorheen de jaren ook als een beloning voor hun engagement. Op deze manier kan het engagement bij KSA wel zorgen voor persoonlijke voldoening (Dekker & Van den Broek, 1998), namelijk een hechte vriendengroep.

De meeste respondenten geven dus aan dat ze, zoals Wilson (2000) eerder onderzocht, dit engagement niet aangaan omwille van de beloning die ze hiervoor krijgen. Wilson (2000) gaf ook aan dat vrijwilligers wel graag appreciatie krijgen voor hun inzet en dit wordt sterk bevestigd door de respondenten. De respondenten vinden het leuk om appreciatie te krijgen van zowel leden, ouders als medeleiding. Ze geven aan dat als ze nooit appreciatie zouden krijgen, dat ze hun engagement misschien niet zo lang zouden volhouden. Ze zouden zich beginnen afvragen waarom ze zoveel tijd zouden besteden aan KSA als hun inzet niet geapprecieerd zou worden. Het grootste deel van de leiders gaf aan voldoende appreciatie te krijgen voor hun inzet, zeker van ouders en leden. Sommige leiders missen wel wat appreciatie van medeleiding. Ze geven aan dat binnen hun leidingsgroep vooral het negatieve gezien en benoemd wordt en het positieve als vanzelfsprekend ervaren wordt:

Euhm... van de... ik vind dat dat te weinig gedaan wordt eigenlijk van naar leiding naar elkaar toe. Zoals op nen bondsstaf ook, da's altijd zo negatieve dat wordt gezegd en ik heb ook zo gezegd van kunnen we ook niet eens iets positief over elkaar zeggen, maar dat wordt vaak vergeten. Er wordt vooral gezegd wat dat er niet goed is en wat er nog beter moet. Euhm... maar dan toen ik gestopt ben heb ik ook wel appreciatie een cadeautje van mijn medeleiding gehad, dat wordt ook altijd wel gedaan. Dus er is wel, maar het wordt denk ik te weinig benoemd. (A., oud-leiding KSA Heidebloempje Essen, 4 jaar leiding)

Verschillende leiders zijn zich hier bewust van geworden tijdens hun periode als leiding en hebben dit benoemd in de leidingsgroep omdat ze dit wel belangrijk vinden voor de groepssfeer.

Uit het onderzoek van De Pauw et al. (2010) blijkt dat leiders geen leiding worden omwille van de waardering en respect die het kan opleveren. Uit de antwoorden van de respondenten is er inderdaad geen indicatie te vinden dat leiders starten omwille van de waardering die ze zouden krijgen, maar waardering blijkt wel een belangrijke bevorderende factor te zijn om leiding te blijven. In het onderzoek van De Pauw et al. (2010) kwam naar voren dat leiders voornamelijk waardering ondervinden binnen de leidingsgroep en door de leden. Dit klopt deels met de antwoorden van de respondenten. Respondenten geven aan dat ze van leden en ouders van leden veel appreciatie krijgen, maar uit dit onderzoek blijkt dat verschillende leiders vinden dat er meer aandacht mag zijn voor waardering binnen de leidingsgroep omdat deze vaak toch nog tekort schiet. Dit is een bevinding die dus niet overeenkomt met eerder gevonden bevindingen van De Pauw et al. (2010) die vonden dat er veel waardering was binnen leidingsgroepen. Het zijn zowel derde- als zesdejaars (oud-)leiders die aangeven dat er meer aandacht mag zijn voor waardering binnen de leidingsgroep. De respondent die in haar eerste jaar leiding zit geeft aan voldoende appreciatie te krijgen binnen de leidingsgroep.

4.2.3.4 Leuke ervaring

Een andere bevorderende factor om leiding te blijven is dat leiders het gewoon heel leuk vinden om leiding te zijn. Ze vinden het een leuke ervaring en halen energie uit de momenten dat ze leiding zijn:

Euhm ja ik vind dat geweldig. Ik doe dat heel graag [lacht]. Ik wil daar nog niet te snel mee stoppen denk ik. Euhm... maar hoe ervaar ik dat... ja... ik kan er precies zo weinig over zeggen, maar ik vind het gewoon wel echt heel leuk om te doen [lacht]. (A., leiding KSA Roodkapjes Oostmalle, 6 jaar leiding)

Hieruit blijkt dat een vrijwilliger kan kiezen voor een bepaald vrijwilligerswerk omdat hij de taken en activiteiten van die organisatie leuk vindt (Hustinx & Lammertyn, 2003).

4.2.3.5 Voortbestaan KSA

Een laatste bevorderende factor die naar voren kwam is het voortbestaan van de KSA-groep. Deze factor kwam voornamelijk naar voren bij leiders die ooit al een leidingstekort meegemaakt hebben of momenteel een leidingstekort hebben. Een aantal respondenten gaf aan dat ze langer leiding gebleven zijn omwille van een leidingstekort dat zou volgen als ze vroeger gestopt waren. Andere respondenten gaven aan dat ze waarschijnlijk een jaar langer zouden blijven dan gepland als er ineens een leidingstekort zou zijn. Sommige zesdejaars leiders die van plan zijn om volgend jaar te stoppen, geven aan dat ze ondanks een leidingstekort waarschijnlijk niet langer zouden blijven. Ze zouden wel als oud-leiding op andere manieren steun proberen bieden door regelmatig in te springen bij activiteiten, maar ze vinden dat de tijd gekomen is voor de jongere generatie om leiding te geven. Derdejaars leiders geven wel aan dat ze zeker nog een jaar extra zouden blijven als ze van plan geweest waren om na hun derde jaar als leiding te stoppen. De respondenten vinden het

belangrijk dat hun KSA kan blijven bestaan als zij eruit zijn en willen de leidingsgroep niet met problemen achter laten. Ze hebben er verschillende jaren heel veel tijd in gestoken en ze zouden het jammer vinden dat hun KSA zou moeten ophouden met bestaan omwille van een leidingstekort. Een leidingstekort is voor sommige leiders dus een extra motivatiefactor om door te blijven gaan.

Het voortbestaan van KSA is ook een verwachting die oudere leiding creëert naar de jongere generatie leiders. Zij hebben ervoor gezorgd dat hun KSA een goede werking is en hebben veel tijd gestoken in het draaiende houden van de jeugdbeweging, hierdoor willen ze graag dat als ze stoppen als leiding, de jongere generatie hun werk op een goede manier verderzet zodat hun KSA-groep zonder problemen kan blijven bestaan:

Maar dat is ook wel een verwachting dat ik merk dat ik nu creëer naar de jongere jaren van: hej, wij hebben ook echt hard moeten werken om onze KSA draaiende te houden zal ik maar zeggen, dan moogt gullie dat ook wel doen. En ik merk ook wel dat als dat niet gebeurt dan geraak ik ook wel heel gefrustreerd omdat ik zoiets heb van: seg, ik heb dat hier jaren draaiende gehouden met heel mijn generatie, nu is het ullie beurt en dan doen ze dat niet dus ja. (L., leiding KSA Hoogstraten, 6 jaar leiding)

4.2.4 Pushfactoren

Naast factoren die ervoor zorgen dat leiders hun engagement blijven doorzetten, zijn er ook factoren die ervoor zorgen dat leiders hun engagement stopzetten. Deze factoren worden onderverdeeld in push- en pullfactoren. We bespreken eerst pushfactoren, namelijk factoren die leiders uit de jeugdbeweging duwen. Het gaat om zaken binnen de jeugdbeweging die ervoor zorgen dat leiders stoppen met hun engagement.

4.2.4.1 Leeftijdsverschil

Een groot leeftijdsverschil binnen de leidingsgroep blijkt voor veel respondenten een belangrijke reden te zijn om te stoppen met hun engagement bij KSA. De respondenten die al lang in leiding staan/lang leiding geweest zijn, geven aan nog steeds goed overeen te komen met leiders die een pak jonger zijn dan hen, maar ze merken toch dat er verschillende groepen binnen de leidingsgroep ontstaan waarbij de oudere leiders naar elkaar toe trekken en de jongere leiders naar elkaar toe trekken. Als een oudere leider dan alleen van zijn leeftijd overblijft in de leidingsgroep dan is de kans groter dat hij gaat stoppen omdat dan de kloof tussen hem en de jongere generatie groter wordt. Oudere leiders geven ook aan dat ze mee moeten gaan met hun tijd en dat er een bepaald moment komt waarbij ze de fakkel door moeten geven aan de jongere generatie leiders.

Jongere leiders kunnen zich ook inbeelden dat als ze ouder zijn en het leeftijdsverschil tussen hen en de jongere leiding steeds groter wordt, dat dit zeker mee zou kunnen spelen in hun beslissing om te stoppen als leiding. Bij oud-leiders die drie jaar leiding geweest zijn, heeft het leeftijdsverschil niet meegespeeld in hun keuze om te stoppen als leiding. De meeste respondenten geven aan dat er momenteel een leeftijdsverschil van een vijftal jaar is binnen de leidingsgroep. Leiders die na drie jaar gestopt zijn hebben dus nooit te maken gehad met het gevoel van de oudste te zijn en hebben geen grote kloof ervaren tussen hen en de jongste leiders. Dit kan een reden zijn waarom leeftijdsverschil geen invloed gehad heeft op de keuze van oud-leiders die na drie jaar gestopt zijn om te stoppen als leiding.

Verschillende respondenten geven aan dat een groot leeftijdsverschil binnen de leidingsgroep een invloed kan hebben op hun keuze om te stoppen als leiding als ze alleen van hun leeftijd achterblijven. Als er echter nog één andere leeftijdsgenoot of iemand die slechts één jaar jonger is in de leidingsgroep zou zitten heeft dit minder invloed op hun keuze. De beïnvloedende factor

'leeftijdsverschil' gaat dus voornamelijk over het alleen achterblijven van je eigen leeftijd in een leidingsgroep met een groot verschil van leeftijd met de jongere leiding.

Enkele respondenten merken op dat de jongere generatie leiding anders is dan hun eigen generatie. Deze verschillen laten zich merken in kleine zaken zoals GSM-gebruik en gebruik van sociale media, het leven in een andere leefwereld waardoor ze praten over andere zaken dan de oudere generatie en een respondent haalt ook het verschil in humor aan. Volgens enkele respondenten hebben leiders uit de jongere generatie een veel drukker leven en nog veel andere hobby's buiten KSA. Dit zorgt er volgens deze respondent voor dat het lijkt alsof de jongere generatie leiding een ander engagement aangaat dan de vorige generatie en er sprake is van een mentaliteitsverschil:

Euhm... misschien wel een heel groot mentaliteitsverschil. Dat ge euhm... dat ge... ge hebt zoals ik net al heb gezegd dat ge zo wat in generaties aankomt en mijn generatie is nog heel hard gestart met: ik wil leiding zijn voor de kindjes, terwijl nu meer de generatie er is van: ik wil leiding zijn om bij de groep te horen. En dat merkt ge wel heel hard in hoe dat de activiteiten enzo eraan toegaan en hoe dat de voorbereidingen gaan. Bijvoorbeeld vroeger als wij voorbereiding deden was dat altijd op vrijdagavond en euhm... om zo goed mogelijk voorbereid te zijn en stel er moest nog meer gebeuren dat ge nog heel die zaterdagvoormiddag had om dat te doen en nu is dat niet meer. Iedereen bereidt een uurtje voor de activiteit voor euhm... allez da's zoiets klein he, maar dat maakt, ik vind wel dat dat een heel groot verschil maakt. (L., leiding KSA Hoogstraten, 6 jaar leiding)

Uit het grootschalige jeugdbewegingsonderzoek van De Pauw et al. (2010) komt leeftijd op de vijfde plaats te staan als reden om te stoppen als leiding. Uit de bevraging van de respondenten blijkt inderdaad dat leeftijd als reden wordt gezien om te stoppen als leiding. Hoe ouder een leider is, hoe langer hij al in de leiding staat en hoe groter de kloof wordt met de jongere leiding. In dit onderzoek wordt echter meer gefocust op de reden 'leeftijdsverschil' in plaats van op de reden 'leeftijd'. De reden 'leeftijdsverschil' komt niet voor in het onderzoek van De Pauw et al. (2010), terwijl dit volgens de respondenten van dit onderzoek wel een belangrijke factor is in de keuze om te stoppen als leiding. Het gaat hier zowel om het reële leeftijdsverschil tussen de oudste en de jongste leiders, als om een mentaliteitsverschil tussen deze generaties.

4.2.4.2 Leeftijdsgenoten/vrienden stoppen

Een tweede belangrijke pushfactor die door de respondenten naar voren geschoven wordt is dat hun vrienden en/of leeftijdsgenoten gaan stoppen. Ondanks dat veel respondenten aangeven dat ze met alle leiders goed overweg kunnen, kunnen ze zich niet voorstellen dat ze zonder hun vrienden van hun eigen generatie over zouden blijven. Ze hebben schrik dat als ze alleen achterblijven, dat dit hun jaar te veel gaat zijn en dit willen de meeste respondenten voorkomen. Ze geven aan dat KSA helemaal anders zou zijn zonder hun beste vrienden en beslissen daarom vaak samen met hun vrienden/leeftijdsgenoten om te stoppen. Leiders die wel leiding gebleven zijn terwijl hun beste vrienden het jaar ervoor gestopt zijn, geven aan dat het wel leuk gaat zijn om ook bij die oudleidingsgroep te horen om zo samen met hen activiteiten te kunnen gaan doen op momenten dat ze nu nog leiding moeten geven.

Dit is een argument dat voornamelijk aangehaald wordt door zesdejaars (oud-)leiding, maar ook bij derdejaars (oud-)leiders speelt dit al een rol of heeft dit reeds een rol gespeeld:

Ik merk wel dat een mogelijke factor bij mij ook kan zijn om te stoppen en wat dat daar ook aan gaat bijdragen als ik zal stoppen, is dat euhm... ge sowieso een betere band hebt met bepaalde mensen dan met anderen en de generatie waaruit ik mijn beste vrienden heb in de

leidingsgroep die zijn ook allemaal van plan om binnen dit of een jaar zo wat te stoppen, omdat die ook al wel eufke leiding geven euhm... en dat speelt ook wel mee omdat ik sowieso die mensen die iets jonger zijn dan mij heel plezant vind, maar da's toch anders om met mensen die ge al zo goed en zo lang kent... als ze dan ineens zouden stoppen zou dat wel een groot verschil zijn. (L., leiding KSA Gudrun Schoten, 3 jaar leiding)

Leeftijdsgenoten of vrienden die stoppen als leiding kan een belangrijke invloed hebben op duurtijd van leiderschap. Als het stoppen van leeftijdsgenoten of vrienden voor veel leiders een belangrijke rol speelt, kan het zijn dat leiders sneller stoppen dan oorspronkelijk gepland, enkel en alleen omdat vrienden beslissen om te stoppen. Dit zou een grote invloed kunnen hebben op de algemene duurtijd van leiders bij KSA. Bij het jeugdbewegingsonderzoek van De Pauw et al. (2010) stond 'opstappen vriend(in)' op de tiende plaats bij redenen om te stoppen als leiding. Uit de reacties van de respondenten blijkt dat deze reden nu belangrijker geworden is.

4.2.4.3 Sfeer

Zoals reeds eerder beschreven is een goede sfeer een belangrijke bevorderende factor, maar een slechte sfeer kan een belangrijke pushfactor zijn om te stoppen als leiding. Hoewel de respondenten in het algemeen wel aangeven dat de sfeer in de leidingsgroep goed zit, krijgen de meeste leidingsgroepen ook wel te maken met onderlinge spanningen. Deze spanningen binnen de leidingsgroep vormen geen probleem als hier iets aan gedaan wordt en meestal wordt hier ook iets aan gedaan. Binnen de meeste KSA-groepen worden spanningen aangehaald, besproken en opgelost tijdens vergaderingen waarna de sfeer weer goed zit. Er is wel een verschil in aanpak te merken bij jongens- en meisjes-KSA-groepen. Een respondent uit een jongens-KSA-groep geeft aan dat problemen meteen worden besproken. Als iemand met een probleem zit, wordt dit meteen gemeld om zo verdere spanningen te vermijden. Verschillende respondenten uit meisjes-KSA-groepen geven daarentegen aan dat frustraties vaak opgekropt worden en er geroddeld wordt waardoor de bom na een tijd barst. Deze respondenten geven aan dat er, nadat de bom gebarsten is, gepraat wordt, waardoor het probleem opgelost is, maar dat dit proces zich na een tijd herhaalt. Ze geven zelf aan dat ze hier meer aandacht aan moeten besteden en dat ze moeten leren om hun frustraties te uiten tijdens vergaderingen, zodat de spanningen niet zo hoog kunnen oplopen. Een van de respondenten uit een meisjes-KSA geeft aan dat er speciale bezinningsmomenten georganiseerd worden om zo'n spanningen te vermijden.

Bij de meeste respondenten zat de sfeer, ondanks af en toe wat spanningen, dus wel goed en is dit bij hen geen reden om te stoppen als leiding. Toch kunnen de respondenten zich inbeelden dat als de sfeer slecht zou zijn, ze niet lang meer zouden blijven. Leiding zijn bij KSA is en blijft vrijwilligerswerk, dus het moet leuk blijven. Als de sfeer slecht is en er alleen maar commentaar gegeven wordt, is het niet meer leuk en dan zouden veel respondenten het niet meer zien zitten. Als leiding geven niet meer leuk is omwille van een slechte sfeer, gaan leiders nadenken over hoe ze hun tijd anders in zouden kunnen vullen en ze komen dan al snel uit bij zaken zoals een studentenjob of afspreken met vrienden. Dit zijn zaken die door hun engagement bij KSA moeilijker zijn om te doen en als leiders KSA minder leuk zouden vinden door een slechte groepssfeer, worden ze zich hier meer bewust van.

Bij sommige respondenten was de sfeer binnen de leidingsgroep wel zo slecht dat dit hun keuze om te stoppen mee heeft beïnvloed. Mogelijke oorzaken van een slechte sfeer zijn drankgebruik binnen de leidingsgroep, slechte communicatie waardoor spanningen oplopen, een andere visie binnen leiders onderling, minder motivatie in de leidingsgroep et cetera. Een andere reden voor een mindere sfeer binnen de leidingsgroep die aangehaald wordt door leiders die last hebben (gehad) van een leidingstekort, is het binnenhalen van leiders buiten de KSA. Sommige groepen kamp(t)en

met een leidingstekort waardoor ze leiding buiten hun jeugdbeweging zijn moeten gaan zoeken. Respondenten geven aan dat het fijn is dat ze extra leiders hebben, maar dat hierdoor het groepsgevoel wat minder is aangezien de leidingsgroep elkaar zo veel minder goed kent. Eén van de respondenten gaf aan dat ze gestopt is als leiding omdat de sfeer binnen de leidingsgroep te overheersend werd. Er werd naar haar gevoel veel te veel ingezet op een goede sfeer en dingen samen doen met heel de leidingsgroep, waardoor ze het gevoel had dat de sfeer binnen de leiding belangrijker was geworden dan de activiteiten voor de leden. Er werden naar haar gevoel te veel verwachtingen gesteld om naast activiteiten voor leden nog activiteiten te doen met de leiding. Afspreken met slechts een paar leiders in plaats van met heel de leidingsgroep werd niet in dank afgenomen, waardoor het voor deze respondent te veel werd. Zowel een slechte als een 'te goede' sfeer zouden dus mee kunnen spelen bij de beslissing om te stoppen als leiding.

4.2.4.4 Tijdsbesteding

Leiding zijn houdt meer in dan enkel frequent een activiteit begeleiden. De activiteiten moeten voorbereid worden, leiding wordt vaak minstens een uur op voorhand van een activiteit bij de lokalen verwacht en de activiteiten moeten nadien nog opgeruimd worden. Op regelmatige basis vinden er vergaderingen plaats die enkele uren in beslag nemen en doorheen het jaar worden verschillende grote evenementen georganiseerd waarbij veel inzet van de leiding verwacht wordt, zowel bij de voorbereiding als op het evenement zelf. De tijdsbesteding stopt niet in de grote vakantie, aangezien dan het kamp voorbereid moet worden en het kamp zelf neemt vaak ook twee weken tijd in beslag. Er zijn ook veel extra taken die leiders op zich moeten nemen om de jeugdbeweging draaiende te kunnen houden. Dit zijn taken zoals groepsleiding, secretaris, afvalverantwoordelijke, barverantwoordelijke et cetera. De meeste respondenten geven aan dat er binnen hun KSA-groep voor wordt gezorgd dat deze taken eerlijk verdeeld worden onder heel de leidingsgroep. Sommige KSA-groepen hebben hier een heel systeem voor uitgewerkt zoals een puntensysteem of een systeem waarbij taken verdeeld worden onder een kleine, medium of grote last, met als doel dat elke leider evenveel tijd moet besteden aan KSA. Ondanks deze eerlijke verdeling van taken, ervaren sommige leiders dit toch als een grote tijdsinvestering. Vooral in drukke periodes met veel evenementen kan deze tijdsbesteding soms te veel zijn.

Naast de verwachtingen die er zijn vanuit KSA zoals de evenementen en extra taken die je moet uitvoeren, zijn er verschillende respondenten die aangeven dat ze zichzelf veel verwachtingen opleggen. Ze geven aan dat ze dit engagement aangegaan zijn en dat ze dit goed willen doen. Ze willen dat alles in orde is, waardoor ze soms misschien te veel taken op zich nemen:

Euhm... ik denk dat de mensen misschien minder verwachten dan dat ik denk, maar dat ik het zelf gewoon te veel druk leg op mezelf. Ik denk dat ik gewoon alles goed wil doen. Ik wil dat de ouders tevreden zijn, ik wil dat de ouders zien dat we er echt wel mee bezig zijn en dat we dat gewoon niet zien als 'ah we komen zaterdag samen met vrienden en de leden maakt niet uit'. Dus ik wil dat de ouders tevreden zijn, dat de leden blij zijn, dat ze elke zaterdag gewoon leuke spelletjes hebben. Ja, alle evenementen in orde zijn zodat mensen ook zien dat we er echt wel moeite in steken. (M., leiding KSA Xaverius, 3 jaar leiding)

Buiten verwachtingen die expliciet verwacht worden van leiding, zijn er ook impliciete verwachtingen. Verschillende respondenten geven aan dat er ook wel verwacht wordt van leiders om aanwezig te zijn op de leuke momenten zoals op feestjes die ze organiseren in hun lokalen. De respondenten geven aan dat deze verwachtingen niet gelijk zijn aan de verwachtingen van het uitvoeren van je taken en dat je vrij bent om te kiezen of je komt naar deze extra momenten, maar dat het wel heel erg geapprecieerd wordt als je er ook bent bij deze momenten. Dus hoewel

vrijwilligerswerk volgens vele omschrijvingen niet verplicht is, wordt er toch veel extra inzet verwacht van leiding als ze ervoor gekozen hebben om het engagement aan te gaan (Dekker & Halman, 2003). Het valt op dat zowel respondenten die één jaar, drie jaar als zes jaar leiding zijn (geweest) aangeven dat er toch wel veel verwacht wordt. Respondenten die nog niet zo lang in leiding staan, geven aan dat er veel verwacht wordt, maar dat ze dit wel allemaal leuk vinden en dit graag doen. Respondenten die al langer in leiding staan geven aan dat ze nu al de verwachtingen die erbij komen kijken wel beu aan het worden zijn. Ze zeggen dat ze in die jaren al heel veel hebben moeten doen en dat ze al de extra zaken die erbij komen kijken vroeger leuker vonden:

Er wordt wel veel van u verwacht als in ge moet vanaf er iets moet worden voorbereid of worden opgezet euhm... moet ge er zijn en op zich is dat wel goed dat die euhm... dat die druk er is dat ge er moet zijn want ik heb al bij andere mensen gezien dat de helft dan niet komt en dan zit de ene helft altijd, die altijd komt, moeten die werken en de rest niet dus. Bij ons is het wel vaak dat iedereen er probeert te zijn, maar euhm... ja, ik ja, bijvoorbeeld in mijn laatste jaar vond ik dat iets te veel. Dan had ik daar echt geen zin meer in. Bijvoorbeeld zo kuisdagen enzo. En dan, ja dan... is die druk er zo wat af. Dan da's ook zo omdat ge de oudste zijt hebt ge ook zo iets van oké ik heb dat allemaal al gedaan en nu mag ik zeggen dat ik niet kom [lacht]. Maar ja, er is wel een euhm... een grote verantwoordelijkheid. (L., oud-leiding KSA Striideburgh, 5 jaar leiding)

Verschillende respondenten denken dat ze misschien langer leiding zouden blijven of langer leiding geweest zouden zijn als leiding-zijn enkel inhield dat ze frequent een activiteit moesten begeleiden. Al de extra taken en tijdsbesteding die erbij komen kijken, hebben ervoor gezorgd dat de combinatie met zaken buiten KSA moeilijk werd. De respondenten die zeggen dat ze langer leiding zouden zijn als er minder tijd in zou kruipen, geven wel allemaal aan dat ze snappen dat dit niet kan aangezien deze extra taken nu eenmaal bij dit engagement horen. De grote tijdsinvestering en de verwachtingen die gesteld worden, zijn hierdoor een push factor die maakt dat leiders stoppen met dit vrijwilligerswerk (Auld, 2004).

4.2.4.5 Andere pushfactoren

De pushfactoren die hierboven besproken zijn, zijn de factoren die het vaakst benoemd werden door de respondenten. Er zijn nog een aantal andere pushfactoren die door enkele respondenten aangehaald worden en die ook een grote invloed kunnen hebben op de beslissing van leiders om te stoppen met hun engagement.

Zowel leiders die drie als zes jaar leiding zijn (geweest) geven aan dat het gewoon tijd is/was om te stoppen. Ze hebben verschillende leiderschapsjaren achter de rug en ze vinden dat het goed geweest is. Ze voelen aan dat als ze nog langer door zouden doen dat hun engagement misschien minder groot zou zijn en ze vinden dat je het volledige engagement op je moet nemen om leiding te zijn. Ze willen niet hun jaar te veel doen en vinden dat de tijd gekomen is om het leiderschap achter zich te laten.

Het drankgebruik in de leidingsgroep heeft sommige respondenten ook aangespoord om te stoppen als leiding. Uit een aantal interviews blijkt dat drankgebruik kan zorgen voor conflicten binnen de leidingsgroep, namelijk conflicten tussen de niet-drinkers en de drinkers. Niet-drinkers gaven aan dat er op bepaalde momenten veel alcohol gedronken wordt en dat er niet streng genoeg op wordt toegekeken. Door deze bezorgdheid aan te halen, kan er een conflict ontstaan:

En dat hebben die al eens gezegd en daar wordt eigenlijk niet op ingegaan. En de jongens zeggen dan van ja ik vind dat echt belachelijk dat ge dan zo doet. Van ja, wij drinken toch helemaal niet te veel enzo, maar dan is dat wel. (K., oud-leiding KSA Beerse, 3 jaar leiding)

Een tweede mogelijkheid tot conflict in verband met alcoholgebruik is het betalingssysteem voor alcohol. Bij sommige KSA-groepen wordt er een bepaald bedrag betaald voor bijvoorbeeld drinken op kamp. Als er nog bijbetaald moet worden is dit vaak omdat er alcohol bijgekocht wordt, waardoor ook de leiders die geen of amper alcohol drinken moeten betalen voor extra alcohol voor de andere leiders. Dit beïnvloedt de sfeer voor deze leiders op een negatieve manier, waardoor alcoholgebruik behoort tot een van de pushfactoren die ervoor kan zorgen dat leiders stoppen met hun engagement.

Twee respondenten geven aan dat de algemene motivatie binnen de leidingsgroep gedaald is. Deze respondenten geven aan het gevoel te hebben dat er nog slechts enkele leiders zich helemaal willen geven voor KSA. Hierdoor moeten ze de andere leiders vaak aansporen om hun taken uit te voeren, wat leidt tot frustraties. Ze begrijpen niet dat je het engagement aan kan gaan en dat je jezelf dan niet volledig geeft. Deze frustraties zorgden dat deze leiders het niet meer leuk vonden, waardoor ze besloten om ermee te stoppen.

Een laatste pushfactor die aangehaald wordt is dat er opvolging verzekerd is. Dit is eigenlijk een andere vorm van pushfactor. Deze factor komt alleen voor bij KSA-groepen met weinig leiding. Leiders bij KSA-groepen waar weinig leiding beschikbaar is en kampen met een (dreigend) leidingstekort, beslissen soms om langer leiding te blijven dan gepland omdat ze hun jeugdbeweging niet in de problemen willen brengen met een leidingstekort. Respondenten geven aan dat dit jaar extra niet altijd met de volle goesting is of zou zijn, maar ze willen het voortbestaan van hun jeugdbeweging kunnen garanderen, waardoor ze toch nog beslissen om te blijven. Van zodra er een nieuwe generatie leiding beschikbaar is, is dit voor deze leiders een opluchting, waardoor ze met een gerust gevoel kunnen stoppen als leiding.

4.2.5 Pullfactoren

Naast pushfactoren die ervoor zorgen dat leiders uit de jeugdbeweging geduwd worden, zijn er ook pullfactoren. Pullfactoren zijn factoren die leiders uit de jeugdbeweging trekken. Het gaat om zaken buiten de jeugdbeweging die ervoor zorgen dat leiders stoppen met hun engagement. Er zijn drie grote pullfactoren die naar voren kwamen tijdens de interviews, namelijk school, tijd voor andere dingen en beginnen werken.

4.2.5.1 School

Uit verschillende onderzoeken blijkt dat mensen stoppen met vrijwilligerswerk omdat ze andere verplichtingen krijgen die ze niet meer kunnen blijven combineren met hun vrijwilligerswerk (Auld, 2004; Tang et al., 2010; Wardell et al., 2000). Bij jonge vrijwilligers kan een van deze andere verplichtingen schoolwerk zijn (Auld, 2004; Wardell et al., 2000). De respondenten uit dit onderzoek waren allemaal studenten in het middelbaar of in het hoger onderwijs. Zij combineerden dus allen hun studies met hun engagement voor KSA. Deze combinatie is vaak doenbaar omdat de meeste leiders vaak al van jongs af aan in KSA zitten en het dus gewend zijn om op zaterdag niet veel voor school te kunnen doen en bij KSA is er ook een groot draagvlak voor schoolwerk. Als leiders een keer niet kunnen komen omwille van schoolwerk is daar meestal veel begrip voor. Er wordt wel verwacht dat je voor jezelf een goede manier vindt om school met KSA te combineren zodat je niet elke week moet afhaken omwille van schoolwerk, maar een keer niet komen is geen probleem. Tijdens examenperiodes zijn er vaak aangepaste activiteiten zodat leiders nog voldoende tijd hebben om te

studeren en niet heel hun zaterdag aan KSA moeten besteden. Er waren een aantal respondenten die tijdens dat ze leiding waren een half jaar op buitenlandse stage geweest zijn. Zij waren hierdoor slechts een half jaar beschikbaar als leiding, maar ook hier is veel begrip voor binnen de KSA-groepen.

Enkele respondenten gaven aan dat ze hun schoolwerk soms laten liggen omdat ze KSA belangrijker vinden. Hierdoor kan het zijn dat deze leiders langer over hun studies doen. Anderen zijn gestopt met KSA omdat de combinatie met schoolwerk niet meer haalbaar was en nog anderen geven aan dat ze volgend jaar gaan stoppen omdat ze het gevoel hebben dat ze hun schoolwerk vanaf volgend jaar niet meer gaan kunnen combineren:

ik zie het echt niet zitten en dan nu met school ook, ik heb dit jaar heb ik van april tot juni stage en ik ga ook naar Frankrijk, dus ik ben al twee maand weg dit jaar. Maar volgend jaar is dat van euhm... van februari tot juni dat ik stage heb. Dan blijf ik wel in België, maar omdat ik in de hotelsector zit kan dat heel goed zijn dat ik in het weekend moet werken dus volgend jaar ga ik sowieso stoppen want ze hebben toch niet veel aan mij. (M., leiding KSA Grimbergen, 3 jaar leiding)

De twee grootste factoren die de combinatie school-KSA het zwaarst maken zijn verplichte stages die eraan komen en het starten aan de bachelor- of masterproef. Deze factoren zorgen ervoor dat leiders gaan twijfelen of de combinatie nog haalbaar blijft als ze nog langer leiding zouden blijven.

4.2.5.2 Tijd voor andere dingen

Zoals bij de pushfactoren reeds naar voren kwam vraagt KSA om een enorme tijdsinvestering. Er horen verschillende verwachtingen bij een engagement als leider en een heel groot deel van de vrije tijd wordt aan KSA besteed. Door deze grote tijdsinvestering geven verschillende respondenten aan dat het hebben van andere hobby's niet mogelijk is in combinatie met hun engagement voor KSA:

Euhm... ja, misschien wel want bij euhm... ik heb euhm... ik wou heel graag tekenschool gaan doen bijvoorbeeld, maar ja dat ging gewoon niet omdat wij euhm... altijd vergadering hadden op zaterdag en ja dat neemt heel uw zaterdag gewoon weg waardoor... ja, dat ging gewoon echt niet. (A., oud-leiding KSA Gudrun Schoten, 3 jaar leiding)

Veel leiders hebben toen ze leiding werden hun andere hobby('s) laten vallen omdat het combineren van verschillende hobby's met leiding zijn bij KSA niet mogelijk was. Al deze respondenten geven aan dat ze het niet erg vinden dat ze hun andere hobby('s) hebben moeten laten vallen omdat ze heel graag leiding wilden worden en ook tijdens hun jaren als leiding vonden ze dit niet erg. Het is voornamelijk bij leiders die al een langere tijd leiding zijn dat ze terug zin beginnen krijgen om andere dingen te kunnen doen in hun vrije tijd. Ze krijgen zin om terug een nieuwe hobby te zoeken, terug meer te kunnen sporten of meer tijd te kunnen doorbrengen met een andere vriendengroep.

Het willen hebben van een studentenjob speelt ook een rol in de beslissing om te stoppen als leider. Veel respondenten geven aan dat het hebben van een studentenjob moeilijk is om te combineren met KSA. Studenten van het hoger onderwijs geven aan dat ze als student wel wat extra geld kunnen gebruiken, maar dat een studentenjob tijdens het jaar uitoefenen moeilijk is. Sommige studenten hebben een studentenjob waarbij ze tijdens de week zelf kunnen aangeven of ze dit willen doen of niet, maar de meeste leiders kunnen enkel werken tijdens schoolvakanties. Het niet kunnen uitvoeren van een studentenjob is bij de meeste respondenten geen superbelangrijke factor om te stoppen als leiding, maar naarmate ze langer leiding zijn of naarmate dat ze het leiding geven minder leuk beginnen vinden, geven ze aan dat ze liever geld zouden willen verdienen in plaats van al hun tijd in KSA te stoppen. Tijd hebben voor andere vrijetijdsbesteding stond ook in het onderzoek van

De Pauw et al. (2010) in de top tien van redenen om te stoppen als leiding en is nu nog steeds een belangrijke reden om te stoppen met hun engagement voor KSA.

De keuzevrijheid om meer tijd te willen spenderen aan andere zaken dan KSA is iets wat mogelijk is omwille van de individualisering. Vrijwilligers ervaren een toename van individuele keuzevrijheid voor het uitvoeren van vrijwilligerswerk. Hierdoor hebben jongeren de mogelijkheid om KSA te plaatsen voor hun andere hobby's, maar hebben ze ook de mogelijkheid om terug voorrang te geven aan andere zaken (Bekkers, 2002).

4.2.5.3 *Beginnen werken*

Beginnen met werken is een laatste grote pullfactor die aangehaald wordt door de respondenten. Ze zien gaan werken als een nieuwe fase in het leven en zien dit als een goed moment om hun carrière als leiding af te sluiten. Ook denken ze dat als ze eenmaal werken, dat ze niet meer de energie gaan vinden in hun weekend om wekelijks activiteiten te begeleiden. Dit sluit aan bij het onderzoek van Auld (2004) en Wardell et al. (2000) die aangeven dat het vinden van een betaalde job bij jonge vrijwilligers een reden kan zijn om te stoppen met hun vrijwilligerswerk omdat ze dit niet kunnen combineren met hun andere verplichtingen. Bij het jeugdbewegingsonderzoek van De Pauw et al. (2010) staat zowel studiedruk als werkdruk op de tweede plaats als reden om te stoppen met KSA en uit dit onderzoek blijkt dat deze twee factoren nog steeds een heel belangrijke rol spelen.

4.2.5.4 *Vriend/vriendin*

Een laatste pullfactor die minder vaak voorkwam, maar toch bij enkele respondenten ter sprake kwam is het hebben van een vriend of vriendin. Als je een partner hebt wil je hier ook veel tijd aan besteden en door het engagement bij KSA is dit niet altijd mogelijk. Meer tijd willen spenderen met je partner kan hierdoor ook een aanzet geven om te stoppen als leiding:

In het begin van het jaar toen ik begon dacht ik, ik ga voor hoofdleiding gaan en dat wordt allemaal tof, maar ik had ook genoeg tijd, maar dan opeens heb ik een jongen leren kennen, ik ben daar nu mee samen en dat heeft dan ook zijn tijd nodig en daar moet ge ook tijd voor vrijmaken en daarom ook. (M., leiding KSA Grimbergen, 3 jaar leiding)

4.2.6 *Wat na het engagement?*

Uit deze analyse blijkt dat er verschillende factoren invloed kunnen hebben op de duurtijd van leidingsengagement bij KSA. Er zijn zowel bevorderende factoren die ervoor zorgen dat leiders voor een lange tijd leiding blijven, maar er zijn ook belemmerende factoren die ervoor zorgen dat leiders stoppen met hun engagement. Als leiders stoppen met hun engagement betekent dit echter niet altijd het einde van hun inzet voor KSA. Veel oud-leiders blijven zich nog inzetten voor hun KSA door mee te helpen op evenementen, mee te koken op kamp, in te springen bij activiteiten et cetera:

maar wij werden wel nog vaak gevraagd of ik vroeg het gewoon zelf van is er nog is iemand nodig voor vervanging ofzo, want dan kom ik heel graag en zo met de... het eetfestijn ben ik nog gaan helpen en op kamp mee gaan koken, met de fuif gaan helpen en zo, alle... we zijn nog wel bij veel dingen betrokken geweest. Dus ik heb het nog niet helemaal moeten loslaten. Ik kon er nog wel eens bijzijn soms [lacht]. (L., oud-leiding KSA Weelde, 6 jaar leiding)

De vriendengroep die ontstaan is doorheen de jaren als leiding, blijft vaak ook na het stopzetten van het engagement bestaan. Uit reacties van de respondenten blijkt dat er bij veel KSA-groepen een oud-leidingsgroep is die samen nog vaak activiteiten organiseren. Dit maakt ook dat oud-leiders heel

positief terugblikken op hun periode als leiding. Leiding-zijn is een ervaring die ze nooit gaan vergeten en ze zouden dit zo opnieuw doen.

5 Besluit

In het besluit van dit thesisonderzoek sta ik stil bij de resultaten van dit onderzoek, door een antwoord te geven op de onderzoeksvragen. Ik vergelijk mijn resultaten met het grootschalige jeugdbewegingsonderzoek van De Pauw et al. (2010) en andere onderzoeken rond vrijwilligerswerk en doe enkele aanbevelingen naar KSA toe over hoe zij de resultaten van dit onderzoek zouden kunnen gebruiken in hun werking. Om af te sluiten sta ik stil bij enkele tekortkomingen van dit onderzoek.

5.1 Resultaten

Uit het grootschalige jeugdbewegingsonderzoek van De Pauw et al. (2010) kwam naar voren dat de helft van de onderzochte groepen een leidingstekort als een potentieel gevaar zag voor het voortbestaan van de groep. Uit dit onderzoek blijkt dat leiders bij KSA gemiddeld drie à vier jaar leiding zijn, wat toch een behoorlijk aantal jaar is. Uit de interviews met vijftien respondenten uit verschillende KSA-groepen, verspreid over Antwerpen-Brabant, blijkt dat er verschillende KSA-groepen een leidingstekort hebben (gehad). Deze gemiddelde lange duurtijd van het leidingsengagement bij KSA blijkt dus geen garantie te zijn om een leidingstekort tegen te gaan. Het blijft dus interessant om te kijken naar factoren die de duurtijd van leiders bij KSA beïnvloeden zodat er eventueel gerichte acties opgezet kunnen worden om de duur van het engagement van leiders te verlengen.

Om de factoren te vinden die de duurtijd van leiders bij KSA beïnvloeden, werd er in dit onderzoek gekeken naar bevorderende factoren en naar belemmerende factoren voor de duurtijd van leiders. Deze belemmerende factoren werden opgesplitst in pushfactoren binnen de jeugdbeweging en pullfactoren buiten de jeugdbeweging.

De vaakst genoemde bevorderende factor voor een lange duurtijd van leiders bij KSA is een goede sfeer binnen de leidingsgroep. Een goede sfeer zorgt ervoor dat leiders het leiding geven leuk vinden en dit voor een lange periode willen blijven doen. Een tweede bevorderende factor die bepalend is voor deze goede sfeer, is de hechte vriendengroep die ontstaan is doorheen de jaren. Cnaan en Goldberg-Glen in Slaughter en Home (2004) en Wilson (2000) gaven eerder al aan dat het ontstaan van vriendschappen een reden kan zijn om aan vrijwilligerswerk te doen. Eerdere onderzoeken over leiders in een jeugdbeweging van Adam (2017) en De Pauw et al. (2010) bevestigen de bevinding dat een hechte vriendschapsband tussen leiders een belangrijke bevorderende factor is. Leiders die hun leidingsgroep zien als een vriendengroep, zien KSA eerder als leuke dingen doen met vrienden dan als het aangaan van een engagement. Activiteiten doen met de leidingsgroep naast KSA-gerelateerde activiteiten kan ertoe bijdragen dat een leidingsgroep zich omvormt tot een hechte vriendengroep, waardoor er ook een goede sfeer tot stand komt binnen de leidingsgroep.

Volgens eerder onderzoek van Wilson (2000) doen mensen niet aan vrijwilligerswerk voor een mogelijke beloning. Wat vrijwilligers wel belangrijk vinden is dat ze erkenning krijgen voor de inspanningen die ze leveren. Dit wordt in dit onderzoek bevestigd door de respondenten. Leiders verwachten geen beloning voor hun inzet voor KSA. Ze geven aan leiding te worden omdat hun vrienden ook leiding worden en/of omdat ze graag bezig zijn met kinderen. Ze worden dus geen leiding omdat ze hiervoor beloond worden. Wat leiders wel graag krijgen voor hun inzet is appreciatie van leden, ouders en hun medeleiding. Als hun inzet niet geapprecieerd zou worden, zouden leiders zich beginnen afvragen waarom ze zoveel tijd zouden besteden aan KSA. Door het verkrijgen van appreciatie voelen leiders zich gewaardeerd, waardoor ze hun engagement langer volhouden.

Een bevorderende factor die niet veel extra uitleg nodig heeft, is dat leiders hun engagement als leiding bij KSA een leuke ervaring vinden. Zolang ze het leuk blijven vinden, willen ze hun engagement bij KSA verderzetten. De laatste bevorderende factor die uit dit onderzoek naar voren kwam, is het voortbestaan van KSA. Hoewel in het onderzoek van De Pauw et al. (2010) naar voren kwam dat verschillende jeugdbewegingsgroepen vrezen voor het voortbestaan van hun jeugdbeweging omwille van een leidingstekort, blijkt uit dit onderzoek dat een mogelijk leidingstekort ook gezien kan worden als een bevorderende factor. Leiders bij KSA geven aan dat ze langer leiding zouden blijven dan oorspronkelijk gepland als er een dreigend leidingstekort is bij hun KSA-groep. Ze willen hun KSA-groep niet achterlaten met problemen, waardoor ze hun engagement voor KSA zouden verlengen. Deze bevorderende factoren kwamen terug bij respondenten van alle geselecteerde ervaringsjaren. Doordat dit terugkwam bij alle ervaringsjaren, dus ook bij leiders die zes jaar leiding (geweest) zijn, betekent dat dit wel echt factoren zijn die ervoor kunnen zorgen dat leiders lang leiding blijven.

Naast bevorderende factoren die ervoor zorgen dat leiders bij KSA hun engagement voor een lange tijd opnemen, zijn er ook belemmerende factoren. Ik start hier met factoren binnen de jeugdbeweging die ervoor zorgen dat leiders hun engagement stopzetten, namelijk pushfactoren. Een groot leeftijdsverschil binnen de leidingsgroep blijkt voor veel respondenten een belangrijke reden te zijn om te stoppen met hun engagement bij KSA. Dit is voornamelijk een reden om te stoppen als iemand als oudste achterblijft zonder leeftijdsgenoten of iemand van één jaar jonger waardoor de leeftijds kloof tussen de generaties groter wordt. Als er nog iemand van dezelfde leeftijd of één jaar jonger in zit, is dit minder een probleem. Dit is een factor die voornamelijk speelt bij leiders die al lang leiding zijn.

Vrienden/leeftijdsgenoten die stoppen is een tweede belangrijke pushfactor. Leiders denken dat KSA helemaal anders zou zijn zonder hun beste vrienden en beslissen daarom vaak samen met hun vrienden/leeftijdsgenoten om te stoppen. In het onderzoek van De Pauw et al. (2010) kwam deze pushfactor reeds naar voren, maar uit dit onderzoek blijkt dat deze pushfactor aan belang gewonnen heeft ten opzichte van de bevindingen van het jeugdbewegingsonderzoek van De Pauw et al. (2010). Dit is een pushfactor die een grote invloed kan hebben op de algemene duurtijd van leiders bij KSA omdat leiders hierdoor misschien minder lang leiding blijven dan oorspronkelijk gepland omdat hun vrienden besluiten om te stoppen.

Een andere factor binnen de leidingsgroep die ervoor zorgt dat leiders stoppen met hun engagement bij KSA is een slechte sfeer binnen de leidingsgroep. Als er een slechte sfeer hangt, halen leiders geen plezier meer uit hun engagement waardoor ze sneller geneigd zijn om ermee te stoppen. Ze denken dan na over dingen die ze zouden kunnen doen met de tijd die vrijkomt als ze niet meer elk weekend activiteit zouden moeten begeleiden en beseffen dan hoeveel dingen ze door hun engagement bij KSA niet kunnen doen, waardoor ze kunnen beslissen om ermee te stoppen. Een conflict of een slechte sfeer in de leidingsgroep kwam in het grootschalige jeugdbewegingsonderzoek eerder ook al naar voren als mogelijke reden waarom leiders hun engagement stopzetten (De Pauw et al., 2010).

De grote tijdsinvestering die het leiderschap vraagt is een volgende grote pushfactor die ervoor kan zorgen dat leiders stoppen met hun engagement. Bij het leiding-zijn komen veel extra taken kijken, waardoor leiders ook buiten KSA-uren nog lang bezig zijn met KSA. Leiders die nog niet lang in leiding staan, geven aan dat ze deze extra taken wel leuk vinden en vinden deze grote tijdsinvestering niet erg. Oudere leiders geven aan dat ze dit vroeger leuk vonden, maar dat ze deze grote tijdsbesteding nu wel beu zijn en dat ze meer tijd willen hebben om andere dingen te kunnen doen.

Andere pushfactoren die in dit onderzoek naar voren kwamen zijn alcoholgebruik binnen de leidingsgroep, minder motivatie in de leidingsgroep, leiders vonden dat het gewoon tijd was om te stoppen en leiders waren ervan verzekerd dat er opvolging klaarstond om hun taken over te nemen.

Naast factoren binnen de jeugdbeweging zijn er ook factoren buiten de jeugdbeweging die ervoor kunnen zorgen dat leiders beslissen om te stoppen met hun engagement. Het gaat hier om pullfactoren. Uit dit onderzoek kwamen drie duidelijke pullfactoren naar voren, namelijk de combinatie met school, beginnen met werken en tijd voor andere dingen. De grote tijdsbesteding die bij het leiderschap komt kijken, maakt dat verschillende respondenten aangaven dat ze dit niet meer kunnen combineren met hun werk voor school of dat ze schrik hebben dit de volgende jaren niet meer te kunnen combineren. Leiders zien gaan werken na hun studies als een nieuwe fase in hun leven, waardoor dit ervoor zorgt dat ze stoppen met hun engagement als leiding en ze hebben gewoon zin om tijd te hebben voor andere dingen. Ze willen nieuwe hobby's ontdekken, meer tijd hebben voor andere vrienden en hun familie en ook het hebben van een partner zorgt ervoor dat leiders hun engagement kunnen stopzetten. De bevinding dat mensen stoppen met vrijwilligerswerk omdat ze andere verplichtingen hebben die ze niet meer kunnen combineren met hun vrijwilligerstaken, werd eerder reeds door verschillende onderzoeken bevestigd (Auld, 2004; Tang et al., 2010; Wardell et al., 2000).

5.2 Vergelijking ander onderzoek

Als we dit thesisonderzoek vergelijken met het grootschalige jeugdbewegingsonderzoek van De Pauw et al. (2010) zien we veel gelijkenissen. Een groot deel van de resultaten van het jeugdbewegingsonderzoek wordt in dit thesisonderzoek bevestigd, maar toch kunnen er enkele nuanceringen gemaakt worden op basis van dit thesisonderzoek. In het onderzoek van De Pauw et al. (2010) wegen pushfactoren binnen de jeugdbeweging het hardste door in de keuze van leiders om te stoppen met hun engagement. Uit dit onderzoek blijkt dat er meer pushfactoren zijn die invloed hebben op de keuze van leiders om te stoppen, maar de pullfactoren die aangehaald worden, spelen een even grote rol in dit keuzeprocess. Hoewel er dus meer pushfactoren aangehaald worden, spelen push- en pullfactoren een even belangrijke rol in de keuze om het engagement als leiding stop te zetten. De pushfactor 'leeftijdverschil' wordt niet aangehaald in het onderzoek van De Pauw et al. (2010), terwijl uit dit onderzoek blijkt dat dit wel een belangrijke factor is voor leiders die al een lange tijd in leiding staan. Zowel in het onderzoek van De Pauw et al. (2010) als uit dit thesisonderzoek komt naar voren dat een goede groeps sfeer een belangrijke bevorderende factor is voor de leidingduur. Dit thesisonderzoek is hier dieper op ingegaan en hieruit blijkt dat afspreken met de leidingsgroep naast KSA-gerelateerde activiteiten belangrijk is om deze groeps sfeer te bevorderen. Tot slot blijkt nog uit het onderzoek van De Pauw et al. (2010) dat leiders veel appreciatie krijgen van hun medeleiding, maar volgens de respondenten van dit onderzoek is dit niet altijd het geval. Verschillende leiders vinden dat er te weinig appreciatie is binnen de leidingsgroep, dat voornamelijk negatieve zaken benoemd worden en dat het positieve als vanzelfsprekend beschouwd wordt.

Als we kijken naar meer algemene onderzoeken omtrent factoren om te stoppen met vrijwilligerswerk kunnen we nog een aantal vergelijkingen maken. Volgens Jamison (2003) is ontevredenheid over hoe vrijwilligers behandeld worden in de organisatie een mogelijke factor om te stoppen met vrijwilligerswerk. Hoewel deze factor niet expliciet benoemd werd in dit onderzoek zijn er wel enkele factoren die hieronder zouden kunnen vallen zoals bijvoorbeeld het verplicht moeten bijbetalen voor alcohol als je dit zelf niet drinkt of het feit dat bij veel KSA-groepen enkel de negatieve zaken benoemd worden en het positieve als vanzelfsprekend beschouwd wordt. Deze factoren sluiten ook aan bij onderzoek van Tang et al. (2010) die vonden dat vrijwilligers negatieve

ervaringen kunnen hebben met vrijwilligerswerk waardoor ze besluiten om te stoppen met dit vrijwilligerswerk.

Tot slot vergelijken we de resultaten van dit thesisonderzoek nog met onderzoeken omtrent de nieuwe vrijwilliger om te kijken of we leiders bij KSA eerder kunnen positioneren bij de oude of bij de nieuwe vrijwilliger. De gevonden bevorderende factoren lijken sterk verbonden met de motiefactoren van de nieuwe vrijwilliger om aan vrijwilligerswerk te doen, namelijk omwille van persoonlijke interesses en het opdoen van nieuwe ervaringen en niet om iets te doen voor anderen of om betekenisvol te zijn voor de samenleving (Bocsi et al., 2017; Hustinx & Lammertyn, 2000). Hoewel de bevorderende factoren eerder aansluiten bij die van de nieuwe vrijwilliger (Bocsi et al., 2017; Hustinx & Lammertyn, 2000), sluit de tijdsbesteding van leiders bij KSA eerder aan bij die van de klassieke vrijwilliger die zich voor een lange periode engageert voor een organisatie (Hustinx & Lammertyn, 2003). Hieruit blijkt dat we leiders bij KSA qua motiefactoren eerder kunnen plaatsen bij de nieuwe vrijwilliger, maar qua tijdsbesteding eerder bij de oude vrijwilliger.

5.3 Aanbevelingen

Nu de onderzoeksvraag beantwoord is en we weten welke factoren een invloed kunnen hebben op de duurtijd van leiders bij KSA, wil ik nog even stilstaan bij enkele aanbevelingen voor KSA waardoor ze de duurtijd van leiders mogelijks kunnen verlengen. Inspelen op sfeer binnen de leidingsgroepen is heel belangrijk. Als de sfeer minder goed zit, komen andere belemmerende factoren naar de voorgrond (zoals een grote tijdsbesteding, geen tijd voor een studentenjob...) waardoor leiders kunnen beslissen om te stoppen. Inspelen op de sfeer binnen leidingsgroepen kan bijvoorbeeld door activiteiten met de leidingsgroep te stimuleren naast de normale KSA-uren. Evenementen organiseren voor leidingsgroepen kan ervoor zorgen dat leidingsgroepen hechter worden, waardoor de sfeer binnen de leidingsgroepen verbetert. Bij het organiseren van evenementen voor leidingsgroepen moet echter wel rekening gehouden worden met het feit dat verschillende respondenten aangeven dat de grote tijdsinvestering voor KSA als pushfactor beschouwd wordt. Doordat leiders aangeven dat er weinig appreciatie binnen de leidingsgroep kan zijn, is dit ook een factor waarop ingespeeld kan worden omdat leiders deze appreciatie wel belangrijk vinden. Appreciatie binnen de leidingsgroep is ook bevorderend voor de sfeer binnen de leidingsgroep, wat maakt dat leiders langer zouden blijven. Tot slot is het belangrijk om niet enkel oog te hebben voor het engagement van oudere leiders om hun duurtijd te proberen verlengen, maar moet men ook oog hebben voor het engagement van jongere leiders. Jongere leiders kunnen in het begin misschien aangeven dat ze van plan zijn om lang leiding te blijven, maar als ze toch vroeger stoppen dan gepland, bijvoorbeeld omdat hun vrienden/leeftijdsgenoten al stoppen, heeft dit ook invloed op het engagement van oudere leiders. Als jongere leiders stoppen met hun engagement zal het leeftijdsverschil tussen de oudere leiders en de jongere leiders groter worden, waardoor dat oudere leiders, die als enige van hun generatie overblijven, geneigd zijn om hun engagement stop te zetten.

5.4 Tekortkomingen en verder onderzoek

Ondanks dat dit onderzoek enkele interessante zaken aan het licht gebracht heeft in verband met factoren die mogelijks een invloed kunnen uitoefenen op de duurtijd van leidingengagement bij leiders in KSA, zijn er ook enkele tekortkomingen in dit onderzoek. Ik heb omwille van praktische redenen niet gekozen om te werken met focusgroepen, maar besef dat dit wel nog extra inzichten had kunnen opleveren. Door (oud-)leiders van verschillende KSA-groepen met elkaar in interactie te laten gaan, hadden er interessante gesprekken kunnen ontstaan die nog voor een dieper inzicht hadden kunnen zorgen. Bij een eventueel vervolgonderzoek is het dus misschien wel aangeraden om te werken met focusgroepen.

De grootste tekortkoming van dit onderzoek is dat er geen respondenten gevonden zijn die na één jaar leiding-zijn gestopt zijn als leiding. Deze respondenten zouden een enorme meerwaarde geweest zijn om te kijken naar welke factoren bij hen een belangrijke rol gespeeld hebben in hun keuze om te stoppen als leiding. Het zou interessant zijn om te weten of voor hen de bevorderende factoren misschien niet aanwezig waren en om te kijken of bij hun keuze voornamelijk pushfactoren of pullfactoren de doorslag gegeven hebben om te stoppen. Bij verder onderzoek zou het dus aangeraden zijn om expliciet te zoeken naar respondenten die na één jaar leiding-zijn gestopt zijn met hun engagement.

Bij de aanbevelingen schrijf ik al enkele voorbeelden van hoe KSA kan inspelen op de factoren die de duurtijd van leidingsengagement bepalen, maar ik beseft dat hier zeker nog verder onderzoek naar gevoerd kan worden. Zo blijkt uit dit onderzoek dat een goede sfeer binnen de leidingsgroep een belangrijke bevorderende factor is, maar er is in dit onderzoek niet dieper ingegaan op hoe KSA nationaal eventueel kan bijdragen tot deze goede sfeer. Evenementen voor leidingsgroepen organiseren zou een mogelijke optie kunnen zijn, maar dan is het aangeraden om nog bijkomend onderzoek te doen naar hoe deze extra activiteiten de pushfactor tijdsbesteding zou beïnvloeden.

6 Bibliografie

- Adam, R. (2017). The challenges of delivering good practice for volunteer youth workers in youth development organisations. *Queensland Review*, 24(1), 23-27. doi:10.1017/qre.2017.4
- Atkinson, W. (2007). Beck, individualization and the death of class: a critique1. *The British Journal of Sociology*, 58(3), 349-366. doi:10.1111/j.1468-4446.2007.00155.x
- Auld, C. (2004). Behavioural characteristics of student volunteers. *Australian Journal on Volunteering*, 9(2), 8-18.
- Bekkers, R. (2002). Secularisering en veranderende motieven voor vrijwilligerswerk. *Pro Deo: Geïnspireerd Blijven in Vrijwilligerswerk*, 14-29.
- Bocsi, V., Fényes, H., & Markos, V. (2017). Motives of volunteering and values of work among higher education students. *Citizenship, Social and Economics Education*, 16(2), 117-131. doi:10.1177/2047173417717061
- Chiro. (n.d.). Cijfergegevens. Retrieved from <https://chiro.be/cijfergegevens>
- Clary, E. G., & Snyder, M. (1999). The Motivations to Volunteer:Theoretical and Practical Considerations. *Current Directions in Psychological Science*, 8(5), 156-159. doi:10.1111/1467-8721.00037
- De Ambrassade. (2019). Basiswerk jeugdwerk Retrieved from <https://ambrassade.be/nl/basiswerk-jeugdwerk/landschap/vlaams-jeugdwerklandschap>
- De Pauw, P., Vermeersch, H., Coussée, F., Vettenburg, N., & Van Houtte, M. (2010). *Jeugdbewegingen in Vlaanderen: een onderzoek bij groepen, leiding en leden*: Steunpunt Jeugd.
- Dekker, P., & Halman, L. (2003). Volunteering and values. In *The values of volunteering* (pp. 1-17): Springer.
- Dekker, P., & Van den Broek, A. (1998). Civil society in comparative perspective: Involvement in voluntary associations in North America and Western Europe. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 9(1), 11-38.
- Farny, S., Kibler, E., Hai, S., & Landoni, P. (2019). Volunteer Retention in Prosocial Venturing: The Role of Emotional Connectivity. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 43(6), 1094-1123. doi:10.1177/1042258718769055
- Gorski, P. S., & Altınordu, A. (2008). After secularization? *Annu. Rev. Sociol.*, 34, 55-85.
- Hodgkinson, V. A. (2003). Volunteering in global perspective. In *The values of volunteering* (pp. 35-53): Springer.
- Holdsworth, C. (2010). Why Volunteer? Understanding Motivations For Student Volunteering. *British Journal of Educational Studies*, 58(4), 421-437. doi:10.1080/00071005.2010.527666

- Honneth, A. (2004). Organized Self-Realization: Some Paradoxes of Individualization. *European Journal of Social Theory*, 7(4), 463-478. doi:10.1177/1368431004046703
- Hooghe, M., & Houtman, D. (2003). Omstreden instituties: Instellingen in een geïndividualiseerde samenleving. *Sociologische gids*, 50(2), 115-130. Retrieved from <http://hdl.handle.net/1765/882>
- Hustinx, L. (2010). Institutionally individualized volunteering: Towards a late modern re-construction. *Journal of Civil Society*, 6(2), 165-179.
- Hustinx, L., & Lammertyn, F. (2000). *Solidarity and volunteering under a reflexive-modern sign: towards a new conceptual framework*. Paper presented at the ISTR Conference Working Papers- Volume II: Dublin Conference 2000.
- Hustinx, L., & Lammertyn, F. (2003). Collective and reflexive styles of volunteering: A sociological modernization perspective. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 14(2), 167-187.
- Jamison, I. B. (2003). Turnover and Retention among Volunteers in Human Service Agencies. *Review of Public Personnel Administration*, 23(2), 114-132. doi:10.1177/0734371x03023002003
- Jardim, C., & Marques da Silva, S. (2018). Young people engaging in volunteering: Questioning a generational trend in an individualized society. *Societies*, 8(1), 8.
- Kim Lian Chan, J., & Baum, T. (2007). Motivation Factors of Ecotourists in Ecolodge Accommodation: The Push and Pull Factors. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 12(4), 349-364. doi:10.1080/10941660701761027
- Koning Boudewijnstichting. (2015). Vrijwilligerswerk in België: Kerncijfers en analyse. Retrieved from file:///C:/Users/Lise/Downloads/2015_Zoom25_NL_VRIJWILLIGERSWERK.pdf
- KSA. (2018a). Historiek. Retrieved from <https://www.ksa.be/index.php/historiek>
- KSA. (2018b). Leeftijdsgroepen. Retrieved from <https://www.ksa.be/themas/leeftijdsgroepen>
- KSA. (2018c). Missie en visie. Retrieved from https://www.ksa.be/sites/default/files/2018-05/Missie_en_Visie_KSA.pdf
- KSA. (2018d). Wat is KSA? Retrieved from <https://www.ksa.be/index.php/wat-is-ksa>
- KSA Nationaal vzw. (2018). Beleidsnota 2018-2021 [Press release]. Retrieved from <https://www.ksa.be/sites/default/files/2018-05/Beleidsnota1821-zc.pdf>
- Mortelmans, D. (2013). *Handboek kwalitatieve onderzoeksmethoden*: Acco Leuven.
- Penner, L. A. (2004). Volunteerism and social problems: Making things better or worse? *Journal of Social Issues*, 60(3), 645-666.
- Scouts & Gidsen Vlaanderen. (2018). Beleidsnote 2018-2021. Retrieved from <https://www.scoutsengidsenvlaanderen.be/files/publicaties/documenten/2018-beleidsnota-18-21.pdf>

- Slaughter, L., & Home, R. (2004). *Motivations of long term volunteers: Human services vs. events*. Paper presented at the Las Vegas International Hospitality & Convention Summit, Las Vegas.
- Stebbins, R. (2013). Unpaid work of love: defining the work-leisure axis of volunteering. *Leisure Studies*, 32(3), 339-345. doi:10.1080/02614367.2012.667822
- Tang, F., Morrow-Howell, N., & Choi, E. (2010). Why do older adult volunteers stop volunteering? *Ageing and Society*, 30(5), 859-878. doi:10.1017/S0144686X10000140
- Vermeer, P., Scheepers, P., & Grotenhuis, M. t. (2016). Churches: Lasting Sources of Civic Engagement? Effects of Secularization and Educational Expansion on Non-religious Volunteering in the Netherlands, 1988 and 2006. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 27(3), 1361-1384. doi:10.1007/s11266-016-9679-2
- Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk vzw. (2019). Kosten en vergoedingen. Retrieved from <https://www.vlaanderenvrijwilligt.be/wetgeving/kosten-en-vergoedingen/>
- Vlaamse Regering. (2019). VLAAMSE REGERING 2019-2024: REGEERAKKOORD. Retrieved from <http://docs.vlaamsparlement.be/docs/varia/regeerakkoord-2019-2024.pdf>
- Vlaanderen. (2015). Vlaams jeugd- en kinderrechtenbeleidsplan 2015-2019 Retrieved from http://www.sociaalcultureel.be/jeugd/jeugd_kinderrechtenbeleid_doc/jkp/20150715JKP-BISVersieVlaREGdef2.pdf
- Vlaanderen. (2019a). Jeugd: Website Jeugd van de Vlaamse overheid. Retrieved from <https://cjsm.be/jeugd/>
- Vlaanderen. (2019b). Vrijwilligerswerk. Retrieved from <https://www.vlaanderen.be/vrijwilligerswerk>
- Vlaanderen. (n.d.). Departement Cultuur, Jeugd & Media: subsidies Retrieved from <http://www.sociaalcultureel.be/jeugd/subsidies.aspx>
- Wardell, F., Lishman, J., & Whalley, L. (2000). Who volunteers? *The British Journal of Social Work*, 30(2), 227-248. doi:10.1093/bjsw/30.2.227
- Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual review of sociology*, 26(1), 215-240.

7 Bijlagen

7.1 Bijlage 1: Tabel in leiding komen (naar geboortejaar en lid geweest zijn voordien)

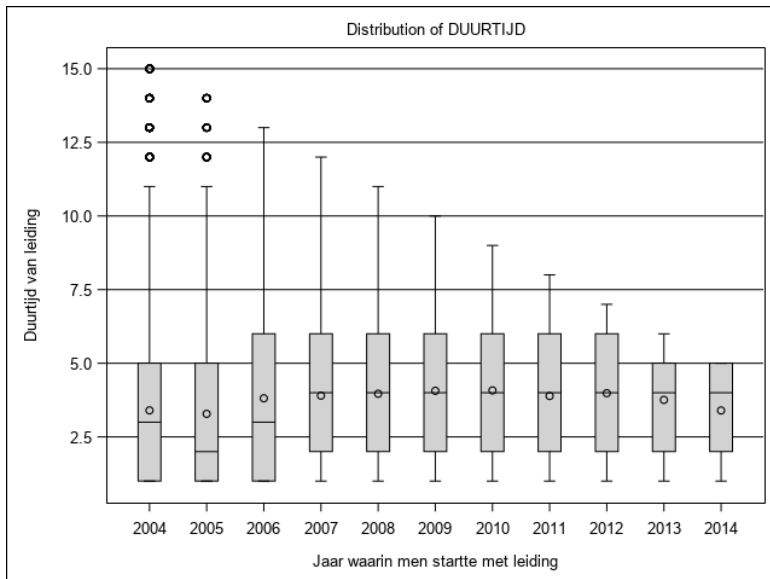
Deze tabel hoort bij: Figuur 1: In leiding komen (%)

	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Totaal	66,0	53,3	48,8	43,7	38,2	37,8	37,2	40,0	40,7	41,4	43,1	45,8	39,9
Jongens	67,9	57,8	52,9	45,8	40,6	41,1	39,8	41,0	45,4	42,6	47,7	46,2	42,8
Meisjes	63,7	48,5	44,9	41,3	35,7	34,2	34,7	39,1	35,8	40,4	38,7	45,4	37,1

7.2 Bijlage 2: Tabel duurtijden in leiding naar startjaar van leiding

Deze tabel hoort bij: Figuur 2: Gemiddelde duurtijd in leiding naar startjaar

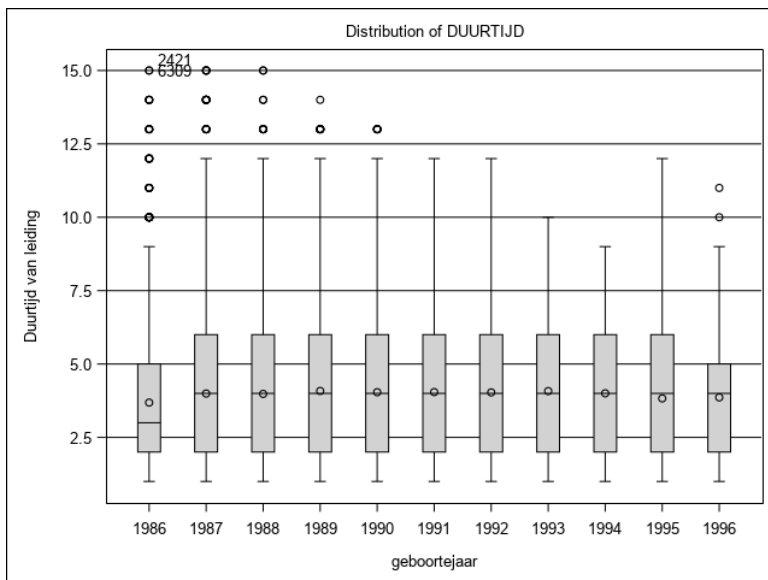
	N	Mean	Std Dev
2004	6962	3,4	2,7
2005	2163	3,3	2,7
2006	1565	3,8	2,7
2007	1509	3,9	2,6
2008	1477	4,0	2,5
2009	1409	4,1	2,4
2010	1405	4,1	2,3
2011	1371	3,9	2,2
2012	1361	4,0	2,1
2013	1367	3,8	1,8
2014	1607	3,4	1,6



7.3 Bijlage 3: Tabel duurtijden in leiding naar geboortejaar

Deze tabel hoort bij: Figuur 3: Gemiddelde duurtijd in leiding naar geboortejaar

geboortejaar	N	Mean	Std Dev
1986	1135	3,69	2,45
1987	1269	3,99	2,76
1988	1469	3,98	2,67
1989	1401	4,08	2,64
1990	1421	4,04	2,52
1991	1392	4,04	2,56
1992	1415	4,03	2,39
1993	1454	4,08	2,36
1994	1325	4,00	2,19
1995	1316	3,83	2,07
1996	1459	3,86	1,93



7.4 Bijlage 4: Dropoff interviews

Naam en voornaam respondent	
Geslacht respondent	Man / vrouw (schrapp wat niet past)
Geboortejaar	
In welke KSA zit je?	
Hoeveel leden zijn er ongeveer bij deze KSA dit KSA-jaar?	
Hoeveel leiding is er ongeveer bij deze KSA dit KSA-jaar?	
Is dit genoeg leiding voor het aantal leden die er zijn?	Ja/nee
Is er een overgangsjaar van lid naar leiding (vb. +16 jaar)?	Ja/nee
Kan je een inschatting geven hoe lang jij denkt dat gemiddeld iemand in deze groep in leiding blijft ?	
Vanaf welke leeftijd ben je lid geworden van KSA?	
Vanaf welk KSA-jaar ben je leiding geworden?	
Hoe lang zie jij jezelf nog leiding zijn bij KSA?	
Heb je een (hoofd)animatorcursus gevolgd om leiding te worden?	Ja/nee
Is er een oud-ledenwerking bij jullie KSA?	Ja/nee
Indien er een oud-ledenwerking is, denk je dat je je hierbij gaat aansluiten als je stopt met leiding zijn?	Ja/nee

7.5 Bijlage 5: Interviewleidraad

[INLEIDING]

Vandaag zou ik graag een interview van u afnemen. Zoals aangekondigd, wordt er een opname gemaakt van het interview. Deze geluidsfragmenten worden nooit openbaar gemaakt. De inhoud van het interview wordt uitgetypt en zal ik gebruiken voor mijn thesisonderzoek. In dit onderzoek zal enkel gebruik gemaakt worden van geanonimiseerde gegevens. Ik wil u nog inlichten dat u zich op elk moment kan terugtrekken uit het onderzoek en wil nog even vragen om dit informed consent te tekenen.

Deze opname dient dus voor mezelf zodat ik niet alles hoeft te noteren tijdens het interview. Het interview zal gericht zijn op het thema "leidingengagement bij KSA". Daarom neem ik een interview met u af, aangezien u zelf leiding geweest bent bij KSA.

[OPENING]

Om het interview te beginnen zou ik graag willen vragen om uzelf voor te stellen.

- Stel jezelf eens voor.
 - Wie ben je?
 - Hoe oud ben je?
 - Wat studeer je of waar werk je?
 - Wat zijn je hobby's?

Ik vraag naar je hobby's omdat je in KSA zit en hierover gaat dit onderzoek. Om te beginnen zou ik graag een paar dingen te weten komen over je periode als leider.

- In de drop off zie ik dat je X jaar leiding bent.
 - Kan je eens iets vertellen over hoe je leider wordt bij KSA?
 - Wat was jouw motivatie om leiding te worden?
 - Hoe zit het met de motivatie van anderen in jouw KSA om leiding te worden?
 - Heb je het gevoel dat de meeste leden leiding worden of zijn er ook veel leden die beslissen om geen leiding te worden? Vertel hier eens iets over.
 - Zou je mij kunnen vertellen hoe je het ervaart om leiding te zijn bij deze KSA?
 - Wat heb je allemaal geleerd van het leiding zijn en wat hoop je nog te leren?
- Van welke leeftijdsgroepen ben je allemaal leiding geweest?
 - Hoe wordt er beslist wie van welke leeftijdsgroep leiding wordt?
 - Wat vind je van deze manier van beslissen?

- Hoe zou jij het zelf aanpakken? (hetzelfde, anders, vertel eens)
- Met hoeveel leiding was je gemiddeld leiding van een leeftijdsgroep?
 - Hoe wordt er beslist wie er samen leiding wordt van een groep?
 - (Veel inspraak van iedereen? Zou je meer inspraak willen?)
 - Wat vind je van deze manier van beslissen?
 - Hoe zou jij het zelf aanpakken?
- Heb je een (hoofd)animatorcursus gevolgd om leiding te worden (vb. BKV (Antwerpen-Brabant), Kits, Expies (Oost-Vlaanderen), Paascursus (Noordzeegouw), Bonsai/X-Peditie (West))?
 - Indien cursus gevolgd:
 - Heb je dit vrijwillig gedaan of was dit eerder een verplichting vanuit je KSA-groep toe?
 - Vertel eens iets over hoe je deze cursus ervaren hebt?
 - Indien cursus niet gevolgd:
 - Kan je me vertellen hoe het komt dat je geen cursus gevolgd hebt?
 - Hoe voel je je erbij dat je geen cursus gevolgd hebt? (spijt, blij, onverschillig...)
 - Kan je mij vertellen in welke mate het volgen/niet-volgen van deze cursus invloed gehad heeft op de duur dat je leiding denkt te blijven?
- Welke extra taken heb je tijdens je periode van leiding zijn op je genomen (vb. hoofdleiding)?
 - Vertel eens iets over hoe er beslist wordt wie welke extra taak op zich neemt?
 - Welke andere rollen/taken zou je nog graag op je nemen?
- Hoe lang zie jij jezelf nog leiding blijven?
- Wat zouden mogelijke redenen voor jou kunnen zijn om te stoppen als leiding?

Nu je verteld hebt wat mogelijke redenen zouden kunnen zijn om te stoppen als leiding, zou ik hier graag een beetje dieper op ingaan. Ik zou graag willen weten of er misschien nog andere factoren zijn die ervoor zouden kunnen zorgen dat je zou stoppen of die ervoor zouden kunnen zorgen dat je nog lang leiding blijft, maar waar je nu misschien niet meteen op kon komen. Ik zou graag starten met factoren binnen de leidinggroep (push-factoren).

- Vertel eens iets over de leidinggroep van jouw KSA. Hoe zou jij de leidinggroep omschrijven? (vrienden?)
 - Hoe zit het met het leeftijdsverschil binnen de leidinggroep?
 - Welke invloed heeft dit grote/kleine leeftijdsverschil op de leidinggroep?

- In welke mate zou dit grote/kleine leeftijdsverschil invloed kunnen hebben op je keuze om te stoppen als leiding?
- Vertel eens iets over de sfeer binnen de leidinggroep?
 - Hoe gaan jullie om met eventuele meningsverschillen/problemen in de leidinggroep?
 - Kan je hier een concreet voorbeeld van geven?
 - Doen jullie als leidinggroep ook veel dingen samen buiten de KSA? Kan je hier een paar voorbeelden van geven?
 - Zie je de leidinggroep als 1 grote vriendengroep of zijn er verschillende klikjes? Kan je dit verduidelijken met voorbeelden?
 - Hoe is je contact met andere leiding van jullie KSA? (met iedereen even goed contact? Leiders met minder goed contact? Hoe komt dit?)
 - In welke mate zou de sfeer binnen de leidinggroep invloed kunnen hebben op je keuze om te stoppen als leiding?
- Hoe wordt er beslist wie er stopt als leiding en wie niet?
 - Kan je me vertellen of er altijd voldoende nieuwe leiding bij komt om de groep draaiende te houden als er andere leiders stoppen?
 - In welke mate zou een leidingtekort invloed kunnen hebben op je keuze om te stoppen als leiding?
- In welke mate heb je het gevoel dat er veel van jou verwacht wordt als leiding?
 - Wat wordt er verwacht van jou naast de uren dat je de (twee)wekelijkse activiteit begeleidde?
 - Hoe vaak hebben jullie groepsraden/vergaderingen met heel de leidingploeg?
 - Hoe lang duren deze gemiddeld?
 - Hoe verlopen deze vergaderingen?
 - Wie moet deze vergaderingen leiden?
 - Indien jij dit moet doen: hoe verloopt dit?
 - Hoeveel tijd heb je nodig om dit voor te bereiden?
 - Hoe vaak hebben jullie vergaderingen met je medeleiding van je groep?
 - Hoe verlopen deze vergaderingen?
 - Hoe worden extra activiteiten georganiseerd? (vb. spaghetti-avond, quiz, fuif)
 - In welke mate wordt er extra inzet van jou verwacht bij zo'n activiteiten?
 - Als je een extra rol op jou genomen hebt (vb. hoofdleider), wat moet je hier allemaal voor doen?
 - In welke mate kan je rekenen op hulp van anderen binnen de leidinggroep?

- Hoeveel tijd besteed je gemiddeld per week aan KSA?
 - Vind je dit te veel?
 - Hoe voel jij je hierbij?
- In welke mate zouden deze verwachtingen invloed kunnen hebben op je keuze om te stoppen als leiding?
- Kan je mij iets vertellen over de appreciatie die je krijgt voor je inzet voor KSA?
 - Wat krijgen jullie in de plaats voor jullie inzet? (vb. gratis op kamp)
 - In welke mate vind je dat je inzet voldoende geapprecieerd werd?
 - In welke mate zou dit gevoel invloed kunnen hebben op je keuze om te stoppen als leiding?

Naast factoren binnen de leidinggroep kunnen er ook factoren buiten de leidinggroep invloed hebben op je keuze om te stoppen als leiding of op je keuze om nog lang leiding te blijven. Daarom vraag ik je nu naar een aantal zaken die je doet naast KSA (pull-factoren).

- Welke andere hobby's/ander vrijwilligerswerk/studentenjob doe je nog tijdens dat je leiding bent?
 - Hoeveel tijd nemen deze hobby's in beslag?
 - Kan je me vertellen hoe je deze hobby's kan combineren met je engagement als leiding in KSA? (kan je beide volwaardig uitvoeren of heb je het gevoel dat je moet kiezen?)
 - In welke mate zou de combinatie van andere hobby's met je engagement als leiding invloed kunnen hebben op je keuze om te stoppen als leiding?
- Hoe ziet je situatie er momenteel uit naast engagement als leiding?
 - Studeer je nog tijdens dat je leiding bent?
 - Hoe verloopt de combinatie school-KSA?
 - In welke mate zou deze combinatie invloed kunnen hebben op je keuze om te stoppen als leiding?
 - Werk je al tijdens dat je leiding bent?
 - Hoe verloopt de combinatie werk-KSA?
 - In welke mate zou deze combinatie invloed kunnen hebben op je keuze om te stoppen als leiding?
- Welke andere zaken van buitenaf zouden volgens jou nog invloed kunnen hebben op je keuze om te stoppen als leiding?

Om af te sluiten zou ik willen eindigen met een aantal algemene vragen.

- In welke mate ervaar je ondersteuning van de koepel tijdens je engagement voor KSA?
 - In welke mate zou deze ondersteuning van de koepel bij kunnen dragen aan hoe lang/kort je leiding zou blijven?
 - Wat zou je eventueel willen veranderen aan deze ondersteuning? (vb. nood aan meer ondersteuning?)
- Hoe kijk je terug op je periode als leiding bij KSA die je momenteel al achter de rug hebt?
 - Wat zou je nog anders willen aanpakken?
- Is er verder nog iets wat je zou willen toevoegen? Dat kan eender wat zijn.

[EINDE VAN HET GESPREK]

Oké, dit waren mijn vragen. Heel hard bedankt voor dit gesprek. Je hebt mij goed geholpen met mijn thesisonderzoek. Moest je achteraf nog vragen hebben, mag je altijd contact met mij opnemen.