



VRIJE  
UNIVERSITEIT  
BRUSSEL



Proef ingediend met het oog op het behalen  
van de graad van Master in de Agogische Wetenschappen

# **HOE BEÏNVLOEDT DE DEELNAME AAN DE ASPIRANTENWERKING HET NEMEN VAN EEN DUURZAAM ENGAGEMENT IN DE LEIDING?**

**Een onderzoek bij lokale Chirogroepen in het gewest  
West**

**FRAN ROMBAUTS**  
**2017-2018**



In samenwerking met Chirojeugd Vlaanderen

Promotor: **prof. dr. Guy Redig**  
Psychologie en Educatiewetenschappen



Proef ingediend met het oog op het behalen  
van de graad van Master in de Agogische wetenschappen

# Hoe beïnvloedt de deelname aan de Aspirantenwerking het nemen van een duurzaam engagement in de leiding?

Een onderzoek bij lokale Chirogroepen in het gewest West

**FRAN ROMBAUTS**  
2017-2018

Promotor: Guy Redig  
Aantal woorden: 18 889  
Psychologie & Educatiewetenschappen

\_\_\_\_\_

# Abstract



Psychologie & Educatiewetenschappen

Academiejaar 2017-2018

SAMENVATTING MASTERPROEF

**Naam en voornaam:**

**Rolnr.: 0537692**

- KLIN
- AO
- ONKU
- AGOG

**Titel van de Masterproef:**

Hoe beïnvloedt de deelname aan de Aspirantenwerking het nemen van een duurzaam engagement in de leiding?

**Promotor:** Guy Redig

**Samenvatting:**

Dertig procent van de lokale Chirogroepen slaagt er niet in om voldoende leiding te vinden voor hun werking. Te weinig doorstroom van de Aspirantenwerking naar de leidingsploeg is één van de redenen. Dit onderzoek focust op de mate waarin de deelname aan de Aspirantenwerking bijdraagt tot een engagement in de leiding en hoe de Aspirantenwerking dat effect kan bevorderen. Hierbij werd onderzocht welke factoren en actoren de overgang naar en een verder engagement in de leidingsploeg bevorderen/verhinderen. Om data te verzamelen werd de mixed-methods benadering gehanteerd, waarbij kwalitatief onderzoek domineert. Het onderzoek bestaat uit drie fasen: een survey als basis, verdiepende focusgroepen en tot slot interviews over de resultaten met experts.

Hieruit bleek dat Aspirantenjaren heel waardevol zijn voor de respondenten. In dit onderzoek waren er onvoldoende respondenten die niet hebben deelgenomen aan de Aspirantenwerking, daarom werd de vergelijking gemaakt tussen één jaar deelname en twee jaar deelname aan de Aspirantenwerking. Respondenten die twee jaar hebben deelgenomen aan de Aspirantenwerking voelde zich beter voorbereid en waren zekerder van hun keuze. Verder onderzoek kan uitwijzen of er een verschil is tussen leiding die niet deelnam aan de Aspirantenwerking en leiding die wel deelnam.

Er blijken tal van redenen om al dan niet een voortgezet engagement in de leiding aan te gaan. Toch willen de meeste respondenten, ondanks twijfels, graag een leidingsengagement aangaan. De invloed van vrienden is doorheen het hele proces cruciaal, de respondenten willen vooral samen zijn met hun vrienden en zich thuis voelen in de leidingsploeg. Tijdsgebrek en studies zijn de meest beïnvloedende factoren die leiden tot het stopzetten van het engagement. Om de overgang van lid naar Aspirant te bevorderen moeten lokale Chirogroepen inzetten op een hechte band tussen Aspiranten en leiding en pre-leidingsvorming, o.a. door het geven van informatie get creëren van verantwoordelijkheid.

**Kernwoorden:** Chiro, engagement, jongeren, vrijwilligers, jeugdbeweging

# Dankwoord

Een masterproef schrijf je niet alleen daarom zou ik graag eerst, heel oprecht, enkele mensen bedanken:

In de eerste plaats, mijn promotor Professor Guy Redig, bij wie ik steeds terecht kon voor vragen en feedback. Hij keek steeds met een kritische blik naar mijn onderzoek en leerde me om dit ook te doen.

Mijn dank gaat ook uit naar...

...mijn contactpersoon bij Chirojeugd Vlaanderen, Michael Tubex, die mij de kans gaf om dit boeiende onderzoek uit te voeren en bij wie ik steeds terecht kon voor informatie over Chirojeugd Vlaanderen,

...de medewerkers van de Wetenschapswinkel, Jozefien De Marrée en Catherine Morel, voor de opstart van het onderzoek en voor de aanmoediging doorheen het academiejaar,

...de leiding van de Chirogroepen uit het gewest West, die de tijd nam om mijn survey zorgvuldig in te vullen. De enthousiaste Aspiranten en leiding, die deelnamen aan mijn focusgroepen en hun gedachten met mij wilden delen. Zonder hen was dit onderzoek niet mogelijk geweest,

...de experts bij Chirojeugd Vlaanderen en Scouts en Gidsen Vlaanderen die tijd maakten om hun kennis met mij te delen tijdens een interview,

...mijn familie en vrienden voor de ondersteuning en aanmoediging doorheen het hele proces,

...mijn medestudenten voor de steun en handige tips doorheen het academiejaar.

Een welgemeende dankuwel!

# Inhoudsopgave

<b>Abstract</b> .....	<b>I</b>
<b>Dankwoord</b> .....	<b>III</b>
<b>Inhoudsopgave</b> .....	<b>IV</b>
<b>Lijst met tabellen</b> .....	<b>VII</b>
<b>Lijst met figuren</b> .....	<b>IX</b>
<b>Verklarende woordenlijst</b> .....	<b>X</b>
<b>Deel 1: Inleiding</b> .....	<b>1</b>
1 Probleemstelling .....	1
2 Literatuurstudie .....	3
2.1 Jongeren en vrijwilligerswerk .....	3
2.1.1 Jongeren: een begripsomschrijving .....	3
2.1.2 Vrijwilligerswerk .....	4
2.1.2.1 Een definitie .....	4
2.1.2.1 Maatschappelijke tendensen .....	5
2.2.1.2 Motieven .....	6
2.2.1.3 Drempels .....	7
2.2.1.4 Positieve effecten .....	8
2.2 Vrijtijdsbesteding van jongeren .....	9
2.3.1 Jeugdwerk .....	9
2.3.1.1 Een begripsomschrijving .....	10
2.3.1.2 Spanningsvelden in het jeugdwerk .....	10
2.3.2 Jeugdbewegingen .....	11
2.3.3 Chirojeugd Vlaanderen .....	12
2.3.3.1 Korte historiek .....	12
2.3.3.2 Huidige werking .....	13
3 Onderzoeksvragen en conceptueel model .....	14
<b>Deel 2: Data en methode</b> .....	<b>15</b>
1 Algemene onderzoeksopzet .....	15
1.1 Fase 1 : een survey als basis .....	16
1.1.1 Respondenten .....	16
1.1.2 Meetinstrument .....	16
1.1.3 Analyseprocedure .....	17
1.2 Fase 2: focusgroepen.....	17
2.2.1 Respondenten .....	17
2.2.2 Meetinstrument .....	18
2.2.3 Analyseprocedure .....	18

1.3	Fase 3 : interviews met experts .....	19
2.3.1	Respondenten .....	19
2.3.2	Meetinstrument .....	19
2.3.3	Analyseprocedure .....	19
<b>Deel 3: Resultaten .....</b>		<b>20</b>
1	Fase 1: een survey als basis.....	20
1.1	Identificatie .....	20
1.1.1	Leeftijd van de respondenten van de survey.....	20
1.1.2	Aantal jaren lidmaatschap in de Chiro.....	20
1.1.3	Aantal jaar deelname aan de Aspirantenwerking .....	20
1.1.4	Leeftijd waarop respondenten in leiding stapten.....	21
1.1.5	Aantal jaar reeds actief in de leidingsploeg.....	21
1.2	Overgang van Aspirant naar leiding .....	21
1.2.1	Gevoel van zekerheid bij overgang van Aspirant naar leiding.....	21
1.2.2	Enthousiasme bij overgang van Aspirant naar leiding .....	21
1.2.3	Mening over kwaliteit van de voorbereiding op een engagement in de leiding .....	22
1.2.4	Belang van invloed van bepaalde personen in de beslissing van om een engagement aan te gaan in de leiding.....	22
1.2.5	Ervaring van de respondenten alvorens het engagement in de leidingsploeg .....	22
1.2.6	Redenen tot een engagement in de leiding .....	23
1.3	Engagement en begeleidershouding.....	24
1.3.1	Engagement in de Chiro (aantal uur per week) .....	24
1.3.2	Begeleidershouding van de respondenten .....	24
1.4	Redenen om het engagement te continueren/stoppen.....	25
1.4.1	Redenen om engagement in de leidingsploeg te continueren.....	25
1.4.2	Hebben de respondenten al eens gedacht aan stoppen met leiding geven? .....	25
1.4.3	Aantal jaar dat de respondenten hun engagement in de leidingsploeg willen voortzetten .....	25
1.4.4	Mate van waarschijnlijkheid dat de respondenten na dit jaar hun engagement in de leidingsploeg stop zetten.....	26
1.4.5	Redenen om engagement in de leidingsploeg stop te zetten .....	26
2.	Fase 2: focusgroepen .....	27
2.1	Overgang van Aspirant naar leiding .....	27
2.1.1	Beïnvloedende factoren .....	27
2.1.2	Belang van Aspirantenjaren.....	28
2.1.3	Vrijheid in de keuze om leiding te worden .....	29
2.1.4	Verloop van de overgang van Aspirant naar leiding .....	29
2.2	Engagement en begeleidershouding.....	30
2.3	Redenen om het engagement te continueren/ stoppen.....	31
3.	Fase 3: interviews met experts .....	31
3.1	Relatie Chirojeugd Vlaanderen – lokale Chirogroepen.....	31



3.2	Overgang van Aspirant naar leiding .....	32
3.2.1	Vorming.....	32
3.2.2	Pre-leidingsvorming .....	33
3.2.3	De uiteindelijke stap van Aspirant naar de leidingsploeg .....	34
<b>Deel 4: Discussie en conclusie .....</b>		<b>36</b>
1	Bespreking van de resultaten .....	36
1.1	Welke (f)actoren bevorderen de overgang van de Aspirantenwerking naar leiding? ....	36
1.2	Welke (f)actoren verhinderen de overgang van de Aspirantenwerking naar leiding? ...	39
1.3	Welke (f)actoren bevorderen het verdere engagement in de leiding van de Chirogroep? 40	
1.4	Welke (f)actoren verhinderen een verder engagement in de leiding van de Chirogroep? 41	
2	Beperkingen eigen onderzoek en aanbevelingen voor verder onderzoek.....	42
3	Praktische en beleidsaanbevelingen.....	43
3.1	Aanbevelingen voor Chirojeugd Vlaanderen .....	43
3.2	Aanbevelingen voor lokale Chirogroepen in het gewest West.....	43
4	Conclusie .....	44
<b>Bronnenlijst.....</b>		<b>46</b>
<b>Bijlagen .....</b>		<b>52</b>
	Bijlage 1: Online survey .....	52
	Bijlage 2: Voorbeeld informed consent .....	59
	Bijlage 3: Vragenlijst focusgroep Aspiranten .....	60
	Bijlage 4: Vragenlijst focusgroep leidingsploeg .....	61
	Bijlage 5: Vragenlijst interview Chirojeugd Vlaanderen .....	62
	Bijlage 6: Vragenlijst interview Scouts en Gidsen Vlaanderen .....	64
	Bijlage 7: Tabellen survey 'identificatie'.....	66
	Bijlage 8: Tabellen survey 'overgang van Aspirant naar leiding' .....	68
	Bijlage 9: Tabellen survey 'engagement en begeleidershouding' .....	74
	Bijlage 10: Tabellen survey 'redenen om het engagement te continueren/stoppen' .....	78

# Lijst met tabellen

<b>Tabel 1:</b> Deelnemers focusgroep 1 Aspiranten Chiro Bodegem	18
<b>Tabel 2:</b> Deelnemers focusgroep 2 leidingsploeg Chiro Savio (meisjes-Chiro)	18
<b>Tabel 3:</b> Deelnemers focusgroep 3 Aspiranten Chiro Zellik	18
<b>Tabel 4:</b> Engagement in de Chiro (aantal uur per week) - subgroep leeftijd	24
<b>Tabel 5:</b> Overzicht van (niet) geattesteerde leiding in het gewest West	33
<b>Tabel 6:</b> Overzicht van (niet) geattesteerde groepsleiding in het gewest West	33
<b>Tabel 7:</b> Overzicht van waar geattesteerde leiding in het gewest West een animatorvorming heeft gevolgd	33
<b>Tabel 8:</b> Leeftijd van de respondenten van de survey	66
<b>Tabel 9:</b> Aantal jaren lidmaatschap in de Chiro	66
<b>Tabel 10:</b> Aantal jaar deelname aan de Aspirantenwerking	66
<b>Tabel 11:</b> Leeftijd waarop respondenten in de leiding stapten	67
<b>Tabel 12:</b> Aantal jaar reeds actief in leidingsploeg	67
<b>Tabel 13:</b> Gevoel van zekerheid bij overgang van Aspirant naar leiding - algemene resultaten	68
<b>Tabel 14:</b> Gevoel van zekerheid bij overgang van Aspirant naar leiding - één jaar Aspirant	68
<b>Tabel 15:</b> Gevoel van zekerheid bij overgang van Aspirant naar leiding - twee jaar Aspirant	68
<b>Tabel 16:</b> Enthousiasme bij overgang van Aspirant naar leiding - algemene resultaten	68
<b>Tabel 17:</b> Enthousiasme bij overgang van Aspirant naar leiding - één jaar Aspirant	69
<b>Tabel 18:</b> Enthousiasme bij overgang van Aspirant naar leiding - subgroep twee jaar Aspirant	69
<b>Tabel 19:</b> Mening over de kwaliteit van de voorbereiding op een engagement in de leiding - algemene resultaten	69
<b>Tabel 20:</b> Mening over de kwaliteit van de voorbereiding op een engagement in de leiding - één jaar Aspirant	69
<b>Tabel 21:</b> Mening over de kwaliteit van de voorbereiding op een engagement in de leiding - twee jaar Aspirant	70
<b>Tabel 22:</b> Belang van invloed van bepaalde personen in de beslissing om een engagement aan te gaan in de leiding- algemene resultaten	70
<b>Tabel 23:</b> Belang van invloed van bepaalde personen in de beslissing om een engagement aan te gaan in de leiding - één jaar Aspirant	70
<b>Tabel 24:</b> Belang van invloed van bepaalde personen in de beslissing om een engagement aan te gaan in de leiding - twee jaar Aspirant	71
<b>Tabel 25:</b> Ervaring van de respondenten alvorens het engagement in de leidingsploeg - algemene resultaten	71
<b>Tabel 26:</b> Ervaring van de respondenten alvorens het engagement in de leidingsploeg - één jaar Aspirant	71
<b>Tabel 27:</b> Ervaring van de respondenten alvorens het engagement in de leidingsploeg - twee jaar Aspirant	72
<b>Tabel 28:</b> Redenen tot een engagement in de leidingsploeg – Algemene resultaten	72
<b>Tabel 29:</b> Redenen tot een engagement in de leidingsploeg - één jaar Aspirant	72
<b>Tabel 30:</b> Redenen tot een engagement in de leidingsploeg - twee jaar Aspirant	73
<b>Tabel 31:</b> Engagement in de Chiro (aantal uur per week) - algemene resultaten	74
<b>Tabel 32:</b> Engagement in de Chiro (aantal uur per week) - één jaar Aspirant	74
<b>Tabel 33:</b> Engagement in de Chiro (aantal uur per week) - twee jaar Aspirant	74
<b>Tabel 34:</b> Begeleidershouding van de respondenten - algemene resultaten	75
<b>Tabel 35:</b> Begeleidershouding van de respondenten - één jaar Aspirant	76
<b>Tabel 36:</b> Begeleidershouding van de respondenten – twee jaar Aspirant	77
<b>Tabel 37:</b> Scores voor de verschillende begeleidershouding binnen de ‘dame, zot en heer’- classificatie (algemene resultaten en subgroepen 1 en 2 jaar Aspirant)	77
<b>Tabel 38:</b> Redenen om engagement in de leidingsploeg te continueren - algemene resultaten	78
<b>Tabel 39:</b> Redenen om engagement in de leidingsploeg te continueren – één jaar Aspirant	79
<b>Tabel 40:</b> Redenen om engagement in de leidingsploeg te continueren – twee jaar Aspirant	80
<b>Tabel 41:</b> Hebben de respondenten al eens gedacht aan stoppen met leiding geven? – algemene resultaten	80

<b>Tabel 42:</b> Hebben de respondenten van de survey al eens gedacht aan stoppen met leiding geven - één jaar Aspirant _____	80
<b>Tabel 43:</b> Hebben de respondenten van de survey al eens gedacht aan stoppen met leiding geven? - twee jaar Aspirant _____	80
<b>Tabel 44:</b> Aantal jaar dat de respondenten hun engagement in de leidingsploeg willen voortzetten (vanaf het volgende Chirojaar) – algemene resultaten _____	81
<b>Tabel 45:</b> Aantal jaar dat de respondenten hun engagement in de leidingsploeg willen voortzetten (vanaf het volgende Chirojaar) – één jaar Aspirant _____	81
<b>Tabel 46:</b> Aantal jaar dat de respondenten hun engagement in de leidingsploeg willen voortzetten (vanaf het volgende Chirojaar) – twee jaar Aspirant _____	81
<b>Tabel 47:</b> Mate van waarschijnlijkheid dat de respondenten na dit jaar hun engagement in de leidingsploeg stoppen – algemene resultaten _____	82
<b>Tabel 48:</b> Mate van waarschijnlijkheid dat de respondenten na dit jaar hun engagement in de leidingsploeg stoppen – één jaar Aspirant _____	82
<b>Tabel 49:</b> Mate van waarschijnlijkheid dat de respondenten na dit jaar hun engagement in de leidingsploeg stoppen – twee jaar Aspirant _____	82
<b>Tabel 50:</b> Mate van waarschijnlijkheid – aantal jaar engagement nog voorzetten volgens subgroepen ‘aantal jaar Aspirant’ en subgroep ‘aantal jaar reeds leiding’ _____	83
<b>Tabel 51:</b> Redenen om engagement in de leidingsploeg stop te zetten - algemene resultaten _____	83
<b>Tabel 52:</b> Redenen om engagement in de leidingsploeg stop te zetten – één jaar Aspirant _____	84
<b>Tabel 53:</b> Redenen om engagement in de leiding stop te zetten – twee jaar Aspirant _____	85

# Lijst met figuren

<i>Figuur 1: trechterstructuur literatuurstudie</i>	3
<i>Figuur 2: Conceptueel model</i>	14
<i>Figuur 3: Verloop onderzoek in drie fasen</i>	15

# Verklarende woordenlijst

**Aspiranten:** De oudste afdeling binnen Chirojeugd Vlaanderen zijn de Aspi's. Aspiranten zijn jongeren van zestien tot achttien jaar oud. Deze afdeling is de laatste afdeling voor de leden beslissen om al dan niet een engagement aan te gaan in de leiding. Daarom wordt er binnen de Aspirantenwerking, naast spel en plezier, ook aandacht besteed aan voorbereiding op een leidingsengagement.

**Chirojeugd Vlaanderen:** Chiro is de grootste jeugdbeweging van Vlaanderen en Brussel en richt zich op kinderen en jongeren vanaf zes jaar. Chirojeugd Vlaanderen is de benaming van het nationaal secretariaat.

**Gewest:** Verschillende Chirogroepen in dezelfde regio vormen samen een gewest. Het gewest (de gewestploeg) is de kaderploeg die het dichtst bij de plaatselijke groepen staat.

**Groepsleiding:** Verzamelnaam voor leid(st)ers met eindverantwoordelijkheid voor een lokale groep.

**Jins:** Jin staat voor 'Jij en Ik een Noodzaak' en vormt de oudste afdeling (tak) binnen Scouts en Gidsen Vlaanderen. Jins zijn jongeren van zeventien of achttien jaar oud. Deze afdeling is de laatste afdeling voor de leden beslissen om al dan niet een engagement aan te gaan in de leiding. Daarom wordt er binnen de jin-werking, naast spel en plezier, ook aandacht besteed aan voorbereiding op een leidingsengagement.

**Keti's:** Afdeling van de veertien- tot zestienjarigen. De jongens heten Kerels, de meisjes zijn Tiptiens.

**Leiding:** Jongeren die als vrijwilliger instaan voor de begeleiding van de leden. Deze jongeren verkiezen de term 'leider' boven de term 'animator' of 'jeugdwerker'. Het zijn meestal jongeren tussen 18 en 25 jaar.

**Leidingsploeg:** Verzameling van alle verantwoordelijken voor één lokale Chirogroep. De leidingsploeg neemt de verantwoordelijkheid over de kinderen en jongeren van de Chirogroep.

**Leidingsverdeling:** Benaming voor de vergadering waarbij een leidingsploeg van de jeugdbeweging de verdeling van de leiding over de verschillende afdelingen bepaalt voor het komende Chirojaar.

**Rakwi's:** Afdeling van de negen- tot twaalfjarigen. Als groepen drie afdelingen hebben voor kinderen onder de twaalf jaar, beginnen de Rakwi's op tien jaar. De jongens heten Rakkers, de meisjes heten Kwiks.

**Ribbels:** Bij lokale Chirogroepen die drie (in plaats van twee) afdelingen hebben voor de kinderen onder de twaalf jaar, heet de jongste afdeling (voor de zes- tot achtjarigen) de Ribbels. Dit is de officiële benaming, maar lokale groepen kunnen voor een andere naam kiezen.

**Scouts en Gidsen Vlaanderen (SGV):** Een van de drie grootste jeugdbewegingen in Vlaanderen. Scouts en Gidsen Vlaanderen is een van de drie grootste jeugdbewegingen van Vlaanderen en richt zich naar alle kinderen en jongeren vanaf zes jaar. Scouting speelt zich af in de vrije tijd en draagt - door een specifieke methode - bij tot de ontspanning en opvoeding van kinderen en jongeren.

**SOM:** Steun Op Maat, ondersteuning van groepen en gewesten, door gewesten, verbonden en nationale vrijwilligersploegen, aangepast aan de noden van de groep of het gewest.

**Speelclub:** Lokale Chirogroepen kunnen kiezen of ze vijf of zes afdelingen hebben. Bij groepen die vijf afdelingen hebben, zijn de Speelclubbers de 6- tot 9-jarigen. Voor groepen met zes afdelingen zijn de Speelclubbers de acht- tot tienjarigen.

**Tito's:** Afdeling van de twaalf- tot veertienjarigen. De jongens heten toppers, de meisjes tippers.

**Vlaamse Dienst Speelpleinwerk (VDS):** De VDS ondersteunt alle speelpleinwerkingen in Vlaanderen en Brussel. Daarnaast bieden ze ook kadervorming aan voor jongeren en verantwoordelijken.

**JOP-monitor:** Het Jeugd Onderzoeksplatform is een interuniversitaire samenwerking tussen UGent, VUB en KU Leuven. Het JOP staat in voor het ontsluiten van bestaand en eigen jeugdonderzoek: de JOP-monitor.

# Deel 1: Inleiding

Het eerste deel van deze masterproef start met een probleemstelling die de aanleiding voor dit onderzoek beschrijft. Vervolgens komt de literatuurstudie aan bod en tot slot de onderzoeksvragen en het conceptueel model.

## 1 Probleemstelling

Dertig procent van de lokale Chirogroepen slaagt er niet in om voldoende leiding te vinden voor hun leden. Het aantal leden stijgt al sinds 2010 terwijl het aantal leiders en leidsters niet meer toeneemt of zelf daalt. Over het algemeen zijn er vier kernoorzaken voor een leidingstekort: te weinig doorstroom van de Aspirantenwerking naar de leidingsploeg, een generatiekloof (het ontbreken van de twee oudste afdelingen in een Chirogroep), te veel leden of afdelingen, een hele generatie leiding die stopt (Van Ael & Tubex, 2016). Dit onderzoek focust zich hoofdzakelijk op de eerste reden: te weinig doorstroom van de Aspirantenwerking naar de leidingsploeg.

Dit probleem ontwikkelt zich vanaf de overgang van Rakwi naar Tito op de leeftijd van 12 jaar, waar een enorme uitval van leden plaatsvindt. In het Chirojaar 2016-2017 was er tussen de afdeling Rakwi en Tito een verlies van 5550 leden. Naarmate de leden ouder worden en naar de Aspirantenwerking groeien, blijft het aantal leden afnemen. Hier haakten nog eens 6435 leden af (Chirojeugd Vlaanderen, 2017b). Als lokale Chirogroepen met een leidingstekort kampen, spreken ze hiervoor vaak hun Aspiranten aan. De Aspiranten moeten dan vroeger tot de leiding toetreden, waardoor ze minder goed voorbereid zijn op een engagement in de leiding en soms zelf afhaken hierdoor (Van Ael & Tubex, 2016). Een ander gevolg is dat de Chirogroep het risico loopt die beslissing het jaar daarna opnieuw te moeten maken (Chirojeugd Vlaanderen, 2010a). Bral verwees in zijn jeugdbewegingsonderzoek in 1991 reeds naar de deze vicieuze cirkel waar jeugdbewegingen in terecht (kunnen) komen (in De Pauw, Vermeersch, Coussee, Vettenburg, & Van Houtte, 2010). Een andere kwetsbaarheid ligt in de snelle afwisseling tussen de generaties leiding (Redig, 2017). Omdat de leiding zich al engageert vanaf de leeftijd van 16 of 17 jaar, stopt de meerderheid al rond 23 à 25 jaar (Redig & Coussee, 2017).

Volgens de levenslooptheorie van Erikson (1964) (in Kohnstamm, 2009) kenmerkt de adolescentie zich door twee zaken. Enerzijds is er de identiteitscrisis met grote biologische en cognitieve veranderingen en anderzijds de eisen van het volwassen worden. Daarom is het van belang dat jongeren tijdens de adolescentie kunnen experimenteren en rondkijken, zonder veel maatschappelijke verantwoordelijkheden. Dit is een van de redenen waarom leiding die minstens één jaar Aspirant is geweest in een betere positie staat om de taak van het leiding-zijn succesvol uit te voeren. Daarnaast hebben ook de ouders van jongere leden meer vertrouwen in de oudere leiding, dan in zestien- of zeventienjarigen die verantwoordelijk zijn voor hun kinderen (Chirojeugd Vlaanderen, 2010a).

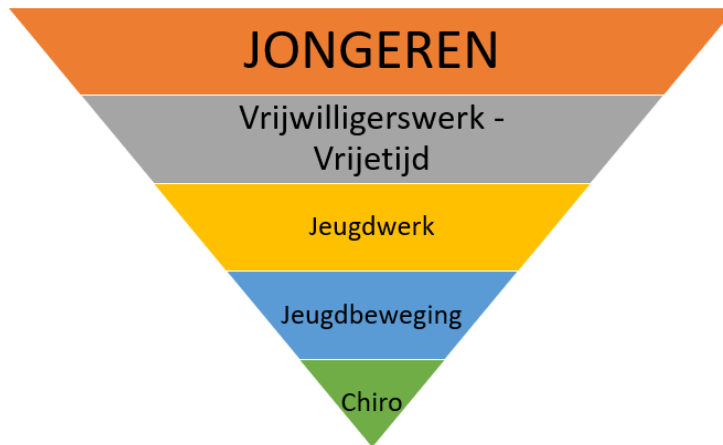
Jeugdwerk in Vlaanderen is een empirisch onderbelicht gegeven (Coussée, 2006a). In 1991 werd het eerste grootschalige jeugdbewegingsonderzoek gevoerd door Luk Bral, hij schetste in zijn onderzoek een beeld van de lokale groepen en de leefwereld van leiding en leden. In 2010 werd dit onderzoek overgedaan door de vakgroepen sociologie en sociale agogiek van de UGent. Dat vervolgonderzoek, in opdracht van de afdeling Jeugd van de Vlaamse overheid, trachtte zo dicht mogelijk aan te sluiten bij het originele onderzoeksdesign uit 1991 (De Pauw e.a., 2010).

Internationaal is er ook nog ruimte voor onderzoek naar jeugdwerk, activiteiten voor jeugd en vrijwilligerswerk bij jongeren. Daarnaast zijn er weinig longitudinale studies uitgevoerd, welke nuttig zijn om causale relaties te verklaren (Marta & Pozzi, 2008). Wegens de beperkte tijd van een masterproef, kan ook dit onderzoek niet voorzien in de behoefte aan longitudinaal onderzoek. Het doel van dit onderzoek is: inzicht krijgen in de mate waarin deelname aan de Aspirantenwerking bijdraagt tot een engagement in de leiding van een Chirogroep. Daarnaast beoogt dit onderzoek ook te achterhalen hoe de Aspirantenwerking dit effect kan bevorderen. Hierbij is er speciale aandacht voor factoren en actoren die een stimulerende of afremmende invloed hebben op: enerzijds de overgang van de Aspirantenwerking naar leiding en anderzijds het verder duurzaam engagement van de leiding.



## 2 Literatuurstudie

In deze literatuurstudie wordt eerst het algemene begrip 'jongeren' beschreven. Nadien worden de begrippen 'vrijwilligerswerk' en 'vrijtijdsbesteding' besproken in relatie tot jongeren. Binnen de vrijetijdsbesteding wordt het jeugdwerk en meer specifiek de jeugdbeweging beschreven. Dit staat weer in relatie met vrijwilligerswerk van jongeren. Tot slot wordt één specifieke jeugdbeweging omschreven: Chirojeugd Vlaanderen (Chiro). Figuur 1 toont de opbouw van de literatuurstudie.



*Figuur 1: trechterstructuur literatuurstudie*

### 2.1 Jongeren en vrijwilligerswerk

#### 2.1.1 Jongeren: een begripsomschrijving

Jongeren tussen twaalf en achttien jaar bevinden zich in de levensfase van de adolescentie. Volgens de levenslooptheorie van Erikson (1964) (in Kohnstamm, 2009) kenmerkt de adolescentie zich door twee zaken. Enerzijds is er de identiteitscrisis met grote biologische en cognitieve veranderingen en anderzijds zijn er de eisen van het volwassen worden. Identiteit is volgens Erikson het gevoel een en dezelfde persoon te zijn in verschillende situaties en stemmingen. De adolescent beweegt tussen identiteitsgevoel en identiteitsverwarring en raakt hierdoor het zicht op zichzelf kwijt (Kohnstamm, 2009). Adolescenten hebben behoefte aan experimenterend verkennen, zonder veel maatschappelijke verantwoordelijkheden, om hun eigen sterktes en zwaktes te ontdekken (Kohnstamm, 2009; Mönks & Knoers, 2009).

De adolescentie is de ontwikkelingsfase waarin het belang van de emotionele band met ouders en familie vermindert en de band met leeftijdsgenoten prioritair wordt (Wilkinson, 2004). De adolescent komt los van de emotionele afhankelijkheid van de ouders en wordt steeds meer een apart individu, hetgeen individuatie genoemd wordt (Kohnstamm, 2009). De adolescent vindt emotionele steun, intimiteit en gezelschap bij leeftijdsgenoten (Updegraff, Madden-Derdich, Estrada, Sales, & Leonard, 2002). De band met de ouders blijft wel van belang. Het vermogen om hechte relaties met leeftijdsgenoten aan te gaan is afhankelijk van sociale vaardigheden en kennis die ontstaan zijn uit interacties met familieleden (Updegraff e.a., 2002; Wilkinson, 2004).

Relaties met zowel familie als vrienden zijn van belang in het proces van de identiteitsontwikkeling, omdat adolescenten veel belang hechten aan de mening van betekenisvolle personen in hun leven (Mönks & Knoers, 2009). De betekenis van de fase van de adolescentie verschilt volgens cultuur en tijd (Kohnstamm, 2009). Sinds eind jaren zestig van vorige eeuw ontwikkelde zich in onze westerse Cultuur een nieuwe levensfase: de ontluikende volwassenheid (emerging adulthood), tot deze fase worden jongeren tussen 18 en 25 jaar gerekend (Arnett, 2007). De ontluikende volwassene treedt zelfverzekerd op, maar is nog altijd op zoek naar zichzelf, experimenterend en vooral op zichzelf gericht (Kohnstamm, 2009). De fase van de ontluikende volwassenheid onderscheidt zich van de adolescentie. In de fase van de ontluikende volwassenheid wordt van de jongere verwacht emotioneel op eigen benen te staan (Kohnstamm, 2009) en eigen verantwoordelijkheden en beslissingen te nemen. Vrienden blijven ook in deze levensfase van belang (Arnett, 2007).

In vergelijking met vroegere generaties wordt er bij de jongeren van vandaag een beroep gedaan op hun individualiteit. Door hun steeds grotere zelfstandigheid worden ze vaker geconfronteerd met een overvloed aan keuzes. Keuzes die ze steeds vaker zelf maken, al dan niet met behulp van leeftijdsgenoten (Custers & Mortelmans, 2006). Een vergelijking tussen de JOP monitors in 2005-2006, 2008 en 2013 toont een stijgende relevantie van de online vrije tijd bij jongeren. Deelname aan het verenigingsleven, als onderdeel van de offline vrije tijd, is daarentegen niet gedaald. Er is zelf een stijging vastgesteld bij de sportclubs (Bradt, Pleysier, Put, Siongers, & Spruyt, 2014).

## **2.1.2 Vrijwilligerswerk**

Jonge mensen die aan vrijwilligerswerk doen dragen bij aan een betere samenleving, maar ontwikkelen tegelijkertijd hun eigen capaciteiten (Cemalcilar, 2009; McBride, Johnson, Olate, & O'Hara, 2011). Vrijwilligerswerk helpt jongeren in hun overgang naar volwassenheid en het opnemen van verantwoordelijkheid (Shah, Suandi, Raba'ah Hamzah, & Ismail, 2015). Volgens Erikson (1950) (in Haski-Leventhal, Ronel, York, & Ben-David, 2008) is de adolescentie een cruciale periode om een volwassen identiteit te ontwikkelen. De jongere leert zichzelf kennen en zoekt een plek in de samenleving. Daarom is de adolescentie een cruciale periode om zich in de zetten voor die samenleving en een altruïstische identiteit te ontwikkelen (Haski-Leventhal e.a., 2008).

### **2.1.2.1 Een definitie**

Vrijwilligerswerk of vrijwillige inzet (Claasen & Welling, 2006) verschilt in de loop der jaren en ook tussen culturen en contexten (religieus, sociaal, politiek) (Lockstone-Binney, Holmes, Smith, & Baum, 2010). De evoluties door de tijd heen en verschuivingen in de aard van vrijwilligerswerk maken een heldere en hanteerbare definitie noodzakelijk (Redig, 2005).

In dit onderzoek wordt gebruikgemaakt van de definitie volgens artikel 3 van de wet betreffende de rechten van vrijwilligers van 3 juli 2005. De definitie luidt als volgt:

Vrijwilligerswerk is elke activiteit die onbezoldigd en onverplicht wordt verricht, die wordt verricht ten behoeve van één of meer personen, andere dan degene die de activiteit verricht, van een groep of organisatie of van de samenleving als geheel, die wordt ingericht door een organisatie, anders dan het familie- of privéverband van degene die de activiteit verricht en die niet door dezelfde persoon en voor dezelfde organisatie wordt verricht in het kader van een arbeidsovereenkomst, een dienstencontract of een statutaire aanstelling (FOD Sociale Zekerheid, 2005, p. 37309).

De definitie is een uitbreiding van de definitie volgens de Koning Boudewijn Stichting, geformuleerd door D'hondt en Buggenhout (1998): "Vrijwilligerswerk is een activiteit met onverplicht karakter ten behoeve van anderen of van de samenleving die onbezoldigd in min of meer georganiseerd verband wordt verricht door een natuurlijke persoon" (D'hondt & Buggenhout, 1998, p. 1).

Hoewel vrijwilligerswerk divers is, zijn er een aantal gemeenschappelijke kenmerken (Molemans & Knops, 2001). Alle vormen van vrijwilligerswerk voldoen aan vier criteria: het gebeurt uit vrije wil, zonder vergoeding, in het belang van anderen en in georganiseerd of gestructureerd verband (Claasen & Welling, 2006; Handy e.a., 2000). Vrijwilligerswerk is een daad van geven zonder iets in ruil te verwachten (Boss, Blauw, Alblas, & Gort, 2011; Shah e.a., 2015). Vrijwilligerswerk kan men opdelen in formeel (in groep of met een organisatie) en informeel (individueel) vrijwilligerswerk (Claasen & Welling, 2006; Dekker & Hart, 2009; Yamashita, López, Soligo, & Keene, 2017). Al dan niet vergoede vrijwillige inzet valt niet binnen de definitie van vrijwilligerswerk (Claasen & Welling, 2006). Vrijwillige inzet (bijv. mantelzorg) gebeurt in ongeorganiseerd verband en kan gekoppeld zijn aan een (lichte) vergoeding (Molemans & Knops, 2001). Hetzelfde geldt voor informeel vrijwilligerswerk (Dekker & Hart, 2009).

### **2.1.2.1 Maatschappelijke tendensen**

Vrijwilligers en hun verbanden evolueren mee met de tijd. Zo werd het vrijwilligerswerk door de jaren heen meer divers en geïndividualiseerd (Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk, 2017). In de literatuur schrijven meerdere auteurs over een wijziging in het maatschappelijk engagement en het fenomeen: 'de nieuwe vrijwilliger' (Boss, Blauw, Alblas, & Gort, 2011; Hustinx, 2009; Stevens e.a., 2006; Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk, 2017). De nieuwe vrijwilliger wil zich engageren voor werk dat aansluit bij zijn ambities, vaardigheden en voorkeuren (Boss e.a., 2011). Er ontstaan meer geïndividualiseerde en informeel georganiseerde vormen van vrijwilligerswerk (Redig, 2005). Het vrijwilligerswerk is op maat van de vrijwilliger en zijn mogelijkheden, beperkingen, noden en interesses (Hustinx, 2009). Daarnaast is het engagement van kortere duur (tijdelijk) en minder regelmatig, want engagementen wisselen elkaar snel af (Stevens e.a., 2006). Dat is een gevolg van globalisering en individualisering (Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk, 2017). Individualisering wil zeggen dat de mensen steeds meer zelf invulling geven aan hun leven en loskomen van bestaande normen en instituties (Beck & Beck-Gernsheim, 2002). Een duurzaam engagement binnen dezelfde vereniging blijft wel bestaan, maar neemt sterk af (Stevens e.a., 2006; Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk, 2017).

In tegenstelling tot de traditionele situatie, waarbij de waarden van de vrijwilliger en de organisatie sterk overeenkwamen en er een langdurige relatie was tussen vrijwilliger en organisatie, is dit bij de jonge en hedendaagse vrijwilligers niet zo. De jonge vrijwilligers wegen continu de voor- en nadelen af van hun betrokkenheid als vrijwilliger. De mate waarin de organisatie voldoet aan de verwachtingen van jonge vrijwilligers, heeft een sterke invloed op de keuze om te blijven bij een bepaalde organisatie (Willems & Walk, 2013). Vrijwilligerswerk kent de laatste jaren een ongewenste instrumentalisering, dat wil zeggen dat de primaire doelen van de vereniging overspoeld worden door de nuttige doelen zoals: competentieverwerving, (re)integratiedoelen (Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk, 2017).

### **2.2.1.2 Motieven**

De motieven om aan vrijwilligerswerk te doen kunnen opgedeeld worden in drie categorieën: de traditionele motivatie, de moderne en de postmoderne. Traditionele motivatie gaat over verantwoordelijkheidszin: zich verantwoordelijk voelen voor de mensen die hulp nodig hebben. De tweede categorie, moderne motivatie, is rationeel en heeft te maken met zelfontwikkeling: het aanleren of versterken van vaardigheden die de vrijwilligers nodig hebben voor hun studies of job (Luping, 2011). Om die reden neemt het hoger onderwijs vrijwilligerswerk op in verschillende opleidingen. Hogescholen en universiteiten zetten in op vrijwilligerswerk om de student een leuke ervaring aan te bieden enerzijds, en anderzijds om de student verantwoordelijkheid en burgerplicht bij te brengen (Holdsworth, 2010). Voor jongeren zijn zelfontwikkeling en ervaring opdoen de voornaamste motieven om aan vrijwilligerswerk te doen (Eley, 2003). Vrijwilligers die zich puur vanuit een rationele overtuiging inzetten (voor zelfontwikkeling) doen het vrijwilligerswerk vaak voor een korte termijn (Capanna e.a., 2002 in Marta & Pozzi, 2008). De derde categorie, postmoderne motivatie focust op het plezier en het gelukkig gevoel als gevolg van het vrijwilligerswerk (Luping, 2011).

Hussin & Arshad (2012) duiden altruïsme (anderen helpen zonder daarvoor iets in de plaats te verwachten) aan als de sleutel om aan vrijwilligerswerk te doen. Het verband tussen altruïsme en vrijwilligerswerk is volgens hen de intentie. The Theory of Reasoned Action van Ajzen en Fishbein (1980) stelt dat de intentie de beste voorspeller is voor het gedrag, omdat het gedrag van een persoon wordt bepaald door zijn of haar intentie om het gedrag uit te voeren. De intentie is dus het voorgaande op het effectieve gedrag (in Hussin & Arshad, 2012). Niet alle onderzoekers zijn het hier mee eens. Olson (1965) en Sills (1957) gaan ervan uit dat altruïsme niet de essentie van vrijwilligerswerk is en dat de vrijwilligers er zelf voordelen uit halen (Shye, 2010). In de meeste studies komen beide naar voren, de altruïstische (voor de ander) en de egoïstische (voor zichzelf) motieven (Shye, 2010). Die dualiteit kan beschreven worden als individuele of maatschappij-georiënteerde motieven (Holdsworth, 2010). Shah e.a. (2015) stellen dat motieven vanuit eigenbelang, die vaak de primaire motivator zijn, niet noodzakelijk in strijd zijn met de altruïstische motieven. Beide kunnen aanwezig zijn als motief om aan vrijwilligerswerk te doen. Uit onderzoek blijkt ook dat in de meeste gevallen zowel altruïstische als instrumentele motieven aanwezig zijn (Cnaan, Smith, Holmes, Haski-Leventhal, & Handy, 2010). Vrijwilligers die werken vanuit puur altruïstische motieven doen meer aan informeel vrijwilligerswerk. Voor vrijwilligerswerk binnen een organisatie is de wederkerigheid meer van belang (Tönurist & Surva, 2017).

Bij formeel vrijwilligerswerk kiezen mensen voor een organisatie die aan hun behoeften voldoet. Dat kunnen verschillende behoeften zijn: vriendschap, gevoel van erbij te horen, empathie ... (Shah e.a., 2015). De meeste jongeren komen terecht in het vrijwilligerswerk door vrienden, familie, school of andere organisaties (Sundeen & Raskoff, 2000). De ouders blijken een beïnvloedende factor te zijn: jongeren van wie de ouders al aan vrijwilligerswerk deden of nog doen zijn meer geneigd om ook vrijwilligerswerk te verrichten (Sundeen & Raskoff, 2000; Stevens, De Groof, Elchardus, Laurijssen, & Smits, 2006). Hetzelfde geldt voor participatie aan het verenigingsleven (Smits, 2004; Dehertogh, Mortelmans, & Ottoy, 2005; De Pauw e.a., 2010; Bral e.a., 2011). Gevraagd worden om aan vrijwilligerswerk te doen blijkt de meest overtuigende factor om de stap naar vrijwilligerswerk te zetten. Hiervoor is een netwerk met informatie over vrijwilligerswerk van belang (Sundeen, Raskoff, & Garcia, 2007).

### **2.2.1.3 Drempels**

Gevraagd worden om aan vrijwilligerswerk te doen is een sterke motivator (Sundeen e.a., 2007), omgekeerd is niet gevraagd worden voor velen een reden om geen vrijwilligerswerk te doen (Lasby & Canadian Centre for Philanthropy, 2004). De twee voornaamste redenen waarom jongeren geen vrijwilligerswerk doen zijn het gebrek aan tijd of interesse. Andere redenen zijn onwetendheid (Sundeen & Raskoff, 2000) of een slechte gezondheid (Sundeen e.a., 2007). Slechte gezondheid is vooral voor oudere vrijwilligers een barrière (Lasby & Canadian Centre for Philanthropy, 2004).

Jongeren hebben steeds meer nood aan financiële middelen door de commercialisering van het vrijetijdsaanbod. Omwille van die reden vormen betaalde studentenjobs een steeds grotere concurrent voor het vrijwilligerswerk (Smits, De Groof, Elchardus, Laurijssen, & Stevens, 2006). De tijd om aan vrijwilligerswerk te doen vermindert door de concurrentie met betaald studentenwerk (Cnaan e.a., 2010). Sommige jongeren hebben een negatieve kijk op vrijwilligerswerk, ze zien het als tijdrovend en saai (Cnaan e.a., 2010). De sleutel tot het verhogen van vrijwilligerswerk bij jongeren is: het toegankelijker en flexibeler te maken (Cnaan e.a., 2010).

Toegepast op het jeugdwerk zijn de meest voorkomende redenen waarom vrijwilligers stoppen met hun engagement studies of een (studenten)job. Daarnaast zijn andere hobby's en de combinatie met een gezinsleven ook redenen om het engagement stop te zetten. Een andere reden is "eruit groeien", dat gaat over jongeren die zich te oud voelen of zich niet langer thuis voelen binnen het jeugdwerk, omdat ze nog weinig verbinding voelen met de andere leden (Stevens e.a., 2006). Jongeren geven tijdsgebrek het meest frequent aan als reden om geen lid te worden van een vereniging of om eruit te stappen. Dat tijdsgebrek wordt onder andere veroorzaakt door een combinatie van lidmaatschap in verschillende verenigingen (Smits, 2004). Uit onderzoek blijkt wel dat de mensen met de drukste agenda vaak diegenen zijn die het meest participeren aan het verenigingsleven in hun vrije tijd (Stevens, Vandeweyer, & Van Den Broek, 2003).

Studies of werk blijken vaak de redenen om een activiteit van het vrijwilligerswerk te missen. De overgang naar het hoger onderwijs vormt een struikelblok: hier haakt een deel van de vrijwilligers af. Het grootste deel haakt af wanneer ze de arbeidsmarkt verkennen. Hoe vroeger jongeren die stap zetten, hoe vroeger de jongeren stoppen met vrijwilligerswerk (Stevens e.a., 2006).

Er is een duidelijk verband tussen vrijwilligerswerk en de levensfase waarin de (potentiële) vrijwilliger zich bevindt. Sommige motieven om vrijwilligerswerk te beëindigen hebben niets met een bepaalde levensfase te maken maar met specifieke gebeurtenissen of veranderingen. Dat kan bijvoorbeeld zijn door conflicten binnen de vereniging of onvoldoende uitdaging (Dekker & Hart, 2009). Uit onderzoek blijkt dat veel vrijwilligers zich ontmoedigd voelen door het binnendringen van commerciële relaties in het vrijwilligerswerk. Toegepast op het jeugdwerk zijn dit voornamelijk de ouders die zich als consument gedragen en het jeugdwerk als goedkope kinderopvang beschouwen (Stevens e.a., 2006).

#### **2.2.1.4 Positieve effecten**

Vrijwilligerswerk draagt bij aan de gehele samenleving (Dekker, 2004; Hustinx, Marée, De Keyser, Verhaeghe, & Xhaufleur, 2015). Het draagt bij aan sociaal kapitaal en het ontstaan van sociale netwerken en dat leidt tot sociale integratie (Dekker, 2004; Milton & Musick, 2008). Vrijwilligerswerk is niet alleen gunstig voor de gemeenschap (Thoits & Hewitt, 2001) en de motor van de civil society (het maatschappelijk middenveld) (Sundeen e.a., 2007), maar heeft ook voordelen voor de vrijwilliger zelf (Thoits & Hewitt, 2001; Milton & Musick, 2008).

Hoewel er bij vrijwilligerswerk geen geldelijke vergoeding is, ervaart de vrijwilliger wel andere voordelen. Die voordelen zijn sociaal van aard: vrijwilligerswerk verbetert de reputatie van de vrijwilliger en geeft een gevoel van voldoening (Handy e.a., 2000). Vrijwilligerswerk stimuleert de ontwikkeling van pro-sociaal gedrag (Erikson, 1963 in Marta & Pozzi, 2008; Eley, 2003) en empathie voor anderen (Cemalcilar, 2009). Pro-sociaal gedrag omvat alle gedragingen om anderen te helpen uit vrije wil (Penner, Dovidio, Piliavin, & Schroeder, 2005). De jongvolwassenheid is een cruciale periode voor de ontwikkeling van pro-sociaal gedrag (Marta & Pozzi, 2008). Daarnaast stimuleert vrijwilligerswerk ook de maatschappelijke participatie en betrokkenheid van de vrijwilliger (Cnaan e.a., 2010). Vrijwilligerswerk verbetert het persoonlijk welzijn, bestaande uit zes aspecten: geluk, voldoening, zelfvertrouwen, gevoel van controle, lichamelijke gezondheid en depressie. De relatie tussen vrijwilligerswerk en persoonlijk welzijn is causaal: mensen met een hogere mate van persoonlijk welzijn zijn dus sneller geneigd tot vrijwilligerswerk (Thoits & Hewitt, 2001). Vrijwilligerswerk leidt tot het ontwikkelen van communicatie- en leiderschapsvaardigheden (zoals organiseren en samenwerken) en tot een verantwoordelijkheidsgevoel (Eley, 2003). Daarnaast blijkt dat jonge vrijwilligers van nature extravert zijn en meer empathie hebben dan niet-vrijwilligers (Marta & Pozzi, 2008). Uit onderzoek blijkt dat de positieve effecten van lidmaatschap vooral gelden voor actieve leden en minder voor passieve leden (Putnam, 2000; Hooghe, 2003; Elchardus e.a., 2001 in Bral e.a., 2011). Kortom, vrijwilligerswerk vergroot de vaardigheden van vrijwilligers hoewel dat niet de primaire doelstelling is van vrijwilligerswerk (Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk, 2017). Daarnaast heeft vrijwilligerswerk ook een economische functie, omdat vrijwilligers gratis nuttige diensten verlenen aan de gemeenschap (Hustinx e.a., 2015).

## 2.2 Vrijtijdsbesteding van jongeren

Tijdsbesteding kan onderverdeeld worden in drie categorieën: verplichte, persoonlijke en vrije tijd. Verplichte tijd bestaat voor jongeren uit tijd in kader van school, betaald werk en klusjes in het huishouden. Persoonlijke tijd omvat zorg voor het eigen lichaam (slapen, eten, wassen ...). De vrije tijd wordt uiteenlopend ingevuld en is een breed spectrum. Het omvat ontspannende en recreatieve activiteiten, maar ook sociale contacten, ict-gebruik en maatschappelijke participatie. Onder maatschappelijke participatie hoort vrijwilligerswerk en informele hulp (Cloïn e.a., 2013). Het belang van vrije tijd neemt toe voor jongeren, want dit is het moment waarop ze aan hun eigen stijl kunnen bouwen. De toegenomen individualisering van de laatste decennia heeft ook zijn weerslag op het domein van de vrije tijd (Mortelmans & De Reyt, 2003). Jongeren besteden het meest tijd aan ict-gebruik en dit doen ze vooral terwijl ze alleen en thuis zijn (Cloïn e.a., 2013; Mortelmans & De Reyt, 2003). Ondanks die individualisering en de explosie van het commerciële vrijetijdsaanbod, blijft het traditionele verenigingsleven populair bij jongeren (Mortelmans, Van Assche, & Ottoy, 2002).

Binnen het verenigingsleven voor jongeren zijn vier types te onderscheiden (Smits, 2004). Het eerste type: de jongeren-gecentreerde organisaties, hier dragen jongeren zelf verantwoordelijkheid en is er weinig directe begeleiding van (jong)volwassenen. Voorbeelden daarvan zijn: buurt- of wijkwerkingen, jeugthuizen, fanclubs, ... Het tweede type zijn de sociale bewegingen, dat zijn doelgerichte organisaties die een maatschappelijk doel voor ogen hebben (mensenrechten, milieu, wereldvrede, ...). Het derde type: de ontspanningsverenigingen, dit omvat de hobby- en sportverenigingen, zij streven naar ontwikkeling van specifieke vaardigheden (Smits, 2004). Hobby- en sportverenigingen hebben een strakke structuur en worden georganiseerd door volwassenen (Mahoney & Stattin, 2000). Dat type van vereniging stimuleert pro-sociaal gedrag (Mahoney & Stattin, 2000; Thorlindsson & Bernburg, 2006). Het vierde en laatste type: de jeugdwerk- en culturele verenigingen, daaronder vallen de culturele organisaties (binnen of buiten het jeugdwerk), jeugdbewegingen, jongerenorganisaties en gemeentelijke jeugdwerkinitiatieven. In Vlaanderen vindt het vrijwilligerswerk van jongeren grotendeels plaats in het jeugdwerk (Stevens, Vandeweyer & Van Den Broek, 2003). Dat blijkt ook uit analyse van de JOP monitor 3: 57,3 % van de bevroegde jongeren is actief of organiserend lid van het verenigingsleven, waarvan 15,1 % een organiserende taak op zich neemt. Het grootste deel hiervan vindt plaats binnen het jeugdwerk (Bradt e.a., 2014).

### 2.3.1 Jeugdwerk

Het jeugdwerk is onderdeel van het vrijetijdsaanbod voor kinderen en jongeren in Vlaanderen, met een bereik van 30 % van de kinderen en jongeren (Redig, 2017). Het decreet van 6 juli 2012 houdende de ondersteuning en stimulering van het lokaal jeugd beleid en de bepaling van het provinciaal jeugd beleid definieert jeugdwerk als volgt:

sociaal-cultureel werk op basis van niet-commerciële doelen voor of door kinderen en jongeren 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 kinderen en jongeren die daaraan deelnemen op vrijwillige basis en dat wordt georganiseerd door jongeren,

particuliere jeugdverenigingen, gemeentelijke openbare besturen of de Vlaamse Gemeenschapscommissie (Vlaamse Overheid, 2012, p. 46502).

### **2.3.1.1 Een begripsomschrijving**

Jeugdwerk onderscheidt zich van andere vormen van vrijetijdsbestedingen door drie basiskennmerken: "het is een formeel aanbod, met een primair pedagogisch oogmerk, in de vrije tijd en met een duidelijk sociaal-cultureel profiel" (Redig, 2017, p. 15). Hoewel jeugdwerk zeer divers is (Coussée, 2010), heeft het jeugdwerk ook enkele gemeenschappelijke kenmerken:

#### **Grote (lokale) autonomie**

Jeugdwerk berust grotendeels op vrijwilligerswerk en wordt georganiseerd voor en door jonge mensen. Jonge vrijwilligers, meestal jonger dan 25 jaar, nemen de verantwoordelijkheid en organiseren het lokale jeugdwerk vrijwel volledig autonoom en in hun vrije tijd (Redig & Coussee, 2017). Die autonomie wil ook zeggen dat ze weinig afhankelijk zijn van grote systemen. Er is vaak wel een steunpunt op Vlaams niveau maar die hebben inhoudelijk amper invloed (Redig, 2017).

#### **Procesgericht en weinig commercieel**

Spelen en samen jong zijn staat centraal binnen het jeugdwerk, het doen is belangrijker dan het resultaat. Jeugdwerk richt zich voornamelijk op het proces en niet op het product (Redig, 2017). Spelen en plezier maken staat boven alles (Schild e.a., 2017). Het gaat om niet commerciële activiteiten (Van Bouchaute, van de Walle, & Verbist, 2001), daarom is jeugdwerk is de goedkoopste vorm van vrijetijdsbesteding (Redig, 2017).

#### **Offensief werken**

Jeugdwerk is niet gericht op problemen, preventie of hulpverlening (Coussée, 2006b), maar op vertrouwen in de jeugd. Jeugdwerk is dus geen instrument dat zich richt op probleemoplossing (Vanhee, Lambert, & Redig, 2017). De focus ligt op de krachten van de jongeren en op die manier wil jeugdwerk kansen geven aan jonge mensen om zichzelf te organiseren (Redig, 2017; Vanhee e.a., 2017). Hoewel het geen prioriteit is, heeft jeugdwerk wel probleemoplossende effecten tot gevolg (Vanhee e.a., 2017)

Al die kenmerken maken het jeugdwerk uniek en onderscheidt het van alle andere vormen van het verenigingsleven. Jeugdwerk is van belang omwille van wat het is: plezierige vrijetijdsbesteding voor, van en door kinderen en jongeren (Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, 2001).

### **2.3.1.2 Spanningsvelden in het jeugdwerk**

Jeugdwerk kent vanaf het ontstaan een pedagogische paradox, twee grondstromen liggen aan de basis van jeugdwerk. De eerste benadering gaat uit van bescherming van de jeugd en vraagt om strakke begeleiding in de vrije tijd. Die defensieve aanpak vormt de basis voor wat later preventie zal heten. De tweede benadering gaat uit van een vertrouwen in de jeugd en is gericht op ontplooiing van kwaliteiten en genieten van nieuwe ervaringen (Redig, 2017).



Een soortgelijk spanningsveld doorheen de geschiedenis van het jeugdwerk is dat tussen georganiseerd en zelforganisatie. Het georganiseerde jeugdwerk zijn initiatieven opgezet door volwassenen, bekend onder de naam jeugdwelzijnswerk. Jeugdwelzijnswerk heeft tot doel jongeren te socialiseren en maatschappelijke problemen aan te pakken (Van Bouchaute e.a., 2001). Deze jeugdwerkinitiatieven richten zich op jongeren in een sociaaleconomische of sociaal-culturele zwakke positie, hierdoor balanceren ze op de rand met het welzijnsdomein (Mortelmans e.a., 2002). De initiatieven blijven wel socio-culturele verenigingen, want jeugdwerk is niet gericht op preventie of hulpverlening (Coussée, 2006b). Initiatieven die puur op welzijn gericht zijn (jeugdhulpverlening, jongerenadviescentra ...) vallen buiten het jeugdwerk (Mortelmans e.a., 2002). Daartegenover staan de jeugdbewegingen, initiatieven georganiseerd voor en door jongeren (Van Bouchaute e.a., 2001). Die initiatieven bereiken vooral de middenklassenjeugd (Mortelmans e.a., 2002).

Daarnaast worstelt het jeugdwerk in Vlaanderen met een toegankelijkheidsparadox. Het professioneel georganiseerde jeugdwerk creëert nieuwe werkvormen die toegankelijker zijn voor moeilijk bereikbare groepen. Dit verhoogt de participatie aan het jeugdwerk, maar niet de beoogde doorstroming naar andere jeugdwerkvormen. De jongeren die het meeste nood hebben aan het jeugdwerk aanbod zijn degenen die er het minste aan deelnemen (Coussée, 2006b).

### **2.3.2 Jeugdbewegingen**

Het jeugdwerk bereikte zijn hoogtepunt van succes in de naoorlogse periode, vooral de jeugdbewegingen waren toen bekend (Redig, 2017). De jeugdbewegingen waren sterk verzuild en elke jeugdbeweging ontstond vanuit een eigen maatschappelijke ideologie (De Pauw e.a., 2010; Redig, 2017). De bewegingen groeiden uit tot grote families: de arbeiders (KAJ/VKAJ)<sup>1</sup>, de landbouwers (KLJ)<sup>2</sup>, de parochies (Chiro), de colleges (KSA/VKSJ)<sup>3</sup> en de stedelijke familie (Katholieke Scouts en Gidsen) (Redig, 2017). Toch hadden de jeugdbewegingen een aantal gemeenschappelijke kenmerken: spel, tochten in de natuur, kampen, uniformen, Vlaamse liedjes zingen en een interne hiërarchie. Daarnaast had elke jeugdbeweging een eigen cultuur met eigen gebruiken en tradities (Redig, 2017).

Tot op vandaag is de meest voorkomende vorm van jeugdwerk de jeugdbeweging (Redig, 2017). Bijna de helft van het plaatselijk jeugdwerk is een jeugdbeweging (Van Bouchaute e.a., 2001). Er is in Vlaanderen gemiddeld één jeugdbeweging per duizend jongeren (Smits, 2004). Jeugdbewegingen richten zich op jongeren tussen 6 en 18 jaar, onderverdeeld in leeftijdsgebonden subgroepen, die elk een andere aanpak vereisen. Jeugdbewegingen kenmerken zich door hun lokale inbedding, groepsvorming en vrijwilligerswerk (Van Bouchaute e.a., 2001). Het zijn jongeren die instaan voor de begeleiding van de leden, ze doen dat vrijwillig en in hun vrije tijd (De Pauw e.a., 2010). Deze jongeren kiezen de term 'leider' boven de term 'animator' of 'jeugdwerker'. Het zijn meestal jongeren tussen 18 en 25 jaar. De leiding organiseert wekelijks vrijetijdsactiviteiten voor de kinderen en in de zomervakantie gaat de hele jeugdbeweging op kamp (De Pauw e.a., 2010).

---

1 Kristelijke Arbeidsjongeren / Vrouwelijke Katholieke Arbeidsjeugdbeweging

2 Katholieke Landelijke Jeugd

3 Katholieke StudentenActie – Vrouwelijke Katholieke Studerende Jeugd

Aan de basis van die activiteiten ligt spelen en ontmoeten (De Pauw e.a., 2010), jeugdbewegingen zijn niet gespecialiseerd en focussen op de algemene en integrale ontwikkeling van kinderen en jongeren (Van Bouchaute e.a., 2001).

Vandaag zijn de drie grootste jeugdbewegingen in Vlaanderen: Chirojeugd Vlaanderen, Scouts en Gidsen Vlaanderen en KSJ-KSA-VKSJ<sup>4</sup> (De Pauw e.a., 2010). In de jeugdbeweging is er een breed, niet-gespecialiseerd aanbod aan activiteiten waar geen doelstellingen aan verbonden zijn (Mortelmans e.a., 2002). Een jeugdbeweging vraagt in vergelijking met andere types jeugdwerk (jeugdhuis, grabbelpas, ...) langdurige inzet van leden en dat vormt voor vele jongeren een drempel om lid te worden of blijven (Dehertogh e.a., 2005). Vrijwilliger zijn in het jeugdwerk is een minder vrijblijvende vorm van betrokkenheid dan lid zijn. Het vergt namelijk persoonlijke inzet en de bereidheid om daarvoor tijd vrij te maken (Hart, 2005). Binnen het verenigingsleven neemt 15,1 % van de jongeren een organiserende taak op, dit vindt vooral plaats binnen de jeugdbeweging (Bradt e.a., 2014). Omdat dit onderzoek zich toespitst op de Chiro, wordt hieronder verder ingegaan op deze jeugdbeweging.

## **2.3.3 Chirojeugd Vlaanderen**

### **2.3.3.1 Korte historiek**

In de negentiende eeuw ontstonden in Vlaanderen de patronaten. Een katholieke jeugdvereniging die de jeugd wou vormen tot goede katholieken en strijder voor Christus Koning. Dat gebeurde elke zondag, door samen te bidden, leren en spelen. Na de Eerste Wereldoorlog kregen de patronaten het moeilijk door toenemende concurrentie van scholen en andere vormen van ontspanning, zoals de nieuwste vorm van jeugdwerk: de jeugdbeweging. Deze nieuwe jeugdbewegingen (KAJ, KSA, KLJ en scouting) waren minder bevoogdend en gaven ruimte aan de behoefte aan autonomie bij jongeren. Daarnaast was er ook concurrentie van andere vormen van ontspanning zoals: sportclubs, bioscopen... Dat betekende de ondergang van de patronaten (Chirojeugd Vlaanderen, 2014).

In 1934 lanceerde Jos Cleymans de term 'Chirojeugd', een vernieuwing van de patronaten. De priesters maakten plaats voor jonge leiders en de kinderen werden opgedeeld in kleine leeftijdsgroepen. In 1941 werd naast de jongens-Chiro ook de eerste meisjes-Chiro opgericht (Baeten, 1993). In de jaren 1950 groeide Chiro uit tot een sterke, vooruitstrevende jeugdbeweging met een stevige nationale structuur die de lokale groepen ondersteunt. In de jaren nadien sneuvelde enkele oude tradities en gewoontes door de modernisering van Chiro. Chiro verschuift dan van een geloofsbeweging naar een spel- én maatschappijbeweging. De oprichting van Chirojeugd-Vlaanderen vzw in 1975 betekende een democratisering voor alle lokale groepen, elke groep was vrij om zelf te bepalen wat Chiro voor hen betekent (Chirojeugd Vlaanderen, 2014).

Door de economische crisis in de jaren 1970-1980 verloor Chiro 20 000 leden en een honderdtal lokale groepen. Als reactie hierop deed Chiro extra inspanningen door ledenwerving, promotie en enkele vernieuwingen. Rond 1980 ontstonden de eerste gemengde jongens- en meisjesgroepen.

---

4 Katholieke Studerende Jeugd – Katholieke StudentenActie – Vrouwelijke Katholieke Studerende Jeugd

Na 1990 steeg het ledenaantal van Chiro opnieuw maar dat gold niet voor alle Chirogroepen. Om het uitsterven van lokale Chirogroepen tegen te gaan werd de commissie continuïteit opgericht, die besteed aandacht aan de Aspirantenwerking om uitval bij tieners en een leidingstekort tegen te gaan (Chirojeugd Vlaanderen, 2014). Door al deze inspanningen groeide Chiro in de jaren 2000 uit tot de grootste jeugdbeweging van Vlaanderen, met in het Chirojaar 2016-2017: 89 766 leden en 898 lokale groepen (Chirojeugd Vlaanderen, 2017b), ondersteunt door meer dan 70 gewesten, 10 verbonden en het nationaal secretariaat (Schryvers, 2015).

### **2.3.3.2 Huidige werking**

Chirojeugd Vlaanderen is een verzameling van lokale Chirogroepen, het is de koepelorganisatie die de lokale Chirogroepen ondersteunt door allerlei diensten aan te bieden (Chirojeugd Vlaanderen, 2014). Een lokale Chirogroep bestaat uit afdelingen, naast enkele momenten met de hele Chirogroep vinden de activiteiten voornamelijk plaats binnen de afdeling. Elke afdeling is een leeftijdsgroep, waarbij meestal twee leeftijden gecombineerd worden, met als minimumleeftijd zes jaar. De leidingsploeg staat in voor de hele werking van de Chirogroep: activiteiten, kamp, financiën, papierwerk, vergaderen, contacten leggen, jeugdraden bijwonen ... De leidingsploeg bestaat uit een groep jonge vrijwilligers die de werking van hun Chirogroep volledig zelf organiseert. Aan het hoofd staat de groepsleiding, gekozen door de leidingsploeg zelf. Hoewel de leiding volledig zelf instaat voor organisatie en beslissingen, krijgen ze vaak steun van een volwassen begeleider, ouders, de lokale jeugddienst ... (Chirojeugd Vlaanderen, 2010b).

Chirojeugd Vlaanderen wil kinderen en jongeren samenbrengen in hun vrije tijd. Spel vormt de drijvende motor achter de Chirowerking. Spel dient als een middel om kinderen en jongeren ervaringen te laten opdoen, leren samenleven en een inzicht te krijgen op zichzelf en de wereld. Spel verbindt alles in de Chiro, want Chiro is "spelend opvoeden". Chiro is spelen om het spel en daar komen ook enkele neveneffecten bij kijken: de kinderen ontwikkelen vaardigheden zoals samenwerken en grenzen verleggen (Chirojeugd Vlaanderen, 2017a). Chiro wil betrokken zijn op de brede gemeenschap en jongeren aanzetten om een engagement op te nemen in de buurt en de samenleving. Op die manier wil Chiro zijn leden vormen tot geëngageerde en kritische wereldburgers (Chirojeugd Vlaanderen, 2014).

Omdat de leiding zo jong is, is de duur van het engagement vaak korter (Redig, 2017). Jonge mensen blijven gemiddeld 3,4 jaar leiding in de Chiro (De Pauw e.a., 2010) en de meeste zijn jonger dan 25 jaar. De verschillende generaties wisselen elkaar dus snel af. Dat zorgt er enerzijds voor dat het jeugdwerk dynamisch en actueel blijft, anderzijds zorgt het voor een kwetsbaarheid (Redig, 2017; Schild e.a., 2017). De oudste afdeling binnen een Chirogroep is de Aspirantenwerking, dit zijn jongeren van 17 en 18 jaar. De overgang van deze oudste afdeling naar leiding is een vrij natuurlijk proces in de Chiro. Hoewel enkele ook afhaken stromen de meeste Aspiranten door naar de leidingsploeg (De Pauw e.a., 2010). Aspiranten leren al verantwoordelijkheid dragen voor jongere kinderen door zelf activiteiten te organiseren doorheen het jaar. In 74,25 % van de lokale Chirogroepen organiseren Aspiranten af en toe een spel voor de jongere groepen. Dat dient als voorbereiding op een engagement in de leiding, slechts 1,48 % van de lokale Chirogroepen doet op geen enkele manier aan voorbereiding voor de Aspiranten (Chirojeugd Vlaanderen, 2011).

### 3 Onderzoeksvragen en conceptueel model

De literatuurstudie van deze masterproef toont aan dat vrijwilligerswerk binnen het jeugdwerk een specifieke vorm is van vrijwilligerswerk. De jonge vrijwilligers staan vrijwel volledig zelf in voor de werking van hun jeugdbeweging. Een engagement in de leiding aangaan is een soort natuurlijk proces dat volgt na een aantal jaar als lid. De leiding is jong en verschillende generaties wisselen elkaar snel af. Dat zorgt er enerzijds voor dat het jeugdwerk levendig en actueel blijft, anderzijds is het een kwetsbaarheid voor de lokale Chirogroepen. Jongeren hebben tal van redenen om zich al dan niet te engageren binnen een leidingsploeg of om het engagement stop te zetten. Over dit natuurlijke proces, de overgang van lid naar leiding, werden geen recente onderzoeksgegevens gevonden. Deze studie, met de focus de een specifieke jeugdbeweging: Chirojeugd Vlaanderen, tracht hieraan tegemoet te komen door een antwoord te zoeken op volgende onderzoeksvragen:

**In welke mate draagt deelname aan de Aspirantenwerking bij tot een engagement in de leiding van de Chirogroep en hoe kan de Aspirantenwerking dat effect bevorderen?**

Welke (f)actoren bevorderen de overgang van de Aspirantenwerking naar de leidingsploeg?

Welke (f)actoren verhinderen de overgang van de Aspirantenwerking naar de leidingsploeg?

Welke (f)actoren bevorderen het verdere engagement in de leidingsploeg van de Chirogroep?

Welke (f)actoren verhinderen een verder engagement in de leidingsploeg van de Chirogroep?



Figuur 2: Conceptueel model

# Deel 2: Data en methode

## 1 Algemene onderzoeksofzet

Dit veldonderzoek steunt op de mixed-methods benadering (Johnson & Onwuegbuzie, 2004), waarbij kwalitatieve onderzoeksmethoden domineren. Er werd een beroep gedaan op methodetriangulatie: het gebruik van meerdere dataverzamelingsmethoden (Baarda e.a., 2016). Het onderzoek bestaat uit drie fasen: een beperkte online survey als basis, focusgroepen bij Aspiranten en leiding als verdieping van de survey en tot slot interviews met experts van Chirojeugd Vlaanderen en Scouts en Gidsen Vlaanderen. Figuur 3 toont een schematisch verloop van dit onderzoek.



*Figuur 3: Verloop onderzoek in drie fasen*

De combinatie van deze drie dataverzamelingsmethoden zorgt ervoor dat de nadelen van elke methode geminimaliseerd worden. De online survey is anoniem en individueel, waardoor de antwoorden minder beïnvloed worden door sociale wenselijkheid en groepsprocessen. Online surveys bieden echter weinig diepgang, wat focusgroepen wel doen. Focusgroepen zijn ideaal om ervaringen en gedachten van mensen over een specifiek onderwerp te achterhalen. Bij focusgroepen worden de deelnemers geïnspireerd door antwoorden van andere deelnemers. Dit zorgt ervoor dat deelnemers vaak tot opmerkingen of ideeën komen die in een individueel gesprek niet aan bod zouden komen (Baarda e.a., 2016).

De interviews met jeugdbeweging-experts dienen als een verdere verdieping en nuancering van de voorlopige conclusies. Daarnaast dienen deze interviews als een terugkoppeling over de resultaten. Omdat het onderzoek overwegend kwalitatief is, heeft het niet tot doel om de conclusies te veralgemenen maar om een beter inzicht te krijgen in de situatie.

Door de verschillende fasen wisselen dataverzameling en data-analyse elkaar af, het is niet zo dat eerst alle data verzameld moet worden en daarna allemaal geanalyseerd. Deze afwisseling tussen dataverzameling en analyse is eigen aan kwalitatief onderzoek (Baarda e.a., 2016).

## **1.1 Fase 1 : een survey als basis**

### **1.1.1 Respondenten**

De online survey richt zich op leiding uit het gewest West (Chirogroepen ten Westen van Brussel). Het gewest West bestaat uit 18 lokale Chirogroepen. Uit het jeugdbewegingsonderzoek van De Pauw e.a. (2010) blijkt dat de gemiddelde leid(st)er 21 jaar is en bijna 3/4<sup>de</sup> van de leiding binnen een Chirogroep is ouder van 20 jaar. Om de survey te verspreiden werd de groepsleiding van elke Chirogroep in het Gewest West benaderd. Daarnaast werd de survey geplaatst op de Facebook-pagina van het gewest West. In totaal waren er 125 responses, waarvan 27 onvolledig ingevulde vragenlijsten. Voor de analyse werden de 98 volledige vragenlijsten behouden.

### **1.1.2 Meetinstrument**

De survey (zie Bijlage 1) is opgesteld op basis van de survey van jeugdbewegingsonderzoek van het Agentschap Sociaal- Cultureel Werk voor Jeugd en Volwassenen (afdeling jeugd) (De Pauw e.a., 2010). De vragen zijn geselecteerd uit de onderdelen: motivering, opstappen en begeleidershouding. Daarna werden de vragen aangepast en aangevuld door informatie uit de literatuur. De survey werd opgesteld via de online applicatie, LimeSurvey. De vragen werden onderverdeeld in vier luiken: identificatie, overgang van lid naar leiding, engagement/begeleidershouding en redenen om leiding te blijven/stoppen. De survey bestaat uit gesloten vragen. Bij enkele vragen konden de respondenten bij de antwoordoptie 'anderen' zelf een antwoord invullen. Er werden enkele gegevens gemeten met behulp van een antwoordschaal. Hiervoor werd gebruikt gemaakt van een Likertschaal met vijf antwoordcategorieën. Bij enkele vragen was er de optie 'niet van toepassing'. De categorie 'geen mening' werd niet gebruikt omdat deze vooral nuttig is bij kennisvragen. De vragen toetsen naar attitudes, gevoelens, meningen (Baarda e.a., 2016).

Bij het luik 'engagement en begeleidershouding' werd de begeleidershouding geoperationaliseerd door de 'dame, zot en heer'- classificatie dat ontwikkeld is door de Vlaamse Dienst Speelpleinwerk vzw (VDS). De VDS stelt dat elke animator een voorkeur heeft voor een van deze drie begeleidershoudingen, maar ook dat een goede animator zich moet kunnen aanpassen aan de situatie en de noden van het kind (Vlaamse Dienst Speelpleinwerk vzw, 2015). De uitspraken die gebruikt werden om de begeleidersrol 'dame' te operationaliseren luiden als volgt: "Ik heb een hechte en persoonlijke band met de leden" – "Ik voel perfect aan wanneer iemand aandacht nodig heeft" – "Ik heb meteen gezien als iemand uit de boot dreigt te vallen". De uitspraken voor de begeleidersrol 'zot': "Ik kan bergen leuke activiteiten verzinnen en voorstellen" – "Ik leef me helemaal uit als ik meespeel met de leden, ik ben niet bang om me daarbij belachelijk te maken" – "Ik probeer er steeds de schwing in te brengen, ik steek de groep aan met mijn enthousiasme". De uitspraken die van toepassing zijn voor de begeleidersrol "heer": "Ik waak er over dat regels steeds nageleefd worden"

– “Ik sta stevig in mijn schoenen, ik ben zeker van mijn zaak” – “Leden kunnen op mij rekenen, als ze zelf ook het gevraagde doen”.

### **1.1.3 Analyseprocedure**

Voor de analyse werden alleen de 98 volledige vragenlijsten behouden. De gegevens van de survey zijn beschrijvend-statistisch geanalyseerd via Excel, omdat de populatie te klein was om analytisch-statistische toetsen af te nemen. De resultaten van de survey waren richtinggevend voor de verdere kwalitatieve fases.

De gegevens werden gesorteerd per vraag en vervolgens is er per vraag een gemiddelde of een score berekend. Er werd ook telkens een weergave gemaakt van het aantal respondenten per antwoord. Bij vragen van rationiveau zoals “Hoe oud ben je?” werd er een gemiddelde berekend, maar ook een weergave per antwoordoptie (bijv. 30 respondenten zijn 18 jaar oud). Bij de meerkeuzevragen werd er per antwoordoptie een percentage berekend. Dit percentage geeft weer hoeveel procent van de respondenten voor een zeker antwoord koos. De analyse van vragen met een Likertschaal ging als volgt: aan elke antwoordcategorie werd een getalwaarde toegekend. Bijvoorbeeld Likertschaal voor mate van belangrijkheid: geheel onbelangrijk (0), onbelangrijk (25), tussen beide (50), belangrijk (75), zeer belangrijk (100). Nadien werd voor elke vraag een score berekend. Dat gebeurde door elke getalwaarde te vermenigvuldigen met het aantal keer dat deze voorkwam: dit leverde een eindscore tussen 0 % (= geheel onbelangrijk) en 100 % (= zeer belangrijk). Aan de hand van die score kan de lezer van deze masterproef zien hoe belangrijk de respondenten een zekere factor vinden.

## **1.2 Fase 2: focusgroepen**

Op basis van de resultaten van de survey zijn de vragen voor de focusgroepen opgesteld. De focusgroepen hebben tot doel de survey verder uit te diepen en ideeën te genereren (Baarda e.a., 2016). De focusgroepen gingen door in de Chirolokalen van deelnemers op een Chiro-namiddag of tijdens de vergadering van de leiding. Deze keuze is gemaakt om praktische redenen, zodat de respondenten zich niet moesten verplaatsen. Elke focusgroep duurde ongeveer één uur. De focusgroepen werden opgenomen met het virtueel programma Audacity en een notulist nam verslag van de focusgroep. Voor aanvang van de focusgroepen hebben alle respondenten een informed consent ondertekend (zie Bijlage 2).

### **2.2.1 Respondenten**

Er zijn drie Chirogroepen geselecteerd voor de focusgroepen: Chiro Bodegem, Chiro Savio en Chiro Zellik. De groepen werden homogeen samengesteld: een focusgroep met leiding (Chiro Savio), en twee focusgroepen met Aspiranten (Chiro Bodegem en Chiro Zellik). Aspiranten zijn jongeren van zeventien en achttien jaar oud (Chirojeugd Vlaanderen, 2016). Omdat er met een bestaande groep gewerkt is, was het aantal respondenten afhankelijk van de grootte van de Chirogroep en wie zich kon vrijmaken voor de focusgroep.

**Tabel 1: Deelnemers focusgroep 1 Aspiranten Chiro Bodegem**

Respondent	Positie	Leeftijd	Geslacht	Aantal jaar in de chiro	Aantal jaar aspi
R01	Aspirant	17	Vrouw	6	1
R02	Aspirant	16	Vrouw	9	1
R03	Aspirant	16	Vrouw	5	1
R04	Aspirant	16	Vrouw	11	1
R05	Aspirant	15	Vrouw	11	1
R06	Aspirant	17	Man	8	2
R07	Aspirant	16	Man	11	1
R08	Aspirant	16	Man	12	2
R09	Aspirant	16	Man	11	1

**Tabel 2: Deelnemers focusgroep 2 leidingsploeg Chiro Savio (meisjes-Chiro)**

Respondent	Positie	Leeftijd	Geslacht	Hoeveelste jaar als leiding	Aantal jaar aspi
R01	Leiding	18	Vrouw	1	2
R02	Leiding	19	Vrouw	2	2
R03	Leiding	20	Vrouw	3	2
R04	Leiding	19	Vrouw	2	2
R05	Leiding	18	Vrouw	1	2
R06	Leiding	19	Vrouw	2	2
R07	Leiding	18	Vrouw	1	2

**Tabel 3: Deelnemers focusgroep 3 Aspiranten Chiro Zellik**

Respondent	Positie	Leeftijd	Geslacht	Aantal jaar in de chiro	Aantal jaar aspi
R01	Aspirant	16	Man	1	2
R02	Aspirant	17	Vrouw	13	2
R03	Aspirant	17	Man	9	2
R04	Aspirant	17	Man	13	2
R05	Aspirant	16	Man	12	1

## 2.2.2 Meetinstrument

Op basis van de resultaten van de survey werden de vragen voor de focusgroep opgesteld. De vragenlijst van de focusgroep bestaat uit de opvallende of onduidelijke resultaten van de survey. De focusgroep is semigestructureerd en bestaat uit hoofdvragen en bijvragen (zie Bijlage 3 en 4).

## 2.2.3 Analyseprocedure

De focusgroepen zijn via een kwalitatieve tekstverwerking geanalyseerd. De geluidsopname van de focusgroepen werd herbeluisterd voor de analyse. Op basis van deze opname en het verslag van de notulist is er per (sub)vraag een globaal verslag geschreven. Hierin werd omschreven of er consensus of dissensus was en wat de verschillende meningen waren. Na het afronden van het verslag van elke focusgroep zijn de antwoorden uit de focusgroepen per vraag naast elkaar geplaatst in een matrix. Op basis van deze matrix werd er per vraag een verwerking van de gegevens gemaakt.



## **1.3 Fase 3 : interviews met experts**

### **2.3.1 Respondenten**

De interviews zijn afgenomen bij drie jeugdbewegingsexperts: de voorzitter van het gewest West (Chiro), de diversiteitsmedewerker bij Chirojeugd Vlaanderen en de adjunct-verbondscommissaris bij Scouts en Gidsen Vlaanderen. Elke expert ondertekende voor aanvang van het interview een informed consent.

### **2.3.2 Meetinstrument**

De vragen voor de interviews (zie Bijlage 5 en 6) zijn opgesteld op basis van de analyse van de survey en focusgroepen. Het interview is semigestructureerd omdat het een afgebakend onderwerp behandelt en vertrekt vanuit voorkennis door de literatuur, survey en focusgroepen. Dat wil zeggen dat het interview bestaat uit op voorhand vastgelegde hoofdvragen en bijvragen, waarbij er altijd ruimte is voor bijsturing op basis van de antwoorden van de geïnterviewde (Baarda e.a., 2016). Omdat het onderwerp van het interview niet persoonlijk is, zijn de vragen direct. De vragen toetsen naar feiten en opinies (Baarda e.a., 2016).

Het interview is formeel en werd mondeling afgenomen, omdat er op die manier meer ruimte was voor doorvragen en verduidelijking van vragen. Dat verhoogt de kans op het verkrijgen van juiste en voldoende informatie (Baarda e.a., 2016). Het interview met Chirojeugd Vlaanderen beoogde zicht te krijgen op het beleid van Chirojeugd Vlaanderen omtrent leiding en Aspiranten. Daarnaast diende het interview als terugkoppeling van de resultaten van de survey en focusgroepen. Het interview met Scouts en gidsen Vlaanderen beoogde zicht te krijgen op het beleid van Scouts en Gidsen Vlaanderen omtrent leiding worden en zijn. Daarnaast diende het om te toetsen naar herkenning van de resultaten van de survey en focusgroepen.

### **2.3.3 Analyseprocedure**

De interviews zijn net als de focusgroepen via een kwalitatieve tekstverwerking geanalyseerd. De opname van de interviews werd herbeluisterd voor de analyse. Op basis van deze opname werd er per (sub)vraag een globaal verslag geschreven per interview. Daarna werden de antwoorden van de verschillende interviews per vraag naast elkaar geplaatst in een matrix. Op basis van deze matrix werd er per vraag een verwerking van de gegevens gemaakt om verschillen en overeenkomsten tussen de antwoorden te achterhalen.

Uit het interview met de voorzitter van het gewest West bleek dat ze een bevraging hadden gedaan bij alle lokale Chirogroepen in het gewest West. De bevraging had tot doel te achterhalen welke leiding in het bezit was van een animatordiploma en waar ze hun animatorvorming hadden gevolgd. Omdat deze bevraging onvolledig was, werd ze vervolledigd als deel van dit onderzoek. Dit gebeurde op basis van online contact met de groepsleiding van de lokale Chirogroepen. Nadien werden van alle gegevens percentages berekend en werden de gegevens bezorgd aan de voorzitter van het gewest West.

## **Deel 3: Resultaten**

Het derde deel van deze masterproef beschrijft de resultaten van het onderzoek. De structuur van dit resultatenhoofdstuk is gevormd op basis van de drie onderzoeksfasen: de online survey, de focusgroepen en de interviews met experts.

### **1 Fase 1: een survey als basis**

De resultaten van de survey worden telkens per vraag beschreven. Deze resultaten worden afgeleid uit de tabellen. De tabellen van: 'identificatie' zijn terug te vinden in Bijlage 7, 'overgang van Aspirant naar leiding' in Bijlage 8, 'engagement en begeleidershouding' in Bijlage 9 en 'redenen om een engagement in de leiding te continueren/stoppen' in Bijlage 10.

#### **1.1 Identificatie**

##### **1.1.1 Leeftijd van de respondenten van de survey**

De respondenten zijn tussen de 17 en 25 jaar oud. De meeste respondenten (n=30) zijn 18 jaar en vanaf de leeftijd van 20 jaar neemt het aantal respondenten opnieuw af. Eén respondent is ouder dan 23 jaar, namelijk 25 jaar. De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 19,2 jaar.

*Zie tabel 8 (Bijlage 7)*

##### **1.1.2 Aantal jaren lidmaatschap in de Chiro**

Op één respondent na zijn alle respondenten minstens twee jaar lid geweest voor ze leiding werden. De meeste respondenten (n=38) hebben een volledige Chiro-loopbaan doorlopen van 12 jaar. Dat wil zeggen dat ze vanaf de jongste groep (6 jaar) lid waren. Enkele respondenten (n=7) geven aan dat ze langer dan 12 lid zijn geweest, de reden hiervoor is onbekend.

*Zie tabel 9 (Bijlage 7)*

##### **1.1.3 Aantal jaar deelname aan de Aspirantenwerking**

Slechts 1 respondent heeft niet deelgenomen aan de Aspirantenwerking, 2/3 van de respondenten heeft de gebruikelijke 2 jaar deelgenomen aan de Aspirantenwerking. De overige 1/3 van de respondenten hebben 1 jaar deelgenomen aan de Aspirantenwerking en slecht 2 respondenten konden 3 jaar deelnemen. Verder in deze masterproef worden enkel de subgroep 1 en 2 jaar Aspirant besproken, wegens een tekort aan respondenten die niet of 3 jaar hebben deelgenomen aan de Aspirantenwerking.

*Zie tabel 10 (Bijlage 7)*

### **1.1.4 Leeftijd waarop respondenten in leiding stapten**

De leeftijd waarop de respondenten een engagement aangingen in de leiding ligt tussen de 16 en 19 jaar, met een gemiddelde leeftijd van 17,52 jaar. De meeste respondenten (n=57) stapten in de leiding op hun 18 jaar. Er is slechts 1 respondent in de leidingsploeg stapte op 19-jarige leeftijd en 8 respondenten waren 16 jaar toen ze deze stap zette. De overige 32 respondenten waren 17 jaar.

*Zie tabel 11 (Bijlage 7)*

### **1.1.5 Aantal jaar reeds actief in de leidingsploeg**

Er zijn 21 die hun eerste jaar actief zijn in de leiding. De meeste respondenten (n=33) zijn aan hun tweede jaar als leiding bezig, 23 respondenten zijn aan hun derde jaar bezig en 27 aan hun vierde jaar. Slecht 4 respondenten zijn aan hun vijfde, zesde of zevende jaar bezig zijn.

*Zie tabel 12 (Bijlage 7)*

## **1.2 Overgang van Aspirant naar leiding**

### **1.2.1 Gevoel van zekerheid bij overgang van Aspirant naar leiding**

Een kleine 15 % van alle respondenten geeft aan dat ze twijfels hadden toen ze de keuze moesten maken om een engagement in de leiding aan te gaan. Alle andere respondenten geven aan dat ze zich (helemaal) klaar voelden en overtuigd waren om deze stap te zetten. Deze vraag kreeg een positieve totaalscore van 81,57 %. Een vergelijking tussen één en twee jaar deelname aan de Aspirantenwerking toont aan dat 27,70 % van de subgroep één jaar Aspirant zich helemaal klaar voelde om een engagement aan te gaan in de leiding, tegenover 48,39 % bij de subgroep twee jaar Aspirant. Maar bij de subgroep één jaar Aspirant gaf 54,55 % aan dat ze zich 'klaar/overtuigd' voelden. Het verschil in totaalscore is dus minder groot: bij één jaar Aspirant kreeg deze vraag een totaalscore van 77,27 % tegenover de totaalscore van 83,87 % bij twee jaar Aspirant.

*Zie tabel 13, 14, 15 (Bijlage 8)*

### **1.2.2 Enthousiasme bij overgang van Aspirant naar leiding**

Iets meer dan de helft van alle respondenten, namelijk 51,02 % voelde zich 'heel enthousiast' toen ze leiding werden en 42,86 % voelde zich 'enthousiast'. Geen enkele respondent voelde zich 'niet' of 'weinig enthousiast' om leiding te worden. De overige 6,12 % voelde zich 'tussen beide'. Deze vraag kreeg een positieve totaalscore van 86,22 %. Bij de subgroep één jaar Aspirant ligt het aantal respondenten dat zich 'heel enthousiast' voelde bijna 10 % lager dan de subgroep bij twee jaar Aspirant. De totaalscore van de subgroep één jaar Aspirant is 82,57 % en bij de subgroep twee jaar Aspirant 88,31 %.

*Zie tabel 16, 17, 18 (Bijlage 8)*

### **1.2.3 Mening over kwaliteit van de voorbereiding op een engagement in de leiding**

Meer dan de helft van de respondenten (58,17 %) vonden hun voorbereiding op een engagement in de leiding goed tot heel goed. De andere respondenten vonden hun voorbereiding 'voldoende' (36,73 %) en enkele respondenten vonden de voorbereiding 'eerder slecht' (5,10%). Geen enkele respondent vond de voorbereiding zeer slecht. Deze vraag kreeg een totaalscore van 66,86 %, bij de subgroep één jaar Aspirant ligt deze totaalscore iets lager, namelijk 62,88 % en bij de subgroep twee jaar Aspirant is deze 69,75 %. Het grootste deel van de subgroep één jaar Aspirant (39,39 %) vond hun voorbereiding 'voldoende' en 12,12 % vond het 'eerder slecht'. Van de subgroep twee jaar Aspirant vond 66,12 % hun voorbereiding goed of heel goed.

*Zie tabel 19, 20, 21 (Bijlage 8)*

### **1.2.4 Belang van invloed van bepaalde personen in de beslissing van om een engagement aan te gaan in de leiding**

Personen binnen de omgeving van de Chirogroep: 'vrienden om samen de stap mee te zetten' en 'andere leiding' hebben het meeste invloed op de beslissing om een engagement aan te gaan in de leiding. Alle andere personen uit de vragenlijst scoren lager dan 50 %. Binnen de familie blijken 'ouders' belangrijker dan 'broers en zussen'. 'Andere familieleden' scoren het laagst van alle mogelijke antwoorden en zijn voor geen enkele respondent zeer belangrijk. 'School en klasgenoten' zijn eerder onbelangrijk in de beslissing en scoren lager dan 'ouders' en 'broers en zussen'. Een vergelijking tussen de één en twee jaar deelname aan de Aspirantenwerking en toont dat 'vrienden om samen de stap mee te zetten' belangrijker zijn voor de subgroep één jaar Aspirant, met een totaalscore van 89,39 % tegenover 79,44 % bij twee jaar Aspirant. 'Ouders' scoren ook hoger bij de subgroep één jaar Aspirant met een score van 50 % tegenover 41,53 % bij twee jaar Aspirant.

*Zie tabel 22, 23, 24 (Bijlage 8)*

### **1.2.5 Ervaring van de respondenten alvorens het engagement in de leidingsploeg**

Slechts 8,16 % van de respondenten geeft aan dat ze nog geen enkele ervaring hadden toen ze leiding werden. Het grootste deel van de respondenten (72,45 %) had al ervaring door zelf een activiteit te organiseren voor jongere leden binnen hun Chirogroep. Van de respondenten die twee jaar hebben deelgenomen aan de Aspirantenwerking heeft 74,19 % al eens leiding gestaan voor ze een engagement in de leiding aangingen. Van de respondenten die maar één jaar hebben deelgenomen is dit 69,70 %. Er volgden meer respondenten (46,94 %) een vorming op de Chiro zelf dan een externe vorming (32,65 %). Van de respondenten die één jaar hebben deelgenomen aan de Aspirantenwerking heeft 39,39 % een vorming gehad op de Chiro zelf en van de respondenten die twee jaar hebben deelgenomen is dit 51,61 %. De externe vorming werd bij beide subgroepen ongeveer evenveel gevolgd. Een aantal respondenten (n=9) geeft aan ervaring te hebben met kinderen door andere activiteiten: speelpleinwerking, sportles geven of babysitten.

*Zie tabel 25, 26, 27 (Bijlage 8)*

### **1.2.6 Redenen tot een engagement in de leiding**

De meeste respondenten gingen een engagement aan in de leiding omdat dit van hen verwacht/gevraagd werd of omdat ze op zoek waren naar een plezierige en zinvolle vrijetijdsbesteding. Bij een vergelijking tussen één en twee jaar deelname aan de Aspirantenwerking valt het volgende op: 66,67 % van de subgroep één jaar Aspirant werd leiding omdat dit van hen verwacht/gevraagd werd. Dit tegenover 56,45 % van de subgroep twee jaar Aspirant. Daarnaast valt het op dat 61,29 % van de subgroep twee jaar Aspirant leiding werd omdat ze een leuke en plezierige vrijetijdsbesteding zochten en bij de subgroep één jaar Aspirant geeft 48,48 % dit aan.

Verder geeft 35,71 % aan dat ze leiding werden omdat ze geen lid meer konden blijven op hun leeftijd. Ongeveer 30 % van de respondenten werd leiding vanwege een nood aan nieuwe leiding. Dit percentage is dubbel zo hoog bij respondenten die één jaar deelnamen aan de Aspirantenwerking, namelijk 60,61 %. Bij de respondenten die twee jaar hebben deelgenomen is dit 11,29 %. Slechts één respondent werd leiding door een rekruteringsactie en één respondent gaf het antwoord "er was geen andere jeugdbeweging waarin ik me kon engageren". Bij de antwoordoptie 'andere' gaven vier respondenten aan dat ze iets terug wilden doen voor de Chiro en de generaties leiding voor hen (zie tabel 4).

*Zie tabel 28, 29, 30 (Bijlage 8)*

## 1.3 Engagement en begeleidershouding

### 1.3.1 Engagement in de Chiro (aantal uur per week)

De meeste respondenten (69,69 %) besteden tussen de 6 uur en 10 uur per week aan hun engagement voor de Chiro. Het gemiddelde aantal uur dat de respondenten per week aan hun engagement in de Chiro besteden is 9,04 uur. Het aantal uur dat de respondenten aangeven schommelt tussen 3u/week en 30u/week. Hier is geen relevant verschil tussen de respondenten die één of twee jaar deelnamen aan de Aspirantenwerking. Er is wel een verschil op te merken volgens leeftijd. Het aantal uur dat de respondenten aan hun engagement besteden stijgt volgens leeftijd. Vooral de jongste leiding van 17 en 18 jaar besteed minder tijd aan hun engagement in vergelijking met de oudste leiding. De respondenten van 19, 20 en 21 jaar besteden ongeveer evenveel tijd aan hun engagement.

**Tabel 4: Engagement in de Chiro (aantal uur per week) - subgroep leeftijd**

Leeftijd	17 jaar	18 jaar	19 jaar	20 jaar	21 jaar	22 jaar	Gemiddelde
Aantal uur/week	6,83	8,23	9,15	9,32	9,10	15,75	9,04

*Zie tabel 31, 32, 33 (Bijlage 9)*

### 1.3.2 Begeleidershouding van de respondenten

De respondenten kregen 9 uitspraken die ze moesten quoteren van zeer zwak naar zeer sterk. De uitspraken zijn gebaseerd op de 'dame, zot en heer'- classificatie van VDS (zie '1.1.2 meetinstrument'). Alle uitspraken kregen een score hoger dan 66,58 %. De uitspraken die van toepassing zijn voor de begeleidershouding 'zot' en 'heer' scoren het hoogst met een gemiddelde van 74,82 % (zot) en 74,57 % (heer), 'dame' scoort het laagst met een gemiddelde score van 69,98 %. De uitspraak met de hoogste score is "Leden kunnen op mij rekenen, als ze zelf ook het gevraagde doen" (84,44 %), deze is van toepassing op de 'heer'. De uitspraak met de laagste score, van toepassing op de 'dame' is: "Ik heb meteen gezien als iemand uit de boot dreigt te vallen". Een vergelijking tussen de subgroepen één jaar Aspirant en twee jaar Aspirant toont geen relevante verschillen aan.

*Zie tabel 34, 35, 36, 37 (Bijlage 9)*

## **1.4 Redenen om het engagement te continueren/stoppen**

### **1.4.1 Redenen om engagement in de leidingsploeg te continueren**

Geen enkele stelling kreeg een score die lager is dan 62,24 %. De drie voornaamste redenen hebben betrekking op de vriendschap in de leidingsploeg, deze redenen zijn: "De sociale contacten in de Chiro en de vriendenkring", "Er heerst een goede sfeer in de groep" en "Ik voel me thuis in de Chiro", deze scores hoger dan 90 %. Daarnaast zijn er drie redenen die betrekking hebben op het individu: "Ik kan nieuwe vaardigheden leren die nuttig kunnen zijn voor later" scoort 78,57 %, "Ik leer mezelf kennen, zowel mijn sterktes als mijn zwaktes" en "Ik kan hier werken aan mijn persoonlijke ontwikkeling en kennis" hebben beide een score van 69,64 %. Verder zijn er nog drie uitspraken die betrekking hebben op de omgeving en samenleving: "Ik kan me hier inzetten voor anderen" scoort 77,8 %, "In leiding staan geeft me het gevoel dat ik een zinvolle rol opneem in de samenleving" scoort 71,43 % en "Door mijn werk in de leiding krijg ik veel appreciatie vanuit mijn omgeving" heeft de laagste score van 62,24 %. De stelling "Ik voel me thuis in de Chiro" scoort bij de subgroep één jaar Aspirant ongeveer 10 % lager (81,12 %) dan bij de subgroep twee jaar Aspirant (92,74 %).

*Zie tabel 38, 39, 40 (Bijlage 10)*

### **1.4.2 Hebben de respondenten al eens gedacht aan stoppen met leiding geven?**

Iets meer dan de helft van de respondenten (53,06 %) geeft aan al eens gedacht te hebben aan stoppen met leiding geven. De overige 46,94 % nog niet. Bij de subgroep één jaar Aspirant heeft 57,58 % al gedacht aan stoppen met leiding geven, tegenover 50 % bij de subgroep twee jaar Aspirant.

*Zie tabel 41, 42, 43 (Bijlage 10)*

### **1.4.3 Aantal jaar dat de respondenten hun engagement in de leidingsploeg willen voortzetten**

De meeste respondenten willen hun engagement in de leiding nog 1 jaar (n=30) of 2 jaar (n=28) voortzetten en 13 respondenten willen nog 3 jaar leiding blijven. Enkele respondenten (n=8) willen nog 4 jaar of langer leiding blijven. Daarnaast denken 19 respondenten eraan om te stoppen na dit Chirojaar. Respondenten die twee jaar hebben deelgenomen aan de Aspirantenwerking willen gemiddeld nog iets langer blijven (1,76 jaar) dan de subgroep één jaar aspirant (1,58 jaar).

*Zie tabel 44, 45, 46 (Bijlage 10)*

#### **1.4.4 Mate van waarschijnlijkheid dat de respondenten na dit jaar hun engagement in de leidingsploeg stop zetten**

De meeste respondenten (38,78 %) geven aan dat de kans 'zeer onwaarschijnlijk' is dat ze na dit jaar hun engagement stopzetten en 15,31 % zegt dat de kans 'onwaarschijnlijk' is. Ongeveer 1/4<sup>de</sup> antwoordde 'tussen beide' (23,47 %). De overige respondenten zullen 'waarschijnlijk' (6,12 %) of 'zeer waarschijnlijk' (16,33 %) stoppen na dit jaar. Dit zorgt voor een totaalscore van 32,65 %, het grootste deel van de respondenten zal dus (zeer) onwaarschijnlijk hun engagement stopzetten na dit Chirojaar. Deze totaalscore ligt iets hoger bij de subgroep één jaar Aspirant (39,39 %) en lager bij de subgroep twee jaar Aspirant (28,23 %).

*Zie tabel 47, 48, 49 (Bijlage 10)*

De tabellen 'aantal jaar dat de respondenten hun engagement in de leidingsploeg willen voortzetten' en 'mate van waarschijnlijkheid dat de respondenten na dit jaar hun engagement in de leidingsploeg stop zetten' werden gecombineerd en bekeken op basis van de subgroep 'aantal jaar Aspirant' en 'aantal jaar reeds leiding'. Hier valt het volgende op: de respondenten van de subgroep twee jaar aspirant, die hun eerste jaar leiding staan, zijn minder geneigd om lang te blijven (score: 20,59 %). Tegenover een score van 6,25 % bij de subgroep één jaar Aspirant, wat wil zeggen dat deze groep denkt dat ze heel waarschijnlijk nog leiding blijven volgend Chirojaar. Tijdens het tweede jaar leiding is de score voor beide subgroepen: 28,13 % en tijdens het derde jaar is de score dubbel zo hoog bij de subgroep één jaar Aspirant (62,5 % tegenover 27,63 %). Tijdens het vierde jaar is de score nog altijd hoger bij de subgroep één jaar Aspirant (82,14 % tegenover 61,11 %).

*Zie tabel 50 (Bijlage 10)*

#### **1.4.5 Redenen om engagement in de leidingsploeg stop te zetten**

De voornaamste reden waarom leiding hun engagement zouden stopzetten is studiedruk (score: 70,92 %), anderzijds scoorde de reden 'overgang naar hoger onderwijs' maar 34,95 %. Verder scoren een conflict of slechte sfeer in de leidingsploeg (score: 64,03 %) en het ontbreken van motivatie (score: 62,24 %) ook hoog. 'Vrienden die uit de leiding gaan' (score: 59,95 %) scoort net iets hoger dan 'geen appreciatie van ouders van leden' (score: 58,16 %) en 'degelijke plaatsvervangers' (score: 54,34 %). Bij de redenen 'leeftijdskloof met de rest van de leiding' (score: 48,47 %) en 'andere vrijetijdsbestedingen' (45,41 %) zijn de meningen verdeeld, slechts enkele respondenten vinden deze redenen 'zeer belangrijk'.

Een studentenjob is voor meer dan de helft van de respondenten niet belangrijk en krijgt een score van 29,59 %, vast werk blijkt wel van belang voor de meerderheid van de respondenten en krijgt een score van 56,12 %. Een vaste relatie is maar voor enkele respondenten een belangrijke reden om te stoppen met leiding geven en krijgt de laagste score van 28,83%.

*Zie tabel 51, 52, 53 (Bijlage 10)*



## **2 Fase 2: focusgroepen**

### **2.3 Overgang van Aspirant naar leiding**

Bijna alle respondenten gaven in de focusgroepen aan dat leiding worden een logische stap is die volgt na een loopbaan als lid in de Chiro. Ze vinden de overgang van Aspirant naar leiding een natuurlijk proces. Ondanks dat er soms twijfels zijn, zoals: het combineren van een engagement in de leiding met school, wilden de Aspiranten minstens één jaar een leidingsengagement aangaan. Zowel Aspiranten als de leidingsploeg gaven aan dat leiding zijn een speciale ervaring is die ze niet willen missen, omdat ze verwachten dat dit hen veel vaardigheden (verantwoordelijkheid, organiseren,...) zal bijbrengen. Aspiranten omschreven leiding worden als "een spannend avontuur".

#### **2.3.1 Beïnvloedende factoren**

##### **Afstand Chiro – woonplaats**

Een verre afstand tussen woonplaats en de Chiro was voor enkele respondenten een reden waarom ze twijfel(d)en om een leidingsengagement aan te gaan, maar de wil om leiding te worden was groter. De respondenten gaven aan dat goede afspraken met hun ouders de oplossing is voor dit probleem.

##### **Vrienden**

Alle respondenten gaven aan ze de stap om leiding te worden liever niet alleen zetten, maar met vrienden. Sommige respondenten zouden deze stap niet zetten zonder die vrienden. De meeste respondenten wel, maar dit zouden ze jammer vinden. De respondenten hechten vooral bij de overstap naar de leidingsploeg veel belang aan hun vrienden (leeftijdsgenoten). Omdat ze de huidige leidingsploeg niet goed kennen. Ze hebben behoefte aan hun vrienden om op terug te vallen. Daarom vinden de Aspiranten het noodzakelijk een goed contact hebben met hun toekomstige leidingsploeg en zich welkom te voelen.

Vrienden zijn een factor die de Aspiranten en leiding over de streep kon trekken bij de beslissing om leiding te worden. Enerzijds om de stap niet alleen te zetten en anderzijds om de vriendgroep en het wekelijks contact te behouden. Dit kwam terug in elke focusgroep. In de focusgroep met de leidingsploeg kwam naar voren dat, door de Chiro, het contact met andere vrienden (buiten de Chiro) verwatert. Geen enkele respondent gaf aan dat ze dit een probleem vonden, omdat de leidingsploeg een hechte vriendengroep is en ook de belangrijkste vriendengroep die ze hebben.

##### **Ouders, broers en zussen**

Ouders zijn voor de meeste respondenten van belang in hun beslissing om in de leiding te stappen. Vooral door hun bezorgdheden om school. Veel ouders stellen zich de vraag of een engagement in de leiding te combineren valt met studies. Dit kwam in elke focusgroep ter sprake, maar geen enkele respondent maakte hierdoor de beslissing om geen leiding te worden. Het zorgde wel voor twijfel bij enkele respondenten.

Meerdere respondenten geven aan dat hun ouders vroeger zelf in de jeugdbeweging zaten en hen dus ook aanmoedigen om leiding te worden. Hun ouders hadden zelf positieve ervaringen en willen dat hun kinderen dit ook beleven. Ze zijn wel vrij in hun keuze, niemand wordt verplicht door zijn ouders.

Broers en zussen hadden bij geen enkele respondent een grote impact op de beslissing. Enkele respondenten hadden broers/zussen in de leiding (of die leiding geweest zijn). Zij hoorden van hun broers/zussen positieve verhalen, waardoor ze ook zin kregen om leiding te worden. De respondenten gaven aan dat als hun broers/zussen negatieve verhalen zouden vertellen, ze nog altijd leiding wilden worden.

### **Studies**

Zoals hierboven vermeld kwam het topic studies in alle focusgroepen terug. Respondenten gaven studies aan als de voornaamste reden waarom ze twijfel(d)en om leiding te worden. De Aspiranten vonden het moeilijk om in te schatten of dit combineerbaar is met een leidingsengagement. Vooral de overgang naar hoger onderwijs vonden zij beangstigend. De leidingsploeg vond net het omgekeerde: hoger onderwijs is beter combineerbaar met een engagement in de leiding dan het middelbaar onderwijs. Voor sommige respondenten maakte het niets uit, zij zetten Chiro op de eerste plaats. Ondanks de onzekerheid hierover wilden deze respondenten wel minstens één jaar proberen om een leidingsengagement te combineren met school. Pas wanneer schoolresultaten eronder lijden zouden ze stoppen met hun leidingsengagement.

### **Andere hobby's**

De meeste respondenten vonden het geen probleem om andere hobby's te combineren met een engagement in de leiding. De Aspiranten gaven aan dat ze dit goed kunnen combineren omdat hun andere hobby's zich niet op zondag ontplooiën. Voor respondenten met intensieve hobby's is er soms wel overlap, zij twijfelden om leiding te worden. Ze waren wel eerder geneigd om voor Chiro te kiezen, maar willen hun hobbyvrienden ook niet in de steek laten. De leidingsploeg gaf aan dat zij bijna allemaal hun andere hobby's lieten vallen voor de Chiro, omdat leiding zijn ook buiten het zondagse engagement veel tijd en werkt vraagt.

## **2.3.2 Belang van Aspirantenjaren**

In een van de ondervraagde Chirogroepen konden de Aspi-meisjes maar één Aspirant blijven door een leidingstekort. Bij de andere ondervraagde groepen kon iedereen twee jaar deelnemen aan de Aspirantenwerking. De respondenten waren het er over eens dat het jammer is om een jaar vroeger in de leiding te stappen, maar ze begrepen de beslissing wel. Het zou de meeste niet belemmeren om deze stap te zetten. De Aspiranten die twee jaar konden deelnemen aan de Aspirantenwerking gaven enkele alternatieven: oud-leiding aanspreken, mensen buiten de Chiro zoeken ... In elke focusgroepen kwam naar voren dat Aspirantenjaren van groot belang zijn voor de respondenten. Het zijn de leukste jaren in de Chiro en het hoogtepunt van hun Chiro-loopbaan. Alle respondenten gaven aan dat zonder Aspirantenjaren je Chiro-loopbaan niet compleet is. Aspirantenjaren werden omschreven als: *"veel plezier, zonder verantwoordelijkheid"* en *"Het zijn speciale jaren, waar je alles mag en leuke activiteiten doet die andere groepen nog niet mogen"*.

Eén jaar eerder in de leiding stappen vonden de Aspiranten een logische oplossing voor een leidingstekort, maar twee jaar eerder dat vonden ze te vroeg. De respondenten gaven aan dat iemand van zestien jaar geen verantwoordelijkheid kan opnemen voor een groep kinderen. Minstens één jaar Aspirant is een must. De meeste geven aan dat ze geen engagement in de leiding zouden opnemen als ze voor die keuze stonden op zestienjarige leeftijd. In de focusgroep met de leidingsploeg werd door enkele respondenten de vergelijking gemaakt met speelplein, want op zestien jaar waren zij al animator op het speelplein. Na een korte discussie concludeerden de respondenten dat dit niet te vergelijken is, omdat je met de Chiro ook op kamp gaat en er geen volwassen verantwoordelijke is. Daarnaast benadrukten de respondenten nog eens dat Aspirantenjaren de leukste jaren zijn en dat ze deze niet willen afgeven, zeker geen twee jaar.

### **2.3.3 Vrijheid in de keuze om leiding te worden**

Alle respondenten gaven aan dat ze zich vrij voelen in hun keuze om (g)een leidingsengagement op te nemen. Hun leiding respecteert hun keuze, hoewel de leiding hen tracht te overtuigen als ze twijfelen. Bijna alle respondenten gaven aan dat ze leiding wilden worden om iets terug te geven, omdat andere leiding dit jaren voor hen heeft gedaan. Daarnaast willen ze dit ook doen omdat het hen leuk lijkt. Enkele respondenten gaven ook aan dat ze niet begrijpen dat iemand geen leiding wil worden, omdat ze hier zelf al een aantal jaar naar uitkijken en opkeken naar hun leiding.

Hoewel Aspiranten niet verplicht (willen) worden, vinden ze het wel belangrijk om tijdens hun laatste Aspirantenjaar te praten met hun leiding over een leidingsengagement. Ze geven aan dat ze het leuk vinden dat hun leiding hen vraagt of ze leiding willen worden. Ze voelen zich dan welkom in de leidingsploeg en kunnen ze zelf tijdig beginnen nadenken over deze beslissing. In het begin van het Chirojaar vraagt de leiding aan hun Aspiranten of ze leiding willen worden, zonder dat ze hierop een definitief antwoord moeten geven. Bij een van de ondervraagde Chirogroepen moet er voor het Chirokamp al een definitief antwoord zijn. Anderzijds willen Aspiranten er niet te vaak over spreken, omdat ze nog altijd willen genieten van het Aspirant zijn. Vooral de Aspi-meisjes gaven aan dat ze hierover spreken met hun leiding, de jongens deden dit minder.

### **2.3.4 Verloop van de overgang van Aspirant naar leiding**

Tijdens de focusgroepen kregen de Aspiranten de vraag of ze zich al klaar voelden om volgend jaar (of het jaar nadien) leiding te worden. Buiten één Aspirant, die aangaf dat ze zich nog te jong voelt, gaven alle respondenten aan dat ze zich klaar voelen om leiding te worden. Enkele respondenten hadden al ervaring met kinderen door speelplein, sportkampen,... Zij voelen zich hierdoor meer zelfzeker om deze overgang te maken. In alle ondervraagde Chirogroepen krijgen de Aspiranten (op zondag of op kamp) al eens de kans om leiding te staan bij een jongere afdeling, dit vinden ze een goede oefening. Ze vinden dit ook van belang om onder andere te zien welke leeftijdsgroep hen ligt.

In een van de ondervraagde Chirogroepen organiseert de leiding van de Aspiranten een huisbezoek voor de Aspiranten en hun ouders. Hier geven ze informatie over wat een leidingsengagement inhoudt en is er ruimte voor vragen. Bij de Chirogroepen waar dit niet zo is geven enkele respondenten aan dat ze graag een informatiemoment willen, omdat ze niet weten wat er van hen

verwacht wordt. Andere respondenten vinden dit niet nodig en geven aan dat ze het wel zelf zullen ontdekken. Daarnaast gaven de respondenten aan dat ze ook informele gesprekken met hun leiding over het thema 'leiding worden' relevant vinden. Ze vinden het leuk dat hun leiding ervaringen deelt.

Een goede band met de huidige leidingsploeg vinden veel Aspiranten noodzakelijk, omdat ze zich welkom willen voelen. In een van de drie ondervraagde Chirogroepen worden doorheen het jaar activiteiten georganiseerd voor Aspiranten en leiding. Deze activiteiten staan in het teken van elkaar beter te leren kennen en een band scheppen. In diezelfde Chirogroep is er ook een systeem met een meter, elke eerstejaarsleiding heeft een meter waarbij ze altijd terecht kunnen. In een andere Chirogroep gaven de Aspiranten aan dat ze het liefst met een goede vriend en leeftijdsgenoot samen in leiding staan. De reden hiervoor was dat ze de huidige leidingsploeg nog niet goed kenden en dus liever met een goede vriend(in) bij een groep staan. In deze zelfde Chirogroepen waren er geen initiatieven doorheen het jaar voor Aspiranten en leiding om elkaar te leren kennen. De andere respondenten hadden het liefst iemand ervaren als medeleiding. Alle respondenten konden voor- en nadelen van beide opties opnoemen: samen staan met een goede vriend is leuk, maar moeilijk als je beide nog geen ervaring hebt. Samen staan met ervaren leiding is goed om van elkaar te leren en hulp te krijgen, maar deze persoon ken je nog niet goed. De ondervraagde Aspiranten zouden nog steeds de stap zetten naar de leidingsploeg indien er een slechte sfeer in de huidige leidingsploeg. ze gaven aan dat de samenstelling van de leidingsploeg ieder jaar verandert en de sfeer dus ook.

## **2.4 Engagement en begeleidershouding**

In de focusgroep met de leidingsploeg waren de respondenten het erover eens dat naarmate ze langer in de leidingsploeg zitten hun vaardigheden en kennis groeien. Hun eerste jaar omschrijven ze als vrij chaotisch. Ze krijgen dan taakjes maar weten niet hoe ze deze moeten uitvoeren, waardoor ze nog hulp nodig hebben. Naarmate ze langer leiding zijn nemen ze meer taken op zich omdat alle taakjes dan vlotter gaan. De leiding gaf aan dat naarmate ze zich langer in de leiding engageren, ze ook meer durven zeggen wat ze denken, omdat ze elkaar beter leren kennen. Ze vinden dit een belangrijke vaardigheid als leiding. Vooral tijdens vergaderingen vinden ze dit relevant. Ze geven aan dat jonge (nieuwe) leiding minder goed zijn in vergaderen, omdat ze dit nog niet eerder hebben gedaan. Om die reden denken ze dat leiding worden op zestien jaar geen goed idee is, omdat jongeren op die leeftijd nog niet alles serieus nemen.

Anderzijds geven ze aan dat nieuwe leiding meestal energiever en enthousiaster is en dat oudere leiding het moeilijker heeft om zich te blijven engageren. Ze linken dit aan het feit dat oudere leiding meer taakjes op zich nemen en sneller gefrustreerd raken als nieuwe leiding langer tijd nodig heeft voor taakjes of niet goed weet wat ze moeten doen. Oudere leiding heeft het gevoel dat er veel werk op hun schouders valt, waardoor ze sneller de moed verliezen.

De leidingsploeg was het erover eens dat ze door het leiding zijn veel vaardigheden ontwikkelen: verantwoordelijkheid nemen, serieus worden, met mensen leren omgaan, samenwerken, voor een groep spreken, leren organiseren, behulpzaam zijn, relativeren, opkomen voor jezelf ... Ze leren ook meer over zichzelf. Dit zorgt voor voldoening en een gevoel van fierheid.

## **2.5 Redenen om het engagement te continueren/ stoppen**

De ondervraagde leidingsploeg gaf tijdsgebrek aan als voornaamste reden om te stoppen met een engagement in de leiding. Dit tijdsgebrek had uiteenlopende oorzaken: school, stage, studentenjob of vast werk. Anderzijds heeft veel leiding hun studentenjob opgegeven voor de Chiro. Een combinatie van afnemende motivatie en nood aan een studentenjob zorgt er wel voor dat ze stoppen met Chiro. Studies zijn voor alle respondenten heel belangrijk. De leiding en de Aspiranten gaven aan dat ze, hoe spijtig ze dit ook vinden, Chiro zouden opgeven voor studies als dit nodig zou zijn. Meer specifiek: als hun schoolresultaten hieronder lijden of als er geen tijd meer is voor ontspanning en leuke vrijetijdsbestedingen (uitgaan, uitslapen, shoppen,...). Voor hun ouders zijn studies ook belangrijk, bijna alle respondenten gaven aan dat ze van hun ouders moeten stoppen als hun schoolresultaten slecht zijn. De leidingsploeg gaf aan dat veel werk voor school vaak een reden is om te stoppen met een engagement in de Chiro.

Het afnemen van de motivatie kwam bij meer ervaren leiding vaak terug als een reden om te stoppen met het engagement. Ze waren het eens dat je bij een gebrek aan motivatie beter stopt met het leidingsengagement, omdat dit de hele Chirogroep kan beïnvloeden. Een gebrek aan appreciatie van ouders van de leden is een van de factoren die motivatie doet afnemen enkele respondenten, andere vinden vooral vriendschap van de leden van belang. De combinatie van een vaste job met een leidingsengagement konden de respondenten niet goed inschatten omdat ze nog studenten zijn. Daarnaast werden het ontstaan van een kloof (te groot leeftijdsverschil) met de nieuwe leiding en een slechte sfeer of conflict ook aangegeven als redenen om het engagement stop te zetten.

Goede opvolgers (nieuwe leiding), is een factor die kan zorgen voor twee reacties volgens de respondenten: het kan ervoor zorgen dat je stopt met het engagement omdat je weet dat de Chirogroep in goede handen is. Anderzijds kan het ervoor zorgen dat je nog een jaar wil blijven om deel uit te maken van een leuke leidingsploeg.

## **3 Fase 3: interviews met experts**

### **3.3 Relatie Chirojeugd Vlaanderen – lokale Chirogroepen**

Zowel bij Chirojeugd Vlaanderen (Chiro) als bij Scouts en Gidsen Vlaanderen (SGV) is er weinig rechtsreeks contact tussen de medewerkers bij het nationaal secretariaat (nationaal) en de leiding bij lokale groepen. Beide jeugdbewegingen werken met tussenstructuren, bij Chiro zijn dit verbonden en gewesten. De verbonden en gewesten bestaan uit vrijwilligers die instaan voor het aanbieden van Steun Op Maat (SOM) aan de leiding in lokale groepen. Zij vormen de schakel tussen lokaal en nationaal. Lokale Chirogroepen zijn niet verplicht om contact te hebben met deze structuren, ze mogen ook volledig op zichzelf bestaan. De rol van de gewesten is voornamelijk: er zijn wanneer een groep hulp nodig heeft en een goede band opbouwen met de lokale groepen. De verbonden ondersteunen van de gewesten hierin.

Alleen in een stedelijke omgeving is er rechtsreeks contact tussen het nationaal en lokaal niveau, via stadsmedewerkers. In uitzonderlijke gevallen, wanneer het gewest of verbond een probleem niet kan aanpakken, is er ook in niet-stedelijke gebieden rechtstreeks contact tussen nationaal en lokaal. Bij SGV is het contact tussen het nationaal en lokaal niveau sterker. Nationaal houdt de ledencijfers van de lokale groepen nauwlettend in het oog en spreekt groepen aan wanneer nodig (dit gebeurt via de tussenstructuren: gouwen en districten). Bij SGV zetten ze sterk in op 'train-the-trainer': vormingen voor vrijwilligers bij de gouwen en districten.

Zowel bij Chiro als bij SGV bieden ze vanuit het gewest/district een hoofdleidingavond aan. Op die manier willen ze dat ze verschillende groepen van elkaar leren en krijgen ze zicht op wie nood heeft aan ondersteuning. Bij SGV is deelname aan dit initiatief verplicht volgens de statuten, bij Chiro niet. Daarnaast bieden beide jeugdbewegingen tools, methodieken, acties ... aan om de groepen te ondersteunen.

In de focusgroepen kwam naar voor dat leiding het soms moeilijk heeft met de tijd die Chiro-activiteiten vragen. Wanneer groepen dit signaal geven aan het gewest gaan zij samen op zoek hoe ze dit kunnen aanpakken. Soms doen groepen activiteiten omdat dit al jaren zo is, maar halen ze hier eigenlijk niets meer uit. Dan is het beter om een activiteit te schrappen en meer energie in een andere activiteit te steken. Ze proberen op die manier de draagkracht van activiteiten zo hoog mogelijk te houden, waardoor de motivatie ook blijft. Bij SGV gaan ze op dezelfde manier tewerk.

## **3.4 Overgang van Aspirant naar leiding**

### **3.4.1 Vorming**

Zowel bij Chirojeugd Vlaanderen als bij Scouts en Gidsen Vlaanderen bieden ze een animatorvorming aan voor (toekomstige) leiding. Dit is een niet-verplichte vorming, die is samengesteld op basis van de normen van de Vlaamse overheid<sup>8</sup>. Er zijn gemeenten die de lokale groepen subsidies aanbieden als de leidingsploeg (voor een deel) bestaat uit geattesteerde leiding. Zowel bij Chiro als bij SGV hebben deze animatorvormingen weinig succes. Hoewel ze er veel promotie rond doen, zijn er amper inschrijvingen.

Uit de bevraging van alle leiding uit het gewest West (N=265) blijkt dat 29,43 % in het bezit is van een animatordiploma (zie tabel 5). Met een focus op de groepsleiding blijkt dat 25 % van alle groepsleiding uit het Gewest west in het bezit is van een animatordiploma (zie tabel 6).

Tabel 7 toont aan dat de meerderheid van de geattesteerde leiding (64,10 %) een vorming volgde bij de Vlaamse Dienst Speelpleinwerk vzw (VDS). Slechts 14,10 % van de geattesteerde leiding volgde een vorming bij Chirojeugd Vlaanderen vzw. Dit wil dus zeggen dat van alle leiding uit het gewest West (niet-geattesteerde leiding meegerekend) slechts 4,15 % een animatorvorming volgde bij Chirojeugd Vlaanderen vzw. Daarnaast volgde de leiding een vorming bij: Jonge Helden vzw (7,69 %), KAZOU vzw (6,41 %), Free-Time vzw (5,13 %).

---

8 [http://www.sociaalcultureel.be/jeugd/regelgeving\\_KV/2014\\_criteria\\_attesten.pdf](http://www.sociaalcultureel.be/jeugd/regelgeving_KV/2014_criteria_attesten.pdf)

De overige 6 respondenten volgde hun vorming bij een andere organisatie. Deze andere organisaties zijn: Sporta, Top Vakantie vzw, Activak vzw, Crejaksie vzw, Krunsj vzw en één Franstalige organisatie.

**Tabel 5: Overzicht van (niet) geattesteerde leiding in het gewest West**

<b>Animatordiploma</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Ja	78	29,43 %
Nee	183	69,06 %
Nog mee bezig	4	1,51 %
<b>Totaal</b>	<b>265</b>	<b>100 %</b>

**Tabel 6: Overzicht van (niet) geattesteerde groepsleiding in het gewest West**

<b>Animatordiploma</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Ja	8	25,00 %
Nee	24	75,00 %
Nog mee bezig	0	0,00 %
<b>Totaal</b>	<b>32</b>	<b>100 %</b>

**Tabel 7: Overzicht van waar geattesteerde leiding in het gewest West een animatorvorming heeft gevolgd**

<b>Organisatie</b>	<b>n</b>	<b>% geattesteerde leiding</b>	<b>% totaal aantal leiding</b>
VDS	50	64,10 %	18,87 %
Chirojeugd Vlaanderen vzw	11	14,10 %	4,15 %
Jonge Helden vzw	6	7,69 %	2,26 %
KAZOU vzw	5	6,41 %	1,89 %
Free-Time vzw	4	5,13 %	1,51 %
Andere organisaties	6	7,69 %	2,26 %
<b>Totaal</b>	<b>265</b>	<b>100 %</b>	

### 3.4.2 Pre-leidingsvorming

Zowel Chiro als SGV zetten in op pre-leidingsvorming: een traject dat een lokale groep aangaat met een Aspirant/Jin als voorbereiding op een engagement in de leiding. Dit houdt in dat de leden van de oudste groep (Aspirant of Jin) verantwoordelijkheden krijgen zoals een eigen fuif te organiseren, een spel organiseren ... Bij SGV gaan ze hier verder in en moeten de leden hun laatste jaar ongeveer de helft van wat ze doen zelf organiseren. De leiding biedt voor de helft iets aan, de andere helft organiseren ze zelf met ondersteuning van de leiding.

Chiro vindt het belangrijk dat het Aspirantenjaar meer is dan voorbereiding op een leidingsengagement. De Aspirantenwerking moet ook vrijblijvend spelen zijn zonder zorgen over verantwoordelijkheden, want niet elke Aspirant wil een leidingsengagement aangaan.

De Aspirantenwerking mag dus niet enkel focussen pre-leidingsvorming. De medewerkers bij nationaal vinden dat de lokale Chirogroepen dit goed doen. De Aspiranten "jong en gek" laten zijn is volgens nationaal een sterkte van de lokale groepen.

Anderzijds ziet Chiro de pre-leidingsvorming als een uitdaging in het proces van de overgang van Aspirant naar leiding. Het nationaal secretariaat voelt aan dat veel groepen het belang van de pre-leidingsvorming nog niet inzien of hier weinig mee bezig zijn. Dit zorgt ervoor dat Aspiranten niet goed weten wat er van hen verwacht wordt wanneer ze een engagement aangaan in de leiding. Het gewest West merkt op dat de meeste Chirogroepen in het gewest West hun Aspirantenwerking maar één jaar kunnen aanbieden, waardoor de leidingsploeg steeds jonger en minder ervaren wordt. Bij SGV merken ze op dat nieuwe leiding niet goed weet wat er van hen verwacht wordt en dat meer ervaren leiding net hoge verwachtingen heeft. Zowel Chiro als SGV zien pre-leidingsvorming, informatiemomenten en een meter-peter systeem als een oplossing voor dit probleem.

### **3.4.3 De uiteindelijke stap van Aspirant naar de leidingsploeg**

Uit de survey en focusgroepen bleek dat de respondenten de overgang van lid naar leiding een natuurlijk proces vinden. Uit het interview met Chirojeugd Vlaanderen bleek dat hier een nuance moet gemaakt worden: dit is zo bij niet-stedelijke groepen maar bij stedelijke groepen is dit vaak anders. Chiro merkt dat groepen in stedelijke gebieden het moeilijker hebben met continuïteit, en dus ook met de doorstroom van Aspirant naar leiding.

Zowel bij Chiro als bij SGV geloven ze dat op jongere leeftijd in de leiding stappen geen ideale keuze is. Ze staan niet achter deze keuze omdat de leidingsploeg dan jong en onervaren is en omdat deze keuze van vaak ieder jaar opnieuw moet gemaakt worden. Chiro vindt het tweede jaar Aspirant een essentieel deel van het lid zijn. Bij een leidingstekort maken veel lokale groepen de keuze om de Aspirantenwerking maar één jaar aan te bieden. Chiro begrijpt deze keuze, maar ze vinden wel dat deze stapsgewijs moet teruggeschroefd worden. Het volledig afschaffen van de Aspirantenwerking proberen ze tegen te houden, maar het beslissingsrecht blijft bij de groep zelf. Om dit probleem aan te pakken gaan de gewesten een SOM-traject (Steun Op Maat) aan met de lokale groepen. Dat wil zeggen dat ze gaan kijken naar de context van de groep en dan samen op zoek gaan naar een alternatieve oplossing op korte en lange termijn. Voorbeelden hiervan zijn: oud-leiding aanspreken, leden werven voor de jongere groepen, vrienden aanspreken, fusioneren met een Chirogroep uit de buurt (maar daar staan de meeste groepen niet open voor).

Bij SGV hebben ze een specifieke methodiek ontwikkeld om groepen te leren nadenken op lange termijn. De methodiek is gericht op de leidingsverdeling en houdt rekening met het omkaderingscijfer (verhouding leden-leiding, dit ligt hoger bij jongere groepen). De bedoeling is om deze omkaderingscijfers te bekijken samen met de groepsleiding van andere groepen en zoeken waar ze gaten moeten opvullen op lange termijn. Bij Chiro hebben ze geen methodiek om met de leidingsverdeling aan de slag te gaan, ze geloven er wel in dat het beter is om een niet-ervaren leiding bij een ervaren leiding te plaatsen, maar deze beslissing laten ze de groepen zelf.



Bij SGV is er het initiatief 'District-Jins' om de overgang van lid naar leiding te bevorderen. Dit houdt in dat alle Jins uit éénzelfde District samen zitten. Nadien kiezen ze zelf in welke Scoutsgroep ze leiding gaan geven, dit moet dus niet hun eigen Scoutsgroep zijn. Dit bevordert enerzijds de doorstroom van lid naar leiding en anderzijds zorgt het er voor dat een groep kan besparen op leiding, omdat er maar één Jin-afdeling is voor alle Districten.

Zowel bij SGV als bij Chiro geloven ze erin dat leiding heel ver kan gaan in het stimuleren en overtuigen van de leden om een engagement aan te gaan in leiding. Dit kan via initiatieven zoals pre-leidingsvorming maar vooral door een goede band op te bouwen tussen de toekomstige leiding en huidige leiding. Dit is enerzijds relevant voor de motivatie om leiding te worden en anderzijds om een goede leidingsploeg te vormen. Dit kan gestimuleerd worden door activiteiten doorheen het jaar voor Aspiranten en leiding. Iemand verplichten om leiding te worden geloven ze zowel bij Chiro als bij SGV absoluut niet in.

# Deel 4: Discussie en conclusie

In het vierde deel van deze masterproef worden de onderzoeksresultaten teruggekoppeld aan de literatuurstudie. Deze worden behandeld per onderzoeksvraag. Daarna worden de beperkingen van dit onderzoek beschreven met aanbevelingen voor verder onderzoek. Vervolgens worden de praktische en beleidsaanbevelingen beschreven. Het onderzoek sluit af met een conclusie.

## 1 Bespreking van de resultaten

Dit onderdeel biedt een antwoord op de onderzoeksvraag "In welke mate draagt deelname aan de Aspirantenwerking bij tot een engagement in de leiding van de Chirogroep en hoe kan de Aspirantenwerking dat effect bevorderen?", dit aan de hand van een beschrijving per deelvraag.

Net zoals Redig en Cousse (2017) al aangaven is leiding in het jeugdwerk tussen 16 en 25 jaar oud en stopt de meerderheid van de leiding eens ze 23 jaar zijn. De respondenten van de survey waren tussen de 17 en 25 jaar oud, waarvan maar één respondent ouder was dan 23. De leeftijd waarop respondenten in de leiding stapten lag tussen 16 en 19 jaar oud. De meerderheid van de respondenten stapte op 18-jarige leeftijd in de leidingsploeg. Dit komt omdat 2/3<sup>de</sup> van de respondenten van de survey twee jaar kon deelnemen aan de Aspirantenwerking.

### 1.1 Welke (f)actoren bevorderen de overgang van de Aspirantenwerking naar leiding?

#### Natuurlijk proces

Zowel in de survey als in de focusgroepen gaven enkele respondenten aan dat ze een engagement in de leiding wilden aangaan om iets terug te geven aan de Chiro en de generaties leiding voor hen. In de focusgroepen gaven bijna alle Aspiranten aan dat ze een engagement in de leiding een logische stap vinden die volgt na een loopbaan als lid in de Chiro. Dit bleek ook uit het jeugdbewegingsonderzoek in 2010, hier stellen de onderzoekers dat de overgang van Aspirant naar de leidingsploeg een vrij natuurlijk proces is in binnen een Chirogroep (De Pauw e.a., 2010). Uit het interview met Chirojeugd Vlaanderen blijkt dat dit natuurlijk proces vooral van toepassing is op niet-stedelijke Chirogroepen. Bij stedelijke Chirogroepen is deze overgang niet zo vanzelfsprekend.

#### Factoren

De reden om een engagement in de leidingsploeg aan te gaan verschilt tussen de subgroepen één jaar Aspirant en twee jaar Aspirant. Aspiranten die na een jaar deelname in de leiding stapten, deden dit vooral omdat het hen gevraagd/verwacht werd en door de nood aan nieuwe leiding. Bij de subgroep twee jaar Aspirant deden de meesten dit omdat ze een leuke en plezierige vrijetijdsbesteding zochten.

Een andere belangrijke bevinding uit dit onderzoek met betrekking tot de overgang van Aspirant naar de leidingsploeg luidt als volgt: respondenten die twee jaar hebben deelgenomen aan de Aspirantenwerking voelden zich zekerder en enthousiaster dan respondenten die maar één jaar hebben deelgenomen. Uit de survey bleek dat 48,39 % van de subgroep twee jaar Aspirant zich helemaal klaar voelde om leiding te worden, dit tegenover maar 27,70 % van de subgroep één jaar Aspirant. Bij de totaalscores was het verschil minder groot (een jaar Aspirant: 77,27 % - twee jaar Aspirant: 83,87 %). Dit komt omdat binnen de subgroep één jaar Aspirant 54,55 % aangaf dat ze zich 'klaar/overtuigd' voelde. Aspiranten bevinden zich nog volop in de fase van de adolescentie. Adolescenten hebben behoefte aan experimenterend verkennen, zonder veel maatschappelijke verantwoordelijkheden, omdat ze hun eigen sterktes en zwaktes nog moeten ontdekken. (Kohnstamm, 2009; Mönks & Knoers, 2009). Tijdens de fase van de emerging adulthood voelt de jongere zich al meer zelfzeker en dat kan verklaren waarom jongeren zich na twee jaar deelname aan de Aspirantenwerking zekerder voelen bij hun keuze (Arnett, 2007). De mate van enthousiasme kreeg ook een iets hogere totaalscore bij de respondenten die twee jaar hebben deelgenomen aan de Aspirantenwerking, namelijk 88,31 % tegenover 82,57 %. In de focusgroepen gaven de respondenten aan dat ze het jammer (zouden) vinden om een jaar vroeger in de leiding te stappen, omdat ze Aspirantenjaren de beste jaren vinden van hun Chiro-loopbaan. Dit kan een verklaring zijn voor het verschil in enthousiasme tussen de twee subgroepen.

Daarnaast kan dit verschil ook verklaard worden door een gebrek aan pre-leidingsvorming bij Aspiranten die maar één jaar konden deelnemen aan de Aspirantenwerking. In het traject van pre-leidingsvorming leren Aspiranten al verantwoordelijkheid dragen door zelf activiteiten te organiseren doorheen het jaar (Chirojeugd Vlaanderen, 2011). In vergelijking met Scouts en Gidsen Vlaanderen (SGV) doet Chirojeugd Vlaanderen (Chiro) minder aan pre-leidingsvorming. Bij SGV moeten de leden in hun laatste jaar voor de helft hun eigen programma invullen, met ondersteuning van de leiding. Bij Chiro kiezen ze hier bewust niet voor, omdat voor hen de Aspirantenwerking in teken moet staan van vrijblijvend spelen en gek doen. Ze gaan ervan uit dat niet iedereen een engagement in de leiding wil aangaan en daarom mag de Aspirantenwerking hier niet op focussen.

Bij Chirojeugd Vlaanderen vinden ze de pre-leidingsvorming een uitdaging, omdat niet alle Chirogroepen hiervan het belang inzien of hier echt mee bezig zijn. Dat zorgt er volgens hen voor dat Aspiranten niet altijd weten wat er van hen verwacht wordt als ze leiding worden. Aspiranten, vooral de meisjes, gaven zelf in de focusgroepen aan dat ze het belangrijk vinden om met hun leiding te praten over het leidingsengagement. Ze willen graag goed geïnformeerd zijn alvorens ze een engagement aangaan in de leiding. De respondenten wisten niet goed wat er precies van hen verwacht werd. Uit de focusgroep met de leidingsploeg bleek dat dit voor frustraties zorgt bij oudere leiding. Anderzijds willen de Aspiranten hier niet te vaak over te spreken, omdat ze nog willen genieten van hun Aspirantenjaren. Ze vinden vooral informele gesprekken, waarbij de leiding spontaan hun ervaringen deelt, leuk.

Verder wijzen de resultaten van dit onderzoek uit dat respondenten die twee jaar hebben deelgenomen aan de Aspirantenwerking zich beter voorbereid voelen op hun engagement in de leiding dan respondenten die maar een jaar hebben deelgenomen. Over het algemeen vindt meer dan de helft van de respondenten (58,17 %) hun voorbereiding goed tot heel goed.

Uit onderzoek van Chirojeugd Vlaanderen in 2011 bleek dat 74,25 % van de Aspiranten af en toe een spel organiseren voor de jongere groepen, als voorbereiding op een engagement in de leiding. Dat wordt door de survey van dit onderzoek bevestigd, waarin 72,45 % dit aangeeft. Een vorming op de Chiro zelf werd vaker gevolgd door leiding die twee jaar deelnam aan de Aspirantenwerking. Hiervan volgde 51,61 % een vorming, tegenover 39,39 % van de leiding die één jaar deelnam. Daarnaast kunnen Aspiranten en leiding ook een vorming volgen bij de verschillende verbonden van Chirojeugd Vlaanderen. Deze vormingen hebben weinig succes, slechts 4,15 % van alle leiding in het gewest West volgde deze vorming. Er heeft maar 29,43 % van de leiding uit het gewest West een animatordiploma, waarvan 18,87 % een vorming volgde bij de VDS. Het percentage van geattesteerde leiding zou waarschijnlijk nog lager liggen als er geen enkele gemeente was die hiervoor subsidies geeft.

## **Actoren**

De personen die de keuze om leiding te worden het sterkst beïnvloeden zijn personen in de omgeving van de Chirogroep. Dit zijn: vrienden om samen de stap mee te zetten en andere leiding. Alle andere personen scoorden lager dan 50 % in de survey. In de focusgroepen kwam naar voren dat de respondenten veel belang hechten aan hun vrienden in de overgang van Aspirant naar leiding. Enkele respondenten zouden niet in de leiding stappen als hun vrienden dit ook niet doen. Voor de respondenten die deze keuze al na één jaar Aspirant moesten maken blijken vrienden nog meer van belang met een score van 89,39 % tegenover 79,44 % bij de subgroep twee jaar Aspirant. Dit kan verklaard worden door de ontwikkelingsfase waarin de respondenten deze keuze moesten maken, namelijk de adolescentie. De adolescentie is de ontwikkelingsfase waarin het belang van de emotionele band met ouders en familie vermindert en de band met leeftijdsgenoten prioritair wordt (Wilkinson, 2004). De band met ouders blijft wel van belang (Updegraff e.a., 2002; Wilkinson, 2004) en adolescenten hechten veel belang aan de mening van betekenisvolle personen in hun leven (Mönks & Knoers, 2009). Ouders scoorden in de survey 44,53 %, wat een lage score is in vergelijking met vrienden, maar wel nog steeds hoger dan alle andere personen. In de focusgroepen gaven de respondenten aan dat hun ouders invloed hadden in hun beslissing. Vooral respondenten wiens ouders zelf in de jeugdbeweging hebben gezeten, werden door hun ouders gestimuleerd om een engagement aan te gaan in de leiding. Uit de literatuur blijkt ook dat jongeren wiens de ouders aan vrijwilligerswerk deden of nog doen meer geneigd zijn om dit ook te doen (Sundeen & Raskoff, 2000; Stevens, De Groof, Elchardus, Laurijssen, & Smits, 2006). Hetzelfde geldt voor participatie aan het verenigingsleven (Smits, 2004; Dehertogh, Mortelmans, & Ottoy, 2005; De Pauw e.a., 2010; Bral e.a., 2011). Voor leiding die deze keuze al na één jaar Aspirant moest maken, scoren ouders bijna 10 % hoger dan respondenten die deze keuze na twee jaar moesten maken.

## **1.2 Welke (f)actoren verhinderen de overgang van de Aspirantenwerking naar leiding?**

De resultaten van dit onderzoek wijzen uit dat studies de meest beïnvloedende factor zijn die de overgang van de Aspirantenwerking naar de leidingsploeg kunnen verhinderen. De respondenten gaven aan dat vooral hun ouders zich zorgen maken over de combinatie van een leidingsengagement en studies. Ouders verwachten goede schoolresultaten en de meeste respondenten zouden dus ook moeten stoppen met hun engagement als hun schoolresultaten hieronder lijden. Ouders hebben vooral invloed op de beslissing om een engagement aan te gaan wanneer het gaat over de combinatie met school. Ondanks de twijfels hierdoor, wilden deze respondenten wel minstens één jaar proberen of een leidingsengagement combineerbaar is met hun studies. Uit onderzoek van Stevens e.a. (2006) bleek dat studies vooral een reden zijn om het vrijwillig engagement stop te zetten. Aspiranten vonden het moeilijk in te schatten of hoger onderwijs te combineren is met een leidingsengagement, omdat zij de overgang naar het hoger onderwijs nog moeten maken. Uit het onderzoek van Stevens e.a. (2006) bleek dat de overgang naar het hoger onderwijs een moment is waarop veel vrijwilligers afhaken. De leiding gaf in de focusgroep aan dat studies in het hoger onderwijs beter combineerbaar zijn met een engagement in de leiding dan studies in het middelbaar onderwijs. In de survey was de overgang naar hoger onderwijs, als een reden om het engagement stop te zetten, de minst belangrijke reden naast het hebben van een vaste relatie.

Slechts enkele respondenten, die naast Chiro nog andere intensieve hobby's beoefenen, twijfelden hierdoor om een engagement in de leiding aan te gaan. De andere respondenten zagen geen probleem in de combinatie van hun verschillende hobby's of gaven de prioriteit aan Chiro. Verder was een verre afstand tussen de woonplaats van de respondenten en de Chiro soms een reden waarom de respondenten twijfel(d)en om leiding te worden. Maar dit was voor geen enkele respondent een reden om geen leiding te worden, goede afspraken over vervoer met hun ouders was de oplossing hiervoor.

Zoals vermeld bij "1.1 Welke (f)actoren bevorderen de overgang van de Aspirantenwerking naar leiding?" zijn vrienden de meest beïnvloedende actor in de keuze om een engagement in de leiding aan te gaan. Omgekeerd zijn vrienden dus ook de personen die ertoe leiden dat sommige respondenten geen leiding zouden worden. Enkele respondenten gaven aan dat ze geen engagement in de leiding zouden aangaan als hun vrienden dit ook niet deden. Vrienden zijn zowel tijdens de adolescentie als de emerging adulthood van groot belang (Arnett, 2007; Kohnstamm, 2009). In de focusgroepen kwam naar voor dat Aspirantenjaren van groot belang zijn voor de respondenten. Ze omschreven het als: "veel plezier, zonder verantwoordelijkheid". Alle respondenten vonden minstens één jaar Aspirant een must. De respondenten gaven aan dat ze waarschijnlijk geen engagement in de leiding zouden aangaan als ze deze keuze al moesten maken op zestienjarige leeftijd (dus zonder deelname aan de Aspirantenwerking). Ze waren het eens dat iemand van zestien jaar geen verantwoordelijkheid kan opnemen voor een groep kinderen.

### **1.3 Welke (f)actoren bevorderen het verdere engagement in de leiding van de Chirogroep?**

De drie belangrijkste redenen om een engagement in de leiding verder te zetten zijn volgens de respondenten van de survey: "De sociale contacten in de Chiro en de vriendenkring", "Er heerst een goede sfeer in de groep" en "Ik voel me thuis in de Chiro", deze scores alle drie hoger dan 90 %. Deze worden in de literatuur omschreven als de postmoderne motivatie, die focust op het plezier en het gelukkig gevoel als gevolg van het vrijwilligerswerk (Luping, 2011).

De uitspraak "Ik kan nieuwe vaardigheden leren die nuttig kunnen zijn voor later" scoort 78,57 %. Deze heeft betrekking op de moderne motivatie, die beoogt zelfontwikkeling (Luping, 2011). Deze uitspraken worden gevolgd door: "Ik kan me hier inzetten voor anderen" met een score van 77,8 % en "In leiding staan geeft me het gevoel dat ik een zinvolle rol opneem in de samenleving" met score van 71,43 %. Deze uitspraken berusten op de traditionele motivatie, de wil om verantwoordelijkheid op te nemen (Luping, 2011). De theorie van Shah e.a. (2015) bevestigt dat beide soorten motivatie aanwezig kunnen zijn als motief om aan vrijwilligerswerk te doen. De theorie stelt dat motieven vanuit eigenbelang, die vaak de primaire motivator zijn, niet noodzakelijk in strijd zijn met de altruïstische motieven. Vooral bij formeel vrijwilligerswerk kiezen mensen voor een organisatie die aan hun behoeften voldoet. Dat kunnen verschillende behoeften zijn: vriendschap, gevoel van erbij te horen, empathie ... (Shah e.a., 2015).

De aspecten van de moderne motivatie (Luping, 2011) zijn niet alleen van belang voor de leiding maar ze realiseren deze ook door een engagement op te nemen in de leiding. De leidingsploeg was het er over eens dat ze door het leiding zijn veel vaardigheden ontwikkelen: leren organiseren, samenwerken, behulpzaam zijn ... Eley (2003) stelt dat een vrijwillig engagement opnemen leidt tot het ontwikkelen van communicatie- en leiderschapsvaardigheden (zoals organiseren en samenwerken) en tot een verantwoordelijkheidsgevoel (Eley, 2003). Daarnaast blijkt dat jonge vrijwilligers van nature extravert zijn en meer empathie hebben dan niet-vrijwilligers (Marta & Pozzi, 2008). Dit kwam ook naar voren in de focusgroepen, respondenten gaven aan dat ze voor zichzelf leren opkomen, voor een groep durven spreken en verantwoordelijkheid durven nemen. De Aspiranten gaven in de focusgroepen het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden ook aan als een reden om een engagement in de leiding aan te gaan.

## **1.4 Welke (f)actoren verhinderen een verder engagement in de leiding van de Chirogroep?**

Studies zijn niet alleen de meest beïnvloedende factor die de overgang van de Aspirantenwerking naar de leidingsploeg kunnen verhinderen, maar ook om het engagement in de leiding stop te zetten. In de survey kreeg studiedruk, als reden om te stoppen, de hoogste score van 70,92 %. Dit werd bevestigd in de focusgroep. Uit een onderzoek van de vakgroep sociologie (VUB) in 2006 naar "het spanningsveld tussen het vrijwilligerswerk in het jeugdwerk en de commercialisering van de leefwereld van jongeren" bleek dat de meest voorkomende redenen waarom vrijwilligers stoppen met hun engagement studies of een (studenten)job zijn (Stevens e.a., 2006).

De ondervraagde leiding gaf tijdsgebrek aan als voornaamste reden om te stoppen met een engagement in de leiding. Dit tijdsgebrek had uiteenlopende oorzaken: school, stage, studentenjob, vast werk. De respondenten gaven wel aan dat ze Chiro verkozen boven een studentenjob en dus bereid waren hun studentenjob te laten vallen voor de Chiro of dit al hadden gedaan. In de survey kreeg 'een studentenjob een vrij lage score van 29,59 %, meer dan de helft van de respondenten gaf aan dat dit 'niet belangrijk' was. Het zijn dus vooral studies die een verder engagement in de leidingsploeg kunnen verhinderen, want respondenten vinden goede schoolresultaten belangrijk. Vooral de ouders van de respondenten vinden dit belangrijk. Daarnaast vinden de respondenten het ook van belang om (naast studies en Chiro) nog tijd over te houden voor ontspanning (uitgaan, uitslapen, shoppen,...).

Naast studies is een conflict of slechte sfeer in de leidingsploeg ook een belangrijke reden om het engagement stop te zetten. Dekker en Hart (2009), schreven in hun onderzoek dat conflicten binnen de vereniging een reden zijn om te stoppen met vrijwilligerswerk. Vrienden zijn van groot belang voor jongeren (Kohnstamm, 2009) en dus zorgt een slechte sfeer voor stopzetten van het engagement. In de focusgroep gaf leiding die zich al enkele jaren inzet voor de Chiro het afnemen van motivatie aan als reden om te stoppen met het engagement. In de survey scoorde een gebrek aan motivatie, als reden om het engagement stop te zetten, 62,24 %. Dekker en Hart (2009) haalden het ontbreken van verdere uitdaging aan als een reden om te stoppen met het vrijwillig engagement. De respondenten van de survey vonden dat leiding die niet meer gemotiveerd is, hun engagement beter stopzet (vanaf het volgende Chirojaar). Dit heeft volgens hen een slechte invloed op de sfeer in de leidingsploeg. Een reden voor het afnemen van de motivatie zijn frustraties bij oudere leiding omdat ze veel taken op zich moeten nemen. De resultaten van de survey en de focusgroep wijzen uit dat het aantal uur dat de leiding per week aan hun engagement voor de Chiro besteedt, stijgt met de leeftijd. Oudere leiding geeft aan dat ze veel werk op zich nemen, waardoor ze sneller de moed verliezen. Uit het onderzoek van Stevens e.a. (2006) blijkt dat veel vrijwilligers in het jeugdwerk zich ontmoedigd voelen door ouders die zich als consument gedragen en het jeugdwerk als goedkope kinderopvang beschouwen. In de survey kreeg "geen appreciatie van ouders van leden" een score van 58,16 % en ook in de focusgroep gaven de respondenten aan dat dit de motivatie doet afnemen. Hier werd nog aan toegevoegd dat de leiding vooral vriendschap van de leden zelf van belang vindt.

## **2 Beperkingen eigen onderzoek en aanbevelingen voor verder onderzoek**

Zoals ieder onderzoek heeft ook deze masterproef haar beperkingen. Omdat dit onderzoek overwegend kwalitatief is, werd er gekozen voor één specifiek gewest als onderzoekspopulatie: het gewest West. Daarom kunnen de onderzoeksresultaten niet veralgemeend worden. Uit het interview met Chirojeugd Vlaanderen bleek dat er vooral een groot verschil is tussen stedelijke en niet-stedelijke Chirogroepen. Vervolgonderzoek zou interessant zijn om de verschillen tussen stedelijke en niet-stedelijke Chirogroepen, op basis van dit thema, te achterhalen.

In deze studie werd alleen de actieve leiding bevraagd, waardoor er geen zicht is op de motieven van oud-leiding om hun engagement stop te zetten. Er werden ook geen oud-Aspiranten bevraagd die de keuze gemaakt hadden om geen engagement aan te gaan in de leiding. Daarom is er geen zicht op hoe groot deze uitval is en wat hun motieven zijn. Verder onderzoek zou kunnen focussen op motieven voor uitval na de Aspirantenwerking en redenen om een leidingsengagement stop te zetten. Hiervoor zou het interessant zijn om respondenten te zoeken die niet langer lid of leiding zijn in een Chirogroep.

Wegens gebrek aan respondenten die niet hebben deelgenomen aan de Aspirantenwerking voor ze leiding werden, kon er geen vergelijking gemaakt worden tussen leiding die nooit deelnam aan de Aspirantenwerking en leiding die dit wel geeft gedaan. Vervolgonderzoek zou een derde subgroep (nul jaar Aspirant) kunnen toevoegen om een vergelijking te maken. Dit wijst er wel op dat de subgroep nul jaar Aspirant eerder zeldzaam is in het gewest West, wat positief is voor de Chirogroepen.

Toetsen naar de begeleidershouding van de respondenten was alleen mogelijk door middel van zelfbeoordeling. In de survey werd de begeleidershouding geoperationaliseerd volgens de theorie van de VDS (Vlaamse Dienst Speelpleinwerk vzw, 2015). Het gaat voorbij aan het doel van dit onderzoek om dit uitvoerig, door middel van observatietechnieken, te onderzoeken.

Uit dit onderzoek bleek dat maar 4,15 % van alle leiding uit het gewest West een animatorvorming volgde bij Chirojeugd Vlaanderen. Uit het interview met het gewest en de nationale koepel bleek ook dat de vormingen amper succes hebben. De reden hiervoor is onbekend. Een volgend onderzoek zou dit uitvoeriger kunnen bestuderen. Het zou ook interessant zijn om te onderzoeken wat de impact van deze vorming is op een Chirogroep. Dit vervolgonderzoek kan verder opengetrokken worden naar andere jeugdwerkorganisaties, want ook Scouts en Gidsen Vlaanderen ondervindt hetzelfde probleem. Er kan dan onderzocht worden waarom de vormingen van de Vlaamse Dienst Speelpleinwerk wel succes hebben.



## **3 Praktische en beleidsaanbevelingen**

### **3.1 Aanbevelingen voor Chirojeugd Vlaanderen**

Wanneer Chirogroepen de keuze maken om hun Aspiranten aan te spreken bij een leidingstekort is dit een oplossing op korte termijn. Op lange termijn kan dit ervoor zorgen dat ze in een vicieuze cirkel terecht komen (De Pauw, Vermeersch, Coussee, Vettenburg, & Van Houtte, 2010). Daarom is het cruciaal dat de leidingsploeg leert denken op lange termijn. Bij Scouts en Gidsen Vlaanderen hebben ze hiervoor een methodiek ontwikkeld. Deze methodiek richt zich op de leidingsverdeling en houdt rekening met het omkaderingscijfer (verhouding leden-leiding, dit ligt hoger bij jongere groepen). De bedoeling is dan om deze omkaderingscijfers te bekijken samen met de groepsleiding van andere groepen uit de buurt en zoeken waar ze gaten moeten opvullen op lange termijn. Deze methodiek kan ervoor zorgen dat leiding meer in functie van de leden en de continuïteit van de Chirogroep gaat denken, in plaats van "ik wil met mijn goede vriend samen staan" zoals is gebleken uit de focusgroepen.

Daarnaast bestaat er bij Scouts en Gidsen Vlaanderen een initiatief 'District-Jins'. Dit houdt in dat alle Jins uit éénzelfde District samen zitten en nadien mogen kiezen in welke scoutsgroep ze een leidingsengagement opnemen. Dit bevordert de doorstroom van lid naar de leidingsploeg en zorgt ervoor dat groepen kunnen besparen op leiding. Dit zou een goed alternatief zijn voor het fusioneren van lokale Chirogroepen en om het uitsterven van bepaalde groepen tegen te gaan. Aspiranten die zich minder goed voelen in de groep en om die reden niet in de leiding willen stappen, krijgen op deze manier toch de kans om dat te doen binnen een andere Chirogroep waar ze zich beter voelen.

Uit het onderzoek kwam naar voren dat slechts 4,15 % van alle leiding uit het gewest West een vorming volgde bij Chirojeugd Vlaanderen. Om de vormingen aantrekkelijker te maken kan Chirojeugd Vlaanderen inzetten op de factoren die Aspiranten en leiding aantrekken tot een leidingsengagement: vrienden, leuke activiteit, voldoende mogelijkheden tot zelfontwikkeling, gevoel een zinnvolle rol op te nemen in de maatschappij. De vormingen moeten dus voldoende veilig aanvoelen maar ook prikkelend zijn. Er is verder onderzoek gewenst om te achterhalen wat de drempels zijn van deze vormingen en hoe Chirojeugd Vlaanderen deze kan wegwerken.

### **3.2 Aanbevelingen voor lokale Chirogroepen in het gewest West**

Omdat de vormingen van Chirojeugd Vlaanderen weinig succes hebben bij Aspiranten en leiding, kan het interessant zijn dat de leiding van de Aspirantenwerking zelf een vorming organiseert op een Chirozondag of op kamp. Uit de survey bleek dat minder dan de helft van de Aspiranten een vorming op de Chiro kreeg en nog minder als ze maar één jaar deelnamen aan de Aspirantenwerking. Omdat Aspiranten nog willen genieten van het Aspirant zijn en gewoon willen spelen en gek doen, is het interessant om van deze vorming een spel te maken.

Daarnaast is het vooral van belang dat de huidige leidingsploeg inzet op het creëren van een hechte band met hun Aspiranten. In de focusgroepen gaven Aspiranten aan dat ze onzeker waren omdat ze de leiding nog niet goed kenden. Hiervoor zijn Aspi-leidingactiviteiten doorheen het jaar ideaal, zo leren ze elkaar kennen. Dit zou voor veel Aspiranten de drempel verlagen en kan er ook voor zorgen dat Aspiranten, die net in de leiding stappen, niet alleen met leeftijdsgenoten willen samen staan. De jongeren hebben nood aan een gevoel van erbij te horen wanneer ze een engagement aangaan in de leidingsploeg (Shah e.a., 2015).

Het is nodig dat de leiding van de Aspirantenwerking inzet op informatiemomenten en pre-leidingsvorming. Aspiranten geven aan dat ze onzeker zijn omdat ze niet goed weten wat er van hen verwacht wordt in de leidingsploeg. Uit de focusgroep met de leidingsploeg bleek dat dit soms voor frustraties zorgt binnen de leidingsploeg. Dit kan de leiding van de Aspiranten aanpakken door hen doorheen het jaar informatie te geven over wat leiding zijn precies inhoudt. Dit kan formeel, door een informatiemoment (eventueel met ouders van de Aspiranten bij) maar ook informele gesprekken vinden de Aspiranten fijn. Verder is het voor Aspiranten ook leuk als ze al verantwoordelijkheden krijgen zoals het organiseren van een fuif of een activiteit voor jongere leden. Dit kan samen met de andere Aspiranten maar ook met de huidige leiding, zo leren ze elkaar beter kennen en leren ze samenwerken. Anderzijds geven Aspiranten aan dat ze ook nog gewoon willen genieten van het Aspirant zijn, zonder verantwoordelijkheden. Een Chirogroep moet hier dus de goeie balans zoeken.

## **4 Conclusie**

Dit onderzoek peilt naar de mate waarin deelname aan de Aspirantenwerking bijdraagt tot een engagement in de leiding van de Chirogroep en hoe de Aspirantenwerking dat effect kan bevorderen. Hierbij werd onderzocht welke de factoren en actoren de overgang naar de leidingsploeg enerzijds en een verder engagement in de leidingsploeg anderzijds bevorderen/verhinderen.

Doorheen het hele onderzoek kwam naar voor dat Aspirantenjaren heel waardevol en noodzakelijk zijn, daarom vonden alle respondenten het noodzakelijk om minstens één jaar te kunnen deelnemen aan de Aspirantenwerking. Wegens gebrek aan respondenten die niet hebben deelgenomen aan de Aspirantenwerking, werd in dit onderzoek de vergelijking gemaakt tussen één jaar deelname en twee jaar deelname aan de Aspirantenwerking. Verder onderzoek kan uitwijzen of er een verschil is in engagement tussen leiding die niet deelnam aan de Aspirantenwerking en leiding die wel deelnam.

Over het algemeen wilden de meeste Aspiranten wél leiding worden. Vrienden zijn doorheen het hele proces cruciaal, zowel om in de leiding te stappen als om het engagement verder te zetten. Maar vrienden bekrachtigen ook de keuze om geen leiding te worden of om te stoppen. De respondenten willen vooral samen met hun vrienden zijn, als vrienden uit de Chiro stappen zullen zij dit dus ook sneller doen. Daarnaast zijn factoren zoals conflicten en slechte sfeer in de leidingsploeg ook redenen die bij veel leiding (zouden) leiden tot het stopzetten van hun engagement. De grootste concurrent van het vrijwillig leidingengagement zijn niet andere hobby's of een studentenjob, maar de studies. Vooral wanneer schoolresultaten lijden onder het Chiro-engagement zouden respondenten uit de Chiro stappen, al dan niet omdat ze dit moeten van hun ouders. Verder zijn ook het ontbreken van motivatie en tijd een belangrijke factor die zorgt voor stopzetten van het engagement.

Het grootste verschil tussen leiding die één jaar of twee jaar Aspirant waren is de reden waarom ze een engagement in de leiding zijn aangegaan. Leiding die na één jaar deelname aan de Aspirantenwerking in de leiding stapte, deden dit vooral omdat het hen gevraagd/verwacht werd en door de nood aan nieuwe leiding. Leiding die twee jaar Aspirant waren deed dit vooral omdat ze een leuke en plezierige vrijetijdsbesteding zochten.

Dit onderzoek bevestigt wat Chirojeugd Vlaanderen zelf al aangaf in het interview: hun animatorvorming heeft geen succes. Slechts 4,15 % van alle leiding uit het gewest West volgde een animatorvorming bij Chirojeugd Vlaanderen. Daarom is verder onderzoek naar de reden waarom (toekomstige) leiding geen vorming volgt bij Chirojeugd Vlaanderen en wat de impact is van die vormingen is gewenst.

# Bronnenlijst

- Arnett, J. J. (2007). Emerging Adulthood: What Is It, and What Is It Good For? *Child Development Perspectives*, 1(2), 68–73. <https://doi.org/10.1111/j.1750-8606.2007.00016.x>
- Baarda, B., Bakker, E., Fischer, T., Julsing, M., Goede, M. P. M. de, Peters, V., & Velden, T. M. H. van der. (2016). *Basisboek kwalitatief onderzoek: handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*. Groningen: Noordhoff Uitgevers.
- Baeten, W. (1993). *Patronaten worden Chiro: jeugdbeweging in Vlaanderen 1918-1950*. Leuven: Davidsfonds.
- Beck, U., & Beck-Gernsheim, E. (2002). *Individualization: Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences*. Londen: Sage.
- Boss, E.-M., Blauw, W., Alblas, M., & Gort, A. (2011). *Tendrapport vrijwillige inzet 2.0*. Utrecht: Movisie.
- Bradt, L., Pleysier, S., Put, J., Siongers, J., & Spruyt, B. (2014). *Jongeren in cijfers en letters: Bevindingen uit de JOP-monitor 3 en de JOP-schoolmonitor 2013* (druk 1). Leuven: Acco.
- Bral, L., Carton, A., Noppe, J., Pauwels, G., Pickery, J., & Verlet, D. (2011). Sociale, maatschappelijke en politieke participatie in Vlaanderen en Europa. *De sociale staat van Vlaanderen 2011*, 257–309.
- Cemalcilar, Z. (2009). Understanding individual characteristics of adolescents who volunteer. *Personality and Individual Differences*, 46(4), 432–436. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.11.009>
- Chirojeugd Vlaanderen. (2010a). Alive: omdat aspi zijn gezond is. De Vlaamse gemeenschap.
- Chirojeugd Vlaanderen. (2010b). De Chirogroepen. Geraadpleegd 9 november 2017, van <https://chiro.be/wat-is-chiro/voor-ouders>
- Chirojeugd Vlaanderen. (2011). *Inzicht: Chiro in 2020*. Antwerpen.
- Chirojeugd Vlaanderen. (2014). *Beleidsnota Chirojeugd Vlaanderen 2014 2017*. Antwerpen.
- Chirojeugd Vlaanderen. (2016). De aspi's. Geraadpleegd 29 april 2017, van <https://chiro.be/wat-is-chiro/voor-leiding/afdelingen/aspis>
- Chirojeugd Vlaanderen. (2017a). *Beleidsnota Chirojeugd Vlaanderen 2018-2021*. Antwerpen.
- Chirojeugd Vlaanderen. (2017b). Cijfergegevens. Geraadpleegd 10 mei 2018, van <https://chiro.be/cijfergegevens>

- Claasen, A., & Welling, N. (2006). *Verkenning van een nieuwe definitie van vrijwilligerswerk / vrijwillige inzet*. Nijmegen: ITS, Radboud Universiteit Nijmegen.
- Cloin, M., Broek, A. van den, Dool, R. van den, Haan, J. de, Hart, J. de, Houweligen, P. van, ... Mantext (Moerkapelle). (2013). *Met het oog op de tijd: een blik op de tijdsbesteding van Nederlanders*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. Geraadpleegd van [http://www.scp.nl/Publicaties/Alle\\_publicaties/Publicaties\\_2013/Met\\_het\\_oog\\_op\\_de\\_tijd](http://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2013/Met_het_oog_op_de_tijd)
- Cnaan, R. A., Smith, K. A., Holmes, K., Haski-Leventhal, D., & Handy, F. (2010). Motivations and Benefits of Student Volunteering: Comparing Regular, Occasional, and Non-Volunteers in Five Countries. *Canadian Journal of Nonprofit and Social Economy Research*, 1(1), 65–81.
- Coussée, F. (2006a). *De pedagogiek van het jeugdwerk*. Gent: Academia Press.
- Coussée, F. (2006b). Jeugdwerk als sociaalpedagogische interventie. *Sociale interventie*, 3(15), 28–36.
- Coussée, F. (2010). The saint, the poet, the lord and the cardinal. Learning from youth work's history. *Coyote*, 15(2), 10–15.
- Custers, K., & Mortelmans, D. (2006). *Jeugdinformatie in Vlaanderen* (Eindrapport). Universiteit Antwerpen, departement Sociologie.
- De Pauw, P., Vermeersch, H., Coussee, F., Vettenburg, N., & Van Houtte, M. (2010). *Jeugdbewegingen in Vlaanderen. Een onderzoek bij groepen, leiding en leden*. Vlaams Ministerie van Cultuur, Jeugd, Sport en Media. Agentschap Sociaal- Cultureel Werk voor Jeugd en Volwassenen. Afdeling jeugd.
- Dehertogh, B., Mortelmans, D., & Ottoy, W. (2005). *Scouting: meer dan jeugd bewegen alleen? Een product-effectenonderzoek in opdracht van VVKSM. Eindrapport van een leeronderzoek*. Antwerpen: Universiteit Antwerpen.
- Dekker, P. (2004). The sphere of voluntary associations and the ideals of civil society: A West-European perspective. *Korea Observer*, 35(3), 391–416.
- Dekker, P., & Hart, J. de. (2009). *Vrijwilligerswerk in meervoud*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- D'hondt, S., & Buggenhout, B. V. (1998). *Het Statuut van de vrijwilliger, Knelpunten en Oplossingen*. Brussel: Koning Boudewijn Stichting.

- Eley, D. (2003). Perceptions of and reflections on volunteering: the impact of community service on citizenship in students. *Institute for Volunteering Research*, 3(5), 27–46.
- FOD Sociale Zekerheid. Wet betreffende de rechten van vrijwilligers, Pub. L. No. 2005022674 (2005).
- Handy, F., Cnaan, R. A., Brudney, J. L., Ascoli, U., Meijs, L. C., & Ranade, S. (2000). Public Perception of “Who is a Volunteer”: An Examination of the Net-Cost Approach from a Cross-Cultural Perspective. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 1(11).
- Hart, J. de. (2005). *Landelijk verenigd: grote ledenorganisaties over ontwikkelingen op het maatschappelijk middenveld*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Haski-Leventhal, D., Ronel, N., York, A. S., & Ben-David, B. M. (2008). Youth volunteering for youth: Who are they serving? How are they being served? *Children and Youth Services Review*, 30(7), 834–846. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2007.12.011>
- Holdsworth, C. (2010). Why Volunteer? Understanding Motivations For Student Volunteering. *British Journal of Educational Studies*, 58(4), 421–437. <https://doi.org/10.1080/00071005.2010.527666>
- Hussin, Z. H., & Arshad, M. (2012). Altruism as Motivational Factors toward Volunteerism among Youth in Petaling Jaya, Selangor, 46, 225–229.
- Hustinx, L. (2009). De individualisering van het vrijwillig engagement. In G. J. Buijs, P. Dekker, & M. Hooghe (Red.), *Civil society: tussen oud en nieuw* (pp. 211–225). Amsterdam: Aksant.
- Hustinx, L., Marée, M., De Keyser, L. D., Verhaeghe, L., & Xhaufleur, V. (2015). *Het vrijwilligerswerk in België: Kerncijfers* (No. D/2893/2015/32). Koning Boudewijnstichting.
- Johnson, R. B., & Onwuegbuzie, A. J. (2004). Mixed Methods Research: A Research Paradigm Whose Time Has Come. *Educational Researcher*, 33(7), 14–26. <https://doi.org/10.3102/0013189X033007014>
- Kohnstamm, R. (2009). *Kleine ontwikkelingspsychologie 3: de puberjaren*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Lasby, D., & Canadian Centre for Philanthropy. (2004). *The volunteer spirit in Canada: motivations and barriers*. Toronto, Ont.: Canadian Centre for Philanthropy. Geraadpleegd van <http://www.deslibris.ca/ID/205674>
- Lockstone-Binney, L., Holmes, K., Smith, K. A., & Baum, T. (2010). *Volunteers and Volunteering in Leisure: Social Science Perspectives* (No. ISSN 0261-4367). Leisure Studies.

- Luping, W. (2011). Motivations for Youth Volunteer Participation: Types and Structure—An Analysis of Interviews with Twenty-Four Young Volunteers. *Chinese Education & Society*, 44(2), 176–192. <https://doi.org/10.2753/CED1061-1932440215>
- Mahoney, J. L., & Stattin, H. (2000). Leisure activities and adolescent antisocial behavior: The role of structure and social context. *Journal of Adolescence*, 23(2), 113–127. <https://doi.org/10.1006/jado.2000.0302>
- Marta, E., & Pozzi, M. (2008). Young People and Volunteerism: A Model of Sustained Volunteerism During the Transition to Adulthood. *Journal of Adult Development*, 15(1), 35–46. <https://doi.org/10.1007/s10804-007-9033-4>
- McBride, A. M., Johnson, E., Olate, R., & O'Hara, K. (2011). Youth volunteer service as positive youth development in Latin America and the Caribbean. *Children and Youth Services Review*, 33(1), 34–41. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2010.08.009>
- Milton, J., & Musick, M. A. (2008). *Volunteers: A Social Profile*. Bloomington: Indiana University Press.
- Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap. (2001). *Het Vlaamse Jeugdwerkbeleidsplan*. Brussel: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.
- Molemans, K., & Knops, G. (2001). *Vrijwilligerswerk: wat kan, mag en moet: een concrete stand van zaken*. Brussel: Koning Boudewijnstichting.
- Mönks, F. ., & Knoers, A. M. . (2009). *Ontwikkelingspsychologie inleiding tot de verschillende deelgebieden*. Assen: Van Gorcum.
- Mortelmans, D., & De Reynt, N. (2003). *Communiceren met jongeren Jongeren en communicatie met de stedelijke overheid in Antwerpen*. Universiteit Antwerpen, Politieke en sociale wetenschappen.
- Mortelmans, D., Van Assche, V., & Ottoy, W. (2002). *Fijngehakt en voor u opgediend: tieners en vrije tijd*. Universiteit Antwerpen, Politieke en sociale wetenschappen.
- Penner, L. A., Dovidio, J. F., Piliavin, J. A., & Schroeder, D. A. (2005). Prosocial Behavior: Multilevel Perspectives. *Annual Review of Psychology*, 56(1), 365–392. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.56.091103.070141>
- Redig, G. (2005). Vrij wel vrijwilliger. Een momentopname van vrijwilligers(werk) in België en Vlaanderen. *Vrijwillige inzet onderzocht*, 2(1), 16–27.
- Redig, G. (2017). *Jeugd, jeugdwerk, jeugdbeleid in en van Vlaanderen*. Vrije Universiteit Brussel, Brussel.

- Redig, G., & Cousse, F. (2017). Youth work in Flanders Playful usefulness and useful playfulness. Schild, H., Connolly, N., Labadie, F., Vanhee, J., Williamson, H., & Council of Europe Publishing. (2017). *Thinking seriously about youth work: and how to prepare people to do it*. Strasbourg Cedex: Council of Europe Publishing.
- Schryvers, E. (2015). *Cijferboek lokaal jeugdbeleid 2014-2015*. Brussel: Afdeling Jeugd, Departement CJSJ, Vlaamse Overheid.
- Shah, J., Suandi, T., Raba'ah Hamzah, S., & Ismail, I. A. (2015). Why Youths Choose to Become Volunteers: From the Perspective of Belief. *Athens Journal of Social Sciences*, 1(2), 51–64.
- Shye, S. (2010). The Motivation to Volunteer: A Systemic Quality of Life Theory. *Social Indicators Research*, 98(2), 183–200. <https://doi.org/10.1007/s11205-009-9545-3>
- Smits, W. (2004). *Maatschappelijke participatie van jongeren: bewegen in de sociale, vrijetijds- en culturele ruimte. Samenvatting en beleidsaanbevelingen*. (No. TOR 2004/20) (p. 106). Vakgroep Sociologie Onderzoeksgroep TOR Vrije Universiteit Brussel.
- Smits, W., De Groof, S., Elchardus, M., Laurijssen, I., & Stevens, F. (2006). *Technisch verslag van het onderzoeksproject: Het spanningsveld tussen het vrijwilligerswerk in het jeugdwerk en de commercialisering van de leefwereld van jongeren*. (No. 16) (p. 29). Afdeling Beleid van het Departement Cultuur, Jeugd, Sport en Media, Onderzoeksgroep TOR, Vakgroep Sociologie, Vrije Universiteit Brussel.
- Stevens, F., De Groof, S., Elchardus, M., Laurijssen, I., & Smits, W. (2006). *Het spanningsveld tussen het vrijwilligerswerk in het jeugdwerk en de commercialisering van de leefwereld van jongeren. Nieuwe analyses*. (No. TOR 2006/15). Afdeling Beleid van het Departement Cultuur, Jeugd, Sport en Media, Onderzoeksgroep TOR, Vakgroep Sociologie, Vrije Universiteit Brussel.
- Stevens, F., Vandeweyer, J., & Van Den Broek, A. (2003). *Time use of adolescents in Belgium and the Netherlands. Paper presented at the 25th IATUR Conference on Time Use Research "Comparing Time"* (No. TOR 2003/35). Department of Sociology – Research Group TOR Free University of Brussels (VUB) - Belgium Sociaal en Cultureel Planbureau The Hague – The Netherlands.
- Sundeen, R. A., & Raskoff, S. A. (2000). Ports of Entry and Obstacles: Teenagers' Access to Volunteer Activities. *Nonprofit Management and Leadership*, 11(2), 179–197. <https://doi.org/10.1002/nml.11204>



- Sundeen, R. A., Raskoff, S. A., & Garcia, M. C. (2007). Differences in perceived barriers to volunteering to formal organizations: Lack of time versus lack of interest. *Nonprofit Management and Leadership, 17*(3), 279–300. <https://doi.org/10.1002/nml.150>
- Thoits, P. A., & Hewitt, L. N. (2001). Volunteer Work and Well-Being. *Journal of Health and Social Behavior, (42)*, 115–131.
- Thorlindsson, T., & Bernburg, J. G. (2006). Peer groups and substance use: Examining the direct and interactive effect of leisure activity. *Adolescence, 162*(41), 321–339.
- Tõnurist, P., & Surva, L. (2017). Is Volunteering Always Voluntary? Between Compulsion and Coercion in Co-production. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations, 28*(1), 223–247. <https://doi.org/10.1007/s11266-016-9734-z>
- Updegraff, K. A., Madden-Derdich, D. A., Estrada, A. U., Sales, L. J., & Leonard, S. A. (2002). Young Adolescents' Experiences with Parents and Friends: Exploring the Connections. *Family Relations, 51*(1), 72–80. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2002.00072.x>
- Van Ael, D., & Tubex, M. (2016). Brochure leiding werven. Chirojeugd Vlaanderen.
- Van Bouchaute, B., van de Walle, I., & Verbist, D. (2001). *Strax: jeugdwerk verkent de toekomst*. Leuven; Apeldoorn: Garant.
- Vanhee, J., Lambert, K., & Redig, G. (2017). *Europees en internationaal jeugdbeleid: een wegwijzer bij systemen, actoren en beleid voor jeugd(werk)*.
- Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk. (2017). Beleidsplan Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk 2018-2022. [Onuitgegeven intern document].
- Vlaamse Dienst Speelpleinwerk vzw. (2015). Visietekst "animatoren op het speelplein".
- Vlaamse Overheid. Decreet houdende de ondersteuning en stimulering van het lokaal jeugdbeleid en de bepaling van het provinciaal jeugdbeleid, Pub. L. No. 2012204352 (2012).
- Wilkinson, R. (2004). The Role of Parental and Peer Attachment in the Psychological Health and Self-Esteem of Adolescents. *Journal of Youth and Adolescence, 33*(6), 479–493.
- Willems, J., & Walk, M. (2013). Assigning volunteer tasks: The relation between task preferences and functional motives of youth volunteers. *Children and Youth Services Review, 35*(6), 1030–1040. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2013.03.010>
- Yamashita, T., López, E. B., Soligo, M., & Keene, J. R. (2017). Older Lifelong Learners' Motivations for Participating in Formal Volunteer Activities in Urban Communities. *Adult Education Quarterly, 67*(2), 118–135. <https://doi.org/10.1177/0741713616688957>

# Bijlagen

## Bijlage 1: Online survey

Thesisonderzoek van Fran Rombauts

### Identificatie

1 []Hoe oud ben je? \*

Vul uw antwoord hier in:

2 []Hoeveel jaar ben je lid geweest in de Chiro (zonder je jaren als leiding)? \*

Vul uw antwoord hier in:

3 []Hoeveel jaar ben je aspirant geweest? \*

Vul uw antwoord hier in:

4 []Op welke leeftijd ben je in de leiding gegaan? \*

Vul uw antwoord hier in:

5 []Aan het hoeveelste jaar leiding ben je nu bezig? \*

Vul uw antwoord hier in:

## Overgang van lid naar leiding

6 []Mijn gevoel toen ik in de leiding stapte: \*

Kies één antwoord

- Helemaal klaar/overtuigd
- Klaar/overtuigd
- Twijfels/onzekerheid
- Veel twijfels
- Zeer grote twijfels

7 []Mijn enthousiasme toen ik in de leiding stapte: \*

Kies één antwoord

- Heel enthousiast
- Enthousiast
- Tussen beide
- Weinig enthousiasme
- Niet enthousiast

8 []Mijn voorbereiding op het leiding worden vond ik: \*

Kies één antwoord

- Heel goed, prima
- Goed
- Voldoende
- Eerder slecht
- Zeer slecht

vorming, ervaring, kans om te oefenen, ...

9 []Hoe belangrijk was de invloed van volgende personen in je beslissing om leiding te worden? \*

Kies het toepasselijk antwoord voor elk onderdeel:

	Geheel onbelangrijk	Onbelangrijk	Tussen beide	Belangrijk	Zeer belangrijk	Niet van toepassing
Andere leiding	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vrienden met wie ik samen de stap kon zetten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn ouders	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Broers/zussen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andere familieleden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
School/klasgenoten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10 []Toen ik leiding werd had ik al ervaring door: \*

Selecteer alle mogelijkheden:

- (Hoofd)animatorcursus (externe cursus, buiten de chiro)
- Vorming op de Chiro zelf
- Zelf leiding geven (op zondag of op kamp)
- Ik had nog geen enkele ervaring
- Andere:

11 []Wat heeft je keuze om leiding te worden nog beïnvloed (meerdere antwoorden mogelijk)? \*

Kies ten minste één antwoord

Selecteer alle mogelijkheden:

- Het grote tekort, de nood aan nieuwe leiding
- Ik kon anders geen lid blijven op mijn leeftijd
- Er werd mij gevraagd/ er werd van mij verwacht om in de leiding te gaan
- Een actie van de Chirogroep om te rekruteren
- Er was geen andere jeugdbeweging waarin ik me kon engageren
- Ik zocht een plezante en zinvolle vrijetijdsbesteding – Chiro paste daarin
- Andere:

## Engagement en skills

12 [] Hoeveel uren per week besteed je in totaal aan de chiro? \*

Vul uw antwoord hier in:

Gemiddeld, met leidingsvergaderingen bijgerekend

13 [] In welke mate zijn volgende uitspraken van toepassing op jou? \*

Kies het toepasselijk antwoord voor elk onderdeel:

	Zeer zwak	Zwak	Tussen beide	Sterk	Zeer sterk
Ik kan bergen leuke activiteiten verzinnen en voorstellen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb een hechte en persoonlijke band met de leden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik waak erover dat regels steeds nageleefd worden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik leef me helemaal uit als ik meespeel met de leden, ik ben niet bang om me daarbij belachelijk te maken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik voel perfect aan wanneer iemand aandacht nodig heeft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik sta stevig in mijn schoenen, ik ben zeker van mijn zaak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik probeer er steeds de schwing in te brengen, ik steek de groep aan met mijn enthousiasme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb meteen gezien als iemand uit de boot dreigt te vallen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leden kunnen op mij rekenen, als ze zelf ook het gevraagde doen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Redenen om leiding te blijven/stoppen

14 []Hoe belangrijk zijn voor jou volgende redenen om leiding te staan: \*

Kies het toepasselijk antwoord voor elk onderdeel:

	Helemaal niet belangrijk	Niet belangrijk	Tussen beide	Belangrijk	Heel belangrijk
Er heerst een goede sfeer in de groep	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik leer mezelf kennen, zowel mijn sterktes als mijn zwaktes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Door mijn werk in de leiding krijg ik veel appreciatie vanuit mijn omgeving	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik voel me thuis in de Chiro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In leiding staan geeft me het gevoel dat ik een zinvolle rol opneem in de samenleving	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik kan nieuwe vaardigheden leren die nuttig kunnen zijn voor later	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De sociale contacten die ik heb in de Chiro, de vriendenkring	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik kan hier werken aan mijn persoonlijke ontwikkeling en kennis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik kan me hier inzetten voor anderen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15 []Heb je al eens gedacht aan stoppen met leiding geven? \*

Kies a.u.b. een van de volgende mogelijkheden:

Ja

Nee

16 []Hoeveel jaar denk je nog leiding te staan (vanaf volgend chirojaar)? \*

Vul uw antwoord hier in:

17 [ ]Hoe waarschijnlijk is het dat dit je laatste jaar als leiding is: \*

Selecteer alle mogelijkheden:

- Zeer onwaarschijnlijk
- Onwaarschijnlijk
- Tussen beide
- Waarschijnlijk
- Zeer waarschijnlijk

18 [ ]Hoe belangrijk zijn voor jou volgende redenen om te stoppen als leiding? \*

Kies het toepasselijk antwoord voor elk onderdeel:

	Helemaal niet belangrijk	Niet belangrijk	Tussen beide	Belangrijk	Zeer belangrijk
Studiedruk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Overgang naar hoger onderwijs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Studentenjob	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vast werk (geen studentenjob)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vrienden die uit de leiding gaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Degelijke plaatsvervangers	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conflict/slechte sfeer in leidingsploeg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andere vrijtijdsbestedingen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geen motivatie meer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leeftijdskloof met de rest van de leiding	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geen appreciatie van ouders van leden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vaste relatie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Dank je wel voor je tijd! Indien je graag meer informatie wil over het onderzoek of de uitkomst van het onderzoek, kan je altijd mailen naar: [fran.rombauts@vub.be](mailto:fran.rombauts@vub.be)  
03-11-2017 – 12:30

Verstuur uw enquête  
Bedankt voor uw deelname aan deze enquête.



## Bijlage 2: Voorbeeld informed consent



Beste aspirant,

In het kader van mijn masterproef voer ik een onderzoek in opdracht van Chirojeugd Vlaanderen.

### Doel van het onderzoek

Ik, masterstudente Agogische Wetenschappen aan de Vrije Universiteit Brussel, wil onderzoeken welke invloed de duur van de deelname aan de Aspirantenwerking heeft op het engagement in de leiding van de Chirogroep. Hiervoor focus ik mij op Chirogroepen in het Gewest West. Omdat jullie Chiro hier deel van uitmaakt, werden jullie na samenspraak met jullie leiding geselecteerd voor mijn onderzoek.

### Verloop van de focusgroep

Ikzelf zal de focusgroep mondeling afnemen en persoon die los staat van het onderzoek neemt ondertussen notities. Voor de verwerking van de gegevens zal het gesprek worden opgenomen, deze gegevens worden enkel in kader van het onderzoek gebruikt. Er bestaan geen goede of slechte antwoorden. Alle antwoorden op mijn vragen zijn een meerwaarde voor ons onderzoek. De focusgroep duurt ongeveer 60 minuten. U bent vrij om te beslissen of u al dan niet deelneemt. Daarnaast hebt u ook het recht om tijdens het onderzoek de medewerking stop te zetten. Hiervoor dient u geen reden op te geven.

### Behandeling van de gegevens

De gegevens van het interview zullen anoniem en vertrouwelijk verwerkt worden en persoonsnamen zullen niet vermeld worden. Indien u graag een exemplaar ontvangt van de afgewerkte masterproef of nog vragen heeft na het onderzoek kan u mailen naar: [fran.rombauts@vub.be](mailto:fran.rombauts@vub.be)

Door het ondertekenen van dit document, verklaart u op de hoogte te zijn van de aard van het onderzoek en bent u bereid hieraan deel te nemen. Ik bedank u alvast voor uw medewerking!

Ik ondergetekende, ....., verklaar hierbij dat ik, als deelnemer aan een onderzoek binnen de Vrije Universiteit Brussel:

- (1) de informatiebrief heb gelezen. Die geeft uitleg over de aard van het onderzoek. Op elk ogenblik wordt me de mogelijkheid geboden om bijkomende informatie te verkrijgen.
- (2) totaal vrijwillig deelneem aan het onderzoek.
- (3) op de hoogte ben van de mogelijkheid om mijn deelname aan het onderzoek op ieder moment stop te zetten.
- (4) ervan op de hoogte ben dat ik een exemplaar van de afgewerkte masterproef kan verkrijgen.

Voor akkoord,

Gelezen en goedgekeurd te ..... (plaats) op ..... (datum)

**Handtekening van de onderzoeker:**

**Handtekening van de respondent:**

# Bijlage 3: Vragenlijst focusgroep Aspiranten

Welkomstekst:

- Wie ben ik + mijn onderzoek
- Deelname is volledig vrijwillig en vertrouwelijk
- Zal ongeveer 1 uur duren
- Iedereen mag mening geven, elkaar respecteren, zo goed mogelijk argumenteren

**Introductie: jullie zijn nu allemaal aspirant, binnenkort (dit jaar of volgend jaar) zullen jullie de keuze moeten maken om al dan niet leiding te worden. Wie heeft er al een beslissing gemaakt? Welke personen of factoren spelen een rol in jouw beslissing? Waarom wil je wel/geen leiding worden? (+ ook vragen of ze 1 of 2 jaar aspirant mogen blijven → doorvragen naar redenen om wel/geen leiding te worden)**

- Welke invloed hebben vrienden waarmee je samen deze stap kan zetten in deze keuze?
  - o Zou je ook leiding worden als al je vrienden beslissen om geen leiding te worden?
- Welke invloed hebben je ouders op deze keuze?
  - o Praten jullie erover met je ouders?
- Welke invloed hebben je studies op deze keuze?
- Welke invloed hebben je andere hobby's op deze keuze
- Zijn er nog personen/zaken die een invloed hebben op je keuze en waarom?
  
- Vaak wordt er bij een leidingstekort beslist om aspiranten 1 of 2 jaar vroeger leiding te laten worden, wat vindt je daarvan?
  - o Wat zou je doen als je na keti al leiding moest worden
- Werd er jullie al gevraagd (door jullie leiding) om leiding te worden? Zo ja, vind je het belangrijk dat ze dat vragen?
- Voel je je vrij in je keuze om al dan niet leiding te worden?
  
- Wat zou je keuze nog kunnen veranderen?
  - o Indien wel leiding willen worden: wat zou er voor kunnen zorgen dat je toch geen leiding wordt?
  - o Indien geen leiding willen worden: wat zou er voor kunnen zorgen dat je toch leiding wordt?
  - o Zou het al dan niet aanwezig zijn van een slechte sfeer in de leidingsploeg je keuze nog kunnen veranderen?

**Voel je je al klaar om leiding te worden?**

- Krijg je een goede voorbereiding op het leiding worden?
- Kregen jullie al een vorming op de Chiro zelf? Indien ja, hoe vond je die?
  - o Wat vind je zelf belangrijk in de overgang van lid naar leiding, waar moet er aandacht voor zijn?
- Hebben jullie al ergens anders ervaring opgedaan om leiding te worden? Zo ja, waar en waarom?
- Vind je aspirantenjaren belangrijk? Waarom?

**Willen jullie hier zelf nog iets aan toe voegen?**

## **Bijlage 4: Vragenlijst focusgroep leidingsploeg**

**Introductie: : jullie hebben allemaal de keuze gemaakt om leiding te worden, wat heeft ervoor gezorgd dat je deze stap hebt gezet?**

- Was het belangrijk dat je deze stap samen met vrienden kan zetten, waarom?
  - o Zou je deze stap niet gezet hebben zonder je vrienden?
- Hebben je ouders deze beslissing beïnvloedt? Waarom wel/niet? Hoe?
- Wat was de rol van school in jouw beslissing?
  - o Is/was overgang naar hoger onderwijs een struikelblok voor jou?
- Zijn er nog personen die een invloed hadden op je keuze en waarom?
- Vind je een leidingstekort een goede reden om ( een jaar vroeger) leiding te worden? Waarom wel/niet?
  - o Stel dat je een jaar vroeger leiding moest worden, had je dat dan gedaan?
  - o Stel als je 2 jaar vroeger leiding moest worden, had je dat dan gedaan?
- Werd er jullie gevraagd (door jullie leiding) om leiding te worden? Vond je dat belangrijk?
- Hoe werden jullie voorbereid op het leiding worden? Wat vond je belangrijk?
- Voelde je je vrij in je keuze om al dan niet leiding te worden? (of voelde je je verplicht?)
  - o Werd er van jou verwacht om leiding te worden?

**Nu jullie allemaal leiding zijn, heb je het gevoel dat je hier goed op voorbereid was?**

- Hoe zag jullie voorbereiding er uit? Wat was goed, wat ontbrak er?
- Denk je dat er een verschil is in aantal uren dat je aan Chiro spendeert naarmate je langer in de leiding bent?
- Denk je dat er een verschil is in je vaardigheden als leiding op basis van je leeftijd?
  - o Wat kan je beter/minder goed als je jonger bent?
  - o Wat kan je beter/minder goed als je ouder bent?

**Welke redenen zijn belangrijk voor jullie om leiding te blijven (en waarom)?**

- Denk je dat je jezelf beter leert kennen door leiding te zijn? → vind je dat belangrijk?
- Welke redenen zijn belangrijk genoeg om te stoppen (en waarom)?
  - o Wanneer zouden je studies (al dan niet hoger onderwijs) een reden zijn om te stoppen?
  - o Zou je ook stoppen als je vrienden uit de leiding stappen?
  - o Hoe belangrijk vind je appreciatie van ouders van de leden?
  - o Zou je ook uit de chiro gaan als je weet dat de leidingsploeg geen degelijke opvolgers heeft? (of dat er daardoor bvb een tekort zou zijn)
  - o Zou je stoppen met de chiro voor je studentenjob?
    - En voor een vaste job?

**Willen jullie hier zelf nog iets aan toe voegen?**

# Bijlage 5: Vragenlijst interview Chirojeugd Vlaanderen

## Mezelf + onderzoek voorstellen (niet meer nodig voor nationaal)

Ik ben Fran Rombauts, studente Agogische wetenschappen aan de VUB. Voor mijn thesis doe ik een onderzoek in opdracht van Chirojeugd Vlaanderen. Zelf heb ik ook altijd in de Chiro gezeten en ik ben ook 3 jaar leiding geweest. Ik onderzoek de invloed van het aantal jaar als aspirant op een duurzaam engagement als leiding. Om dit te onderzoeken heb ik mij gefocust op het Gewest West. Eerst nam ik een online enquête af bij ongeveer 100 personen die leiding zijn in het Gewest West, nadien heb ik ook focusgroepen gedaan met aspiranten en leiding om de enquête verder uit te diepen. De bedoeling is dat ik via al deze methoden kan komen tot inzichten in deze probleemstelling en advies en tips kan geven aan Chirojeugd Vlaanderen.

## Doel interview

Via dit interview ga ik op zoek naar een verdieping van wat ik uit de focusgroepen kon halen. Jij, als Chiro-expert, kan mij hierbij helpen. Het interview zal ongeveer 1 uur duren.

## Nationaal (vragen voor Gewest zijn dezelfde)

### Algemeen

1. Wie ben jij + wat is je rol (job) binnen Chiro?
2. Op welke manier sta jij in contact met de Chiro's? Wat doe jij voor hen?
3. Welke rol hebben jullie als nationale koepel, in de overgang van aspirant naar leiding?
4. Welke rol hebben jullie in het ondersteunen van leiding?

### Overgang lid - leiding

- 1. Wat zijn volgens jou (of volgens Chirojeugd Vlaanderen in het algemeen) de belangrijkste problemen in de overgang van lid naar leiding? Wat ondervinden jullie zelf?**
  - a. Heb je er een zicht op hoe dit verloopt bij de lokale groepen?
  - b. Wat zouden jullie veranderen, wat kan beter?
  - c. Wat is al goed?
2. In de focusgroepen kwam terug dat zo goed als alle respondenten de overgang van lid (aspi) naar leiding een logische stap vinden. Dit is een natuurlijk proces. Ervaren jullie dit ook als nationale koepel? Hebben jullie hier bedenkingen over?
3. Veel aspiranten maken zich ook zorgen over de combinatie studies en leiding zijn? Merken jullie dit ook? Hoe spelen jullie hierop in (of zouden jullie hierop inspelen)?
  - a. Staat hierover iets in jullie visie/beleid?
4. Hoe ondersteunen jullie de Chiro's in dit proces (overgang van lid naar leiding)?
  - a. Worden er vormingen voorzien?
  - b. Indien ja, wat is het belang van die vormingen?
    - i. Zijn die vormingen verplicht?
    - ii. Wie organiseert ze?
    - iii. Zijn er veel deelnemers?
    - iv. Wat is de inhoud van de vormingen?
  - c. Indien nee, waarom geen vormingen?
5. Hoe denken jullie als nationale koepel zelf over de beslissing om 1 jaar vroeger leiding te worden?
  - a. En 2 jaar vroeger leiding worden?
  - b. Wat zijn alternatieven, wanneer je met een leidingstekort kampt?
  - c. Wat is jullie visie op de aspirantenjaren?
6. Veel aspiranten geven aan dat ze al ervaring hebben met leiding staan door bvb speelpleinwerking, sportkampen geven e.d. Vinden jullie dit belangrijk? Moet een aspirant al ervaring hebben?

- a. Indien een aspirant nog geen enkele ervaring heeft, moet die dan verplicht een cursus of iets dergelijks volgen?
  - b. Moeten alle toekomstige leiding dit doen? Waarom wel/niet?
  - c. Alle ondervraagde aspiranten gaven aan dat ze op zondag of op kamp al eens oefenen om leiding te geven. Is dit verplicht?
    - i. Vinden jullie dit belangrijk? Waarom?
7. Moeten de aspiranten volgens jullie volledig vrij zijn in de keuze om leiding te worden of is dit eerder een verplichting?
- a. Veel aspiranten geven aan dat hun leiding hun wel stimuleert om leiding te worden, maar nooit verplicht. Hoe ver kan je hierin gaan als leiding/Chiro?
  - b. Aspiranten geven zelf ook aan dat ze vooral leiding willen worden omdat ze "iets terug willen doen", vinden jullie dit een goeie gedachte? Merken jullie zelf ook dat deze gedachte leeft binnen de Chirogroepen?
8. Aspiranten geven aan dat ze een goeie band met de huidige leidingsploeg belangrijk vinden, om zich welkom te voelen. Hebben jullie een zicht op hoe dit is bij de Chirogroepen?
- a. Voorzien jullie initiatieven om dit te stimuleren?
9. Wanneer het met de Aspiranten ging over leiding worden waren de meningen verdeeld. Sommigen vonden het een must om met een leeftijdsgenoot te staan hun eerste jaar, anderen wilden liever met een ervaren leiding staan. Hoe denken jullie hierover?
- a. Maakt een Chiro hier best regels over?

## **Leiding**

1. De leiding gaf in de focusgroepen aan dat ze appreciatie van ouders missen? Merken jullie dit ook?
  - a. Hoe spelen jullie hierop in (of hoe zouden jullie hierop kunnen inspelen)?
2. In de focusgroep met de leiding kwam naar voor dat er heel veel werk en tijd kruipt in de Chiro. Ze gaven zelf aan amper tijd te hebben voor andere vrienden of hobby's, omdat Chiro en school al hun tijd opeisen. Dit is ook iets wat aspiranten soms afschrikt. Zijn jullie zich hiervan bewust?
  - a. Spelen jullie hierop in?

# Bijlage 6: Vragenlijst interview Scouts en Gidsen Vlaanderen

## Mezelf + onderzoek voorstellen

Ik ben Fran Rombauts, studente Agogische wetenschappen aan de VUB. Voor mijn thesis doe ik een onderzoek in opdracht van Chirojeugd Vlaanderen. Zelf heb ik ook altijd in de Chiro gezeten en ik ben ook 3 jaar leiding geweest. Ik onderzoek de invloed van het aantal jaar als aspirant op een duurzaam engagement als leiding. Voor het eerste deel van mijn onderzoek lag de focus dus op Chiro. Hiervoor nam ik enquêtes (100) en focusgroepen af binnen 1 specifiek gewest. Om deze resultaten verder te onderzoeken doe ik aan het einde van mijn onderzoek nog interviews met enkele experts. Daarom koos ik voor iemand van Scouts en Gidsen Vlaanderen.

## Doel interview

Via dit interview ga ik op zoek naar een verdieping van wat ik uit de focusgroepen kon halen. Jij, als Scouts-expert, kan mij hierbij helpen. In dit interview ga ik toetsen naar de herkenbaarheid van enkele fenomenen/problemen die voorkomen bij Chiro's en naar jullie beleid rond leiding worden/zijn. Het interview zal ongeveer 1 uur duren.

## Nationaal

### Algemeen

5. Wie ben jij + wat is je rol (job) binnen Scouts?
6. Kort even schetsen: wat is Scouts, waarvoor staan jullie (belangrijkste waarden, visie)?
7. Op welke manier sta jij in contact met de met de lokale Scoutsgroepen? Wat doe jij voor hen?
8. Welke rol hebben jullie als nationale koepel, in de overgang van Jin naar leiding?
  - a. En de andere niveaus zoals de districten?
9. Welke rol hebben jullie in het ondersteunen van leiding?
  - a. En de andere niveaus zoals de districten?

### Overgang lid - leiding

10. Wat ondervinden jullie in de overgang van Jin naar leiding?
  - a. Wat gaat er goed?
  - b. Wat zijn de problemen?
  - c. Wat zouden jullie willen veranderen?
  - d. Heb je er een zicht op hoe dit verloopt bij de lokale groepen?
  - e. Wat zouden jullie veranderen, wat kan beter?
11. Uit de focusgroepen en enquêtes bij Chiro kwam heel sterk naar voor dat de overgang van lid naar leiding een natuurlijk proces is. De oudste leden vinden dit allemaal een heel logische stap, zonder die stap is hun Chirocarrière niet "af". Herkennen jullie dit? Leeft deze gedachte ook bij Scouts?
  - a. Is dat altijd al zo geweest?
  - b. Van waar zou deze gedachte komen?
12. De leiding gaf aan dat Chiro heel veel tijd vraagt (veel vergaderen, etentjes,...) en dat er naast Chiro en school weinig tijd is voor andere dingen. Herkennen jullie dit ook bij Scouts?
  - a. Veel aspiranten twifelen om leiding te worden omwille van de combinatie met school. Hoe zit dat bij jullie?
    - i. Hoe spelen jullie hierop in?
    - ii. Komt dit ook terug in jullie visie/beleid?
13. Hoe ondersteunen jullie de lokale Scoutsgroepen in dit proces (overgang van lid naar leiding)?
  - a. Worden er vormingen voorzien?
  - b. Indien ja, wat is het belang van die vormingen?
    - i. Zijn die vormingen verplicht?

- ii. Wie organiseert ze?
  - iii. Zijn er veel deelnemers?
  - iv. Wat is de inhoud van de vormingen?
  - c. Indien nee, waarom geen vormingen?
14. Binnen Chiro gaf veel (toekomstige) leiding aan dat ze al ervaringen hebben door bvb speelpleinwerking. Is dit bij jullie ook zo?
- a. Is dit belangrijk? Moet een Jin al ervaring hebben met kinderen/dingen organiseren wanneer hij/zij in de leiding stapt?
  - b. Indien een Jin nog geen enkele ervaring heeft, moet die van verplicht een cursus of iets dergelijks volgen?
15. Bij alle ondervraagde Chiro's oefenen de aspiranten al een 2tal keer per jaar om leiding te geven: op kamp of op zondag. Doen jullie dit ook met de Jinnen?
- a. Indien niet, waarom niet?
  - b. Indien wel: vinden jullie dit belangrijk? Waarom?
16. Bij Chiro's wordt er vaak de beslissing gemaakt om 1 jaar vroeger leiding te worden omwille van een leidingstekort. Doen jullie dit ook bij Scouts?
- a. Op welke leeftijd worden ze gemiddeld leiding in de Scouts?
  - b. Indien niet, hoe lossen jullie een leidingstekort op?
  - c. Indien niet veel leidingstekort: hoe komt het volgens jullie dat Chiro dit probleem wel heeft?
  - d. Wat vinden jullie van deze beslissing?
  - e. Zijn er alternatieven volgens jullie?
  - f. Soms moeten leden ook 2 jaar vroeger leiding worden, hoe denken jullie hierover?
  - g. Wat is jullie visie op de jin-jaren (het belang ervan bvb)?
17. Moeten de Jinnen volgens jullie volledig vrij zijn in de keuze om leiding te worden of is dit eerder een verplichting?
- a. Bij Chiro geven de aspiranten aan dat hun leiding hun wel stimuleert om leiding te worden, maar nooit verplicht. Ze voelen dus wel een zekere druk. Is dit herkenbaar bij Scouts?
  - b. Hoe ver kan je hierin gaan als leiding/Scouts?
  - c. Aspiranten geven zelf ook aan dat ze vooral leiding willen worden omdat ze "iets terug willen doen". Leeft deze gedachte ook bij Scoutsgroepen?
18. Aspiranten geven aan dat ze een goeie band met de huidige leidingsploeg belangrijk vinden, om zich welkom te voelen. Hebben jullie een zicht op hoe dit is bij de lokale Scoutsgroepen?
- a. Voorzien jullie initiatieven om dit te stimuleren?
19. Wanneer het met de Aspiranten ging over leiding worden waren de meningen verdeeld. Sommigen vonden het een must om met een leeftijdsgenoot te staan hun eerste jaar, anderen wilden liever met een ervaren leiding staan. Hoe denken jullie hierover? Hebben jullie hier regels over?
- a. Wat zijn de voor en nadelen van beide opties?
  - b. Maakt een lokale Scoutsgroep hier best regels over?

## Leiding

- 3. De leiding gaf in de focusgroepen aan dat ze appreciatie van ouders missen? Merken jullie dit ook bij Scouts?
  - a. Hoe spelen jullie hierop in (of hoe zouden jullie hierop kunnen inspelen)?
- 4. Op welke leeftijd stapt iemand gemiddeld uit de leiding bij Scouts?
  - a. Hebben jullie een zicht op de redenen om het engagement stop te zetten?

## Bijlage 7: Tabellen survey 'identificatie'

**Tabel 8: Leeftijd van de respondenten van de survey**

Leeftijd	N	%
17 jaar	6	6,12 %
18 jaar	30	30,61 %
19 jaar	24	24,49 %
20 jaar	22	22,45 %
21 jaar	11	11,22 %
22 jaar	4	4,08 %
25 jaar	1	1,02 %
<b>Aantal respondenten</b>	98	100 %
<b>Gemiddelde</b>	19,2 jaar	

**Tabel 9: Aantal jaren lidmaatschap in de Chiro**

*\*Zonder jaren in de leidingsploeg*

Aantal jaar	N	%
0 jaar	1	1,02 %
1 jaar	0	0,00 %
2 jaar	2	2,04 %
3 jaar	5	5,10 %
4 jaar	5	5,10 %
5 jaar	1	1,02 %
6 jaar	2	2,04 %
7 jaar	4	4,08 %
8 jaar	3	3,06 %
9 jaar	6	6,12 %
10 jaar	3	3,06 %
11 jaar	21	21,43 %
12 jaar	38	38,75 %
13 jaar	4	4,08 %
14 jaar	3	3,06 %
<b>Aantal respondenten</b>	98	100 %
<b>Gemiddelde</b>	9,93 jaar	

**Tabel 10: Aantal jaar deelname aan de Aspirantenwerking**

Aantal jaar	N	%
0 jaar	1	1,02 %
1 jaar	33	33,67 %
2 jaar	62	63,27 %
3 jaar	2	2,04 %
<b>Aantal respondenten</b>	98	100 %
<b>Gemiddelde</b>	1,66 jaar	



**Tabel 11: Leeftijd waarop respondenten in de leiding stapten**

<b>Leeftijd</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
16 jaar	8	8,16 %
17 jaar	32	32,65 %
18 jaar	57	58,16 %
19 jaar	1	1,02 %
<b>Aantal respondenten</b>	98	100 %
<b>Gemiddelde</b>	17,52 jaar	

**Tabel 12: Aantal jaar reeds actief in leidingsploeg**

<b>Jaar</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
1 <sup>ste</sup> jaar	21	21,43 %
2 <sup>de</sup> jaar	33	33,67 %
3 <sup>de</sup> jaar	23	23,47 %
4 <sup>de</sup> jaar	17	17,35 %
5 <sup>de</sup> jaar	2	2,04 %
6 <sup>de</sup> jaar	1	1,02 %
7 <sup>de</sup> jaar	1	1,02 %
<b>Aantal respondenten</b>	98	100 %
<b>Gemiddelde</b>	2,52 jaar	

## Bijlage 8: Tabellen survey 'overgang van Aspirant naar leiding'

**Tabel 13: Gevoel van zekerheid bij overgang van Aspirant naar leiding - algemene resultaten**

<b>Algemene resultaten</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Helemaal klaar/overtuigd	39	39,80 %
Klaar/overtuigd	45	45,92 %
Twijfels/onzekerheid	14	14,29 %
Veel twijfels	0	0,00 %
Zeer grote twijfels	0	0,00 %
<b>Aantal respondenten</b>	98	100 %
<b>Totaalscore</b>	81,37 %	

**Tabel 14: Gevoel van zekerheid bij overgang van Aspirant naar leiding - één jaar Aspirant**

<b>Eén jaar Aspirant</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Helemaal klaar/overtuigd	9	27,70 %
Klaar/overtuigd	18	54,55 %
Twijfels/onzekerheid	6	18,80 %
Veel twijfels	0	0,00 %
Zeer grote twijfels	0	0,00 %
<b>Aantal respondenten</b>	33	100 %
<b>Totaalscore</b>	77,27 %	

**Tabel 15: Gevoel van zekerheid bij overgang van Aspirant naar leiding - twee jaar Aspirant**

<b>Twee jaar Aspirant</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Helemaal klaar/overtuigd	30	48,39 %
Klaar/overtuigd	24	38,71 %
Twijfels/onzekerheid	8	12,90 %
Veel twijfels	0	0,00 %
Zeer grote twijfels	0	0,00 %
<b>Aantal respondenten</b>	62	100 %
<b>Totaalscore</b>	83,87 %	

**Tabel 16: Enthousiasme bij overgang van Aspirant naar leiding - algemene resultaten**

<b>Algemene resultaten</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Heel enthousiast	50	51,02 %
Enthousiast	42	42,86 %
Tussen beide	6	6,12 %
Weinig enthousiasme	0	0,00 %
Niet enthousiast	0	0,00 %
<b>Aantal respondenten</b>	98	100 %
<b>Totaalscore</b>	86,22 %	

**Tabel 17: Enthousiasme bij overgang van Aspirant naar leiding - één jaar Aspirant**

<b>Eén jaar Aspirant</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Heel enthousiast	15	45,45 %
Enthousiast	13	39,39 %
Tussen beide	5	15,15 %
Weinig enthousiasme	0	0,00 %
Niet enthousiast	0	0,00 %
<b>Aantal respondenten</b>	33	100 %
<b>Totaalscore</b>		82,57 %

**Tabel 18: Enthousiasme bij overgang van Aspirant naar leiding - subgroep twee jaar Aspirant**

<b>Twee jaar Aspirant</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Heel enthousiast	34	54,83 %
Enthousiast	27	43,55 %
Tussen beide	1	1,61 %
Weinig enthousiasme	0	0,00 %
Niet enthousiast	0	0,00 %
<b>Aantal respondenten</b>	62	100 %
<b>Totaalscore</b>		88,31 %

**Tabel 19: Mening over de kwaliteit van de voorbereiding op een engagement in de leiding - algemene resultaten**

<b>Algemene resultaten</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Heel goed, prima	14	14,29 %
Goed	43	43,88 %
Voldoende	36	36,73 %
Eerder slecht	5	5,10 %
Zeer slecht	0	0,00 %
<b>Aantal respondenten</b>	98	100 %
<b>Totaalscore</b>		66,86 %

**Tabel 20: Mening over de kwaliteit van de voorbereiding op een engagement in de leiding - één jaar Aspirant**

<b>Eén jaar Aspirant</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Heel goed, prima	5	15,15 %
Goed	11	33,32 %
Voldoende	13	39,39 %
Eerder slecht	4	12,12 %
Zeer slecht	0	0,00 %
<b>Aantal respondenten</b>	33	100 %
<b>Totaalscore</b>		62,88 %

**Tabel 21: Mening over de kwaliteit van de voorbereiding op een engagement in de leiding - twee jaar Aspirant**

<b>Twee jaar Aspirant</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Heel goed, prima	9	14,51 %
Goed	32	51,61 %
Voldoende	20	32,25 %
Eerder slecht	1	1,61 %
Zeer slecht	0	0,00 %
<b>Aantal respondenten</b>	<b>62</b>	<b>100 %</b>
<b>Totaalscore</b>		<b>69,75 %</b>

**Tabel 22: Belang van invloed van bepaalde personen in de beslissing om een engagement aan te gaan in de leiding- algemene resultaten**

	<b>Geheel onbelangrijk</b>	<b>Onbelangrijk</b>	<b>Tussen beide</b>	<b>Belangrijk</b>	<b>Zeer belangrijk</b>	<b>n.v.t</b>	<b>Score</b>
<b>Andere leiding</b>	3,06 %	5,10 %	13,27 %	47,96 %	28,57 %	2,04 %	<b>73,96 %</b>
<b>Vrienden met wie ik samen de stap kon zetten</b>	5,10 %	3,06 %	6,12 %	29,59 %	56,12 %	0,00 %	<b>82,14 %</b>
<b>Mijn ouders</b>	13,27 %	28,57 %	27,55 %	23,47 %	5,10 %	2,04 %	<b>44,53 %</b>
<b>Broers/zussen</b>	23,47 %	30,61 %	23,47 %	9,18 %	7,14 %	6,12 %	<b>35,60 %</b>
<b>Andere familieleden</b>	42,86 %	37,76 %	6,12 %	6,12 %	0,00 %	7,14 %	<b>18,40 %</b>
<b>School/ klasgenoten</b>	37,76 %	26,53%	15,31%	13,27 %	2,04 %	5,10 %	<b>27,69 %</b>

**Tabel 23: Belang van invloed van bepaalde personen in de beslissing om een engagement aan te gaan in de leiding - één jaar Aspirant**

	<b>Geheel onbelangrijk</b>	<b>Onbelangrijk</b>	<b>Tussen beide</b>	<b>Belangrijk</b>	<b>Zeer belangrijk</b>	<b>n.v.t</b>	<b>Score</b>
<b>Andere leiding</b>	0,00 %	3,03 %	15,15 %	54,55 %	24,24 %	2,03 %	<b>75,78 %</b>
<b>Vrienden met wie ik samen de stap kon zetten</b>	3,03 %	0,00 %	3,03 %	24,24 %	69,69 %	0 %	<b>89,39 %</b>
<b>Mijn ouders</b>	3,03 %	33,33 %	24,24 %	27,27 %	6,06 %	6,06 %	<b>50,00 %</b>
<b>Broers/zussen</b>	21,21 %	33,33 %	27,27 %	6,06 %	3,03 %	9,09 %	<b>32,50 %</b>
<b>Andere familieleden</b>	42,42 %	39,39 %	0,00 %	9,09 %	0,00 %	9,09 %	<b>18,33 %</b>
<b>School/ klasgenoten</b>	30,3 %	36,36 %	15,15%	6,06 %	0,00 %	12,12%	<b>24,14 %</b>

**Tabel 24: Belang van invloed van bepaalde personen in de beslissing om een engagement aan te gaan in de leiding - twee jaar Aspirant**

	Geheel onbelangrijk	Onbelangrijk	Tussen beide	Belangrijk	Zeer belangrijk	n.v.t	Score
<b>Andere leiding</b>	4,84 %	6,45 %	12,9 %	45,16 %	29,03 %	1,61 %	<b>72,13 %</b>
<b>Vrienden met wie ik samen de stap kon zetten</b>	4,84 %	4,84 %	8,06 %	32,26 %	50,00 %	0,00 %	<b>79,44 %</b>
<b>Mijn ouders</b>	19,35 %	25,8 %	29,03 %	20,97 %	4,84 %	0,00 %	<b>41,53 %</b>
<b>Broers/zussen</b>	22,58 %	30,64 %	20,96 %	11,29 %	9,68 %	4,84 %	<b>38,14 %</b>
<b>Andere familieleden</b>	43,55 %	35,48 %	9,68 %	4,84 %	0,00 %	6,45 %	<b>18,53 %</b>
<b>School/ klasgenoten</b>	40,32 %	22,58 %	14,51 %	17,74 %	3,23 %	1,61 %	<b>29,92 %</b>

**Tabel 25: Ervaring van de respondenten alvorens het engagement in de leidingsploeg - algemene resultaten**

*Meerdere antwoorden mogelijk*

<b>Algemene resultaten</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
(Hoofd)animatorvorming (externe vorming, buiten de Chiro)	32	32,65 %
Vorming op de Chiro zelf	46	46,94 %
Zelf activiteit organiseren	71	72,45 %
Ik had nog geen enkele ervaring	8	8,16 %
Andere*	9	9,18 %
<b>Aantal respondenten</b>	98	100 %

\*speelpleinwerking: 5 ; sportlessen geven: 4 ; babysit: 1

**Tabel 26: Ervaring van de respondenten alvorens het engagement in de leidingsploeg - één jaar Aspirant**

*Meerdere antwoorden mogelijk*

<b>Eén jaar Aspirant</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
(Hoofd)animatorvorming (externe vorming, buiten de Chiro)	11	33,33 %
Vorming op de Chiro zelf	13	39,39 %
Zelf activiteit organiseren	23	69,70 %
Ik had nog geen enkele ervaring	3	9,09 %
Andere	1	3,03 %
<b>Aantal respondenten</b>	33	100 %

**Tabel 27: Ervaring van de respondenten alvorens het engagement in de leidingsploeg - twee jaar Aspirant***Meerdere antwoorden mogelijk*

<b>Twee jaar Aspirant</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
(Hoofd)animatorvorming (externe vorming, buiten de Chiro)	20	31,26 %
Vorming op de Chiro zelf	32	51,61 %
Zelf activiteit organiseren	46	74,19 %
Ik had nog geen enkele ervaring	4	6,45 %
Andere	8	12,9 %
<b>Aantal respondenten</b>	<b>62</b>	<b>100 %</b>

**Tabel 28: Redenen tot een engagement in de leidingsploeg – Algemene resultaten***Meerdere antwoorden mogelijk*

<b>Algemene resultaten</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Het grote tekort, de nood aan nieuwe leiding	28	28,57 %
Ik kon anders geen lid blijven op mijn leeftijd	35	35,71 %
Er werd mij gevraagd / er werd van mij verwacht om in de leiding te gaan	60	61,22 %
Een actie van de Chirogroep om te rekruteren	1	1,02 %
Er was geen andere jeugdbeweging waarin ik me kon engageren	1	1,02 %
Ik zocht een plezante en zinvolle vrijetijdsbesteding	57	58,16 %
Andere*	11	11,22 %
<b>Totaal aantal respondenten</b>	<b>98</b>	

**Andere\*:**

- *ik wilde leiding worden*
- *om ons chiroimago terug wat op te krikken na enkele mindere jaren*
- *Zag er super bien uit*
- *mijn beste vrienden zijn samen met mij leiding geworden*
- *Chiro is life*
- *'Teruggeven' wat mijn leiding ooit voor mij heeft gedaan door de chirogeneratie voort te zetten*
- *Ik wou altijd al iets terug doen voor mijn Chiro, zij hebben ook 12 jaar leiding gestaan voor mij, nu was het mijn beurt*
- *Iets terug doen voor al de jaren lid die ik had gekregen*
- *Ik vond het meer dan normaal om na al die jaren als lid iets 'terug te doen' voor de chiro, dus leiding te worden. Ik was ook heel benieuwd wat het ging zijn. Ik zag het ook helemaal zitten om leiding te geven, met kindjes de spelletjes te doen die je als lid zou leuk vond bijvoorbeeld.*
- *De ervaring*
- *Al 12 jaar een hobby die ik niet zomaar wil laten stoppen, ookal vergt het nu meer tijd*

**Tabel 29: Redenen tot een engagement in de leidingsploeg - één jaar Aspirant***Meerdere antwoorden mogelijk*

<b>Eén jaar Aspirant</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Het grote tekort, de nood aan nieuwe leiding	20	60,61 %
Ik kon anders geen lid blijven op mijn leeftijd	12	36,36 %
Er werd mij gevraagd / er werd van mij verwacht om in de leiding te gaan	22	66,67 %
Een actie van de Chirogroep om te rekruteren	1	3,03 %
Er was geen andere jeugdbeweging waarin ik me kon engageren	1	3,03 %
Ik zocht een plezante en zinvolle vrijetijdsbesteding	16	48,48 %
Andere	2	6,06 %
<b>Totaal aantal respondenten</b>	<b>33</b>	

**Tabel 30: Redenen tot een engagement in de leidingsploeg - twee jaar Aspirant***Meerdere antwoorden mogelijk*

<b>Twee jaar Aspirant</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Het grote tekort, de nood aan nieuwe leiding	7	11,29 %
Ik kon anders geen lid blijven op mijn leeftijd	21	33,87 %
Er werd mij gevraagd / er werd van mij verwacht om in de leiding te gaan	35	56,45 %
Een actie van de Chirogroep om te rekruteren	0	0,00 %
Er was geen andere jeugdbeweging waarin ik me kon engageren	0	0,00 %
Ik zocht een plezante en zinvolle vrijetijdsbesteding	38	61,29 %
Andere	9	14,52 %
<b>Totaal aantal respondenten</b>	<b>62</b>	

## Bijlage 9: Tabellen survey 'engagement en begeleidershouding'

**Tabel 31: Engagement in de Chiro (aantal uur per week) - algemene resultaten**

*\*Vergadering inbegrepen*

Aantal uur	3 – 5 uur	6 -10 uur	11 -15 uur	16 – 20 uur	+ 20 uur	Totaal
<b>Aantal respondent en</b>	12	68	13	4	1	98
<b>%</b>	12,24 %	69,39 %	13, 26 %	4,08 %	1,02 %	100 %
<b>Gemiddeld e</b>	9,04 uur					
<b>Minimum</b>	3 uur					
<b>Maximum</b>	30 uur					

**Tabel 32: Engagement in de Chiro (aantal uur per week) - één jaar Aspirant**

Aantal uur	3 – 5 uur	6 -10 uur	11 -15 uur	16 – 20 uur	+ 20 uur	Totaal
<b>Aantal respondent en</b>	4	22	4	2	1	33
<b>%</b>	12,12 %	66,67 %	12,12 %	6,06 %	1,02 %	100 %
<b>Gemiddeld e</b>	9,29 uur					
<b>Minimum</b>	5 uur					
<b>Maximum</b>	30 uur					

**Tabel 33: Engagement in de Chiro (aantal uur per week) - twee jaar Aspirant**

Aantal uur	3 – 5 uur	6 -10 uur	11 -15 uur	16 – 20 uur	+ 20 uur	Totaal
<b>Aantal respondent en</b>	8	43	9	2	0	62
<b>%</b>	12,9 %	69,35 %	14,52 %	3,26 %	0 %	100 %
<b>Gemiddeld e</b>	8,85 uur					
<b>Minimum</b>	3 uur					
<b>Maximum</b>	17 uur					



**Tabel 34: Begeleidershouding van de respondenten - algemene resultaten**

	<b>Ze er z wak</b>	<b>z wak</b>	<b>T ussen b eide</b>	<b>S terk</b>	<b>Z eer s terk</b>	<b>S core</b>
<b>Ik kan bergen leuke activiteiten verzinnen en voorstellen</b>	0,00 %	4,08 %	28,57 %	57,14 %	10,20 %	<b>68,37 %</b>
<b>Ik heb een hechte en persoonlijke band met de leden</b>	0,00 %	0,00 %	21,43 %	55,10 %	23,47 %	<b>75,51 %</b>
<b>Ik waak er over dat regels steeds nageleefd worden</b>	1,02 %	9,18 %	27,55 %	41,84 %	20,41 %	<b>67,86 %</b>
<b>Ik leef me helemaal uit als ik meespeel met de leden, ik ben niet bang om me daarbij belachelijk te maken</b>	0,00 %	0,00 %	12,24 %	45,92 %	41,84 %	<b>82,4 %</b>
<b>Ik voel perfect aan wanneer iemand aandacht nodig heeft</b>	0,00 %	3,06 %	34,69 %	50 %	12,24 %	<b>67,86 %</b>
<b>Ik sta stevig in mijn schoenen, ik ben zeker van mijn zaak</b>	0,00 %	5,10 %	22,45 %	54,08 %	18,37 %	<b>71,43 %</b>
<b>Ik probeer er steeds de schwung in te brengen, ik steek de groep aan met mijn enthousiasme</b>	0,00 %	1,02 %	25,51 %	51,02 %	22,45 %	<b>73,72 %</b>
<b>Ik heb meteen gezien als iemand uit de boot dreigt te vallen</b>	0,00 %	4,08 %	33,67 %	54,08 %	8,16 %	<b>66,58 %</b>
<b>Leden kunnen op mij rekenen, als ze zelf ook het gevraagde doen</b>	0,00 %	0,00 %	5,10 %	52,04%	42,86%	<b>84,44 %</b>

**Tabel 35: Begeleidershouding van de respondenten - één jaar Aspirant**

	<b>Zeer zwak</b>	<b>zwak</b>	<b>Tussen beide</b>	<b>Sterk</b>	<b>Zeer sterk</b>	<b>Score</b>
<b>Ik kan bergen leuke activiteiten verzinnen en voorstellen</b>	0,00 %	3,03 %	33,33 %	51,51 %	12,12 %	<b>68,18 %</b>
<b>Ik heb een hechte en persoonlijke band met de leden</b>	0,00 %	0,00 %	27,27 %	48,48 %	24,24 %	<b>74,24 %</b>
<b>Ik waak er over dat regels steeds nageleefd worden</b>	0,00 %	12,12 %	27,27 %	45,45 %	15,15 %	<b>65,90 %</b>
<b>Ik leef me helemaal uit als ik meespeel met de leden, ik ben niet bang om me daarbij belachelijk te maken</b>	0,00 %	0,00 %	18,18 %	42,42 %	39,39 %	<b>80,30 %</b>
<b>Ik voel perfect aan wanneer iemand aandacht nodig heeft</b>	0,00 %	6,06 %	33,33 %	51,51 %	9,09 %	<b>65,91 %</b>
<b>Ik sta stevig in mijn schoenen, ik ben zeker van mijn zaak</b>	0,00 %	6,06 %	21,21 %	60,61 %	12,12 %	<b>69,70 %</b>
<b>Ik probeer er steeds de schwung in te brengen, ik steek de groep aan met mijn enthousiasme</b>	0,00 %	3,03 %	30,30 %	54,55 %	12,12 %	<b>68,94 %</b>
<b>Ik heb meteen gezien als iemand uit de boot dreigt te vallen</b>	0,00 %	0,00 %	30,30 %	57,57 %	12,12 %	<b>70,45 %</b>
<b>Leden kunnen op mij rekenen, als ze zelf ook het gevraagde doen</b>	0,00 %	0,00 %	6,06 %	51,51 %	42,42%	<b>84,09 %</b>

**Tabel 36: Begeleidershouding van de respondenten – twee jaar Aspirant**

	<b>Zeer zwak</b>	<b>zwak</b>	<b>Tussen beide</b>	<b>Sterk</b>	<b>Zeer sterk</b>	<b>Score</b>
<b>Ik kan bergen leuke activiteiten verzinnen en voorstellen</b>	0,00 %	3,23 %	25,81 %	62,90 %	8,06 %	<b>68,95 %</b>
<b>Ik heb een hechte en persoonlijke band met de leden</b>	0,00 %	0,00 %	19,35 %	58,06 %	22,58 %	<b>75,81 %</b>
<b>Ik waak er over dat regels steeds nageleefd worden</b>	1,61 %	8,06 %	27,41 %	38,70 %	24,19 %	<b>68,95 %</b>
<b>Ik leef me helemaal uit als ik meespeel met de leden, ik ben niet bang om me daarbij belachelijk te maken</b>	0,00 %	0,00 %	9,68 %	45,16 %	45,16 %	<b>83,87 %</b>
<b>Ik voel perfect aan wanneer iemand aandacht nodig heeft</b>	0,00 %	0,00 %	35,48 %	50,00 %	14,51 %	<b>69,76 %</b>
<b>Ik sta stevig in mijn schoenen, ik ben zeker van mijn zaak</b>	0,00 %	4,83 %	20,96 %	51,61 %	22,58 %	<b>72,98 %</b>
<b>Ik probeer er steeds de schwing in te brengen, ik steek de groep aan met mijn enthousiasme</b>	0,00 %	0,00 %	22,58 %	48,39 %	29,03 %	<b>76,61 %</b>
<b>Ik heb meteen gezien als iemand uit de boot dreigt te vallen</b>	0,00 %	4,83 %	37,10 %	51,61 %	6,45 %	<b>64,92 %</b>
<b>Leden kunnen op mij rekenen, als ze zelf ook het gevraagde doen</b>	0,00 %	0,00 %	4,84 %	53,23 %	41,94 %	<b>84,27 %</b>

**Tabel 37: Scores voor de verschillende begeleidershouding binnen de 'dame, zot en heer'-classificatie (algemene resultaten en subgroepen 1 en 2 jaar Aspirant)**

	<b>Algemene resultaten</b>	<b>1 jaar Aspirant</b>	<b>2 jaar Aspirant</b>
<b>Dame</b>	69,98 %	70,20 %	70,16 %
<b>Zot</b>	74,82 %	72,48 %	76,48 %
<b>Heer</b>	74,57 %	73,23 %	74,33 %

## Bijlage 10: Tabellen survey 'redenen om het engagement te continueren/stoppen'

Tabel 38: Redenen om engagement in de leidingsploeg te continueren - algemene resultaten

	Helemaal niet belangrijk	Niet belangrijk	Tussen beide	Belangrijk	Heel belangrijk	Score
Er heerst een goede sfeer in de groep	0,00 %	0,00 %	0,00 %	36,73%	63,27%	<b>90,82 %</b>
Ik leer mezelf kennen, zowel mijn sterktes als mijn zwaktes	2,04 %	8,16 %	15,31 %	58,16 %	16,33 %	<b>69,64 %</b>
Door mijn werk in de leiding krijg ik veel appreciatie vanuit mijn omgeving	5,10 %	10,20 %	30,61 %	38,78 %	15,31 %	<b>62,24 %</b>
Ik voel me thuis in de Chiro	0,00 %	0,00 %	2,04 %	33,97 %	64,29 %	<b>90,56 %</b>
In leiding staan geeft me het gevoel dat ik een zinvolle rol opneem in de samenleving	1,02 %	8,16 %	15,31 %	55,10 %	20,41 %	<b>71,43 %</b>
Ik kan nieuwe vaardigheden leren die nuttig kunnen zijn voor later	0,00 %	3,06 %	15,31 %	45,92 %	35,71 %	<b>78,57 %</b>
De sociale contacten die ik heb in de Chiro, de vriendenkring	0,00 %	1,02 %	0,00 %	26,53 %	72,45 %	<b>92,6 %</b>
Ik kan hier werken aan mijn persoonlijke ontwikkeling en kennis	1,02 %	8,16 %	22,45 %	47,96 %	20,41 %	<b>69,64 %</b>
Ik kan me hier inzetten voor anderen	1,02 %	0,00 %	13,27 %	58,16 %	27,55 %	<b>77,8 %</b>

**Tabel 39: Redenen om engagement in de leidingsploeg te continueren – één jaar Aspirant**

	<b>Helemaal niet belangrijk</b>	<b>Niet belangrijk</b>	<b>Tussen beide</b>	<b>Belangrijk</b>	<b>Heel belangrijk</b>	<b>Score</b>
<b>Er heerst een goede sfeer in de groep</b>	0,00 %	0,00 %	0,00 %	42,42 %	57,58 %	<b>89,39 %</b>
<b>Ik leer mezelf kennen, zowel mijn sterktes als mijn zwaktes</b>	0,00 %	9,09 %	15,15 %	60,61 %	15,15 %	<b>70,45 %</b>
<b>Door mijn werk in de leiding krijg ik veel appreciatie vanuit mijn omgeving</b>	3,03 %	15,15 %	24,24 %	42,42 %	15,15 %	<b>62,88 %</b>
<b>Ik voel me thuis in de Chiro</b>	0,00 %	0,00 %	6,06 %	39,39 %	54,5 %	<b>81,12 %</b>
<b>In leiding staan geeft me het gevoel dat ik een zinvolle rol opneem in de samenleving</b>	0,00 %	15,15 %	12,12 %	57,58 %	15,15 %	<b>68,18 %</b>
<b>Ik kan nieuwe vaardigheden leren die nuttig kunnen zijn voor later</b>	0,00 %	3,03 %	12,12 %	60,60 %	24,24 %	<b>76,52 %</b>
<b>De sociale contacten die ik heb in de Chiro, de vriendenkring</b>	0,00 %	0,00 %	0,00 %	39,39 %	60,60 %	<b>90,15 %</b>
<b>Ik kan hier werken aan mijn persoonlijke ontwikkeling en kennis</b>	0,00 %	9,09 %	24,2 %	54,54 %	12,12 %	<b>67,42 %</b>
<b>Ik kan me hier inzetten voor anderen</b>	3,03 %	0,00 %	6,06 %	72,73 %	18,18 %	<b>75,76 %</b>

**Tabel 40: Redenen om engagement in de leidingsploeg te continueren – twee jaar Aspirant**

	<b>Helemaal niet belangrijk</b>	<b>Niet belangrijk</b>	<b>Tussen beide</b>	<b>Belangrijk</b>	<b>Heel belangrijk</b>	<b>Score</b>
<b>Er heerst een goede sfeer in de groep</b>	0,00 %	0,00 %	0,00 %	32,26 %	67,74 %	<b>91,94 %</b>
<b>Ik leer mezelf kennen, zowel mijn sterktes als mijn zwaktes</b>	3,23 %	8,06 %	14,52 %	58,06 %	16,13 %	<b>68,95 %</b>
<b>Door mijn werk in de leiding krijg ik veel appreciatie vanuit mijn omgeving</b>	6,45 %	8,06 %	35,48 %	33,87 %	16,13 %	<b>61,29 %</b>
<b>Ik voel me thuis in de Chiro</b>	0,00 %	0,00 %	0,00 %	29,03 %	70,96 %	<b>92,74 %</b>
<b>In leiding staan geeft me het gevoel dat ik een zinvolle rol opneem in de samenleving</b>	1,62 %	4,84 %	17,74 %	54,84 %	20,97 %	<b>72,18 %</b>
<b>Ik kan nieuwe vaardigheden leren die nuttig kunnen zijn voor later</b>	0,00 %	3,23 %	17,74 %	38,71 %	40,32 %	<b>79,03 %</b>
<b>De sociale contacten die ik heb in de Chiro, de vriendenkring</b>	0,00 %	1,61 %	0,00 %	19,35 %	79,03 %	<b>93,95 %</b>
<b>Ik kan hier werken aan mijn persoonlijke ontwikkeling en kennis</b>	1,61 %	6,45 %	22,58 %	45,16 %	24,19 %	<b>70,95 %</b>
<b>Ik kan me hier inzetten voor anderen</b>	0,00 %	0,00 %	17,74 %	51,61 %	30,65 %	<b>78,23 %</b>

**Tabel 41: Hebben de respondenten al eens gedacht aan stoppen met leiding geven? – algemene resultaten**

Ja	53.06%
Nee	46.94%

**Tabel 42: Hebben de respondenten van de survey al eens gedacht aan stoppen met leiding geven - één jaar Aspirant**

Ja	57,58 %
Nee	42,42 %

**Tabel 43: Hebben de respondenten van de survey al eens gedacht aan stoppen met leiding geven? - twee jaar Aspirant**

Ja	50,00 %
Nee	50,00 %

**Tabel 44: Aantal jaar dat de respondenten hun engagement in de leidingsploeg willen voortzetten (vanaf het volgende Chirojaar) – algemene resultaten**

<b>Aantal jaar</b>	<b>Aantal respondenten</b>
0	19
1	30
2	28
3	13
4	2
5	5
6	0
7	0
8	1
<b>Totaal</b>	98
<b>Gemiddelde</b>	1,69 jaar

**Tabel 45: Aantal jaar dat de respondenten hun engagement in de leidingsploeg willen voortzetten (vanaf het volgende Chirojaar) – één jaar Aspirant**

<b>Aantal jaar</b>	<b>Aantal respondenten</b>
0	7
1	11
2	7
3	6
4	1
5	1
6	0
7	0
8	0
<b>Totaal</b>	33
<b>Gemiddelde</b>	1,58 jaar

**Tabel 46: Aantal jaar dat de respondenten hun engagement in de leidingsploeg willen voortzetten (vanaf het volgende Chirojaar) – twee jaar Aspirant**

<b>Aantal jaar</b>	<b>Aantal respondenten</b>
0	11
1	19
2	20
3	6
4	1
5	4
6	0
7	0
8	1
<b>Totaal</b>	62
<b>Gemiddelde</b>	1,76 jaar

**Tabel 47: Mate van waarschijnlijkheid dat de respondenten na dit jaar hun engagement in de leidingsploeg stop zetten – algemene resultaten**

	<b>N</b>	<b>%</b>
Zeer waarschijnlijk	16	16,33 %
Waarschijnlijk	6	6,12 %
Tussen beide	23	23,47 %
Onwaarschijnlijk	15	15,31 %
Zeer onwaarschijnlijk	38	38,78 %
<b>Aantal respondenten</b>	98	
<b>Totaalscore</b>		32,65 %

**Tabel 48: Mate van waarschijnlijkheid dat de respondenten na dit jaar hun engagement in de leidingsploeg stop zetten – één jaar Aspirant**

	<b>N</b>	<b>%</b>
Zeer waarschijnlijk	9	27,27 %
Waarschijnlijk	0	0,00 %
Tussen beide	8	24,24 %
Onwaarschijnlijk	6	18,18 %
Zeer onwaarschijnlijk	10	30,30 %
<b>Aantal respondenten</b>	33	
<b>Totaalscore</b>		39,39 %

**Tabel 49: Mate van waarschijnlijkheid dat de respondenten na dit jaar hun engagement in de leidingsploeg stop zetten – twee jaar Aspirant**

	<b>N</b>	<b>%</b>
Zeer waarschijnlijk	6	9,68 %
Waarschijnlijk	6	9,68 %
Tussen beide	14	22,58 %
Onwaarschijnlijk	9	14,51 %
Zeer onwaarschijnlijk	27	43,55 %
<b>Aantal respondenten</b>	62	
<b>Totaalscore</b>		28,23 %



**Tabel 50: Mate van waarschijnlijkheid – aantal jaar engagement nog voorzetten volgens subgroepen 'aantal jaar Aspirant' en subgroep 'aantal jaar reeds leiding'**

	Aantal jaar leiding					
	1 <sup>ste</sup> jaar	2 <sup>de</sup> jaar	3 <sup>de</sup> jaar	4 <sup>de</sup> jaar	5 <sup>de</sup> jaar	5 + jaar
<b>Eén jaar aspi</b>	<b>Aantal respondenten</b>					
	4	16	4	7	2	0
	<b>Score 'mate van waarschijnlijkheid'</b>					
	6,25 %	28,13 %	62,5 %	82,14 %	75 %	
	<b>Aantal jaar engagement nog voorzetten (gemiddelde)</b>					
	3,25 jaar	1,94 jaar	0,75 jaar	0,57 jaar	0,5 jaar	
<b>Twee jaar aspi</b>	<b>Aantal respondenten</b>					
	17	16	19	9	0	1
	<b>Score 'mate van waarschijnlijkheid'</b>					
	20,59 %	28,13 %	27,63 %	61,11 %	/	100 %
	<b>Aantal jaar engagement nog voorzetten (gemiddelde)</b>					
	2,35 jaar	2,06 jaar	1,63 jaar	0,56 jaar	/	0 jaar

**Tabel 51: Redenen om engagement in de leidingsploeg stop te zetten - algemene resultaten**

	Helemaal niet belangrijk	Niet belangrijk	Tussen beide	Belangrijk	Zeer belangrijk	Score
<b>Studiedruk</b>	5,10 %	10,20 %	13,17 %	38,78 %	32,65 %	<b>70,92 %</b>
<b>Overgang naar hoger onderwijs</b>	25,51 %	35,71 %	17,35 %	16,33 %	5,10 %	<b>34,95 %</b>
<b>Studentenjob</b>	22,45 %	46,94 %	22,45 %	6,12 %	2,04 %	<b>29,59 %</b>
<b>Vast werk (geen studentenjob)</b>	20,41 %	11,22 %	11,22 %	37,76 %	19,39 %	<b>56,12 %</b>
<b>Vrienden die uit de leiding gaan</b>	5,10 %	10,20 %	38,78 %	31,63 %	14,29 %	<b>59,95 %</b>
<b>Degelijke plaatsvervangers</b>	7,14 %	16,33 %	31,63 %	41,84 %	3,06 %	<b>54,34 %</b>
<b>Conflict/slechte sfeer in leidingsploeg</b>	8,16 %	7,14 %	22,45 %	44,90 %	17,35 %	<b>64,03 %</b>
<b>Andere vrijetijdsbestedingen</b>	14,29 %	20,41 %	37,76 %	24,49 %	3,06 %	<b>45,41 %</b>
<b>Geen motivatie meer</b>	8,16 %	10,20 %	20,41 %	46,94 %	14,29 %	<b>62,24 %</b>
<b>Leeftijdskloof met de rest van de leiding</b>	12,24 %	25,51 %	26,53 %	27,55 %	8,16 %	<b>48,47 %</b>
<b>Geen appreciatie van ouders van leden</b>	6,12 %	14,29 %	32,65 %	34,69 %	12,24 %	<b>58,16 %</b>
<b>Vaste relatie</b>	34,69 %	28,57 %	24,49 %	11,22 %	1,02 %	<b>28,83 %</b>

**Tabel 52: Redenen om engagement in de leidingsploeg stop te zetten – één jaar Aspirant**

	<b>Helemaal niet belangrijk</b>	<b>Niet belangrijk</b>	<b>Tussen beide</b>	<b>Belangrijk</b>	<b>Zeer belangrijk</b>	<b>Score</b>
<b>Studiedruk</b>	6,06 %	12,12 %	9,09 %	33,33 %	39,39 %	<b>71,97 %</b>
<b>Overgang naar hoger onderwijs</b>	21,21 %	33,33 %	15,15 %	18,18 %	12,12 %	<b>41,67 %</b>
<b>Studentenjob</b>	21,21 %	45,45 %	24,24 %	6,06 %	3,03 %	<b>31,10 %</b>
<b>Vast werk (geen studentenjob)</b>	21,21 %	15,15 %	9,09 %	33,33 %	21,21 %	<b>54,55 %</b>
<b>Vrienden die uit de leiding gaan</b>	12,12 %	9,09 %	42,42 %	12,12 %	24,24 %	<b>56,82 %</b>
<b>Degelijke plaatsvervangers</b>	12,12 %	18,18 %	39,39 %	27,27 %	3,03 %	<b>47,73 %</b>
<b>Conflict/slechte sfeer in leidingsploeg</b>	15,15 %	9,09 %	27,27 %	36,36 %	12,12 %	<b>55,30 %</b>
<b>Andere vrijetijdsbestedingen</b>	15,15 %	18,18 %	39,39 %	27,27 %	0,00 %	<b>44,70 %</b>
<b>Geen motivatie meer</b>	12,12 %	6,06 %	27,27 %	45,45 %	9,09 %	<b>58,33 %</b>
<b>Leeftijdskloof met de rest van de leiding</b>	18,18 %	24,24 %	18,18 %	30,30 %	9,09 %	<b>46,97 %</b>
<b>Geen appreciatie van ouders van leden</b>	9,09 %	15,15 %	27,27 %	39,39 %	9,09 %	<b>56,10 %</b>
<b>Vaste relatie</b>	30,30 %	36,36 %	18,18 %	15,15 %	0,00 %	<b>29,54 %</b>

**Tabel 53: Redenen om engagement in de leiding stop te zetten – twee jaar Aspirant**

	<b>Helemaal niet belangrijk</b>	<b>Niet belangrijk</b>	<b>Tussen beide</b>	<b>Belangrijk</b>	<b>Zeer belangrijk</b>	<b>Score</b>
<b>Studiedruk</b>	3,23%	9,68 %	16,13 %	40,32 %	30,65 %	<b>71,37 %</b>
<b>Overgang naar hoger onderwijs</b>	25,80 %	37,10 %	19,35 %	16,13 %	1,61 %	<b>32,66 %</b>
<b>Studentenjob</b>	22,58 %	48,39 %	20,97 %	6,45%	1,61 %	<b>29,03 %</b>
<b>Vast werk (geen studentenjob)</b>	20,97 %	8,06 %	12,90 %	38,71 %	19,35 %	<b>56,85 %</b>
<b>Vrienden die uit de leiding gaan</b>	1,61 %	11,29 %	37,10 %	40,32 %	9,68 %	<b>61,29 %</b>
<b>Degelijke plaatsvervangers</b>	4,84 %	16,13 %	27,42 %	48,39 %	3,23%	<b>57,26 %</b>
<b>Conflict/slechte sfeer in leidingsploeg</b>	3,23 %	4,84 %	20,97 %	51,61 %	19,35 %	<b>69,76 %</b>
<b>Andere vrijtijdsbestedingen</b>	12,90 %	20,97 %	37,10 %	24,19 %	4,84 %	<b>46,77 %</b>
<b>Geen motivatie meer</b>	6,45 %	12,90 %	16,13 %	48,39 %	16,13 %	<b>63,71 %</b>
<b>Leeftijdskloof met de rest van de leiding</b>	8,06 %	25,81 %	32,26 %	27,42 %	6,45 %	<b>49,60 %</b>
<b>Geen appreciatie van ouders van leden</b>	4,84 %	14,51 %	33,87 %	32,26 %	14,52 %	<b>59,27 %</b>
<b>Vaste relatie</b>	37,10 %	24,19 %	27,42 %	9,68 %	1,02 %	<b>28,63 %</b>