



VRIJE
UNIVERSITEIT
BRUSSEL



Proef ingediend met het oog op het behalen
van de graad van master

'WAT IS ER BEPALEND IN DAT JONGEREN BESTUURSTAKEN OPNEMEN BINNEN JEUGDHUIZEN ZONDER BEROEPSKRACHTEN?'

Op zoek naar (f)actoren met invloed op jongeren die
bestuurstaken opnemen binnen jeugdhuisen zonder
beroepskrachten, in het grensgebied van de provincies
Vlaams-Brabant, Antwerpen en Limburg.

STEF LEGIERS
2019-2020



W E T E N S C H A P S W I N K E L

In samenwerking met departement
CJSM

Promotoren: Professor Guy Redig
Psychologie en Educatiewetenschappen



Proef ingediend met het oog op het behalen
van de graad van master

'WAT IS ER BEPALEND IN DAT JONGEREN BESTUURSTAKEN OPNEMEN BINNEN JEUGDHUIZEN ZONDER BEROEPSKRACHTEN?'

Op zoek naar (f)actoren met invloed op jongeren die bestuurstaken opnemen binnen jeugdhuisen zonder beroepskrachten, in het grensgebied van de provincies Vlaams-Brabant, Antwerpen en Limburg.

STEF LEGIERS
2019-2020

Promotoren: Professor Guy Redig
Psychologie en Educatiewetenschappen

Student : Stef Legiers
Rolnummer : 0550564
Opleiding : Agogische Wetenschappen – Sociale Agogiek
Academiejaar : 2019-2020

Masterproef

Titel : Wat is er bepalend in dat jongeren een vrijwillig engagement opnemen als bestuurder binnen jeugdhuizen zonder beroepskrachten - *Op zoek naar (f)actoren met invloed op jongeren die bestuurstaken opnemen binnen jeugdhuizen zonder beroepskrachten, in het grensgebied van de provincies Vlaams-Brabant, Antwerpen en Limburg.*

Promotor : Dr. Guy Redig

De masterproef waarvoor de student een examencijfer van 14/20 of meer behaalt, en waaromtrent geen 'non disclosure agreement' (NDA of geheimhoudingsovereenkomst) werd opgesteld, kan kosteloos worden opgenomen in de vubis-catalogus van de centrale universiteitsbibliotheek mits expliciete toestemming van de student.

De student kiest in het kader van de mogelijkheid tot kosteloze terbeschikkingstelling van zijn/haar masterproef volgende optie:

- OPEN ACCESS: wereldwijde toegang tot de full tekst van de masterproef
- ENKEL VANOP DE CAMPUS: enkel toegang tot de full tekst van de masterproef vanop het VUB-netwerk
- EMBARGO WAARNA OPEN ACCESS VOLGT: pas wereldwijde toegang tot de full tekst van de masterproef na een opgegeven datum, met name ...
- EMBARGO WAARNA ENKEL TOEGANG VANOP DE CAMPUS VOLGT: enkel vanop de campus toegang tot de full tekst van de masterproef na een opgegeven datum, met name ...
- FULL TEKST NOOIT TOEGANKELIJK: geen toegang tot de full tekst van de masterproef
- GEEN TOESTEMMING voor terbeschikkingstelling

De promotor bevestigt de kennisname van het voornemen van de student tot terbeschikkingstelling van de masterproef in de vubis-catalogus van de centrale universiteitsbibliotheek.

Datum:

Handtekening promotor: GOEDGEKEURD DOOR PROF REDIG

Dit document wordt opgenomen in de masterproef. De student die het formulier niet voegt aan de masterproef en/of geen keuze heeft aangeduid en/of het formulier niet ondertekend heeft en/of geen kennisgeving aan de promotor heeft gedaan, wordt geacht geen toestemming tot openbaarmaking te verlenen; in dat geval zal de masterproef enkel worden gearchiveerd, maar is deze niet publiek toegankelijk.

Opgesteld te Bekkevoort op 5/6/2020
Handtekening student



Disclaimer masterproef – COVID-19 academiejaar 2019-2020

Deze masterproef is (ten dele) tot stand gekomen in de periode dat het hoger onderwijs onderhevig was aan een lockdown en beschermende maatregelen ter voorkoming van de verspreiding van het COVID-19 virus. Het proces van opmaak, de verzameling van gegevens, de onderzoeksmethode en/of andere wetenschappelijke werkzaamheden die ermee gepaard gaan, zijn niet altijd op gebruikelijke wijze kunnen verlopen. De lezer dient met deze context rekening te houden bij het lezen van deze masterproef, en eventueel ook indien sommige conclusies zouden worden overgenomen.

Betreft: overschrijding volume masterproef van Stef Legiers. Motivering

De masterproef van Stef Legiers over engagement in jeugdhuisen zonder beroepskrachten overschrijdt het maximumaantal tekens.

Deze overschrijding is aanvaardbaar en te verdedigen omwille o.a.:

1. De noodzakelijk plaats voor een duidelijke beschrijving van gehanteerde meetinstrument en de verwerking hiervan bij het kwantitatieve gedeelte.
2. Vooral een keuze voor het gebruik van citaten in het kwalitatieve resultaten gedeelte voor de verlevendiging van de resultaten. Deze maken de tekst levendig en vormen zeker ook inhoudelijk een toegevoegde waarde.
3. Het gaat hier om exploratief onderzoek en er zijn op die manier meer bruikbare input/ resultaten bekomen dan de initiële onderzoeksvraag nodig had.
4. De COVID- 19 maatregelen zorgden ervoor dat er zaken in de methode uitgebreider moesten worden beschreven.

Voor verklaring

Prof. Dr. Guy Redig

28 mei 2020

Abstract

De relevantie van jeugdwerk in Vlaanderen valt niet te ontkennen gezien het hoge bereik, de spreiding en diversiteit. Volgens literatuur is jeugdwerk terug te brengen tot het geven van verantwoordelijkheid aan jonge mensen voor jonge mensen. Met deze masterproef willen we ingaan op een specifieke en vaak onderbelichte vorm hiervan, namelijk jeugdhuizen zonder beroepskrachten.

Het snelle verloop van vrijwilligers die bestuurstaken op zich nemen in het jeugdwerk en de veranderende mentaliteit onder potentiële vrijwilligers, zorgt ervoor dat het jeugd(huis)werk steeds waakzaam moet zijn indien ze de continuïteit wilt waarborgen. Daarom stelt deze masterproef de vraag *'Wat is er bepalend in dat jongeren bestuurstaken opnemen binnen jeugdhuizen zonder beroepskrachten?'*.

Deze masterproef maakt gebruik van een exploratief en mixed-method onderzoek waarbij men kwantitatieve resultaten bekomt, via surveyonderzoek bij jeugdhuisbestuurders. En vervolgens deze verdiept door kwalitatieve resultaten, bekomen via chat-interviews met jeugdhuisbestuurders en diepte-interviews met experts. De resultaten van dit onderzoek tonen aan dat jeugdhuizen zonder beroepskrachten steeds oog moeten hebben voor minderjarige jeugdhuisgangers (deze relatie kan bijvoorbeeld versterkt worden door samenwerkingen met tienerwerkings of de oudste groep van de speelpleinwerking) om de continuïteit te vrijwaren. Verder moeten de jeugdhuizen in kwestie actief aan de slag met het creëren van een positieve groepsdynamiek binnen hun bestuur (bijvoorbeeld conflicthantering is hierbij belangrijk), dit is namelijk aantrekkelijk voor potentiële vrijwilligers. Ook tonen de resultaten dat er werk is aan het imago van het jeugdhuiswerk, er is sprake van een fout en onderschat beeld, hoewel blijkt dat er een enorme meerwaarde is voor de ontwikkeling van de jongeren die er actief zijn.

Om een antwoord te geven op deze resultaten eindigt deze masterproef met praktische aanbevelingen voor de actoren die hier een belangrijke rol in kunnen spelen, namelijk de jeugdhuizen zonder beroepskrachten, Formaat vzw en zeker en vast ook de lokale overheid en zijn jeugd(werk)beleid.

Dankwoord

Een masterproef schrijven is een proces dat veel voldoening met zich meebrengt, maar bij momenten ook frustrerend kan zijn. Daarom is het niet onbelangrijk om de mensen te bedanken die ervoor gezorgd hebben dat dit proces vlotter is verlopen.

Eerst en vooral wil ik alle jeugdhuisbestuurders bedanken die hebben meegewerkt aan dit onderzoek, zonder hun bijdrage zou er geen onderzoek mogelijk geweest zijn. Bovendien brachten verschillende van deze jeugdhuisbestuurders veel interessante informatie aan en ook de, door de Corona-maatregelen onvoorziene, chat-interviews verliepen steeds vlot en op een ontspannen doch zinvolle manier. Bedankt hiervoor!

Verder wil ik de experts bedanken voor hun tijd en medewerking aan dit onderzoek. Deze mensen spraken steeds vanuit een bepaald enthousiasme en met interesse voor het onderzoek. Dit empowerde mij in het schrijven van deze masterproef.

Ook wil ik één van mijn medestudenten, Yano Truyers, bedanken, voor de gedeelde frustraties doorheen het jaar, maar zeker en vast ook voor de vele bruikbare tips, kritische bedenkingen en constructieve brainstormen over deze masterproef. Jammer genoeg laten de Corona-maatregelen mij niet toe hem te bedanken met een frisse punt na onze mondelinge verdediging, maar daar vinden we wel iets op!

Het proces van een masterproef gaat natuurlijker breder dan de inhoud van het onderzoek. Daarom wil ik in de eerste plaats mijn ouders bedanken voor de steun tijdens de masterproef, maar evengoed voor de steun in al mijn jaren als student. Over het algemeen hou ik schoolgerelateerde zaken eerder voor mezelf, maar wanneer ik het nodig had, stonden mijn ouders steeds voor me klaar. Ik wil hen dan ook uitdrukkelijk bedanken voor hun geduld en onvoorwaardelijke steun gedurende het hele proces.

Ook mijn vrienden wil ik bedanken voor de steun tijdens deze masterproef, in het bijzonder Jonathan Verhaegen en Bas Vrebosch. Voor het uittesten van de enquête en het interviewschema, het nalezen van stukken tekst maar ook zeker en vast voor het oprecht geboeid luisteren naar mijn verhaal, of toch het doen alsof, wanneer ik m'n ei weer eens kwijt moest.

En tot slot wil ik nadrukkelijk mijn promotor, Prof. Dr. Guy Redig bedanken. In de eerste plaats voor het nalezen, adviseren en bijsturen van deze masterproef. Daar waar je wel eens van andere studenten hoort dat het contact met hun promotor moeizaam loopt, kan ik alleen maar vol lof spreken over onze samenwerking. En in de tweede plaats wil ik hem bedanken voor zijn eigen, boeiende manier van lesgeven waardoor mijn interesse voor het onderwerp gegroeid is en ik weet welke kant ik uit wil in mijn professionele carrière. Bedankt voor deze inspiratie!

Na dit woord van dank wens ik u veel leesplezier toe.

Stef Legiers

Inhoudsopgave

Abstract	5
Dankwoord	6
Deel 1: Inleiding.....	10
1 Probleemstelling	10
3. Literatuurstudie	12
3.1 Jeugdwerk	12
3.1.1 Jeugdhuizen	13
3.1.2 Jeugdhuizen Zonder beroepskrachten	16
3.2 vrijwilligers	17
3.2.1 vrijwilligerswerk.....	17
3.2.2 Tendensen in het vrijwilligerswerk.....	18
3.2.3 Jongeren en vrijwilligerswerk.....	19
3.2.4 bestuurstaken	20
4. Onderzoeksvragen.....	22
Deel 2: Data en methode	23
1 Corona-aanpassing.....	23
2 Onderzoeksopzet	23
3 Een survey als basis	24
3.1 Selectie van de jeugdhuizen.	24
3.2 informele communicatie naar de jeugdhuizen	24
3.3 Meetinstrument	25
3.3.1 Doel van de survey	25
3.3.2 Structuur van de survey	25
3.4 Analyse	25
3.4.1 Hoe tot een score komen in de beschrijvende statistiek?.....	25
3.4.2 Hoe de scores omzetten in waardeoordelen?	27
4 Chat-interviews	28
4.1 Selectie deelnemers	28
4.2 Meetinstrument	28
4.2.1 Structuur	28
4.3 Analyse	28
5 expertinterviews	29
5.1 Selectie deelnemers	29
5.2 Meetinstrument	29

5.3 Analyse	29
Deel 3: Resultaten	30
1.Een survey als basis	30
1.1 Kenmerken van de jeugdhuisbestuurders.....	30
1.2 Factoren die het engagement beïnvloeden	30
1.2.1 Algemene scores.....	32
1.2.2 Toetsing per kenmerk.....	33
1.2.2.1 Een toetsing naar geslacht	33
1.2.2.2 Een toetsing naar leeftijdscategorieën	33
1.2.2.3 Een toetsing naar anciënniteit	34
2.Chat interviews met jeugdhuisbestuurders	36
Cluster 1: Niveau van de jeugdhuisbesuurder.	36
Cluster 2: niveau van het jeugdhuis	37
Algemeen:	37
Binnen de 'kern'	37
Cluster 3: Niveau van de samenleving	39
3.Expertinterviews	41
De (niet) Bereikte doelgroep	41
De Continuïteit	41
Het imago	42
De Begeleiding.....	42
De financiële ondersteuning	43
DEEL 4: Discussie en conclusie	44
1. Bespreking	44
1.1 Persoonskenmerken van de jeugdhuisbestuurders.....	44
1.3 Verschil in motivaties voor het vrijwillig engagement naar gelang persoonskenmerken jeugdhuisbestuurders	46
1.4 Andere actoren die een invloed kunnen hebben op het vrijwillig engagement van jeugdhuisbestuurders.....	47
2. Bespreking eigen onderzoek.....	48
3. Praktische en beleidsaanbevelingen.....	49
4. Conclusie	51
Jeugdhuisen zonder beroepskrachten	51
Aanbevelingen	52
Jeugdhuisen zonder beroepskrachten	52
Lokaal jeugd(werk)beleid	52
Formaat vzw.....	52

Referentielijst.....	53
Bijlagen.....	57
Bijlage 1: Tabel aantal vrijwillige jeugdhuizen.....	57
Bijlage 2: Survey Jeugdhuisbestuurders.....	58
Bijlage 3: Semigestructureerd chat-interview.....	61
Bijlage 4: expertinterviews	63
Bijlage 5: Informed consent.....	64

Deel 1: Inleiding

1 Probleemstelling

Het jeugdwerk in Vlaanderen is geen maatschappelijk kernthema. Hoewel men de relevantie ervan niet kan ontkennen gezien het hoge bereik, de spreiding en diversiteit binnen 'ons' jeugdwerk (Redig, 2019). De essentie van dit jeugdwerk is terug te brengen tot het geven van verantwoordelijkheid aan jonge mensen voor jonge mensen (Redig, 2019). Het is belangrijk dat dit de essentie blijft, hoewel professionalisme in verscheidene vormen in het jeugdwerk meer komt opzetten.

Deze masterproef zoomt in op jeugdhuisen, een specifiek deel van het jeugdwerk in Vlaanderen. Deze ontstonden in de jaren '50 uit een soort bevrijdings- en ontvoogdingsdrang van jongeren. Zij wensten een meer individuele en vrijblijvende vorm van vrijetijdsbeleving. Vanaf de jaren '70 ontstonden er in deze sector ook geprofessionaliseerde initiatieven, gesteund door de overheid. De idee dat structurele sociale problemen, voortvloeiend uit ons economisch systeem, kunnen worden opgelost door professionele jeugdwerkers, wordt door Redig en Coussée (2017) eerder naïef genoemd. Redig (2015) stelt wel dat er in se niets mis is met een instrumentele-defensieve benadering van het jeugdwerk, maar dit mag niet ten koste gaan van het principe dat jeugdwerk "door en voor" de jonge mensen georganiseerd is en dit op vrijwillige basis. Gebeurt dit wel, dan is er sprake van een perversie van de doelstellingen. Redig en Coussée (2017) zeggen echter niet dat jeugdwerk, gebaseerd op vrijwillige basis en waar niet-formeel leren centraal staat, deze structurele sociale problemen wel zouden oplossen, maar de kracht van het jeugdwerk ligt wel in de complementariteit met het formeel leren. Jeugdwerk moet een plaats bieden aan jongeren om samen 'jong' te zijn. We focussen ons hierna dan ook vooral op jeugdhuisen zonder beroepskrachten.

Jeugdhuisen zonder beroepskrachten willen een plaats creëren waar jongeren samen 'jong' kunnen zijn, waar ze kunnen experimenteren en relaties opbouwen, maar evenzeer een plaats waar ze vrijetijdsactiviteiten kunnen gestalte geven en diverse rollen als vrijwilligers kunnen opnemen. Onder meer de strubbelingen die het jeugdwerk kende in de jaren '70 en '80 leidden er toe dat er een terugval was van het aantal jeugdhuisen tot 1994 (Faché, 2012). Door de decentralisering van het subsidiebeleid jegens de gemeenten in dat jaar leefde de jeugdhuiswerking weer op (zie Bijlage 1: Tabel aantal vrijwillige jeugdhuisen). Jeugdhuisen worstelen bovendien met een gebrek aan perceptie (De Pauw & Smits, 2014; Fernstein, 2005, in Ritchie & Ord, 2016). Zo wordt de aanwezigheid in een jeugdhuis als een negatieve invloed gezien en voelen de aanwezige vrijwilligers zich minder gewaardeerd in hun vrijwillige inzet in vergelijking met andere vormen van jeugdwerk. De Pauw & Smits (2014) stellen verder vast dat huidige jeugdhuisen gemiddeld 17 vaste en 26 losse vrijwilligers hebben. De rollen verschillen erg in vorm, omvang, duur en intensiteit. Zo blijven vrijwilligers die bestuurstaken op zich nemen gemiddeld 2 tot 4 jaar aanwezig, wat met zich meebrengt dat er nood is aan een continue vernieuwing (Redig & Coussée, 2017). De Pauw & Smits (2014) stellen bovendien nog vast dat interne zaken die het vaakst problemen opleveren voor jeugdhuisen te maken hebben met een tekort aan en verloop van vrijwilligers, en een gebrek aan inspanningen die ze leveren. Voor twee derde van de jeugdhuisen vormt de grootste uitdaging het vinden van voldoende en gemotiveerde vrijwilligers om het huidige bestuur te vervangen.

De vraag is dus of de onmisbare, geëngageerde vrijwilligers blijven kiezen voor jeugdwerk (Cousée, 2006) en, meer bepaald voor deze masterproef, het jeugdhuiswerk in tijden van toenemende belang van kwaliteit, intensiteit en professionalisering, maar ook individualisering en een wijziging in de mentaliteit onder (potentiële) vrijwilligers. Het is daarom belangrijk om te ontdekken hoe jeugdhuisen in Vlaanderen, zeker deze zonder beroepskrachten, het engagement en de motivatie hoog houden bij jongeren om zich als vrijwilliger, en meer bepaald als bestuurdersvrijwilliger, aan te sluiten. Deze masterproef draait daarom om de volgende vraag:

'Wat is er bepalend in dat jongeren bestuurstaken opnemen binnen jeugdhuisen zonder beroepskrachten'. Een antwoord hierop zal bekomen worden door op zoek te gaan naar (f)actoren met invloed op jongeren die bestuurstaken opnemen binnen jeugdhuisen zonder beroepskrachten, in het grensgebied van de provincies Vlaams-Brabant, Antwerpen en Limburg.

3. Literatuurstudie

Jeugdhuizen vormen in Vlaanderen sinds de jaren vijftig van de vorige eeuw een plek waar jongeren terecht kunnen om zich te ontplooien, vrienden te ontmoeten en steun te vinden. Deze jeugdhuizen worden in stand gehouden door de inzet van betrokken vrijwilligers, onder wie vooral jongeren. Het belang is daarom groot om jongeren geïnteresseerd te houden voor vrijwilligerswerk in jeugdhuizen en jeugdhuizen te adviseren hoe ze dit het beste kunnen doen.

3.1 JEUGDWERK

De term *jeugdwerk* wordt door Redig & Coussée (2017) getypeerd als exclusief voor jongeren, voornamelijk tussen de 6 en 25 jaar. Het zijn de jongeren zelf die vrijwillig verantwoordelijkheden dragen voor de andere jongeren. Jeugdwerk bevindt zich in de zogenaamde 'vrije tijd'. Dit is de tijd die overblijft na de verplichte tijd, waaronder bijvoorbeeld school en hygiëne vallen (Redig & Coussée, 2017). Deze karakteristieken houden stand in meerdere wetenschappelijke artikels. Zo geeft Redig (2015) het jeugdwerk dezelfde eigenschappen mee. Hij benoemt dat jeugdwerk zich in het derde milieu bevindt. Thuis en gezin bevinden zich in het eerste milieu en de werkomgeving in het tweede (Redig, 2019). Redig (2015) stelt dat jeugdwerk gericht is op en voor alle jonge mensen. Aan zijn uitleg van jeugdwerk voegt hij toe dat er zowel een informeel als formeel leerproces in jeugdwerk opgenomen kan zijn en jeugdwerk geassocieerd wordt met de emancipatie van jonge mensen. Er zijn echter ook onzekerheden wat betreft de kenmerken van jeugdwerk. Zo is het niet duidelijk welke leeftijdscategorie wordt aangeduid met *jeugd* (Redig, 2015). Volgens de meeste Europese landen vallen 15- tot 29-jarigen onder deze noemer, maar andere landen hebben het over 0- tot 30- of 35-jarigen. Andere onzekerheden zijn de beleidsomvang, de tegengestelde ideologische polen en de professionalisering van jeugdwerk. Met name dit laatste punt is belangrijk voor deze masterproef, aangezien dit onderzoek zich richt op jeugdhuizen zonder beroepskrachten. In diverse landen wordt begeleiding door professionals ook gezien als jeugdwerk. In Vlaanderen, echter, wordt 99% van het jeugdwerk verzorgd door vrijwilligers. Professionals komen hier nauwelijks voor en zijn slechts actief in specifieke types jeugdwerk (Redig, 2015).

Ondanks de onzekerheden over een scherpe definiëring van het jeugdwerk, is het duidelijk wat het inhoudt (Coussée, 2006). Jeugdwerk heeft in de voorbije 70 jaar een hele weg afgelegd om tot de huidige situatie te komen, waarbij emancipatie, vrijwillige basis en een plek om 'jong' te zijn, centraal staan. Redig (2015) gaf al aan dat jeugdwerk wordt geassocieerd met de emancipatie van jongeren. Het erkent jongeren vooral als autonome groep. Abbeloos (2003) stelt dat de consumptiemarkt, ontstaan in de jaren na WO II, bijdroeg tot de ontwikkeling van de jeugdcultuur. Jongeren werden voor het eerst gezien als een zelfstandige, homogene groep en een volwaardig stadium in de ontwikkeling. Dit kwam mede door de massale verspreiding van mode, muziek en film en door de invoering van televisie. Deze modernisering verspreidde zich vanuit Amerika met name naar de landen die in WO II deel uitmaakten van het geallieerde kamp. Zo ook België, dat de grenzen opengooide voor Amerikaanse producten die gericht waren op jongeren.

Deze ontwikkelingen leidden tot zorgen onder opvoeders. Zij waren namelijk bang voor een negatieve invloed van de vrijetijdsindustrie op de morele ontwikkeling van jongeren (Faché, 2012). Hierdoor werd een nieuwe educatieve omgeving ontworpen met als doel de jongeren te beschermen tegen de mentaliteit van consumptie en een gecommercialiseerde vrijetijdsindustrie. Net als Redig (2019) omschrijft Faché (2012) dit als het derde pedagogische milieu, naast het gezin en de school. Dit milieu kreeg vorm door de oprichting van jeugdbewegingen wat op zijn beurt nog een andere ontwikkeling met zich meebracht. Jongeren die geen lid waren van een jeugdbeweging werden gezien als 'ongeorganiseerde jeugd'. Zelfs al waren ze lid van een sportclub of muziekgroep, door zowel overheid als samenleving werden zij bestempeld als niet-verbonden jongeren, immateriële jongeren, onbereikbare jeugd, massale jeugd, antisociale jeugd en jongeren met aanpassingsmoeilijkheden (Faché, 2012). Dit bracht een pessimistische en defensieve analyse met zich mee en zorgde ervoor dat het zoeken naar nieuwe methodes in het jeugdwerk veelal gebaseerd was op het 'opvangen' van

of behouden van jongeren in het verenigingsleven (Redig, 2019). De jeugdbewegingen beheersten zo dus voor, tijdens en na de Tweede Wereldoorlog het gehele veld van jeugdwerk (Abbeloos, 2003). Deze ontwikkelden zich naast elkaar binnen de verschillende zuilen en concurreerden met elkaar. Abbeloos (2003) geeft een gedetailleerde omschrijving van het jeugdwerk binnen iedere zuil. Binnen de katholieke zuil vormden de patronaten het jeugdwerk, die zich voornamelijk richtten op de vorming van jongeren. Binnen deze patronaten kwam de eerste katholieke scoutsgroepen tot stand. Studerende jongeren werden niet bereikt door de patronaten en richtten hun eigen jeugdbewegingen op. Terwijl de katholieke zuil zich vooral richtte op de hoge stand, leefden socialistische jeugdbewegingen onder jonge arbeiders. Deze ontstonden vooral vanuit de strijd tegen de uitbuiting van de werkmans. De eerste liberale jeugdbeweging, de Liberale Jonge Wachten, werkte als een politieke jongerenformatie, voorbereidend op een actieve deelname aan het leven in de partij. Naast de bestaande zuilen drukte ook de Vlaamse Beweging een stempel op de ontwikkeling van jeugdwerk. Studenten met sociale en culturele achtergronden sloten zich hierbij aan. Abbeloos (2003) voegt aan zijn uiteenzetting van de verzuiling toe dat het belangrijkste verschil is dat de katholieken niet over een service verlenende federatie beschikten, wat bij de liberalen en socialisten wel het geval was. De professionalisering van het jeugd(huis)werk tijdens de jaren 70 ondermijnde deze ideologische zuilen, hoewel het jeugdhuiswerk vooral ontzuilde van binnenuit. Dit paste binnen een bredere maatschappelijke ontwikkeling (Faché, 2018).

We zien dat het jeugdwerk zich vooral richtte op de hoge middenklasse en niet zozeer op arme arbeiders ook meisjes waren steeds afwezig (Redig, 2019). Redig & Coussée (2017) beschrijven jeugdwerk als een reproductie van een overheersende middenklasse in Vlaanderen. Dit wordt beaamd door Vermeersch, Szekér en Lamberts (2019). Er is wel degelijk sprake van een oververtegenwoordiging van hooggeschoolden en een ondervertegenwoordiging van mensen met migratieachtergrond en mensen in armoede in het jeugdwerk. Qua gender is er de dag van vandaag wel sprake van evenwicht. Recente cijfers stellen dat ongeveer 18% van de Vlaamse jongeren tussen de 14 en 25 jaar participeert aan jeugdwerk (Beleidsnota Jeugd, 2019). Dit is een lichte daling t.o.v. het cijfer in 2012. Coussée (2006) stelt dat het jeugdwerk moet gedemocratiseerd worden. De vraag hierbij is hoe we jeugdigen toeleiden naar dat jeugdwerk, en meer bepaald het jeugdhuis en hoe we hen motiveren om een vrijwillig engagement op te nemen.

3.1.1 JEUGDHUIZEN

Jeugdwerk kwam dus voort vanuit het ontstaan van jongeren als een autonome bevolkingsgroep binnen de consumptiemaatschappij. Dit heeft uiteindelijk weer tot het ontstaan van jeugdhuisen geleid. Abbeloos (2007) licht dit verder toe. Volgens hem ontstond het jeugdhuis uit een bevrijding én bevoogding. De eerste initiatieven waren duidelijk een reactie van de jongeren zelf, die een meer individuele en vrijblijvende vorm van vrije tijdsbeleving wensden. De tegenvallende ledenaantallen bij de jeugdbewegingen toonden volgens tijdgenoten aan dat de activiteiten vooral gericht waren op het creëren van samenhang, mannelijkheid, eendracht en hiërarchie, terwijl de jongeren vooral een ongedwongen organisatievorm wilden om hun vrije tijd mee in te vullen. Daarom werden tussen 1950 en 1956 de eerste clubhuizen opgericht (Abbeloos, 2007).

Het eerste jeugdhuis in Vlaanderen werd opgericht in Antwerpen in 1952 door Lucy Demeure in het kader van de Young Women's Christian Association (YWCA) (Faché, 2013). In landen zoals Nederland, Duitsland en Frankrijk bestonden toen al jeugdclubs en jeugdcentra (Faché, 2012). Deze jeugdhuisen waren dus een vorm van jeugdbewegingen die na de Tweede Wereldoorlog opkwam. Deze vorm had een nieuw verschijnsel, namelijk dat er een veel ruimere doelgroep was waaronder ook de hiervoor besproken ongeorganiseerde jeugd (Abbeloos, 2003). De nieuwe doelgroep omvatte alle leeftijdsgroepen en speciale categorieën van jongeren die typisch moderne behoeften vertoonden. Deze verandering ontstond vanwege het besef dat de nieuwe commercialisering niet enkel gericht was op de elite (Abbeloos, 2003). Ondertussen spreken we niet meer van georganiseerde jeugd, het jeugdwerk is zo divers geworden dat de term niet meer te optimaliseren is (Redig, G., persoonlijke communicatie, 20 januari 2020). De vraag vandaag is: zijn er categorieën die te weinig kans op jeugdwerkervaringen hebben?

Maar wat houden deze jeugdhuisen nu precies in? Faché (2002) gaat hier op in. Volgens hem wordt in jeugdhuisen de mogelijkheid geboden tot vrijblijvende ontmoetingen, initiatie en verdieping in vrijetijdsbestedingen. Hij voegt hier aan toe dat jeugdhuisen principieel open zijn voor alle jongeren behorende tot de oudste leeftijdsklasse van de jeugd. Hiermee doelt hij op het milieu, godsdienst of politieke overtuiging van de jongere. Abbeloos (2007) stelt echter dat verzuiling, en dus de politieke overtuiging, een belangrijke rol speelt binnen het jeugdhuiswerk. Pas in 1965 wordt de VFJ (Vlaamse Federatie voor Jeugdhuisen) opgericht op vraag van de verschillende jeugdhuisen zelf én de wensen van de verschillende zuilen. Als nog duurt het tot 1975, het jaar waarin een statutwijziging wordt doorgevoerd waardoor jeugdhuisen zowel in groep als autonoom zich konden aansluiten bij het VFJ, dat de verzuiling door de jeugdhuisen zelf werd begraven. Faché (1969) geeft zelf aan dat een jeugdhuispubliek zich zelf als het ware selecteert op basis van leeftijd en stijl en er zo een gehomogeniseerde groep ontstaat. Om het lijstje volledig te maken mag hier in de jaren 60' politieke overtuiging aan worden toegevoegd. Het jeugdhuis blijft een plek waar jongeren samen jong kunnen zijn (Faché, 2012). In tegenstelling tot thuis of op school is hier geen dominantie van ouderen. Faché (2012) benadrukt echter ook dat volgens de Nederlandse jeugdsocioloog Van Hessen (1964) inmenging door volwassenen nodig is om educatief resultaat te behalen en de term 'jeugdwerk' te laten gelden. Dit staat haaks op het door wetenschappelijke literatuur benadrukte idee dat jeugdhuisen juist een plek moeten zijn voor en door de jeugd, waar ze zichzelf kunnen ontwikkelen zonder inmenging van volwassenen.

Over de jeugdhuiswerking was niet iedereen meteen enthousiast (Abbeloos, 2007). Aangezien de jeugdhuisen ontstonden vanuit de behoefte om ook de toen zogeheten ongeorganiseerde jeugd een plek te geven, werden de jeugdhuisen pas geaccepteerd toen de meerwaarde hiervan op overheidsniveau werd erkend. De overheid kreeg aandacht voor de jeugdproblematiek, waarop in 1957 binnen de Nationale Jeugdraad (NJR) een Nationale Commissie Jeugdtehuisen werd opgericht. Deze commissie was verantwoordelijk voor de inventarisatie van jeugdhuisinitiatieven en subsidiëring (Abbeloos, 2007). Nadien waren de jeugdhuisenaantallen in een sterke opmars (Abbeloos, 2003). In 1960 werden voor het eerst veertien Nederlandstalige jeugdhuisen erkend. Deze jeugdhuisen ontvingen allemaal hetzelfde subsidiebedrag van de Nationale Dienst voor de Jeugd (Faché, 2013). Door deze subsidiëring is er vanaf 1960 pas een duidelijk beeld van de landelijke jeugdhuisverdeling. De erkenning van de overheid was één factor voor een sterke groei van het aantal jeugdhuisen. Een tweede factor was de wet van 15 juli 1960 op de morele bescherming van de jeugd (Faché, 2012). Deze wet, die ook wel de Danswet wordt genoemd, bepaalde dat het verboden was voor iedereen onder de 18 om in danszalen en drinkhuisen te verblijven zonder toezicht van een voor hen verantwoordelijke volwassene. Niet-commerciële initiatieven zoals jeugdhuisen vielen hier echter niet onder, zodat de jeugdhuisen een monopolistische positie in de organisatie van dansfeesten innamen (Faché, 2012). Dit verklaart volgens Redig & Cousée (2017) de enorme opkomst van jeugdhuisen. Jongeren hadden nood aan een toevluchtsoord waar ze zichzelf konden zijn en waar ze ontsnapten aan de paternalistische controle van volwassenen. Deze trend paste in een periode gekenmerkt door economische groei, de 'Golden Sixties', in de Westerse wereld. Ook in het Verenigd Koninkrijk openden er in de jaren '60 meer dan 3000 'open youth centres' (Ritchie & Ord, 2016).

In de jaren '70 werd er een nieuw concept van subsidie voor jeugdhuisen ontwikkeld door de subsidiëring van professionals en afhankelijkheid van de vervulling van functies binnen het jeugdhuis (Faché, 2012). Deze functies worden afgekort tot OASE ("Vier functies", z.d.): Ontmoeten, Activeren, Samen en Educatie. Deze functies komen in elk jeugdhuis voor, wat niet wegneemt dat jeugdhuisen vrij zijn om meer of minder in te zetten op bepaalde functies. In 1972 verdween tevens het monopolie van jeugdhuisen vanwege de Danswet, omdat de leeftijdsgrens voor de toegang van danszalen werd verlaagd naar 16 jaar. Een aantal jeugdhuisen commercialiseerde en nam de rol van danszalen over. Dit stopte de opkomst van jeugdhuisen en bijgevolg was er een stagnatie van het aantal erkende jeugdhuisen vanaf 1973 (zie Bijlage 1: Tabel aantal vrijwillige jeugdhuisen). Tijdens de jaren zeventig steeg de ondersteuning door de overheid. Jeugdhuisen kregen drie verschillende toelagen,

namelijk een basistoelage, een weddetoelage voor de aanstelling van een permanent verantwoordelijke en een werkingstoelage berekend aan de hand van een puntensysteem dat de verschillende activiteiten en de begeleiding evalueerde (Abbeloos, 2007).

In de jaren 80 daalden het aantal vrijwillige jeugdhuisen hierdoor drastisch (Faché, 2018). In het jaar 1980 waren er nog 179 vrijwillige jeugdhuisen in 1989 slechts 125 (zie Bijlage 1: Tabel aantal vrijwillige jeugdhuisen). Wel ontstonden er nieuwe vormen van jeugdwerk – inclusief jeugdhuisen – , zoals daar zijn de WKJ's: jeugdhuisen met beroepskrachten die zich omvormden naar werkingen met kansarme jeugd (Redig, G., persoonlijke communicatie , 11 december 2019). De overheid zette in die jaren in op positieve discriminatie ten aanzien van specifieke doelgroepen, o.a. door de ontwikkeling van subsidieregelingen voor jeugdhuisen die werkten met kansarme jongeren en andere initiatieven voor kansarme jeugd (Dilliën, 2013). Deze trend werd veroorzaakt door de sociale en economische crisis in Europa, waardoor de nadruk kwam te liggen op een probleemoplossend beleid en cultuur – inclusief jeugdwerk – onder druk kwam te staan. De terugval van het aantal vrijwillige jeugdhuisen, gestart eind jaren zeventig, zette zich zo dus verder en bleef duren tot 1993 (Faché, 2012; Bijlage 1: Tabel aantal vrijwillige jeugdhuisen). Door de decentralisering van het subsidiebeleid jegens de gemeenten in dat jaar leefde de jeugdhuiswerking duidelijk weer op. De decentralisering zorgde voor een betere ondersteuning van de plaatselijke jeugdverenigingen (Leirman, Redig, Verzelen & Vos, 2013; Bijlage 1: Tabel aantal vrijwillige jeugdhuisen). Vanaf 1993 is er bijgevolg sprake van een gestage stijging tot het jaar 2015 met 423 bij Formaat aangesloten jeugdhuisen, de laatste jaren is er sprake van een lichte daling (zie Bijlage 1: Tabel aantal vrijwillige jeugdhuisen). Al spreekt een andere bron van Formaat van een lichte stijging met 425 jeugdhuisen in 2017 (Formaat, 2018).

Van jeugdbewegingen met als doel het controleren en vormen van de jeugd, beïnvloed door de commercialisering, zijn we terechtgekomen bij jeugdhuisen die zich richten op het samen jong zijn, zelf organiseren en experimenteren. De jeugdhuissector staat in ieder geval sterk, met 425 jeugdhuisen is er gemiddeld meer dan één jeugdhuis per gemeente en ook het aantal vrijwilligers steeg opnieuw. 10.868 jongeren engageerden zich in 2017 als vrijwilliger in het jeugdhuis (Formaat, 2018). Dat de sector het zo goed doet is te wijten aan het feit dat jeugdhuisen steeds de vernieuwende noden van jongeren beantwoorden en zich aanpassen waar mogelijk. De jongeren staan er immers zelf aan het roer.

De hedendaagse jeugdhuisen en de jongeren die ze besturen stellen vooral doelen die betrekking hebben op het stimuleren en ondersteunen van jongeren bij het ontwikkelen van eigen ideeën, hun betrokkenheid bij sociale verandering en op de ontwikkeling van een gemeentelijk jeugd beleid (Faché, 2013). De opzet van alle jeugdhuisen binnen Vlaanderen verschilt enorm, zo ontdekten De Pauw & Smits (2014, p. 5):

De helft van de onderzochte jeugdhuisen ligt in matig verstedelijkt gebied, de andere helft in sterk verstedelijkt gebied. Het oudste jeugdhuis in de steekproef werd opgericht in 1960, de helft na 1993. De ene helft legt meer nadruk op feest, concert en podium, de andere helft meer op instuif. Een vijfde is een avond per week open, en drie vierde is twee tot vier avonden per week open.

Toch zijn er ook gemeenschappelijke kenmerken tussen de verschillende jeugdhuisen. Het merendeel legt de nadruk op zowel instuif als feesten en concerten. Een minderheid kiest voor uitstappen, sport en expressie (De Pauw & Smits, 2014). De meeste jeugdhuisen vinden sfeer, groepsgevoel, het bieden van ruimte voor inspraak en participatie het belangrijkste. Hier richten ze zich dan ook meer op dan op het bereiken van diverse jongerengroepen. Gedurende hun afgenomen interviews ontdekten De Pauw & Smits (2014) tevens dat de verantwoordelijken van de jeugdhuisen vooral de volgende doelen vooropstellen: het bieden van een plaats waar jongeren veilig terecht kunnen, vrienden kunnen ontmoeten en experimenteren, bijleren en zichzelf ontplooien.

3.1.2 JEUGDHUIZEN ZONDER BEROEPSKRACHTEN

De ontwikkeling van de jeugdhuisen en de subsidieregelingen bracht professionalisering met zich mee. Tussen 1971 en 1974 steeg het aantal jeugdhuisen met een professionele jeugdwerker in dienst van 34 naar 104 terwijl de niet-gesubsidieerde jeugdhuisen stagneerden en nadien zelfs daalden (zie Bijlage 1: Tabel aantal vrijwillige jeugdhuisen). Deze professionalisering wordt door Faché (2012) omschreven als een evolutie die de expertise relateert aan een groep deskundigen op het gebied van jeugdwerk. Achteraf gezien ondermijnde deze professionalisering de ideologische jeugdhuisen. Dit botst ook met de primaire eigenschappen van het jeugdwerk, namelijk *offensief*, gebaseerd op vertrouwen in de jeugd, *gericht op een zo groot mogelijke autonomie*, het streven naar het gedragen worden door jonge mensen en horizontale relaties en *het spelen, samen jong zijn als proces*, het ontdoen van activiteiten met duidelijke nutsdoelstellingen (hoewel die er zeker zijn) (Redig, 2019).

De dag van vandaag klagen de bestuurders van deze jeugdhuisen zonder beroepskrachten van 'reglementitis' -de jonge vrijwilligers moeten zich een weg banen tussen al het papierwerk- wat er voor zorgt dat er steeds meer gevraagd wordt aan de jeugdhuisbestuurders (De Morgen, 2011). Al langere tijd is het onderscheid tussen professionele beroepskrachten en vrijwilligers niet meer zo scherp (Hustinx & Lammertyn, 2001). Voor zowel de vrijwilligersorganisatie als de vrijwilliger is deskundigheid een must geworden. Er is namelijk steeds meer sprake van professionele jeugdorganisaties, wat leidt tot meer verantwoordelijkheid voor de vrijwilligers.

Vrijwilligers dragen dus meer verantwoordelijkheid, maar zijn daardoor ook kwetsbaarder. De eigenheid van het vrijwilligerswerk wordt aangetast (Hustinx & Lammertyn, 2001), aangezien het niet langer voldoende is om enkel mensen te willen helpen om vrijwilliger te worden. Deze vrijwilligers worden gezien als amateurs met gebrek aan vaardigheden. Het menselijke karakter dreigt daarom te verdwijnen. Daarnaast hebben veel potentiële vrijwilligers niet genoeg kennis om vrijwilliger te worden, wat op de lange termijn negatieve gevolgen kan hebben voor de vrijwillige inzet (Hustinx & Lammertyn, 2001; De Morgen, 2011).

Waar door sommige beleidsmakers juist de professionalisering binnen het jeugdhuiswerk gezien wordt als een mogelijke oplossing voor structureel sociale problemen zoals jeugdwerkloosheid en vroegtijdig schoolverlaten, richt deze masterproef zich op de jeugdhuisen zonder beroepskrachten. De jeugdhuismethodiek stelt dat jeugdhuisen er zijn 'van en voor jongeren'. Het kan gezien worden als een 'groepswerk' met een open karakter, waar diversiteit wordt gezien als een meerwaarde en een plaats waar jongeren kunnen experimenteren (De Pauw & Smits, 2014). We willen met deze masterproef niet stellen dat jeugdhuisen zonder beroepskrachten en het niet-formeel leren die structurele sociale problemen wel gaan oplossen, maar hun kracht ligt in de complementariteit met het formeel leren door een plaats te creëren voor jongeren om samen 'jong' te zijn, om te experimenteren en om relaties op te bouwen (Redig & Coussée, 2017). Jeugdhuisen zonder beroepskrachten hebben dus een belangrijke 'pedagogische opdracht': jongeren leren via hun engagement om te gaan met verantwoordelijkheden, en met elkaar (De Pauw & Smits, 2014). Het jeugdhuis is als het ware een voedingsbodem voor een open, solidaire en sociale samenleving.

3.2 VRIJWILLIGERS

Hoezeer beroepskrachten ook worden ingezet bij jeugdwerkinstanties, vrijwilligers blijven de dragers van het sociaal-cultureel jeugd- en volwassenenwerk (Leirman, Redig, Verzelen & Vos, 2013). Van de Vlaamse bevolking verklaart 20% vrijwilligerswerk te verrichten, waar ze gemiddeld meer dan 3 uur per week aan besteden. Vermeersch, Szekér & Lamberts (2019) onderzochten het aantal vrijwilligers binnen Vlaamse middenveldorganisaties. Jeugdwerk heeft gemiddeld 122 vrijwilligers per organisatie, terwijl alle sectoren gemiddeld 29 vrijwilligers per organisatie tellen. Niet minder dan een kwart heeft zelfs 250 vrijwilligers (Szekér, Lamberts, & Vermeersch, 2019). Hiertoe behoren zowel mannen als vrouwen. Toch staat in de beleidsnota Jeugd 2019-2024 van de Vlaamse overheid te lezen dat er een probleem is inzake capaciteit in de jeugdwerksector en dat er gezocht wordt naar manieren om nieuwe vrijwilligers aan te trekken. De stap om een engagement op te nemen blijkt groot te zijn.

Hoe zit dat bij een jeugdhuis? Een jeugdhuis heeft gemiddeld 17 vaste en 26 losse vrijwilligers (De Pauw & Smits, 2014). De rollen van deze vrijwilligers verschillen heel erg in bijvoorbeeld vorm, omvang, duur en intensiteit en zijn afhankelijk van aard, omvang en organisatieniveau (Leirman, Redig, Verzelen & Vos, 2013). Diverse varianten zijn praktijkvrijwilligers die actief zijn op praktisch en uitvoerend niveau, bestuur vrijwilligers die organisatorisch werk verzetten en verantwoordelijkheden dragen en beleidsvrijwilligers die werken in advies- en overlegorganen. Vrijwilligers werken zowel voltijds als occasioneel en zowel lokaal als op regionaal, Vlaams en internationaal niveau. De meeste bezoekers van jeugthuizen vervullen ook wel eens taken (De Pauw & Smits, 2014), zoals het helpen met activiteiten en de bar bemannen. Deze bezoekers kunnen worden beschouwd als losse vrijwilligers. Volgens De Pauw & Smits (2014) geeft de helft van deze bezoekers aan dat ze ooit deel willen uitmaken van de dagelijkse leiding.

Naast de verschillende rollen die vrijwilligers kunnen hebben, beschrijft de literatuur tevens de tendensen in het vrijwilligerswerk in Vlaanderen. Hier wordt op ingegaan in paragraaf 3.2.2.

3.2.1 VRIJWILLIGERSWERK

Relatief veel Vlamingen zijn op een of andere manier als vrijwilliger betrokken bij een organisatie. Wat beweegt hen ertoe vrijwilliger te worden en blijven? Clary & Snyder (1999) hebben de motivatie om vrijwilligerswerk te doen onderzocht en beschreven als zes verschillende functies die worden omschreven in Figuur 2. Aan de hand van deze functies onderzochten zij hoe mensen het beste gemotiveerd kunnen worden om zich bij een organisatie aan te sluiten als vrijwilliger. Eerst werd onderzocht welke motivatie de proefpersonen het belangrijkste vonden. Hierna kregen zij al dan niet matchende promotievideo's met een motiverende boodschap voor vrijwilligerswerk te zien. De matchende video's activeerden de mensen het beste om vrijwilligerswerk te doen. Clary & Snyder (1999) voegen hieraan toe dat het niet werkt om mensen te verplichten vrijwilligerswerk te doen door er bijvoorbeeld studiepunten aan te verbinden. De vrijwilligers haken hierdoor in de toekomst eerder af.

Function	Conceptual definition	Sample VFI item
Values	The individual volunteers in order to express or act on important values like humanitarianism.	I feel it is important to help others.
Understanding	The volunteer is seeking to learn more about the world or exercise skills that are often unused.	Volunteering lets me learn through direct, hands-on experience.
Enhancement	One can grow and develop psychologically through volunteer activities.	Volunteering makes me feel better about myself.
Career	The volunteer has the goal of gaining career-related experience through volunteering.	Volunteering can help me to get my foot in the door at a place where I would like to work.
Social	Volunteering allows an individual to strengthen his or her social relationships.	People I know share an interest in community service.
Protective	The individual uses volunteering to reduce negative feelings, such as guilt, or to address personal problems.	Volunteering is a good escape from my own troubles.

Figuur 2 Functies van vrijwilligerswerk en hun beoordeling op de Volunteer Functions Inventory

Noot. Herdrukt van "The Motivations to Volunteer", door Clary, E. G., & Snyder, M., 1999, *Current Directions in Psychological Science*, 8, p. 157.

De Pauw & Smits (2014) verdiepen zich specifiek in de motivatie van vrijwilligers om zich aan te sluiten bij een jeugdhuis. De verantwoordelijken van jeugdhuisen geven aan dat jeugdhuisen diverse grote sterktes hebben, zoals de sfeer en het groepsgevoel, de ruimte voor inspraak en het activiteiten-aanbod. De motivaties van de vrijwilligers sluiten hier goed bij aan. De vrijwilligers zijn vooral gemotiveerd door de sfeer, het thuisgevoel, het amusement en de vrienden. Hierna volgen het zichzelf ontplooiën, door bij te leren, verantwoordelijkheid te tonen en zich te kunnen uiten, en de idealistische motieven zoals de inzet voor anderen en een zinvolle rol spelen in de samenleving. Zij geven minder om het respect dat ze van buitenaf voor hun inzet krijgen (De Pauw & Smits, 2014).

Vrijwilligers van jeugdhuisen zijn erg tevreden. Dit noemen De Pauw & Smits (2014) vrij logisch, omdat degenen die niet tevreden zijn eenvoudig kunnen afhaken. Toch zijn er duidelijke verschillen in tevredenheid tussen vrijwilligers van verschillende jeugdhuisen. Dit is een belangrijk gegeven. Immers, hoe meer tevreden vrijwilligers hoe groter de kans is dat ze blijven en meer vrijwilligers worden aangetrokken. Vrijwilligers zijn over het algemeen meer tevreden in jeugdhuisen in sterk verstedelijkte gebieden en met een permanent gebouw, waar de gemiddelde leeftijd van de bezoekers lager ligt en waar een positief klimaat van vertrouwen en communicatie heerst. Jeugdhuisen trekken meer vrijwilligers als ze met beroepskrachten werken, maar ook als ze het beter doen op het gebied van infrastructuur, financiën en de relatie met de buurt en het stads- en gemeentebestuur en als ze belang hechten aan het zorgen voor meerwaarde en zinvolle vrijetijdsbesteding voor jongeren verzorgen. Deze jeugdhuisen leren jongeren verantwoordelijkheid en ontwikkeling door het opzetten van projecten, vormingen en workshops (Paul & Smits, 2014).

3.2.2 TENDENSEN IN HET VRIJWILLIGERSWERK

Het vrijwilligerswerk krijgt steeds meer aandacht, wat een positieve zaak is. Er is meer aandacht ontstaan vanuit het beleid uit verschillende sectoren en op verschillende niveaus: lokaal, Vlaams, Federaal en Europees. Er kan ook worden vastgesteld dat lokale besturen steeds meer inzetten op vrijwilligerswerk (Horizontaal Overleg Vrijwilligerswerk, 2017).

Het vrijwilligerswerk komt wel steeds meer onder druk te staan: de organisatie van de 'verplichte tijd' en de 'vrije tijd' en de verhoudingen ertussen verschuiven: de hogere pensioenleeftijd, flexibilisering van arbeid, maar evengoed voor jongeren. De trend dat in Noord-Amerika jongeren meer gaan "werken" om meer te kunnen "leven" en de reorganisatie van het onderwijs, met een systeem van regelmatige examens en bijgevolg studenten dus het hele jaar moeten presteren en niet enkel in mei en juni zijn hier voorbeelden van. Deze tendensen werken sterk tegen een regelmatig vrijwillig engagement (Redig, 2019).

Het onderzoek van het Horizontaal Overleg Vrijwilligersbeleid (2017) in Vlaanderen toont nog aan dat er in de attitudes en gedragingen van vrijwilligers trends te ontdekken zijn. Zo tonen vrijwilligers tegenwoordig minder altruïstisch gedrag en willen ze zelf ook wat hebben aan hun inzet. Zo willen vrijwilligers erkennen dat hun inzet iets bijbrengt en worden persoonlijke interesse en belang belangrijker. Bijkomend is dat vrijwilligers veeleisender zijn geworden voor de organisatie, waardoor heel wat organisaties een groter verloop kennen in hun vrijwilligersbestand (Horizontaal Overleg Vrijwilligersbeleid, 2017). Dit ligt in lijn met onderzoek van Redig en Coussée (2017) die stellen dat vrijwilligers die bestuurstaken opnemen gemiddeld twee tot vier jaar aanwezig blijven in het jeugdwerk.

Op het vlak van wat soort vrijwilligerswerk er gebeurt is het onderzoek van Szekér, Lamberts en Vermeersch (2019) interessant. Het taakvrijwilligerschap – vrijwilligers die een duidelijke afgebakende taak op zich nemen gedurende een langere tijd – blijkt nog steeds de meest voorkomende vorm van vrijwilligerswerk in Vlaanderen. Dit samen met een sterke spreiding van kernvrijwilligerschap en bestuurder-vrijwilligerschap zorgt voor een beeld dat afwijkt van de veel gehoorde stelling dat de 'nieuwe' vrijwilliger zich enkel wilt inzetten voor een korte periode en een specifiek project. Het onderzoek toont aan dat de meeste organisaties nog veel vrijwilligers hebben die niet aan deze kenmerken voldoen. Echter, dit wilt niet betekenen dat de 'nieuwe' vrijwilliger die op zoek is naar een duidelijke, afgebakend engagement niet aan het opkomen is (Szekér, Lamberts & Vermeersch, 2019).

3.2.3 JONGEREN EN VRIJWILLIGERSWERK

Het jeugdwerk is in Vlaanderen na de strubbelingen in de jaren 70 en 80 weer succesvol geworden. Het engagement omtrent vrijwilligerswerk bij jongeren is bovendien het sterkst gestegen (Vlaams Parlement, 2016). De vraag is of de onmisbare geëngageerde vrijwilligers blijven kiezen voor jeugdwerk in tijden van het toenemende belang van kwaliteit en professionalisering, maar ook individualisering en een wijziging in de mentaliteit onder (potentiële) vrijwilligers. Ook het gegeven dat steeds de middenklasse bereikt wordt en niet de kwetsbare groepen vestigt zich steeds meer als een probleem. De draagkracht en het engagement van jongeren voldoende groot houden is nog steeds de hoofduitdaging voor het jeugdwerk en dus ook het jeugdhuiswerk (Redig & Coussée, 2017).

Het is belangrijk om te begrijpen hoe jongeren hun vrije tijd indelen en hoe vrijwilligerswerk hierin een plaats krijgt. Bijkomend zijn de verschuivingen in de organisatie van de "verplichte tijd" en "vrije tijd", die ons leren dat jongeren steeds meer andere keuzes, maar ook verplichtingen hebben. Uit het onderzoek van Ellis (2004) blijkt dat jongeren niet lukraak of sterk individualistisch hun vrijetijdsactiviteiten kiezen. Er zijn onderliggende patronen en hun keuzes zijn nog steeds gebaseerd op traditionele rollen zoals gender en leeftijd. Bijna 70% van alle jongeren is lid van minstens één vereniging. Van deze groep is 57% actief lid en 12% organiserend lid of vrijwilliger.

Uit het verslag van Ellis (2004) blijkt dat 40% van de 16-24-jarigen betrokken is geweest bij formeel en 73% bij informeel vrijwilligerswerk in het jaar voorafgaand aan het onderzoek. Jongeren zijn betrokken bij diverse vrijwilligersactiviteiten, zoals sport, kunst en sociale clubs, maar ook kinderactiviteiten. Ze houden zich merendeels bezig met het organiseren of helpen uitvoeren van activiteiten of evenementen, het inzamelen van geld en het aanbieden van praktische of informatieve hulp. De meeste jongeren hebben dan ook een positieve kijk op vrijwilligerswerk. Slechts een minderheid vindt vrijwilligerswerk saai. Zij sluiten zich niet aan als vrijwilliger en hebben dan ook zeer beperkte kennis van wat vrijwilligerswerk inhoudt (Ellis, 2004). Jongeren die wel vrijwilligerswerk doen zijn minder geneigd dit te stereotyperen. Deze jongeren zijn van mening dat vrijwilligerswerk een rebranding nodig heeft, zodat de relevantie ervan voor jongeren duidelijk wordt en het de kansen benadrukt die het voor iedereen biedt.

Redig & Coussée (2017) gaven al aan dat het voldoende groot houden van het engagement van jongeren de hoofduitdaging is van het jeugdhuiswerk. Wat moeten jeugdhuisen doen om ervoor te

zorgen dat jongeren zich blijven aansluiten als vrijwilliger? Hustinx & Lammertyn (2001) beschrijven wat jongeren van vrijwilligerswerk verwachten. Op basis hiervan kunnen krachtlijnen van een vrijwilligerswerk mét toekomst worden geformuleerd. Ze gebruiken hierbij de term FLEXIVOL, wat staat voor: "(F)lexibility, (L)egitimacy, (E)ase of access, (X)perience, (I)ncentives, (V)ariety, (O)rganisation, (L)aughs" (p. 13).

FLEXIBILITEIT

Flexibel werk en werktijden vanuit een praktisch oogpunt maar ook vanuit de behoefte aan vrijheid en soepelheid.

LEGITIMITEIT

Vrijwilligerswerk heeft nog steeds een imago van oubollige liefdadigheid, wat veel jongeren ervan weerhoudt zich aan te sluiten als vrijwilliger.

TOEGANGELIJKHEID

De toegankelijkheid moet worden verbreed door zoveel mogelijk informatie, aanmoediging en laagdrempelige activiteiten aan te bieden. Vrijblijvende kennismaking en een persoonlijke vraag kunnen helpen bij het werven van jongeren voor vrijwilligerswerk.

ERVARING OPDOEN

Jongeren verwachten dat de ervaring die ze tijdens het vrijwilligerswerk opdoen nuttig is voor hun persoonlijke ontwikkeling en carrièreperspectieven. Hier moeten de jeugdhuizen ruimte voor bieden.

STIMULANSEN

Om ervoor te zorgen dat jongeren aandacht blijven houden voor vrijwilligerswerk, zijn stimulanzen en beloningen nodig zoals studiepunten en een regelmatige blijk van erkenning en waardering.

VARIATIE

Zowel in de mate van betrokkenheid en verantwoordelijkheid als in het aanbod van activiteiten dient een grote afwisseling aanwezig te zijn zodat het vrijwilligerswerk een dynamisch karakter krijgt.

EEN VLOTTE ORGANISATIE

Er moet informeel gewerkt kunnen worden binnen de organisatie.

PLEZIER

Wat vrijwilligerswerk voor jongeren bijzonder aantrekkelijk maakt is sociaal contact, ontspanning en plezier maken.

Als jeugdhuizen ervoor zorgen dat ze deze punten onder de knie hebben, wat weerhoudt jongeren dan nog om een vrijwillig engagement op te nemen? Ellis (2004) ontdekte als belemmeringen bij jongeren om vrijwilligerswerk te doen het niet bewust zijn van potentiële voordelen, gebrek aan tijd en vertrouwen, negatieve groepsdruk en problemen met het vinden van informatie over vrijwilligerswerk.

Als we specifiek naar vrijwilligerswerk bij jeugdhuizen kijken dan zien we als belangrijkste drempel het beeld dat jongeren hebben van het jeugdhuis. Dit wordt vaak gezien als ongestructureerde vrijetijdsbezigheid (De Pauw & Smits, 2014). Tevens blijkt dat bezoekers en vrijwilligers zich minder gewaardeerd voelen in hun inzet in vergelijking met andere vormen van jeugdwerk. Externe moeilijkheden vinden de jeugdhuisvrijwilligers bij beperkingen door budget, de stad of gemeente, de regel- en wetgeving en de infrastructuur. Ook de tijd die men dient te steken in administratie, boekhouding en regelgeving wordt als een belemmering ervaren (De Morgen, 2011; Beleidsplan, 2019). De helft van de jeugdhuisvrijwilligers geeft nog aan een breder publiek te willen bereiken (De Pauw & Smits, 2014). Mogelijke belemmeringen hierbij zijn een niet voldoende uitgewerkt onthaalbeleid en de concurrentie van andere vrijetijdsbestedingen.

3.2.4 BESTUURSTAKEN

Het jeugdwerk wordt gekleurd door een hoog percentage aan organisaties die vrijwilligers inzetten voor bestuurstaken op zich te nemen: 79% versus 61% van het Vlaams middenveld (Vermeersch & Szekér, 2019). Een verklarende factor is mogelijk de grotere betrokkenheid en de kans tot

meedenken over doelstellingen en over de werking die de vrijwilligers hebben in het jeugdwerk: 90% versus 57% in het Vlaams middenveld. Het jeugdhuisbestuur is meestal jonger dan de beroepskrachten die in het jeugdhuis werken (De Pauw & Smits, 2014). Vrijwilligers die bestuurstaken op zich nemen blijven gemiddeld 2 tot 4 jaar aanwezig in het jeugdwerk wat met zich meebrengt dat er nood is aan een continue vernieuwing (Redig & Coussée, 2017). Voor de meeste jeugdhuizen is de grootste uitdaging het vinden van vrijwilligers om het huidige bestuur te vervangen.

4. Onderzoeksvragen

De hoofdvraag van deze masterproef luidt: *'Wat is er bepalend in dat jongeren bestuurstaken opnemen binnen jeugdhuizen zonder beroepskrachten?'*

Om hier een adequaat antwoord op te kunnen geven is de hoofdonderzoeksvraag opgedeeld in verschillende sub-vragen.

Welke persoonskenmerken hebben jeugdhuisbestuurders de dag van vandaag?

Aan welke factoren hechten jeugdhuisbestuurders veel belang voor hun vrijwillig engagement?

Aan welke factoren hechten jeugdhuisbestuurders weinig belang voor hun vrijwillig engagement?

Verschillen de motivaties voor het zijn van jeugdhuisbestuurders naar gelang de persoonskenmerken van de jeugdhuisbestuurder?

Hoe kunnen andere actoren het vrijwillig engagement van de jeugdhuisbestuurder beïnvloeden? En welke zijn deze?

Deel 2: Data en methode

1 Corona-aanpassing

Bij de opzet van deze masterproef werd er gekozen voor een mixed-method onderzoek, waarbij er gewerkt zou worden in drie fases. In de eerste fase zou er een survey worden afgenomen die als basis zou dienen. Vervolgens zouden er drie focusgroepen worden afgenomen om de kwantitatieve resultaten uit de eerste fase te bespreken en diepgang te geven, in de laatste fase zouden er experts aan de tand gevoeld worden voelen om zo hun kijk op de zaken mee te nemen in het onderzoek.

Omwille van de pandemie van het Covid-19 virus was het echter onverantwoord, noch mogelijk, om de tweede fase van het onderzoek, het afnemen van focusgroepen, dat begin maart op de planning stond, af te nemen. Hierdoor werd er naar een oplossing gezocht om toch voldoende kwalitatieve data te verzamelen, maar op een manier waarbij het haalbaar bleef om de deadlines voor deze masterproef te respecteren.

Concreet werd de tweede fase van het onderzoek zo veranderd: het afnemen van focusgroepen bij jeugdhuisbestuurders werd vervangen door het afnemen van chat-interviews met jeugdhuisbestuurdersprofielen, het aantal respondenten werd gereduceerd van zestien naar acht. In de derde fasen werden de face-to-face interviews met de experts vervangen door online-interviews.

2 Onderzoekopzet

Deze masterproef wil a.d.h.v. een exploratief onderzoek een antwoord zoeken op de onderzoeksvraag: welke factoren bepalen het vrijwillig engagement van jongeren voor jeugdhuizen zonder beroepskrachten in Vlaanderen? Het doel van een exploratief onderzoek is om stap voor stap een theorie te vormen (Baarde, De Goede, Teunissen, 2009). In dit onderzoek zal dat gebeuren in drie fasen waarbij kwantitatief (survey) en kwalitatief (chat-interviews en expertinterviews) onderzoek wordt gecombineerd, deze triangulatie verstrekt de geldigheid van de resultaten (Baarde, 2009).

Fase 1:

Enquetes afnemen bij jongeren 'below the line', meer bepaald de jeugdhuisbestuurders.

Fase 2:

Chat-interviews met acht verschillende jeugdhuisbestuurdersprofielen. Bespreken van de kwantitaieve resultaten.

Fase 3:

Expertinterviews. Bespreken van de resultaten uit de eerste en tweede fase.

3 Een survey als basis

3.1 SELECTIE VAN DE JEUGDHUIZEN.

Gezien de beperkte tijd en mogelijkheden van dit onderzoek werd er besloten om niet alle jeugdhuisen zonder beroepskrachten in Vlaanderen op te nemen. In samenspraak met Formaat vzw, promotor Dr. Guy Redig en mijn persoonlijke voorkeur werd er besloten om de jeugdhuisen zonder beroepskrachten in het grensgebied van de provincies Vlaams-Brabant, Limburg en Antwerpen als populatie te nemen. Concreet werd de stad Diest als centrum genomen van het beoogde gebied, vanuit dat punt is er een cirkel met een straal van 25 à 30km getrokken. De jeugdhuisen zonder beroepskrachten die zich hier in bevonden (N=44), werden opgenomen in het onderzoek en gecontacteerd voor het invullen van de survey.

3.2 INFORMELE COMMUNICATIE NAAR DE JEUGDHUIZEN

De jeugdhuisbestuurders in de geselecteerde jeugdhuisen zonder beroepskrachten werden uitgenodigd om deel te nemen aan de survey. Gezien de context waarbinnen jeugdhuisen zonder beroepskrachten werken, werd er bewust gekozen om dit op een informele manier te doen. De uitnodigingen werden verstuurd naar het e-mailadres en de Facebookpagina van de geselecteerde jeugdhuisen. De contactgegevens werden verkregen via de website van Formaat vzw. Op regelmatige tijdstippen werd er een herinnering verstuurd om de participatie zo hoog mogelijk te krijgen.

24-12-2019 14:47



Hello! Met dit bericht zou ik graag de bestuurders van jullie jeugdhuis bereiken. Voor mijn masterproef aan de VUB doe ik een onderzoek naar factoren die het vrijwillig engagement van jeugdhuisbestuurders bepalen. Dit doe ik in de eerste fase met een kleine enquête die op 2-tal minuten is in te vullen en volledig anoniem is via volgende link: https://vub.fra1.qualtrics.com/jfe/form/SV_5sF8eKD4HkHdZ1r. (Nee, dit is geen virus/spam :)). Het zou fijn zijn als jullie deze invullen met zoveel mogelijk bestuursleden, dat helpt mij vooruit maar kan in de toekomst ook alle huidige, toekomstige en misschien wel jullie eigen jeugdhuis vooruit helpen. Enorm bedankt!!

Enquête voor bestuurders van het jeugdhuis.

Qualtrics sophisticated online survey software solutions make creating online surveys easy. Learn more about Research Suite...
vub.fra1.qualtrics.com



3.3 MEETINSTRUMENT

De survey bestond uit een gestructureerde vragenlijst. Deze is opgesteld vanuit de literatuur (bv. Szekér, Lamberts & Vermeersch, 2019) en eigen ervaringen met het jeugdhuiswerk. De vragenlijst werd meermaals teruggekoppeld met Dr. Guy Redig en uitgetest op enkele in het jeugdhuiswerk actieve jongeren, ook hun feedback werd verwerkt in de finale versie van de survey. De survey werd ontwikkeld via Qualtrics Software en is terug te vinden in bijlage 2.

3.3.1 DOEL VAN DE SURVEY

De survey beoogde drie belangrijke en elkaar aanvullende doelstellingen:

Zicht krijgen op het profiel van de jeugdhuisbestuurder (leeftijd, geslacht, anciënniteit).

Een idee krijgen van welke factoren wel/ geen invloed hebben op het vrijwillig engagement van jongeren voor jeugdhuisen zonder beroepskrachten.

De jeugdhuisbestuurders zelf laten nadenken over hun motieven en de mogelijkheden van hun vrijwillig engagement.

3.3.2 STRUCTUUR VAN DE SURVEY

De survey bestond uit drie onderdelen die ieder een andere bedoeling hadden en bijgevolg ook een andere verwerking hadden.

Het eerste deel (de drie vragen) peilde naar het profiel van de jeugdhuisbestuurder(s).

Het tweede en ook veruit grootste deel van de survey bestond uit gesloten vragen, waarbij voornamelijk onderzocht is in hoeverre bepaalde factoren een invloed hebben op het vrijwillig engagement van jongeren voor jeugdhuisen zonder beroepskrachten.

Het laatste deel, weliswaar één vraag, was een openvraag. De keuze voor deze openvraag gaf de ruimte aan de respondenten om nog niet vermelde factoren aan te halen en te ventileren over zaken indien ze hier nood aan hadden.

3.4 ANALYSE

Bij de start van de analyse werd er gekozen voor de statistische toets 'Mann-Whitney' in het programma SPSS om opzoek te gaan naar statistische verschillen omtrent het geslacht. Na overleg met de promotor werd er beslist over te schakelen naar beschrijvende statistiek, gezien de geringe populatie van dit onderzoek, een terechte keuze. Bovendien stemde de statische analyse overéén met de beschrijvende analyse.

3.4.1 HOE TOT EEN SCORE KOMEN IN DE BESCHRIJVENDE STATISTIEK?

Het grootste en belangrijkste deel van de survey bestond uit gesloten vragen. Deze werden op hun beurt nog eens opgedeeld in drie categorieën.

De eerste categorie van het tweede deel peilde naar het belang van eigenschappen van het jeugdhuis zelf voor het vrijwillig engagement van de jeugdhuisbestuurders. Dit gebeurde a.d.h.v. vijf antwoordcategorieën en de mogelijkheid tot 'geen mening'.

- -	Dubbel min	Heel negatief, totaal niet akkoord of totaal onbelangrijk en helemaal onvoldoende
-	Enkel min	Negatief, niet akkoord, gewoon slecht, onbelangrijk, onvoldoende
+ -	Plusminus	Tussenin, twijfel, neutraal
+	Enkel plus	Positief, akkoord, belangrijk, goed, voldoende
+ +	Dubbel plus	Heel positief, volledig akkoord, superbelangrijk, bijna perfect...
/	Deelteken	Niet van toepassing, geen mening, geen zicht over

De verwerking daarvan gebeurde met het volgende systeem (Redig, 2017):

De dubbel min (- -) staat voor een 0 score: het totaal niet akkoord gaan, een radicale keuze. Het aantal respondenten met deze score werd vermenigvuldigd met 0, met dus een enorme invloed op het resultaat;

De enkele min (-) staat voor 25 op 100: een erg slechte score. Het aantal respondenten dat deze score gaf wordt vermenigvuldigd met 25;

De plus minus (+ -) betekent een min of meer neutrale of onbestemde keuze: De eigenschap zweeft ergens tussen invloed en geen invloed hebben. Het aantal respondenten wordt vermenigvuldigd met 50;

De enkele plus (+) betekent 75/100, een ronduit goede score. Het aantal respondenten met deze score wordt vermenigvuldigd met 75;

De dubbel plus betekent niet meer dan uitzonderlijk goed en verhoudt zich diametraal tot de 0/100. Daarom wordt het aantal scores met ++ vermenigvuldigd met 100;

Het deelteken (/) staat voor een 'ongeldige score', de deelnemer heeft geen mening over deze eigenschap. Het aantal respondenten met dit antwoord zijn afgetrokken van het totaal aantal deelnemers.

Het totaal van deze score wordt in verhouding gesteld tot de maximaal behaalbare score, zijnde dat alle respondenten (n) een ++ zou hebben gegeven;

Het resultaat is een gemiddelde score voor dit item. Het kan heel eenvoudig worden geïnterpreteerd, maar kreeg een eigen invulling waarbij de score voor een factor boven de 75% als zéér belangrijk werd beschouwd voor het vrijwillig engagement van de jeugdhuisbestuurders en een score onder de 60% als nauwelijks van invloed.

De tweede categorie, die polste naar in hoeverre bepaalde stellingen van toepassing waren voor de jeugdhuisbestuurders, en de derde en laatste categorie, die polste naar het belang van de eigenschappen van de rol van jeugdhuisbestuurder, kregen zes mogelijke antwoordcategorieën. De manier van analyse werd behouden zoals bij de eerste categorie, mits enkele lichte wijzigingen.

- - -	Driedubbel min	Helemaal niet van toepassing, totaal onherkenbaar
- -	Dubbele min	Zeer negatief, sterk niet van toepassing, geen herkenning
-	Min	Licht negatief, net niet van toepassing
+	Plus	Licht positief, van toepassing
+ +	Dubbel plus	Heel positief, Sterk herkenbaar
+ + +	Driedubbel plus	Helemaal van toepassing, volledig herkenbaar

De verwerking van deze resultaten gebeurde a.d.h.v. het hierboven gehanteerde systeem (Redig, 2017) maar ook mits enkele wijzigingen:

De driedubbele min (- - -) staat voor een 0 score.

De dubbele min (- -) staat voor 20 op 100.

De min (-) staat voor een 40 op 100.

De enkele plus (+) staat voor 60/100.

De dubbel plus (+ +) staat voor 80/100.

De driedubbele plus (+ + +) staat voor 100/100.

De manier van interpretatie van de bekomen scores bleef behouden zoals bij de eerste categorie.

3.4.2 HOE DE SCORES OMZETTEN IN WAARDEOORDELEN?

Onderstaande tabel illustreert hoe de scores van de deelnemers zijn omgezet in waardeoordelen.

Vraag 3.1: Het belang van de infrastructuur van een jeugdhuis.

Belang infrastructuur jeugdhuis voor vrijwillig engagement jongeren.				
Score	Aantal	Waarde		Score
- -	1	x 0	0	
-	6	x 25	150	
+ -	19	x 50	950	
+	54	x 75	4050	
++	28	x 100	2800	
/	0	n.v.t.	0	
Missing	0	n.v.t.	0	
	108	10800	7950	73,61%

Deze tabel vertelt het volgende:

Er zijn 108 respondenten die aan deze vraag een waardeoordeel toekenden;

Elk waardeoordeel wordt vermenigvuldigd met de bijhorende waarde: 0, 25, 50, 75 of 100;

Dit wordt getoetst aan wat maximaal kan worden gescoord, nl. 108 x score 100, is 10 800;

De optelling van de scores geeft 7 950 op een maximum van 10800;

Dit betekent een waardeoordeel van 73,61%;

Dus het belang van de infrastructuur van een jeugdhuis op het vrijwillig engagement van jongeren heeft een waardeoordeel van 73,61%... Dit is een relatief hoge score wat erop wijst dat dit een factor is waar men rekening mee moet houden.

4 Chat-interviews

4.1 SELECTIE DEELNEMERS

Zowel voor de survey als voor de chat-interviews waren jeugdhuisbestuurders de doelgroep. Uit de lijst van voorziene deelnemers van de oorspronkelijk geplande focusgroepen (geannuleerd wegens Covid-19) werden acht jeugdhuisbestuurders geselecteerd. Er werd gepoogd om over elke categorie van de kenmerken bevraagd in de survey (geslacht, leeftijd, anciënniteit) minimum twee personen te interviewen. Enkel voor de categorie 15- 18j en de categorie met minder dan één jaar anciënniteit werd er maar één persoon geïnterviewd wegens gebrek aan meer kandidaten.

Tabel 2: Overzicht respondenten chat-interviews

	Leeftijd	Geslacht	Anciënniteit
R1	21 jaar	Man	2-3 jaar
R2	18 jaar	Man	2 jaar
R3	23 jaar	Vrouw	5 jaar
R4	24 jaar	Man	< 1 jaar
R5	28 jaar	Man	10 jaar
R6	22 jaar	Man	3 jaar
R7	24 jaar	Vrouw	2 jaar (net gestopt)
R8	39 jaar	Man	22 jaar

4.2 MEETINSTRUMENT

Er werd gekozen voor een semigestructureerd interview. Dit heeft als voordeel dat er een grote flexibiliteit is, wat ervoor zorgt dat er dieper kan worden ingegaan op bepaalde topics en er een duidelijker beeld geschapt wordt m.b.t. de antwoorden (Van Hove & Claes, 2011). De vragenlijst werd opgesteld vanuit de literatuur en de kwantitatieve resultaten van de survey. Het chat-interview werd uitgetest op een in het jeugdhuiswerk actieve jongere en afgestemd met Dr. Guy Redig. Het chat-interviewschema kan teruggevonden worden in bijlage 3.

4.2.1 STRUCTUUR

De topiclijst van het chat-interview werd opgebouwd a.d.h.v. clusters, deze werden opgesteld na analyse van de survey.

De eerste cluster bevatte vragen omtrent de jeugdhuisbestuurder zelf.

De tweede cluster ging over wat er zich afspeelt binnen het jeugdhuis en zijn bestuur.

De derde cluster bevatte vragen over het jeugdhuis(werk) en zijn plaats in de samenleving.

4.3 ANALYSE

De data uit de chat-interviews werden thematisch geanalyseerd. Het grote voordeel van de chat-interviews is dat de eerste fase van het thematisch analyseren, namelijk transcriberen, geen tijd in beslag nam. Daarna zijn er verschillende fasen doorlopen waarbij labels werden toegeschreven aan de data om deze daarna onder te brengen in thema's en sub-thema's. Aangezien de chat-interviews werden opgesteld met de survey als basis was het niet verwonderlijk dat de hoofdthema's uit de thematische analyse samenvielen met de clusters die gehanteerd werden voor het semigestructureerd interview. De sub-thema's die voortvloeiden vanuit de thematische analyse zijn de antwoordcategorieën waaronder de grootste delen van de data vallen. De bevindingen hiervan worden besproken in Deel 3 van deze masterproef.

Verder moet er worden vermeld dat citaten inhoudelijk niet aangepast zijn, maar omwille van de leesbaarheid werden taalfouten wel verbeterd.

5 expertinterviews

5.1 SELECTIE DEELNEMERS

Logischerwijs werd de overkoepelende organisatie van jeugdhuisen in Vlaanderen, Formaat vzw, gecontacteerd voor een expertinterview. De door Formaat naar voorgeschoven respondent is een jeugdhuisondersteuner in de onderzochte regio.

Verder werd ook het Departement Cultuur, Jeugd en Media van de Vlaamse overheid gecontacteerd voor een expertinterview. Op vraag van het Departement zelf werd er een dubbelinterview afgenomen met twee medewerkers die al meerdere jaren de jeugdhuisen opvolgen.

5.2 MEETINSTRUMENT

De resultaten uit de survey en de chat-interviews werden gebruikt om tot een semigestructureerd interview te komen. De bedoeling van deze interviews was om de resultaten af te toetsen bij mensen die kennis van zaken hebben omtrent de jeugdhuisen zonder beroepskrachten en hun vrijwilligers: hoe interpreteren deze experts bevindingen, kunnen ze opgemerkte zaken verklaren vanuit een ander perspectief, waar wordt er reeds aan gewerkt binnen de sector, etc.

Speciale tijden vragen bijzondere oplossingen (Covid-19), net zoals bij de vorige fase kon het initiële plan niet worden uit gevoerd door de huidige quarantaine maatregelen. De face-to-face interviews werden dus vervangen door een online interview op 'teams' en 'skype' naar de voorkeur van de respondent.

5.3 ANALYSE

De interviews werden opnieuw beluisterd en de bevindingen werden met elkaar, maar ook met de data van de chatinterviews, vergeleken. De analyse werd gebruikt als aanvulling en reflectie bij de reeds bestaande resultaten.

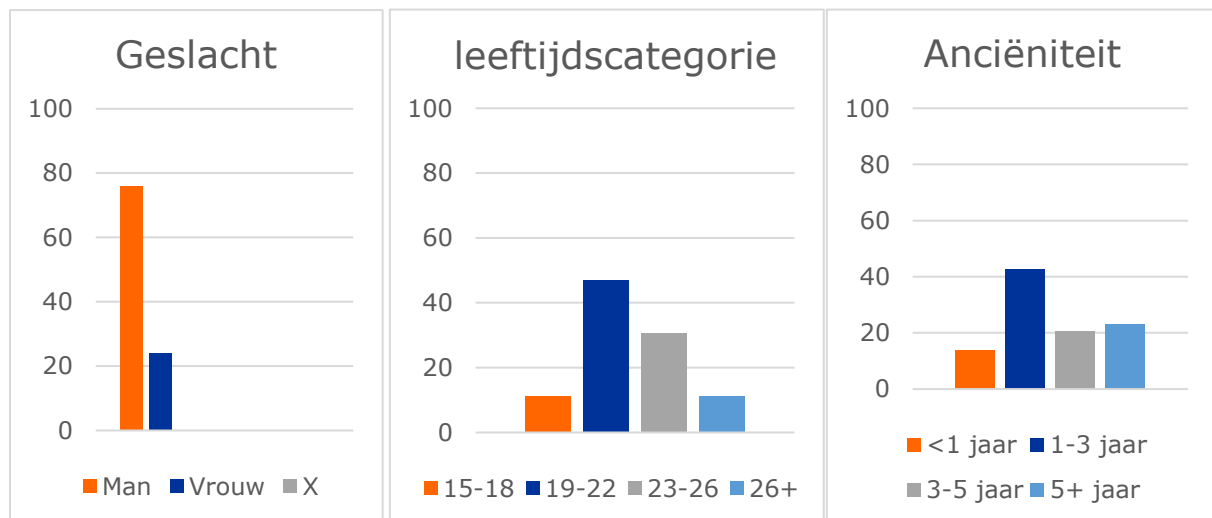
Deel 3: Resultaten

1. Een survey als basis

Op basis van de literatuur en eigen ervaringen in het jeugdhuiswerk, werd een survey opgesteld om na te gaan welke factoren er van belang zijn voor jongeren die een bestuursrol opnemen in een jeugdhuis zonder beroepskracht. In totaal vulden 108 jeugdhuisbestuurders de survey in. Ondanks de bruikbaarheid van de resultaten willen we deze op voorhand nuanceren, het gaat hier niet over generaliseerbare resultaten, wel waren de resultaten richtinggevend bij het formuleren van de onderzoeksvragen in de kwalitatieve fase.

1.1 KENMERKEN VAN DE JEUGDHUISBESTUURDERS

Het eerste deel van de survey peilde naar het geslacht, leeftijd en anciënniteit van de jeugdhuisbestuurder. 75.9% van de respondenten is mannelijk, 24.1% vrouwelijk en 0.0% geeft 'X' aan als geslacht. 11.1% van de respondenten behoort tot de leeftijdscategorie 15-18 jaar, 47.2% bij 19-22 jaar, 30.6% bij 23-26 jaar en 11.1% bij 26+. 13.9% van de respondenten geeft aan minder dan één jaar in het bestuur te zitten, 42.6% tussen de één en drie jaar, 20.4% tussen de drie en vijf jaar en 23.1% meer dan 5 jaar.



1.2 FACTOREN DIE HET ENGAGEMENT BEINVLOEDEN

Het tweede deel van de survey peilde naar welke factoren er een invloed hebben op het opnemen van een bestuursrol van jongeren. Deze kunnen opgedeeld worden in drie clusters. De eerste cluster heeft betrekking tot het individu (de jeugdhuisbestuurder), de tweede cluster bevat de factoren m.b.t. het jeugdhuis en zijn bestuur, de derde cluster bevat de factoren die betrekking hebben tot het jeugdhuis(werk) en zijn plaats in de samenleving.

Aangezien het hier om een exploratief onderzoek gaat, werden er vele mogelijke factoren bevroegd. Om de lezer niet te veel te belasten zijn enkel de opmerkelijk hoge, lage of significant van de algemene score afwijkende resultaten uitgeschreven. Onderstaande tabel geeft een overzicht weer van de appreciatiescores voor alle factoren. De eerste kolom geeft de algemene score weer, daarna volgen de scores per categorie voor de kenmerken geslacht, leeftijd en anciënniteit. De *algemene appreciatiescores* boven de 75 werden als zeer belangrijk beschouwd (groen gemarkeerd), de appreciatiescores onder de 60 werden dan weer als niet bepalend beschouwd (rood gemarkeerd). Vervolgens is er in elke rij aangeduid indien een score voor een categorie van een kenmerk significant afwijkt van de algemene score: groen indien meer dan +10%, rood indien minder dan 10%.

Tabel 3: Appreciatiescores van de bevraagde factoren in de survey.

Appreciatiescores voor alle factoren algemeen en naargelang kenmerk.											
	Algemeen	Geslacht		Leeftijd				Aancienniteit			
		M	V	15-18	19-22	23-26	26+	<1j	1-3j	3-5j	5+j
Het individu											
Ruimte ontw. Eigen ideeën	76	76	80	67	77	81	63	73	76	76	80
Keuze tijd in rol steken	62	60	68	58	62	63	67	56	63	62	65
Variatie in je taken	65	63	72	60	65	67	63	63	53	65	65
Mate van verantwoordelijkheid die je krijgt	71	71	71	77	71	70	72	69	71	74	70
Jeugdhuiswerk als interesse	68	67	75	72	71	65	72	65	68	69	71
Ontwikkelen van vaardigheden	80	79	82	83	81	79	77	73	80	82	83
Jezelf beter doen voelen	58	59	56	62	58	56	58	59	51	68	63
Meer kansen op job die je wilt	56	54	61	57	54	56	58	61	50	55	63
Vergroten van sociaal netwerk	79	79	81	85	82	72	85	73	80	79	84
Gedachten verzetten	68	68	68	83	69	60	73	67	69	62	70
Imago met je rol als bestuurder	56	54	62	65	52	57	68	52	56	60	54
Het jeugdhuis en zijn bestuur											
<i>Het jeugdhuis</i>											
De infrastructuur	73	77	64	65	74	76	77	70	70	76	78
De financiële situatie	65	65	64	54	65	66	71	67	60	75	63
Een middelbare doelgroep	53	54	48	69	51	50	52	52	51	55	55
Variatie in activiteiten	80	81	74	96	79	74	81	87	77	77	82
Locatie	78	78	78	81	81	75	73	80	79	82	72
Krijgen van positieve feedback jeugdhuisgangers.	77	75	80	82	75	78	77	68	75	76	78
<i>Bestuur</i>											
Laagdrempelige toegang	56	54	62	45	55	59	57	44	56	54	64
Informeel karakter	72	68	75	66	69	70	75	69	69	70	71
Prioriteit plezier maken	73	71	78	77	71	72	73	71	75	67	73
De samenleving											
Het willen helpen van anderen	62	60	66	62	63	56	70	56	60	62	66
Zorgen voor betere samenleving	68	66	67	67	64	67	72	63	61	69	74
Kunnen uitoefenen van druk op lokale gemeenschap.	62	63	61	62	62	60	68	57	59	64	70
Het beeld van jeugdhuiswerk als zinvol	81	82	82	89	82	82	81	82	83	79	84
De relatie met de buurt	79	77	85	85	78	82	71	80	82	77	75
De relatie met de gemeente	81	81	80	88	82	77	77	82	82	81	78

1.2.1 ALGEMENE SCORES

In dit deel worden de algemene scores van de factoren beschreven die opmerkelijk hoog (+75%) of bedenkelijk laag (<60%) scoorden. Voor elk van deze factoren wordt het % gegeven dat volgt uit een verwerking van alle antwoorden van de respondenten.

Het belang van de ruimte tot het ontwikkelen van de eigen ideeën.

De respons geeft een appreciatie van 76%, dit is dus duidelijk een belangrijke factor voor de jeugdhuisbestuurders.

De rol van jeugdhuisbestuurder brengt me vaardigheden bij.

Met een score van 80% is deze factor dus zéér toepasbaar voor de jeugdhuisbestuurders. Deze hoge appreciatiescore geeft aan dat jeugdhuisbestuurders vinden dat ze zaken leren door het jeugdhuiswerk.

De rol als bestuurder doet me beter voelen over mezelf.

Met een score van 58% maakt deze factor geen indruk. De rol van jeugdhuisbestuurder laat de bestuurders zich niet beter voelen.

De opgedane ervaringen als jeugdhuisbestuurder vergroten de kans om ergens te gaan werken waar ik graag terecht zou komen.

De score is hier duidelijk laag, nl. 56%. De meer als 100 respondenten geven hier dus aan dat jeugdhuisbestuurder zijn de kansen op de arbeidsmarkt voor hen nauwelijks vergroot.

Het belang dat de bereikte doelgroep van het jeugdhuis voornamelijk bestaat uit middelbare schoolkinderen.

Zeer nipt geslaagd met de laagste score van alle factoren, nl. 53%. De jeugdhuisbestuurders geven hier mee aan weinig belang te hechten aan het voornamelijk bereiken van jongeren onder de 18 jaar.

Het belang van de variatie in activiteiten in het jeugdhuis.

Met een score van 80% geven de jeugdhuisbestuurders aan dat de variatie in activiteiten zéér belangrijk is voor hun vrijwillig engagement.

Het belang van een makkelijk te bereiken locatie.

Met een score van 78% wordt door de respondenten aangegeven dat het belangrijk is dat een jeugdhuis makkelijk te bereiken is.

Het belang van het krijgen van positieve feedback van andere jeugdhuisgangers.

Ook hier wordt met een score van 77% aangegeven dat deze factor belangrijk is voor de jeugdhuisbestuurders.

Het belang dat de toegang tot het bestuur laagdrempelig is.

Nipt geslaagd met een score van 56%. Jeugdhuisbestuurders geven aan dat een laagdrempelige toegang tot een bestuur nauwelijks belangrijk is.

Het belang van een zinvol jeugdhuiswerk bereikt.

Met een gedeelde hoogste score van 81% wordt deze factor als zéér belangrijk beschouwd door de jeugdhuisbestuurders.

Het belang van de relatie met de buurt.

Ook hier een hoge score, nl. 79%. De respondenten geven aan dat de relatie met de buurt belangrijk is voor hun engagement.

Het belang van de relatie met de gemeente.

De gedeelde hoogste score van 81% geeft aan dat de jeugdhuisbestuurders heel veel belang hechten aan de relatie tussen het jeugdhuis en de gemeente.

1.2.2 TOETSING PER KENMERK

De factoren werden ook getoetst voor de kenmerken geslacht, leeftijd en anciënniteit. Indien het verschil met de algemene score 10% (of meer) bedroeg kan dit wijzen op een bepaalde gevoeligheid. Dit neemt niet weg dat factoren zonder significante verschillen eveneens belangrijk zijn, want deze duiden op een grote eensgezindheid binnen de totale groep van respondenten. De onderlinge verschillen binnen een kenmerk worden beschreven indien ze 10% (of meer) afweken van een score die niet significant afweek van de algemene score, dit om te voorkomen dat tweemaal dezelfde afwijking beschreven werd en om de lezer geboeid te houden. Hetzelfde principe wordt gehanteerd indien er twee groepen 10% (of meer) van elkaar verschillen. De afwijking wordt dan maar voor één van de twee groepen beschreven. De bovengenoemde zaken worden hieronder uitgeschreven en worden vervolgens, zoveel als mogelijk, bevraagd in het kwalitatieve gedeelte van deze masterproef.

1.2.2.1 Een toetsing naar geslacht

Geslacht	Aantal	Percentage
Man	82	75,93%
Vrouw	26	24,07%
X	0	0%
	N = 108	100%

Algemeen

De verhouding vrouw-man ligt voor de 108 respondenten respectievelijk op 24% en 76%. Nergens wijken de geslachten 10% (of meer) van de algemene score af.

Onderlinge verschillen tussen geslacht

Wanneer we vrouw en man met elkaar vergelijken wordt er één significant verschillende score gevonden, namelijk 'het belang van de infrastructuur van het jeugdhuis'. Vrouwen scoren op deze factor 64%, tegenover 77% voor de mannen. Dit geeft aan dat vrouwelijke jeugdhuisbestuurders significant minder belang hechten aan de infrastructuur van het jeugdhuis voor hun vrijwillig engagement.

1.2.2.2 Een toetsing naar leeftijdscategorieën

Leeftijd	Aantal	Percentage
15-18j	12	11,11%
19-22j	51	47,22%
23-26j	33	30,56%
26+j	12	11,11%
	N = 108	100%

Algemeen

De toetsing naar leeftijdscategorieën levert enkele significante verschillen op t.o.v. de algemene score en worden hieronder weergegeven. De eerste score is deze van de categorie, de tweede score is de algemene score.

De jongste groep jeugdhuisbestuurders (15-18jaar) scoort significant verschillend t.o.v. de algemene score voor onderstaande factoren.

Het van toepassing zijn dat de rol als jeugdhuisbestuurder de gedachten verzet van dagelijkse bezigheden: 83% versus 68%.

Het belang dat de bereikte doelgroep voornamelijk middelbare scholieren zijn: 69% versus 53%.

Het belang van de financiële situatie: 54% versus 65%.

Het belang van de variatie in activiteiten: 96% versus 80%.

Het belang dat de toegang tot het bestuur laagdrempelig is: 45% versus 56%.

De oudste groep jeugdhuisbestuurders (26+ jaar) scoort voor één factor significant hoger t.o.v. de algemene score

Het belang van het imago dat verbonden is met je rol als bestuurder: 68% versus 56%.

Onderlinge verschillen binnen de leeftijdscategorieën

De tussen de leeftijdscategorieën onderling significant afwijkende scores worden hieronder weergegeven. Tenzij deze score enkel significant afwijkt door een score die zelf significant verschilde van de algemene score, dan worden deze niet weergegeven.

De jongste groep jeugdhuisbestuurders (15-18jaar) scoort voor één factor significant lager:

Het belang van de infrastructuur van het jeugdhuis: 65% versus 74, 76 en 77% respectievelijk voor de groepen 19-22jaar, 23-26jaar en 26+ jaar.

De groep 19-22jaar scoort voor één factor significant lager:

Het belang van het imago dat verbonden is met de rol als jeugdhuisbestuurder: 52% versus 65% en 68% respectievelijk voor de groep 15-18jaar en 26+ jaar.

De groep 23-26jaar scoort voor drie factoren significant verschillend:

Het belang van de ruimte tot het ontwikkelen van de eigen ideeën: 81% versus 67% en 63% respectievelijk voor de groepen 15-18jaar en 26+ jaar.

Het van toepassing zijn van een groter sociaal netwerk te hebben door de rol van bestuurder: 72% versus 85%, 82% en 85% respectievelijk voor de groepen 15-18jaar, 19-22jaar en 26+ jaar.

Het van toepassing zijn dat de rol als jeugdhuisbestuurder de gedachten verzet van dagelijkse bezigheden: 60% versus 83% en 73% respectievelijk voor de groepen 15-18jaar en 26+ jaar.

De groep 26+ jaar scoort voor één factor significant hoger:

Het van toepassing zijn dat de rol als jeugdhuisbestuurder laat zien dat je het belangrijk vindt om anderen te helpen: 70% versus 56% voor de groep van 23-26 jaar.

1.2.2.3 Een toetsing naar anciënniteit

Anciënniteit	Aantal	Percentage
<1j	15	13,89%
Tussen 1j en 3j	46	42,59%
3+j	22	20,37%
5+j	25	23,15%
	N = 108	100%

Algemeen

De toetsing naar anciënniteit levert drie significante verschillen op t.o.v. de algemene scores. De eerste score is deze van de categorie, de tweede score is de algemene score.

De groep jeugdhuisbestuurders met een anciënniteit minder dan één jaar scoort voor één factor significant lager:

Het belang dat de toegang tot het bestuur laagdrempelig is: 44% versus 56%.

De groep jeugdhuisbestuurders met een anciënniteit tussen de 3 en 5 jaar scoort significant verschillend voor twee factoren:

Het van toepassing zijn dat de rol als bestuurder je beter doet voelen: 68% versus 58%.

Het belang van de financiële situatie van het jeugdhuis: 75% versus 65%.

Onderlinge verschillen tussen de groepen anciënniteit

De tussen de groepen met een verschillende anciënniteit significant afwijkende scores worden hieronder weergegeven. Tenzij deze score enkel significant afwijkt door een score die significant afweek van de algemene scores, dan wordt deze niet weergegeven.

De groep jeugdhuisbestuurders met minder dan één jaar anciënniteit scoort significant verschillend voor zeven factoren t.o.v. één of meerder andere groepen in deze categorie:

Het van toepassing zijn dat de rol als bestuurder je vaardigheden bijbrengt: 73% versus 83% bij de jeugdhuisbestuurders met meer dan 5 jaar anciënniteit.

Het van toepassing zijn dat je door bestuurslid te zijn een groter sociaal netwerk hebt ontwikkeld: 73% versus 84% bij de jeugdhuisbestuurders met meer dan 5 jaar anciënniteit. Het belang van de variatie in activiteiten van het jeugdhuis: 87% versus 77% en 77% respectievelijk voor de groepen met tussen de 1 en 3 jaar en 3 en 5 jaar anciënniteit.

Het belang van het krijgen van positieve feedback van andere jeugdhuisgangers: 68% versus 78% bij de jeugdhuisbestuurders met meer dan 5 jaar anciënniteit.

Het van toepassing zijn dat de rol als bestuurder laat zien dat je het belangrijk vindt om anderen te helpen: 56% versus 66% bij de groep jeugdhuisbestuurders met meer dan 5 jaar anciënniteit.

Het van toepassing zijn dat je met jouw rol als bestuurder een bijdrage wilt leveren aan een betere samenleving: 63% versus 74% bij de groep jeugdhuisbestuurders met meer dan 5 jaar anciënniteit.

Het belang van het kunnen druk uitoefenen op de lokale gemeenschap: 57% versus 70% bij de groep jeugdhuisbestuurders met meer dan 5 jaar anciënniteit.

De groep jeugdhuisbestuurders met tussen de één en drie jaar anciënniteit scoort significant verschillend voor drie factoren:

Het belang van de variatie in activiteiten van het jeugdhuis: 53% versus 63%, 65% en 65% respectievelijk bij de groepen met minder dan één jaar anciënniteit, tussen de drie en vijf jaar anciënniteit en meer dan vijf jaar anciënniteit.

Het van toepassing zijn dat de rol als bestuurder je meer kansen geeft om te gaan werken op een plaats waar je graag terecht zou komen: 50% versus 61% en 63% respectievelijk bij de groepen met minder dan één jaar anciënniteit en meer dan vijf jaar anciënniteit.

Het belang van het kunnen druk uitoefenen op de lokale gemeenschap: 59% versus 70% bij de groep jeugdhuisbestuurders met meer dan 5 jaar anciënniteit.

De groep jeugdhuisbestuurders met meer dan vijf jaar anciënniteit scoort significant hoger voor één factor:

Het belang van een laagdrempelige toegang tot het jeugdhuisbestuur: 64% versus 44%, 56% en 54% respectievelijk bij de groepen met minder dan één jaar anciënniteit, tussen de één en drie jaar anciënniteit en tussen de drie en vijf jaar anciënniteit.

2.Chat interviews met jeugdhuisbestuurders

Het kwalitatieve gedeelte van deze masterproef ging verder in op de zaken die naar voor gekomen zijn uit de survey. De bedoeling was om meer duiding te krijgen bij opvallende resultaten van de survey. Door middel van een semigestructureerd interview (zie bijlage: 4) werd er gepoogd om met verschillende jeugdhuisbestuurders diepgang te creëren, nuances te vinden en bedenkingen te krijgen in de kwantitatieve resultaten.

Per cluster werden de zaken die het meeste beduiding nodig hadden, bevraagd. De resultaten die volgden uit de thematische analyse worden hieronder weergegeven.

CLUSTER 1: NIVEAU VAN DE JEUGDHUISBESTUURDER.

1. 'Ik heb het gevoel dat mijn rol als bestuurder me vaardigheden bijbrengt'.

Deze stelling werd als zeer belangrijk aangeduid door de jeugdhuisbestuurders in de survey. Uit de chat-interviews blijkt ook dat alle respondenten dit herkennen. Op de vraag welke vaardigheden dit zijn, kunnen we de data opdelen in twee hoofdcategorieën: *hard en soft skills*, met onder elke hoofdcategorie twee subcategorieën. De *hard skills* werden opgesplitst in **organisatorische vaardigheden en technische vaardigheden**. Onder organisatorische vaardigheden wordt verstaan het doen van de boekhouding, vergadertechnieken, ... Deze werden aangehaald door zeven respondenten. De technische vaardigheden zoals grafisch ontwerpen en het installeren van muziek en geluidsinstallaties werden aangehaald door zes respondenten. De *soft skills* werden dan weer opgedeeld in **sociale vaardigheden en zelfontplooiing**. Onder sociale vaardigheden werden zaken geplaatst als empathie ontwikkelen, sneller vrienden maken, ... deze werden aangehaald door zeven respondenten. Onder zelfontplooiing vielen zaken zoals zelfvertrouwen, leiderscapaciteiten, ... deze werden aangehaald door vier respondenten.

"Deze vaardigheden zijn ook zeer uiteenlopend. Ten eerste zijn er natuurlijk sociale vaardigheden: hoe ga je om met de mensen aan de andere kant van de toeg, hoe zorg je er voor dat iedereen zich welkom voelt.... Ten tweede op organisatorisch vlak, hier heb ik het over het jeugdhuis draaiende houden: kuisen, rekeningen betalen, infrastructuur onderhouden, maar ook het organiseren van dj's en apparatuur en hoe je goed contact creëert met deze mensen. ... Het laatste punt is dat ik student Grafisch ontwerp ben... Ik ontwierp voor het jeugdhuis een nieuw logo, stickers, prints voor pullen, facebook banners enz. Daarnaast maak ik ook schilderijen die in het jeugdhuis ophangen. Door het jeugdhuis worden deze vaardigheden nog extra aangeschroefd." (R8).

2. 'Des te hoger de anciënniteit des te meer je je als jeugdhuisbestuurder wilt inzetten voor de samenleving.'

Deze stelling volgde uit de resultaten van de survey en werd door vier respondenten herkend.

"Dat is wel herkenbaar in ons bestuur, ook herkenbaar voor mezelf. Je wilt als bestuurslid altijd meer en meer je best doen voor de samenleving. In het begin zat ik in het bestuur omdat ze me zeiden dat ik dat wel goed zou doen, nu probeer ik het jeugdhuis alsmear beter en beter te maken. ... Zoals nieuwe evenementen organiseren en het jeugdhuis interessant houden voor de jeugd in de buurt." (R3)

Deze stelling werd echter niet herkend door evenveel respondenten.

"Ik denk dat bij ons in het bestuur iedereen zich wel graag inzet voor de samenleving, zowel de oudere als jongere bestuursleden willen een fijne sfeer creëren voor de jongeren in X." (R2).

Over het algemeen geven de respondenten aan dat hun jeugdhuis zich wilt inzetten voor de *jeugd* in hun *lokale samenleving* en dat is voldoende voor hen. Dit willen ze doen door een plaats te zijn waar kansen zijn tot zelfontplooiing in allerlei vormen voor jongeren in de buurt.

CLUSTER 2: NIVEAU VAN HET JEUGDHUIS

ALGEMEEN:

1. 'De jongste bestuursleden hechten minder belang aan de financiële situatie'

Deze stelling volgde uit de survey en werd herkend door zes respondenten. Bij twee respondenten kwam deze stelling niet ter sprake. Verklaringen voor dit gegeven kunnen volgens de respondenten gevonden worden bij de initiële motieven om jeugdhuisbestuurder te worden (plezier maken, creatief zijn, inzetten voor de jeugd). Dit werd ook bevestigd door de respondent die tot de jongste categorie jeugdhuisbestuurders behoort en zelf penningmeester is.

"Ik snap wel dat veel jongere bestuursleden hier niet superveel aandacht aan schenken omdat dit niet de voornaamste reden is waarom je bestuurslid wordt. ... Waardoor we nu maar met vijf in het bestuur zitten en drie hiervan zitten in het tweede jaar dus het is eigenlijk uit noodzaak dat ik penningmeester ben, nu ik het een tijdje doe vind ik het eigenlijk wel leuk om te doen! Vooral om structuur te creëren, want die was er voordien nog niet echt.'
(R2)

Over het algemeen zijn de jongste bestuursleden in vele gevallen bezig met andere taken binnen het bestuur. De financiële kant behoort dan in de meeste jeugdhuizen ook toe aan één persoon die vaak zéér ervaren is en zijn/haar eigen methodiek ontwikkeld heeft. Verder valt op dat vijf respondenten het belang aanhalen van de relatie tussen jongeren en ouderen bestuurders. De jongste bestuurders missen volgens de respondenten over het algemeen de maturiteit en de ervaring die nodig is voor zulke taken. Het is volgens hen belangrijk dat oudere bestuursleden hun kennis delen en overdragen op de jongste bestuursleden.

"Daar speelt de ervaring denk ik dan. ... Een 18-jarige heeft helemaal nog niet de ervaring als een 23-jarige, al spreek ik hier wel voor mezelf. 15- tot 18-jarigen kunnen in mijn ogen wel verantwoordelijkheid nemen, maar het financiële stuk maakt wel dat uw jeugdhuis bestaat en uit ervaring vind ik dat ze daar inderdaad te weinig bij stilstaan." (R4)

2. 'De variatie in activiteiten is zeer belangrijk voor mijn vrijwillig engagement'

Deze stelling werd als zéér belangrijk aangeduid in de survey. Zeven respondenten herkenden dan ook het belang van de 'variatie in activiteiten', bij één respondent kwam dit thema niet ter sprake. De respondenten verstaan in de eerste plaats onder variatie het scala aan verschillende evenementen die ze organiseren: van teambuildingactiviteiten voor het bestuur tot optredens voor de leden, tot, ... De voornaamste reden waarom dit belangrijk is voor hun vrijwillig engagement is dat het er voor zorgt dat het werk uitdagend en vernieuwend blijft. Drie respondenten haalden nog aan dat de variatie in activiteiten belangrijk is voor hun motivatie, omdat er zo andere doelgroepen bereikt worden en ze dit als een meerwaarde ervaren.

"Wij zorgen dat elk evenement iets anders in elkaar zit. Zo hebben wij bij carnaval een verkleedfeestje met karaoke waar we gemengd publiek zien, een zware bierenavond waar we vooral mannen mee plezieren, een BBQ in de zomer voor de leden, een open air techno fuif die ook buiten kan doorgaan, een kermisweekend waarin we dan ook afwisselen met een fuif en dan een dag met optredens en een familiedag en zo gaan we maar verder. ... Verschillende mensen bereiken en zorgen dat het jeugdhuis voor iedere doelgroep iets te bieden heeft." (R4)

BINNEN DE 'KERN'

1. De dynamiek van het bestuur.

Uit de open vraag van de survey bleek dat de dynamiek in het bestuur belangrijk is voor jeugdhuisbestuurders. Dat belang werd ook nu door alle respondenten herkend. De werking binnen het bestuur kan worden opgedeeld in twee hoofdcategorieën.

De eerste categorie is **communicatie**, aangehaald door alle respondenten. Bij de communicatie is het belangrijk volgens de respondenten dat er luisterbereidheid-, respect- en een openheid naar ideeën voor elkaar is. Verder is de communicatie ook belangrijk bij conflicten of spanningen die

onvermijdbaar zijn in een bestuur, hoewel de respondenten aangeven dat hier vaak te weinig mee gebeurt. Ongeveer de helft van de respondenten geeft aan dat een persoonlijke en directe aanpak hiervoor de beste oplossing is, de andere helft heeft hier geen pasklaar antwoord op.

“Dit is waarschijnlijk niet de beste manier maar ik denk dat bij ons, als er spanningen zijn, dit eigenlijk een beetje wordt genegeerd en na een tijdje is iedereen dit vergeten. We zouden beter als iemand met een probleem zit dit op een vergadering rustig met elkaar bespreken zodat ook iedereen meteen op de hoogte is van het probleem/frustratie om zo samen tot een oplossing te komen.” (R2)

De tweede categorie is **groepsdynamiek**, ook aangehaald door alle respondenten. Drie respondenten geven hierbij wel het belang van eigen keuzes aan (wat je doet en hoeveel je doet), maar alle respondenten schuiven wel rechtstreeks of onrechtstreeks naar voren dat het belangrijk is dat het bestuur een hechte vriendengroep is of wordt. De redenen hiervoor zijn dat mensen zich meer thuis voelen in het bestuur, makkelijker zaken kunnen aanbrengen bij elkaar en als één team kunnen acteren naar hun leden toe en wanneer er beslissing moeten worden genomen.

“Dit maakt dat je graag naar het jeugdhuis komt en graag een steentje wilt bijdragen omdat je er achteraf de vruchten ook van plukt. Je helpt samen een event op poten te zetten en kan achteraf volop genieten van de sfeer. Je haalt er maar voldoening uit. Ook het groepsgevoel dat sterker is, je wilt dit event ook voor de groep goed uitwerken. Een goede bestuur-sfeer is over alles kunnen babbelen, conflicten kunnen uitpraten, veel lol hebben, opbouwende kritiek kunnen geven zonder dat het de situatie erger maakt, begrip voor elkaar hebben, appreciatie voor elkaar werk, elkaar steunen in privé zaken maar ook in jeugdhuis taken, openstaan voor fouten, engagement van iedereen, vriendschap, ...” (R5)

2. De jongste en nieuwste bestuursleden hechten geen belang aan een laagdrempelig toegang tot het bestuur. De bestuurders met meer dan 5 jaar anciënniteit hechten hier wel belang aan.

Zes respondenten gaven aan dat een laagdrempelige toegang tot het bestuur belangrijk is voor de opvolging. Vier respondenten gaven aan dat ze een verschil herkenden in houding tussen de leeftijdscategorieën bij de bestuurders omtrent deze kwestie. De voornaamste reden voor dit verschil is volgens deze respondenten dat de oudere bestuurders al bezig zijn met hun opvolging. Enerzijds hebben de oudere bestuursleden de ervaring in het gegeven dat het soms moeizaam kan zijn om bestuurders te vinden, anderzijds beseffen ze dat opvolging belangrijk is om de continuïteit van het jeugdhuis niet in gedrang te laten komen.

“Omdat wij die natuurlijke doorstroom graag zouden zien, daarom is het beter om makkelijk toe te kunnen treden, maar het lijkt voor de jeugd misschien leuker ‘exclusiever’ te zijn. Maar ja, de bluts met de buil zeker? Beter 10 die proberen en 2 die blijven dan dat er eentje probeert en blijft.” (R6)

Het viel op dat zes respondenten in hun jeugdhuis een zeer laagdrempelige toegang tot het bestuur hebben en aanmoedigen. Er zijn situaties waarbij er geen duidelijk onderscheid wordt gemaakt tussen leden en bestuur en waarbij bovendien iedereen zijn/haar inbreng kan hebben. Anderen werken dan weer met het principe van een ‘open vergadering’ eens per jaar waarbij iedereen kan komen kijken of het iets voor hem/haar is. Een kanttekening hierbij is dan wel weer dat vier respondenten aangaven dat het belangrijk is dat mensen een connectie hebben met het jeugdhuis, engagement tonen en stapsgewijs vertrouwen winnen vooraleer ze alle taken van een volwaardig bestuurslid mogen uitvoeren.

“Je moet een connectie met het jeugdhuis hebben. Ik zou het niet leuk vinden als er iemand die niet eens tapt zomaar in het bestuur komt bijvoorbeeld. Ze moeten zich wel al wat ingezet hebben voor het jeugdhuis of vaak over de vloer komen.” (R3)

CLUSTER 3: NIVEAU VAN DE SAMENLEVING

1. *'De relatie met de gemeente'*

Deze stelling werd als zéér belangrijk aangeduid in de survey. Het belang van deze relatie werd herkend door alle respondenten in de interviews. De door de respondenten aangehaalde aspecten kunnen in twee categorieën worden opgedeeld.

De eerste categorie is **ondersteuning**. Zeven respondenten gaven aan dat de relatie met de gemeente zéér belangrijk is voor hun engagement omdat ze in gemeentelijke gebouwen hun werking hebben en dat deze ondersteuning het jeugdhuis in vele gevallen leefbaar houdt. Ook de rechtstreekse financiële ondersteuning, o.a. in de vorm van subsidies, kwam bij zes respondenten ter sprake. Verder werd ook het belang van de organisatorische ondersteuning van de gemeente naar voren geschoven i.v.m. regel en wetgeving.

"In mijn ogen kunnen kleine jeugdhuisen de dag van vandaag niet meer overleven zonder steun van de lokale overheid. Als wij niet konden een pand huren van de gemeente voor 500euro per jaar dan bestonden we al lang niet meer. Ook als je een goede band hebt met de gemeente heb je altijd een sterke partner als er zich problemen voordoen. Ik denk ook dat als je als vrijwilliger in het algemeen ziet dat de organisatie waar je vrijwilligerswerk doet een goede band heeft de met de (lokale) overheid dat je ook zekerder voelt moest er iets gebeuren." (R7)

De tweede categorie is **een wederkerige relatie tussen het jeugdhuis en de gemeente**. Deze kan in verschillende vormen bestaan: sommige jeugdhuisen nodigen regelmatig enkele medewerkers van de gemeente uit op een event om te laten zien waar ze mee bezig zijn, andere jeugdhuisen ondersteunen dan weer de gemeente bij plaatselijke evenementen (bv. 1x per jaar papierslag doen, tappen op de lokale kerstmarkt, ...). Tot slot geven enkele respondenten aan dat het belangrijk is dat er voldoende overleg is tussen de gemeente en het jeugdhuis, zeker in kwesties die hun belangen aangaan. Hoewel er bij de meeste respondenten wel overleg is met de gemeente via een persoon van de jeugddienst, een afgevaardigde in de jeugdraad,... toch voelen sommige respondenten zich niet voldoende gehoord.

"Een goede relatie met de gemeente is in mijn ogen goede contacten hebben met de gemeente. Contacten waar je zaken kan mee bespreken en mee in dialoog gaan. Ik hoor soms op bijeenkomsten van Formaat dat sommige gemeenten zelfs niet van hen laten horen als er klachten komen van burens. ... Zo komen er ineens gasboetes, de burens zijn verzuurd, ... Trek dat maar eens terug recht. ... De wil is er om mee te denken in zaken maar er wordt geen gebruik van gemaakt door de gemeente. Ik ben licht- en geluidstechniker in bijberoep en ik ken een pak namen in de industrie, heb goed professioneel materiaal en toch prijst onze cultuurdienst liever de cursus geluidstechniek in gemeente X aan dan er zelf een te organiseren, terwijl deze in gemeente X altijd overvol zit en dit terwijl er in onze gemeente veel potentieel zit." (R7)

2. *'Het beeld dat het jeugdhuiswerk een zinvolle tijdsbesteding is.'*

Deze stelling werd als zéér belangrijk aangeduid in de survey. Alle respondenten in de interviews vinden het jeugdhuis een zinvolle tijdsbesteding. Ze geven aan niet enkel een fijne tijdsbesteding te willen bieden aan de jeugd (hoewel dit zeker al als zinvol kan gezien worden), maar ook een plaats te zijn tot zelfontplooiing waar zowel waarden en als normen worden meegegeven en waar samenhang van de plaatselijke jeugd wordt gestimuleerd.

"Een jeugdhuis is op vele vlakke zeer zinvol. Het belangrijkste is om de jeugd bij elkaar te brengen op een aangename manier. ... Zien dat het jeugdhuis een plaats blijft waar de lokale jeugd elkaar kan opzoeken. ... Maar het is natuurlijk veel meer dan enkel samen plezier maken, al is dit wel de hoofdpdracht natuurlijk. De jeugd leert er samenwerken, evenementen organiseren, vergaderen, assertief zijn, op een goede manier je mening uiten, creatief zijn en zo kan ik wel zaken blijven opnoemen. Het is niet enkel een plaats om een lekker fris pintje te drinken en zich te amuseren, maar je komt er ook jezelf tegen als in wie je bent, weliswaar op een fijne en andere manier." (R4)

Wat het beeld van het jeugdhuiswerk naar buiten toe betreft, geven zeven respondenten aan hier een beperking van te ondervinden. De meeste geven aan dat de meerwaarde van het jeugdhuiswerk onderschat wordt. Zo geven drie respondenten aan dat ouders een verkeerd beeld hebben bij wat er zich allemaal afspeelt in een jeugdhuis en geven vier respondenten aan dat hun jeugdhuis een slecht imago heeft.

“Ik denk dat het beeld van buitenstaanders slecht is. Ik heb de indruk dat veel mensen een jeugdhuis linken aan drugs en zatlapperij. ... Die persoon zag zijn kinderen van 14 en 15 liever niet naar het jeugdhuis gaan omdat hij niet wilt dat ze beginnen roken dit omdat de meeste bestuursleden roken. Ik vroeg hem waarom hij die link legt en hij kon daar geen antwoord op geven. Dat is natuurlijk zeer jammer.” (R7)

3. Expertinterviews

In de laatste fase van het onderzoek werden de bevindingen uit de vorige fasen besproken met experts binnen dit thema. Een eerste diepte-interview vond plaats met een jeugdhuisondersteuner van Formaat vzw. Het tweede diepe-interview werd een dubbelinterview met twee medewerkers van het Departement Jeugd, Cultuur en Media van de Vlaamse overheid die al meerdere jaren de jeugthuizen, en in het verleden de jeugdbeleidsplannen, opvolgden.

De resultaten van de diepte-interviews werden thematisch geanalyseerd en worden hieronder weergegeven in vijf thema's.

DE (NIET) BEREIKTE DOELGROEP

'Het jeugdwerk in Vlaanderen heeft moeilijkheden met het bereiken van bepaalde doelgroepen', aldus één van de experts, dit vinden we ook terug in de literatuur (Redig & Coussée, 2017). Voor jeugthuizen is dit volgens al de experts nog meer een feit, want ze bereiken jongeren met een oudere leeftijd en durven wel eens een gesloten gemeenschap te zijn, nog meer dan andere vormen in het jeugdwerk. Maar moeten onze jeugthuizen zonder beroepskrachten dan iedereen bereiken? Eén van de experts vertelde dat blijkt uit de inspectieverslagen van de bovenlokale jeugthuizen dat deze er wel in slagen om bijvoorbeeld meer vrouwen te bereiken. Dit is iets waarmee de jeugthuizen zonder beroepskrachten worstelen zoals bleek uit de resultaten van de afgenomen survey. Een reden waarom bovenlokale jeugthuizen hier wel in slagen werd door de experts gevonden bij de regelgeving die geldt voor bovenlokale jeugthuizen, waarbij de prioriteiten: artistieke expressie, ondernemerschap en sociale cohesie, voorop worden gesteld in hun werkingen. Volgens één van de experts zorgt de laatste prioriteit, namelijk sociale cohesie, ervoor dat jeugthuizen inderdaad meer doelgroepen gaan bereiken, maar bijgevolg gaan aanleunen bij jeugdwereldzorg. Meteen werd dan ook de kanttekening gemaakt dat dit niet verwacht mag worden van een jeugdhuis zonder beroepskracht, 'het moet jeugdwerk blijven'. De medewerker van Formaat stelde dat zijn federatie jeugthuizen wel aanmoedigt om een divers doelpubliek te bereiken, maar dat dit zeker geen voorwaarde is voor een lidmaatschap. 'Jeugthuizen die zich focussen op één bepaalde doelgroep kunnen perfect zolang er maar geen sprake is van uitsluiting.' De medewerker vulde nog aan dat jeugthuizen zonder beroepskrachten er best wel naar streven relevant te blijven voor de buurt waar ze werken, dat moet terugkomen in de visie en missie van het jeugdhuis. Daarbij ziet hij een grote rol weggelegd voor de gemeente die bepaalde verwachtingen verbindt met de subsidiering van het jeugdhuis zonder beroepskrachten.

DE CONTINUÏTEIT

Jongeren die bestuurstaken opnemen in het jeugdwerk blijven gemiddeld twee tot vier jaar (Redig & Coussée, 2017). Dit werd voor de jeugthuizen zonder beroepskrachten bevestigd door de resultaten uit de survey. Jeugthuizen zouden dus non-stop moeten bezig zijn met nieuwe bestuursleden te rekruteren zodat de opvolging verzekerd is. De medewerker van Formaat verklaarde dat de relatie tussen de jongere en oudere bestuursleden dan ook zéér belangrijk is, zodat er bij een overname van een takenpakket van een oudere bestuurder een overgangperiode of ondersteuning kan plaats vinden. Dit voorkomt volgens hem dat het te ingewikkeld wordt voor nieuwe bestuurders, wat als gevolg kan hebben dat ze afhaken. Wel moet er voldoende ruimte zijn voor deze nieuwe bestuursleden om te experimenteren. 'In het bestuur van een jeugdhuis moet je kunnen experimenteren en met je kop tegen de muur lopen', aldus de medewerkers van Formaat.

Bij het Departement CJM spraken ze van het belang van een participatief proces in het jeugdhuisbestuur waarin jongeren stap per stap meer betrokken worden en meer verantwoordelijkheid opnemen. Maar waar gaan de jeugthuizen zonder beroepskrachten deze jongeren vinden? Volgens de experts kunnen deze gerekruteerd worden uit een doelgroep die niet altijd eenvoudig door de jeugthuizen wordt bereikt, namelijk: tieners. Al de experts gaven aan dat er hiervoor een kans ligt bij de tienerwerkingen of de oudste groep van de speelpleinwerkingen. Deze

vertrouwt laten worden met het jeugdhuis door ze er activiteiten te laten doen kan ervoor zorgen dat het jeugdhuis een voldoende grote poule heeft om in de toekomst nieuwe bestuurders te rekruteren. Jeugdhuisen kunnen hier zeker zelf initiatief voor nemen, maar het Departement CJM ziet hier ook een belangrijk rol weggelegd voor de jeugdconsulent.

HET IMAGO

Al bij het ontstaan van het de jeugdhuisen in de jaren 50' en 60' worstelden deze met hun imago (Abbeloos, 2007). De interviews met de huidige jeugdhuisbestuurders leerden ons dat dit nog steeds voor de meeste jeugdhuisen een issue blijkt te zijn. Volgens de experts heeft dit te maken met het feit dat de meeste mensen de werking van een jeugdhuis niet kennen en veelal de negatieve zaken zien: geluidsoverlast, zatte mensen, ... Eén van de experts bevestigde dat in zijn loopbaan het jeugdhuiswerk ook op politiek vlak altijd moeilijk heeft gehad en minder waardevol wordt geacht dan andere vormen van het jeugdwerk. 'Het ontbreekt er aan een pedagogisch aspect zeggen ze dan'. Als jeugdhuisen hier iets aan willen doen moeten ze volgens de experts streven naar het zijn van een open plek: kom naar buiten, nodig burens uit, ga in dialoog met de lokale overheid, 'Ze moeten proberen een win-win situatie te creëren voor de samenleving, dit wordt ook beaamt door jeugdwerkers. Intergenerationeel werken kan een optie zijn door bijvoorbeeld aanwezig te zijn op het lokale festival of de lokale markt.' De medewerker van Formaat geeft aan dat de lokale overheid hierbij een rol kan spelen door het jeugdhuis actief als partner te betrekken, maar evengoed de communicatie van de lokale overheid omtrent het jeugdhuis door hen te promoten, achter hun te staan, etc.

DE BEGELEIDING

Ook van het bestuur van jeugdhuisen zonder beroepskrachten wordt heel wat verwacht, denk maar aan het regelen van de financiën, het organiseren van talloze evenementen, het kennen van verschillende wetgevingen, ... Het overgrote deel van de jongeren blijft ook maar enkele jaren actief in het jeugd(huis)werk (Redig & Coussée, 2017). Deze factoren zorgen ervoor dat jeugdhuisen begeleiding nodig hebben en blijven nodig hebben. De medewerker van Formaat haalde voor deze begeleiding het belang van zijn eigen federatie aan. Formaat kan jeugdhuisen samenbrengen en van elkaar laten leren, workshops rond bepaalde thema's aanbrengen en probeert in alle aangesloten jeugdhuisen een voet in de deur te hebben (één jeugdhuisondersteuner heeft wel meer dan honderd jeugdhuisen bleek uit het interview). Wel is er het besef dat niet alle jeugdhuisen open staan voor wat Formaat aanbiedt. De medewerker van Formaat haalde voor deze jeugdhuisen de rol van een actief betrokken jeugdconsulent aan. Deze kan o.m. met coaching gesprekken met het jeugdhuisbestuur opzoek gaan naar wat het jeugdhuis wilt doen, hoe ze dat kunnen doen, etc. Een jeugdconsulent kan de jeugdhuisen ook inspireren om gebruik te maken van de mogelijkheden bij Formaat, verplichtingen werden dan weer geen goed idee gevonden, er moet gewerkt worden op intrinsieke motivatie. Bovendien stelde de medewerker van Formaat dat de relatie tussen het jeugdhuis en de jeugdconsulent en/ of de schepen van jeugd een grote meerwaarde kan zijn. Het langskomen van deze personen op informele momenten bevordert deze relatie. Het zorgt ervoor dat wanneer er zich problemen voordoen deze personen kunnen spreken vanuit eigen ervaringen en niet vanuit vooroordelen, maar ook omgekeerd werkt dit beter wanneer een jeugdhuis snel resultaten wilt boeken bij een gemeente, aldus de medewerker van Formaat. 'De logheid van een gemeente botst weleens met de snelheid van een jeugdhuis, een goede relatie tussen deze zorgt voor begrip'.

Bij het Departement CJM keken ze naar dezelfde actoren voor de begeleiding: Formaat en een jeugdconsulent die weet wat er gebeurt in het jeugdhuis en kort op de bal speelt indien het niet goed gaat. Hieromtrent vulde de mensen van het Departement CJM aan dat ze het een stap achteruit vinden dat het decreet lokaal jeugdbeleid is afgeschaft, het decreet dat er net voor zorgde dat in de jaren 90' de jeugdhuisen boombden (zie o.m. bijlage 1). 'Het jeugdbeleidsplan gaf de gemeenten een kader om een denkoefening te maken en deze is er nu niet meer. Hoe je dat oplost? Het Departement CJM was een hulplijn voor vele gemeenten maar nu hebben we hier geen zicht geen op, zeker voor de gemeenten waar het al moeilijk liep qua jeugdbeleid kan dat problematisch zijn.

DE FINANCIËLE ONDERSTEUNING

Het belang van een financiële ondersteuning voor jeugdhuizen zonder beroepskrachten werd in de chat-interviews met de jeugdhuisbestuurders zéér duidelijk. De experts zitten hierover, op enkele details na, op dezelfde golflengte: stel infrastructuur ter beschikking en voorzie een voldoende grote basissubsidie zodat jeugdhuizen niet afhankelijk zijn van drankinkomsten. Of deze subsidiering volledig kostendekkend moet zijn verschilt de experts in mening. Volgens het Departement CJM niet helemaal zodat het aspect ondernemerschap belangrijk blijft voor de jeugdhuizen, volgens Formaat dan weer wel zodat de jeugdhuizen zaken kunnen organiseren die meestal verlieslatend zijn (workshops, muziekoptredens, ...). De medewerker van Formaat gaf in zijn interview ook mee dat dit kader van subsidiëring werd meegegeven aan het begin van de nieuwe beleidsperiodes van de lokale overheden. Het Departement CJM bleek hier kritisch over door te stellen dat het initiatief van Formaat niet doorstroomt of toch zeker niet blijft hangen bij de lokale overheden. De medewerkers van het Departement CJM stelden dat gemeentebesturen de waarde van het jeugdhuiswerk moeten inzien, hoe het jeugdhuis zich profileert is hierbij belangrijk maar ze zien hier ook een rol weggelegd voor Formaat. 'Er is de trend dat Formaat meer middelen krijgt om professionele jeugdhuizen te ondersteunen maar men mag niet vergeten dat de vele kleine jeugdhuizen zonder beroepskrachten nog steeds de basis vormen'.

DEEL 4: Discussie en conclusie

Het laatste deel van deze masterproef start met een terugkoppeling van de resultaten aan de literatuur en de onderzoeksvragen. Daarna volgt er een kritische bespreking van het gevoerde onderzoek en wordt er aangegeven waar er kansen liggen voor verder onderzoek. Vervolgens zullen er aanbevelingen worden geschreven gericht aan verschillende actoren. Het onderzoek wordt afgerond met een conclusie.

1. Bespreking

Het opzet van deze masterproef was om te achterhalen wat bepaalt of dat jongeren een vrijwillige bestuurdersrol opnemen in een jeugdhuis zonder beroepskrachten. Aangezien er over dit thema nog niet veel onderzoek is gevoerd, werd er gekozen voor een exploratief onderzoek a.d.h.v. een mixed-method onderzoek, zo werden er meerdere aspecten die aanleunen bij de onderzoeksvraag onderzocht. We bespreken in de discussie de persoonskenmerken van de ondervraagde jeugdhuisbestuurders, de factoren waar ze veel of weinig belang aan hechten voor hun vrijwillig engagement, de opmerkelijke verschillen naargelang persoonskenmerken en tot slot bespreken we de rol die andere actoren kunnen spelen.

1.1 PERSOONSKENMERKEN VAN DE JEUGDHUISBESTUURDERS

Meer dan drie op vier van de bevroegde jeugdhuisbestuurders in deze masterproef is mannelijk, hetgeen in lijn ligt met onderzoek van De Pauw en Smits (2014). Jeugdhuisbesturen blijken dus aantrekkelijker te zijn voor mannen, ook in het specifiek onderzochte gebied van deze masterproef. Gesprekken met experts binnen dit thema leren ons dat blijkt uit de inspectieverslagen van bovenlokale jeugdhuisen dat deze er wel in slagen meer vrouwen aan te spreken en dat daar de balans bijna in evenwicht is op het vlak van gender. De oorzaak hiervan ligt volgens de experts in de legitimering van de bovenlokale jeugdhuisen op basis van het *'Decreet bovenlokaal jeugdwerk, jeugdhuisen en jeugdwerk voor bijzondere doelgroepen'* (Departement Cultuur, Jeugd & Media, z.d.). Sociale inclusie is hierbij één van prioriteiten en zo wordt er een meer divers publiek bereikt, inclusief vrouwen. Het inzetten op sociale inclusie moet niet verwacht worden van jeugdhuisen zonder beroepskrachten, al mogen ze hier uiteraard mee in de slag als ze dat zelf willen.

Bij de leeftijd van de bevroegde jeugdhuisbestuurders valt op dat bijna de helft zich in de leeftijdscategorie 19 tot 22 jaar bevindt, hetgeen grotendeels in lijn ligt met eerder onderzoek (De Pauw & Smits, 2014). Wel valt op in deze masterproef dat slecht één op de tien jeugdhuisbestuurders minderjarig is. De Pauw en Smits (2014) spreken in hun onderzoek van één op vijf bestuurders onder de 19 jaar. Volgens de experten ligt de oorzaak van dat lage cijfer bij de vele alcohol getinte activiteiten van een jeugdhuis en dat er zo een ouder doelpubliek wordt aangesproken, bijkomend durven jeugdhuisen wel eens een gesloten gemeenschap te zijn en werken ze dit zelf in de hand. Kansen om minderjarigen te bereiken liggen volgens de experten bij tienerwerkingen en de oudste groep van de speelpleinwerkingen. Samenwerkingen tussen deze groepen en het jeugdhuis zorgt ervoor dat (nieuwe) jongeren vertrouwd geraken met het jeugdhuis en er dus een grotere poule is voor het jeugdhuis om nieuwe bestuurders uit te rekruteren. Dit opent dus deuren zeker gezien dat eerder onderzoek aangeeft dat de helft van de jeugdhuisbezoekers aangeeft ooit deel te willen uitmaken van de dagelijkse leiding (De Pauw & Smits, 2014).

Redig en Coussée (2017) stellen dat vrijwilligers gemiddeld twee tot vier jaar actief blijven. Hoewel in deze masterproef bijna twee op drie jeugdhuisbestuurders tussen de één en vijf jaar reeds actief is en dit dus in lijn ligt met deze stelling, valt op dat bijna één op vier jeugdhuisbestuurders in dit onderzoek meer dan vijf jaar actief blijft als jeugdhuisbestuurder. De kwalitatieve resultaten van deze masterproef tonen aan dat zowel de experten, als de jeugdhuisbestuurders het geen probleem vinden dat bestuurders wel eens lang(er) actief blijven. Het aanwezig zijn van een bestuurder met

veel anciënniteit wordt zelfs gezien als een meerwaarde, omdat deze vaker de administratieve en wat saaiere taken van een jeugdhuisbestuur op zich nemen. Daar waar de initiële motieven om jeugdhuisbestuurder te worden plezier maken, creatief bezig en inzetten voor de jeugd, zijn. Wel moeten deze 'anciens' voldoende ruimte laten voor de nieuwe bestuurders om zaken te ontdekken en te proberen, ook moeten ze bezig zijn met de overdracht van hun kennis zodat de continuïteit van het jeugdhuis niet afhankelijk is van één of enkele personen, dat wordt beter vermeden.

1.2 FACTOREN WAAR JEUGDHUISBESTUURDERS VEEL/ WEINIG BELANG AAN HECHTEN VOOR HUN VRIJWILLIG ENGAGEMENT.

Wat uit dit onderzoek kan geleerd worden, is dat de jeugdhuisbestuurder en de goesting voor hun vrijwillig engagement niet afhangt van één soort motieven, maar dat het een samenvallen is van diverse factoren.

Wat de persoonlijke motieven betreft, hecht de jeugdhuisbestuurder veel belang aan de ruimte die er is voor het ontwikkelen van eigen ideeën, dat de rol van bestuurder vaardigheden bijbrengt en dat er positieve feedback is van de andere jeugdhuisgangers. Het is belangrijk om te weten dat uit onderzoek blijkt dat één van de grootste belemmeringen voor jongeren om een vrijwillig engagement op te nemen, is dat ze zich niet bewust zijn van de mogelijke voordelen en nieuwe vaardigheden (Ellis, 2004). Het is dus belangrijk dat deze vaardigheden en positieve verhalen voldoende in de spotlight worden gezet, dit gebeurt nu te weinig volgens experts. De jeugdhuisbestuurder vindt het dan weer niet belangrijk dat de rol als bestuurder een positieve invloed heeft op zijn welbevinden of dat de kans om ergens te gaan werken vergroot wordt door de rol van jeugdhuisbestuurder. Dat laatste is opvallend in het onderzoek van De Pauw & Smits (2014), waar bijna één op drie aangeeft ooit aan de slag te willen als professional in het jeugdwerk.

Ook voor de motieven m.b.t. het jeugdhuis en zijn bestuur zijn er uiteenlopende resultaten. Een makkelijk te bereiken locatie van het jeugdhuis en veel variatie in de activiteiten zijn belangrijk voor de jeugdhuisbestuurder. Hieronder begrijpt men een groot scala aan verschillende evenementen (bv. teambuilding, optredens, markt, ...), dit zorgt ervoor dat het werk uitdagend en vernieuwend blijft, maar bestuurders vinden dit ook belangrijk om andere doelgroepen te bereiken want daar krijgen ze namelijk voldoening uit. Ook het belang van een goed werkend bestuur mag niet onderschat worden, gezonde communicatie (bv. aanpakken van onderlinge spanningen, openheid naar elkaar, ...) en een positieve groepsdynamiek zijn daarbinnen zeer belangrijk omdat dit fijner en directer werkt. Dat de doelgroep die bereikt wordt voornamelijk middelbare scholieren zijn en dat de toegang tot het bestuur laagdrempelig is, vinden de jeugdhuisbestuurders dan weer onbelangrijk, hoewel uit de kwalitatieve resultaten blijkt dat jeugdhuisbestuurders zich wel bewust zijn dat een laagdrempelige toegang belangrijk is voor de continuïteit van het jeugdhuis. Het valt op dat de meeste jeugdhuisen in dit onderzoek een zeer laagdrempelige toegang tot het bestuur hebben en dat het onderscheid tussen leden en bestuur vaak nauwelijks merkbaar is en waar de leden dus veel inbreng hebben.

Waar wel éénduidig veel belang aan wordt gehecht door de jeugdhuisbestuurders is de plaats van het jeugdhuis in de (lokale) samenleving. De relatie met de buurt en met de gemeente wordt zéér belangrijk gevonden. Onder een goede relatie met de gemeente verstaat men in dit onderzoek in de eerste plaats ondersteuning. Organisatorische ondersteuning is belangrijk (Beleidsplan, 2019), zeker gezien het gegeven dat jeugdhuisbesturen steeds vernieuwen (Redig & Coussée, 2017). Ze hebben dus nood aan een continue ondersteuning, maar ook de rechtstreeks financiële ondersteuning is noodzakelijk voor de jeugdhuisen (Formaat, 2018). De experts zitten hierover min of meer op dezelfde golflengte, er moet gratis infrastructuur ter beschikking zijn en een voldoende grote basissubsidie zodat jeugdhuisen niet afhankelijk zijn van drankinkomsten. Op die manier kunnen jeugdhuisen meer zinvolle activiteiten organiseren voor de lokale jeugd, zoals workshops of live optredens die een hoge kost met zich meebrengen en vaak verlieslatend zijn. Of deze subsidiering volledig kostendekkend moet zijn, zijn de experts het niet helemaal eens over omdat het aspect ondernemerschap niet onbelangrijk is binnen de jeugdhuiswerking en er dus wel enige financiële

verantwoordelijkheid bij de besturen kan gelegd worden. Verder blijkt uit dit onderzoek dat een wederkerige relatie tussen het jeugdhuis en de gemeente belangrijk is voor de jeugdhuisbestuurder. Dit gaat over aanwezig zijn op elkaars evenementen, maar evengoed over een constructief overleg tussen het jeugdhuis en de gemeente, uit het onderzoek blijkt dat er hier (veel) ruimte is voor verbetering.

Ook een zinvol beeld van het jeugdhuiswerk tegenover de buitenwereld blijkt belangrijk te zijn. Dit botst met het onderzoek van De Pauw en Smits (2014) waaruit blijkt dat vrijwilligers van het jeugdhuis weinig belang hechten aan het respect dat ze van buitenaf voor hun inzet krijgen. Uit dit onderzoek blijkt dat zowat alle jeugdhuisbestuurders een onderschatting ervaren van het jeugdhuiswerk, dit geldt voor het imago maar ook voor de meerwaarde van het jeugdhuiswerk in zijn algemeenheid. Hier worstelen de jeugdhuizen al mee sinds hun ontstaan in de jaren '50 en '60 (Abbeloos, 2007), en dit ligt in lijn met het onderzoek van De Pauw en Smits (2014). Ook de experts bevestigen dat het jeugdhuiswerk het altijd moeilijk heeft gehad met hun imago en dat het dit nog steeds heeft, *'het pedagogisch aspect ontbreekt'*, maar jeugdwerk in zijn essentie is voor en door jongeren en dat includeert een formeel en informeel leerproces (Redig, 2015). Jeugdhuizen kunnen zelf aan de slag met deze onderschatting door ervoor te zorgen dat ze een open plek zijn: kom naar buiten, nodig burens uit, ga in dialoog met de lokale overheid, werk samen met de andere verenigingen, wees aanwezig in het lokale gebeuren, etc.

1.3 VERSCHIL IN MOTIVATIES VOOR HET VRIJWILLIG ENGAGEMENT NAAR GELANG PERSOONSKENMERKEN JEUGDHUISBESTEURDERS

Een toetsing naar geslacht

Dat vrouwelijke jeugdhuisbestuurders in de minderheid zijn, werd hierboven reeds beschreven, alsook mogelijke manieren om hieraan te werken indien gewenst. Verder valt op uit de kwantitatieve resultaten van deze masterproef dat de mannelijke en vrouwelijke jeugdhuisbestuurders slechts voor één motief significant van elkaar afwijken. De vrouwelijke jeugdhuisbestuurders hechten duidelijk minder belang aan *'de infrastructuur'*. Dit is opvallend want een traditioneel gedachtegoed zou eerder veronderstellen dat dit andersom is. Een duidelijke verklaring hiervoor werd niet gevonden in deze masterproef, al kan er voorondersteld worden dat de vrouwelijke jeugdhuisbestuurder afwijkt van het traditionele vrouwenpatroon.

Een toetsing naar leeftijdscategorie

Het valt op dat de jongste groep jeugdhuisbestuurders (15- 18jaar) vaak afwijkt van de algemene scores voor de motieven van hun vrijwillig engagement (bv. verzetten van gedachten, belang bereikte doelgroep, belang van financiële situatie, de variatie in activiteiten, ...). Aangezien jongeren die bestuurstaken opnemen gemiddeld twee tot vier jaar blijven in het jeugdwerk (Redig & Coussée, 2017), is het belangrijk dat jeugdhuizen oog hebben voor deze verschillen indien ze de continuïteit van het jeugdhuis willen veiligstellen en dus nieuwe bestuursleden willen rekruteren. Ook in de kwalitatieve resultaten komt naar voren dat de jongste bestuursleden specifieke motieven hebben om bestuurder te worden (plezier maken, creatief zijn en zaken organiseren voor de jeugd), het is dus belangrijk om de jongste bestuursleden niet te veel te belasten met de administratieve kant van het jeugdhuisbestuur, dit kan beter organisch groeien via een participatief proces (Formaat, 2018).

Bij de oudste groep jeugdhuisbestuurders (26+) valt op dat dat deze veel belang hechten aan een laagdrempelige toegang tot het bestuur. Dit is te verklaren door het feit dat zij beseffen dat het moeilijk kan zijn voor een jeugdhuis nieuwe bestuurders te vinden en ze vaak al met het idee over hun opvolging in het hoofd zitten.

Een toetsing naar anciënniteit

Bij de toetsing naar anciënniteit valt op dat de bestuursleden met minder dan één jaar ervaring vaak afwijkt t.o.v. de andere groepen. Zo lijkt deze groep nieuwe bestuurders zich nog niet bewust van de voordelen en vaardigheden die je ontwikkelt met je rol als jeugdhuisbestuurder, zo scoren ze bijvoorbeeld lager op *'het kunnen druk uitoefenen op de lokale gemeenschap'*, *'het ontwikkelen van*

vaardigheden, *'bijdrage willen leveren aan een betere lokale gemeenschap'*, De kwalitatieve resultaten van deze masterproef duiden er inderdaad op dat ongeveer de helft van de respondenten bevestigt dat je groeit in de rol van jeugdhuisbestuurder en steeds *'meer wilt betekenen'*, de andere helft herkent dit fenomeen dan weer niet.

1.4 ANDERE ACTOREN DIE EEN INVLOED KUNNEN HEBBEN OP HET VRIJWILLIG ENGAGEMENT VAN JEUGDHUISBESTUURDERS.

Dat de jeugdhuisbestuurders veel belang hechten aan de relatie van het jeugdhuis met de buurt en de gemeente werd hierboven reeds beschreven. Maar naar welke concrete actoren kan er dan worden gekeken?

Uiteraard liggen er kansen bij Formaat vzw, de federatie van jeugdhuizen in Vlaanderen. Jeugdhuizen kunnen voor vele uiteenlopende zaken terecht bij Formaat. Uit deze masterproef blijkt dat de onderzochte jeugdhuizen vaak moeite ervaren met het bereiken van bepaalde doelgroepen (dit is trouwens enkel een probleem wanneer een jeugdhuis dit zelf zo ervaart), de continuïteit van het jeugdhuis veiligstellen en een 'slecht' imago. Formaat kan door zijn jeughuisbegeleiding, het samenbrengen van jeugdhuizen maar evengoed door het organiseren van workshops rond bepaalde thema's vele jeugdhuizen helpen. Echter leeft bij de experts het besef dat niet alle jeugdhuizen hier gebruik van maken, sommige jeugdhuizen hebben geen nood aan een extra belasting en andere staan er dan gewoon weer niet voor open. Wel ligt er een grote verantwoordelijkheid bij Formaat om het beeld van het jeugdhuiswerk positief in het daglicht te stellen. Dit gebeurt volgens andere experts te weinig, zeker voor de jeugdhuizen zonder beroepskrachten. En ook Formaat zelf lijkt dit te bevestigen, zo zullen ze o.a. hun 'Dag van de jeugdhuizen'- concept veranderen in het jaar 2020 omdat deze niet de beoogde resultaten haalde.

Dus waar Formaat zeker een niet te onderschatten actor is voor de jeugdhuizen zonder beroepskrachten blijkt uit dit onderzoek dat er nog een belangrijkere rol is weggelegd voor de jeugdconsulent. Deze moet actief betrokken zijn met de jeugdverenigingen en uit zijn kot komen (Bataljong, 2017). De experts in dit onderzoek geven aan dat de jeugdconsulent a.d.h.v. coaching gesprekken met het jeugdhuisbestuur op zoek kan gaan naar wat het jeugdhuis wil, hoe ze dat kunnen doen, wat ze nodig hebben, etc. weliswaar zonder de verantwoordelijkheid af te nemen (Bataljong, 2017). Een goede relatie met de jeugdconsulent zorgt ervoor dat er een goed contact is tussen de lokale overheid en het jeugdhuis, dit brengt begrip met zich mee en helpt wanneer er zich problemen voordoen en heeft voordelen voor beide partners.

2. Bespreking eigen onderzoek

Het mag in deze masterproef niet ontbreken aan een kritische reflectie, deze reflectie mondt uit in aanbevelingen voor verder onderzoek (Baarda e.a., 2013).

Gezien de beperkte tijd en mogelijkheden voor dit onderzoek werd er bewust gekozen voor een specifiek te onderzoeken gebied, namelijk het grensgebied van de provincies Limburg, Vlaams-Brabant en Antwerpen. De onderzoeksresultaten mogen dus niet veralgemeend, en moeten gerelativeerd, worden. Dit hoeft op zich geen beperking van het onderzoek te zijn, dit zorgt ervoor dat deze masterproef zéér bruikbaar en herkenbaar is voor de onderzochte jeugdhuizen. Wel is er binnen het onderzoek geen oog geweest voor het type jeugdhuizen, deze waren weliswaar allemaal jeugdhuizen zonder beroepskrachten, maar er kunnen geen uitspraken gedaan worden over wat de verschillen zijn tussen grotere-/ kleinere-, centraal-/ af- gelegen- en groot-/ klein bereik-jeugdhuizen. Vervolgonderzoek zou de resultaten dus nog praktischer kunnen maken door ook deze facetten te betrekken in het onderzoek.

Verder wordt in deze masterproef duidelijk dat de jongste groep jeugdhuisbestuurders (15- 18jaar) zéér belangrijk is voor de continuïteit van jeugdhuizen en dat de jeugdhuizen moeite ervaren met deze doelgroep te bereiken. Hoewel er meerdere pogingen werden ondernomen om het aantal respondenten van deze groep te verhogen, strandde deze groep op twaalf respondenten. Toch kwamen er, voornamelijk uit het kwalitatieve gedeelte, bruikbare resultaten uit deze masterproef omtrent deze doelgroep. Vervolgonderzoek zou zich wel meer op deze groep kunnen toelagen om de resultaten adequater te maken.

In het onderzoek kwam zowel in de chat-interviews met de jeugdhuisbestuurders, als de expertinterviews, de rol van de jeugdconsulent naar voren. Het verhaal van deze actor ontbreekt in deze masterproef. Voornamelijk omdat het besef van het belang van deze actor ontbrak bij de start van dit onderzoek. Vervolgonderzoek zou dus op zoek kunnen gaan naar wat de ervaringen zijn van de jeugdconsulent met de besturen van jeugdhuizen zonder beroepskrachten en waar dat zij kansen/ barrières zien voor de (lokale) jeugdhuiswerking. Dit onderzoek lijkt zeker nodig gezien dat de jeugdhuizen zonder beroepskrachten minder snel bereikt worden door Formaat enkel aangewezen zijn op de jeugdconsulent.

Tot slot moet nog vermeld worden dat de Covid-19 pandemie, zoals beschreven in *Deel 2: methode*, ervoor heeft gezorgd dat het onderzoek volledig online werd gevoerd. Online chat-interviews vervingen geplande focusgroepen en de expertinterviews gebeurden ook via online platforms. Uiteraard bracht dit ook voordelen met zich mee, zo moesten de chat-interviews niet worden getranscribeerd en zijn er geen verplaatsingskosten (Jowett, Peel & Shaw, 2011). Maar de beperkingen hiervan zijn niet onbelangrijk, er is weinig of geen niet-verbale communicatie, er doen zich sneller misverstanden voor, zaken worden makkelijker mis begrepen, er is geen controle op omgevingsinvloeden en bij de chat-interviews hebben de respondenten denktijd wat de antwoorden genuanceerder maakt (dit kan ook tot een constructiever antwoord leiden uiteraard) (Jowett, Peel & Shaw, 2011; Lo Lacono, Symonds & Brown, 2016).

3. Praktische en beleidsaanbevelingen

Op basis van het mixed-method gevoerde onderzoek worden er een aantal praktische en beleidsaanbevelingen geformuleerd. Deze moeten de jeugdhuisen zonder beroepskrachten zelf, de lokale overheden en Formaat vzw instaat stellen om ervoor te zorgen dat de onmisbaar geëngageerde vrijwilligers blijven kiezen voor het jeugdwerk en meer bepaald het jeugdhuiswerk (Coussée, 2006). Het belang hiervan mag niet onderschat worden voor de continuïteit van het jeugdhuiswerk veilig te stellen, daar waar vrijwilligers die bestuurstaken opnemen gemiddeld slechts twee tot vier jaar aanwezig blijven in het jeugdwerk (Redig & Coussée, 2017).

De jeugdhuisen zonder beroepskrachten zelf

1) Bereik ook de jongste groep jeugdhuisgangers.

Hoewel uit de kwantitatieve resultaten van deze masterproef blijkt dat de jeugdhuisbestuurders weinig belang hechten aan het voornamelijk bereiken van middelbare scholieren is het wel belangrijk dat deze doelgroep niet vergeten wordt. Vrijwilligers die bestuurstaken opnemen blijven gemiddeld slechts twee tot vier jaar aanwezig in het jeugdwerk (Redig & Coussée, 2017). Jeugdhuisen zouden dus continue moeten bezig zijn met het vernieuwen van het bestuur. Het jeugdhuis kan deze doelgroep bereiken door activiteiten te organiseren die gericht zijn op deze doelgroep, het kan hiervoor ook terecht bij Formaat voor vele tips en tricks. Ook kan het interessant zijn om samenwerkingen met de oudste groep van de speelpleinwerking of met aanwezige tienerwerkingen op te zetten.

2) Anciens opgelet!

Jeugdwerk is gericht op jongeren tot 25 jaar (Redig & Coussée, 2017). Het jeugdhuiswerk lijkt hier wel een uitzondering te zijn, het richt zich dan ook enkel op de wat oudere jeugd. Anciens in het jeugdhuiswerk die het reizen en zijlen kennen zijn dan ook niet de uitzondering op de regel. Dit hoeft geen probleem te zijn, het liefst vervullen deze een ondersteunende of administratieve rol binnen het bestuur. Er moet namelijk voldoende eigenaarschap zijn en ruimte voor het ontwikkelen van ideeën van nieuwe jeugdhuisbestuurders, dit vinden deze zelf ook zeer belangrijk. Wel is het belangrijk dat deze anciens ook actief bezig zijn met de kennisoverdracht, het jeugdhuis mag niet afhankelijk zijn van één of enkele personen.

3) Bewaar een goede dynamiek in het jeugdhuisbestuur.

Uit zowel het kwantitatieve als kwalitatieve gedeelte van deze masterproef blijkt dat er veel belang wordt gehecht aan de dynamiek binnen het bestuur, communicatie en groepsdynamiek staan hierin centraal. Toch blijkt dat vele jeugdhuisbesturen nauwelijks of niets doen bij conflicten, spanningen of problemen. Dit kan nefast zijn voor de motivatie van het gehele bestuur. Het is belangrijk dat er hier actief aan gewerkt wordt, een fijn werkend bestuur is ook aantrekkelijk voor nieuwe potentiële bestuurders. Bovendien is het voldoende groothouden van de draagkracht van geëngageerde jongeren nog steeds de hoofduitdaging voor het jeugd(huis)werk (Redig & Coussée, 2017).

4) Wees een open plek.

Zowel de kwantitatieve als de kwalitatieve resultaten van deze masterproef tonen aan dat jeugdhuisen (zeker deze zonder beroepskrachten) worstelen met hun imago. Hoewel de jeugdhuisbestuurders in deze masterproef dat imago, ook naar buiten toe, wel belangrijk vinden. Om hieraan te werken geven we de jeugdhuisen mee om een open plek te zijn door in dialoog te gaan met de buurt, aanwezig te zijn op lokale evenementen, samenwerkingen te hebben met andere (jeugd)verenigingen en positief in de lokale samenleving te staan. Dit zorgt ervoor dat het beeld van het jeugdhuiswerk positiever is en daar kan het jeugdhuis later weer de vruchten van plukken omdat de interesse voor het jeugdhuis zal stijgen en de barrière om er naartoe te gaan lager wordt.

De lokale overheden

1) Keep it simple.

Jeugdhuisbesturen vernieuwen vaak, ondersteuning en begeleiding is dus altijd nodig. Belangrijk hierbij voor de lokale overheden: KISS (Keep it stupid simple). Veel jeugdhuizen kreunen onder 'reglementitis' (beleidsplan, 2019), en dat het kennen van de vele regeltjes en bezig zijn met papieren zijn niet de initiële motivaties om tot een jeugdhuisbestuur toe te treden. Daarom de vraag aan de lokale overheid: hou het simpel voor jeugdverenigingen, inclusief jeugdhuiswerk, en durf al eens iets door te vingers te zien mits overleg.

2) Wees een fan van het jeugdhuis.

Dat het jeugdhuiswerk moeite heeft met zijn imago is al altijd zo geweest (Abbeeloos, 2007). Daarom vragen wij aan de lokale overheid: wees een fan van jullie jeugdhuis. Promoot het geleverde werk in het jeugdhuis, wees een betrouwbare partner, zet hen positief in het daglicht, maar evengoed: ga erlangs! Een goede relatie tussen lokale overheid en jeugdhuiswerking heeft voordelen in beide richtingen. Bovendien is het ook belangrijk om te laten zien wat er zich in het jeugdhuis afspeelt zodat andere jongeren hierdoor worden aangetrokken (Ellis, 2004).

3) Zorg als jeugdconsulent voor een persoonlijke relatie.

De jeugdhuizen die niet bereikt worden door Formaat kunnen enkel ondersteuning krijgen van de jeugdconsulent. Het is dan ook belangrijk dat de jeugdconsulent zorgt voor een vrije maar toch persoonlijke relatie met het jeugdhuis. Dit kan bevordert worden zoals beschreven in de voorgaande aanbeveling door langs te komen. De jeugdconsulent kan via ondersteunings- en oriëntatiegesprekken éénmaal per jaar met het jeugdhuis opzoek gaan naar wat ze willen doen, hoe ze dat kunnen doen en samen uitzoeken wat ze daar voor nodig hebben. Zeker wanneer jeugdhuizen lijken achteruit te gaan is er geen tijd te verliezen! Ook pro-actief mag de jeugdconsulent deze rol opnemen, maar hou het informeel waar mogelijk.

Formaat vzw

1) Zet de krachten van het jeugdhuiswerk meer in de spotlight.

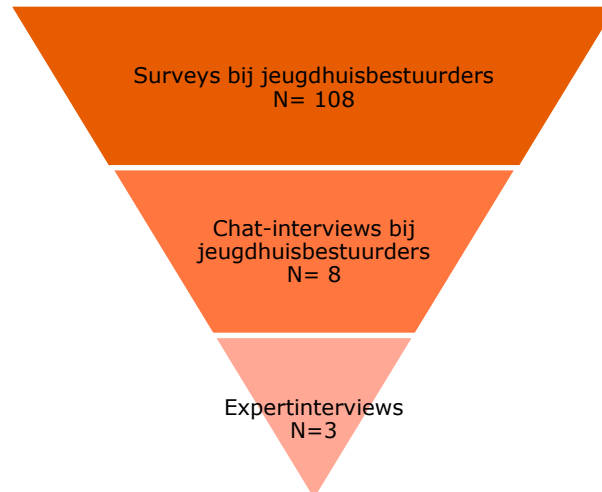
In de beleidsnota Jeugd 2019-2024 van de Vlaamse overheid staat te lezen dat er gezocht wordt moet worden naar manieren om nieuwe vrijwilligers aan te trekken in het jeugdwerk. Ellis (2004) beschrijft dat jongeren zich vaak te weinig bewust zijn van potentiële voordelen, maar ook te weinig informatie vinden over het vrijwilligerswerk. De Pauw en Smits (2014) vullen hierop aan dat de belangrijkste drempel voor jongeren om een vrijwillig engagement aan te gaan binnen het jeugdhuis het beeld is dat jongeren hebben van het jeugdhuiswerk. Ellis (2004) geeft ook nog mee dat jongeren die reeds vrijwilligerswerk doen van mening zijn dat er nood is aan 'rebranding'. Dat wordt bevestigd door deze masterproef, jongeren ervaren een onderschat beeld van het jeugdhuiswerk. Formaat moet opzoek gaan naar manieren om het jeugdhuiswerk beeld te versterken door onder meer het vele goed geleverde werk in de spotlight te zetten, voornamelijk voor de jeugdhuizen zonder beroepskrachten want deze zijn nog steeds het fundament van het jeugdhuiswerk.

2) Ga in dialoog met jeugdhuisbesturen over de groepsdynamiek.

Redig & Coussée (2017) gaven al aan dat het voldoende groothouden van het engagement van jongeren de hoofduitdaging is van het jeugdhuiswerk. Uit deze masterproef blijkt dat de werking van het bestuur hier enorm belangrijk voor is. De jeugdhuisbestuurders benadrukken het belang van een goede communicatie en een positieve groepsdynamiek, maar geven anderzijds weer aan dat er (te) weinig gebeurt met conflicten en spanningen. Formaat moet in gesprek gaan over zulke zaken met de jeugdhuisbesturen en hun de tools aanrijken om aan deze groepsdynamieken te werken.

4. Conclusie

De opzet van deze masterproef was om na te gaan wat er bepalend is voor jongeren die een vrijwillig engagement aangaan als jeugdhuisbestuurder binnen een jeugdhuis zonder beroepskrachten. Via een mixed-method en exploratief onderzoek, werden de resultaten via een trechterstructuur steeds diepgaander en op verschillende niveaus besproken.



JEUGDHUIZEN ZONDER BEROEPSKRACHTEN

Deze masterproef toont aan dat het belangrijk is voor jeugdhuisen zonder beroepskrachten om steeds oog te hebben voor de opvolging van het bestuur om zo de continuïteit van het jeugdhuis te vrijwaren. Dit kunnen ze doen door een deel van hun grote variatie aan activiteiten te richten op minderjarige potentiële jeugdhuisgangers. Eerdere literatuur toont aan dat ongeveer de helft van de bezoekers ooit vrijwilligerstaken op zich wilt nemen. Via een participatief proces binnen het jeugdhuis (of de 'jeugdhuisstrap' zoals Formaat het noemt) kunnen jongeren steeds meer eigenaarschap krijgen van het jeugdhuis en is de opvolging verzekerd.

Verder toont dit onderzoek aan dat het belangrijk is dat er een goede dynamiek zit in het jeugdhuisbestuur. We verstaan hieronder dat een open communicatie met respect voor elkaar en ruimte voor ieders ideeën en de groepsdynamiek erg belangrijk zijn. Jeugdhuisen moeten dus durven spanningen en conflicten aan te pakken en mogen deze niet laten aanslepen. Wanneer jeugdhuisbesturen er voor zorgen dat deze voorwaarden tot een goed werkend bestuur vervuld zijn, zorgt dit ervoor dat het draagvlak van de geëngageerde jongeren groot genoeg blijft, hoewel dit niet wegneemt dat de meeste jongeren slechts enkele jaren actief zullen blijven, maar dit is eigen aan het jeugdhuiswerk.

In het onderzoek wordt ook duidelijk, in lijn met de literatuur, dat het jeugdhuiswerk worstelt met zijn imago. Het jeugdhuiswerk wordt gezien als een ongestructureerde tijdsbesteding, een minder waardevolle jeugdwerking, zatlapperij en dergelijke. Maar jeugdhuisen, ook de jeugdhuisen zonder beroepskrachten, hebben een belangrijke pedagogische opdracht, dewelke er in bestaat jongeren te leren omgaan met verantwoordelijkheden én met elkaar onderling en dit via hun engagement. Het jeugdhuis is als het ware een voedingsbodem voor een open, solidaire en sociale samenleving. Ook de jeugdhuisbestuurders en de experts in dit onderzoek zijn het er over eens dat het jeugdhuiswerk een enorme meerwaarde heeft voor de ontwikkeling van jongeren vandaag, het rijtje organisatorische-, technische- en sociale vaardigheden dat getraind wordt, is bijzonder lang.

AANBEVELINGEN

Het onderzoek eindigt met praktische en beleidsaanbevelingen op drie niveaus: de jeugdhuizen zonder beroepskrachten zelf, de lokale overheden en Formaat vzw.

JEUGDHUIZEN ZONDER BEROEPSKRACHTEN

Aan de jeugdhuizen zonder beroepskrachten wordt gevraagd om eventuele anciens in hun jeugdhuis juist te gebruiken. Zorg ervoor dat er actief wordt gewerkt aan kennisoverdracht van deze personen zodat het jeugdhuis niet (te) afhankelijk wordt van deze personen en zorg dat ze nieuwe bestuurders voldoende eigenaarschap geven. Ook wordt aan de jeugdhuizen zonder beroepskrachten gevraagd om een open plaats te zijn door in dialoog te gaan met de buurt, aanwezig te zijn op lokale evenementen, samenwerkingen te hebben met andere jeugdverenigingen en positief in de lokale samenleving te staan. Dit zorgt er voor dat een jeugdhuis positief in beeld komt en daar kan het jeugdhuis later dan weer de vruchten van plukken omdat de interesse voor het jeugdhuis zal stijgen en de barrière om er naartoe te gaan lager wordt.

LOKAAL JEUGD(WERK)BELEID

De lokale overheden wordt gevraagd om een betrouwbare en soepele partner te zijn voor het jeugdhuiswerk. Probeer de belasting van de vele administratieve taken voor de lokale overheid te beperken en durf al eens door de vingers te zien indien er een deadline wordt gemist. Jeugdhuisbestuurders zijn vrijwilligers die initieel om andere redenen in het jeugdhuisbestuur stappen (plezier maken, creatief zijn, inzetten voor de lokale jeugd), ze mogen niet gedemotiveerd worden. De lokale overheid wordt ook gevraagd om een fan te zijn van hun jeugdhuis door het jeugdhuis en het geleverde werk te promoten maar ook door er langs te gaan en een positieve wederkerige relatie te hebben die zorgt voor begrip indien bijvoorbeeld de snelheden van het onbezonnen jeugdhuiswerk en de logge structuur van een lokale overheid eens botsen.

FORMAAT VZW

Tot slot krijgt Formaat, de federatie van Vlaamse jeugdhuisen, nog twee boodschappen mee. Het is belangrijk dat Formaat de jeugdhuisbesturen de tools mee geeft om te werken aan de groepsdynamiek. Zoals eerder gezegd is dit belangrijk om het draagvlak van de vrijwilligers voldoende groot te houden. Formaat kan dit doen door workshops aan te bieden, maar het lijkt efficiënter indien Formaat de momenten waarbij dat ze langsgaan in de jeugdhuisen hiervoor gebruikt. De tweede en tevens belangrijkste taak die Formaat meekrijgt uit deze masterproef is dat de federatie de krachten van het jeugdhuiswerk veel meer in de spotlight moet zetten. Jongeren zijn zich vaak niet bewust van potentiële voordelen van het opnemen van een bestuurdersrol in het jeugdhuis, en evengoed stellen de huidige jeugdhuisbestuurders vast dat hun werk onderschat wordt, hoewel ze dit wel belangrijk vinden. Werk aan de 'jeugdhuisbeeldwinkel' dus.

Referentielijst.

- Aantal jeugthuizen en -clubs.* (juli 2018). Geraadpleegd op 4 december 2019, van <https://vrijetijdsmonitorvlaanderen.be/aantal-jeugthuizen-en-clubs>
- Abbeloos, J. F. (2003). *Een huis voor de zuil of van de jeugd?* Geraadpleegd op 27 november 2019 van <https://www.scriptiebank.be/sites/default/files/fcab48ae8e1913a6f3f10004db73e2cb.pdf>
- Abbeloos, J. F. (2007). Professioneel amateurisme. De jaren 70 binnen het Vlaamse jeugdhuis. *Bijdragen tot de Eigentijdse Geschiedenis*, 18, 59–84.
- Baarda, B. (2009). Dit is onderzoek! Handleiding voor kwantitatief en kwalitatief onderzoek. Groningen: Noordhoff Uitgevers.
- Baarda, B., De Goede, M., & Teunissen, J. (2009). Basisboek kwalitatief onderzoek: handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek. Groningen: Stenfert Kroese.
- Bataljong. (2017). *Lokaal beleid voor kinderen en jongeren.* Geraadpleegd op 10 mei 2020, van <https://bataljong.be/over-bataljong/dna-van-bataljong>
- Clary, E. G., & Snyder, M. (1999). The Motivations to Volunteer. *Current Directions in Psychological Science*, 8(5), 156–159.
- Coussée, F. (2006). Jeugdwerk als sociaalpedagogische interventie. *Sociale interventie*, 28-36
- Dalle, B. (2019). *Beleidsnota Jeugd 2019-2024: Versterkend jeugdbeleid voor alle kinderen en jongeren.* Geraadpleegd op 27 december 2019, van <http://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1496751>
- De Pauw, P. & Smits, W. (2014). Jeugthuizen in Vlaanderen. *Een onderzoek bij jeugthuizen, beroepskrachten, vrijwilligers en bezoekers.* Katholieke Hogeschool VIVES en Vrije Universiteit Brussel, Agentschap Sociaal-Cultureel Werk voor Jeugd en Volwassenen. Afdeling Jeugd.

Departement Cultuur, Jeugd & Media. (z.d.). *Decreet bovenlokaal jeugdwerk, jeugdhuizen en jeugdwerk voor bijzondere doelgroepen*. Geraadpleegd op 30 april 2020, van <https://cjsm.be/jeugd/themas/bovenlokaal-jeugdbeleid/decreet-bovenlokaal-jeugdwerk-jeugdhuizen-en-jeugdwerk-voor>

Dilin, E. (2013). *Maatschappelijke kwetsbaarheid in het jeugdwerk. Een belevingsonderzoek bij niet-professionele jeugdwerkers*. Katholieke Universiteit Leuven.

Ellis, A. (2004). *Generation V: Young people speak out on volunteering*. London: Institute for Volunteering Research.

Faché, W. (1969). Het jeugdtehuis. *YWCA*, 75, 55–58.

Faché, W. (2018). 1952 Jeugdhuis werk gestart: pluralisering van jeugdwerkvormen. *Canon sociaal-cultureel werk*. België, Brussel: Socius, steunpunt voor sociaal-cultureel volwassenwerk.

Faché, W. (2013). 1952 Jeugdhuis werk gestart: pluralisering van jeugdwerkvormen. *Canon sociaal-cultureel werk*. België, Brussel: Socius, steunpunt voor sociaal-cultureel volwassenwerk.

Faché, W. (2012). Origin and development of youth centres and their operating characteristics in Flanders. *The history youth work in Europe* (pp. 167–176). Strasbourg, Frankrijk: Council of Europe Publishing.

Formaat. (2018). *Memorandum gemeenteraadsverkiezingen 2018*. Geraadpleegd op 9 mei 2020, van <https://www.formaat.be/artikel/het-memorandum-van-formaat-kort-en-krachtig-2018>

Formaat. (2018). *Het Formaatste Nieuws 2017-2018*. Geraadpleegd op 16 januari 2020, van <https://www.formaat.be/publicatie/het-formaatste-nieuws-2018>

Horizontaal Overleg Vrijwilligerswerk (2017). *Vrijwilligerswerk: cijfers, omgeving en SWOT-analyse*. Geraadpleegd op 2 mei 2020, van https://www.deverenigdeverenigingen.be/images/20170714_cijfers-omgeving-SWOT-vrijwilligerswerk.pdf

Hustinx, L. (1998). Jongeren en hun vrijwillig engagement: een nieuwe stijl van

- vrijwilligerswerk? *Tijdschrift voor sociologie*, 19(2), 111-147.
- Hustinx, L., & Lammertyn, F. (2001). Vrijwilligerswerk tussen vrijheid en onzekerheid: uitdagingen voor een eigentijds vrijwilligersbeleid. *OIKOS (BRUSSEL)*, 17, 24-42.
- Jowett, A., Peel, E., Shaw, R. (2011). Online Interviewing in Psychology: Reflections on the process. *Qualitative Research in Psychology*. Geraadpleegd op 24 april 2020, van https://www.researchgate.net/publication/232971904_Online_Interviewing_in_Psychology_Reflections_on_the_Process
- Leirman, W., Redig, G., Verzelen, W., & Vos, L. (2013). *Scan van het sociaal-cultureel werk in Vlaanderen*. Brussel: Socius.
- Lo Lacono, V., Symonds, P., Brown, D. (2016). Skype as a Tool for Qualitative Research Interviews. *Sociological Research Online*. Geraadpleegd op 24 april 202, van <http://www.socresonline.org.uk/21/2/12.html>
- N, B. (2011, 24 januari). Help! Het jeugdhuis verzuipt. *De Morgen*. Geraadpleegd op 27 december 2019, van <https://www.demorgen.be/nieuws/help-het-jeugdhuis-verzuipt~b849440b/>
- Redig, G. (2015). *Youth work and an internationally agreed definition of youth work: more than a tough job*. Vrije Universiteit Brussel.
- Redig, G. (2017). De toekomst van het Gemeenschaps- /cultuurcentrum in en van Hoogstraten. *Verslag van een verkenningstraject voorjaar 2017*.
- Redig, G., & Coussée, F. (2017). Youth work in Flanders – Playful usefulness and useful playfulness. In Council Of Europe (Red.), *Thinking seriously about youth work - and how to prepare people to do it* (pp. 27-37). Straatsburg: Council Of Europe.
- Ritchie, D. and Ord, J. (2016) *The experience of open access youth work: the voice of young people*. *Journal of Youth Studies*: 1-14
- Smits, W. (2004). *Maatschappelijke participatie van jongeren. Bewegen in de sociale, vrijetijds- en culturele ruimte*. Eindverslag van het Programma Beleidsgericht Onderzoek 'Maatschappelijke participatie van jongeren' (PBO99A/14/85) in opdracht van de Administratie Cultuur, Afdeling Jeugd en Sport van de Vlaamse Gemeenschap. Brussel: Vakgroep Sociologie, Onderzoeksgroep TOR.

Szekér, L., Lamberts, M., & Vermeersch, L. (2019). *Vrijwilligers (en hun kenmerken) in Vlaamse middenveldorganisaties*. Geraadpleegd op 27 november 2019, van file:///D:/Downloads/CS_spotlightpaper_Vrijwilligers_in_Vlaamse_middenveldorganisaties_2019.pdf

Van Hove, G., & Claes, L. (2011). *Qualitative research and educational sciences: a reader about useful strategies and tools*. Harlow: Pearson education limited.

Vier functies. (z.d.). Geraadpleegd op 18 november 2019, van <https://www.formaat.be/artikel/vier-functies>

Vermeersch, L., & Szekér, L. (2019). *Het Vlaamse Middenveld Beweegt. Volgt Het Jeugdwerk of Vaart Het Een Eigen Koers?* Geraadpleegd op 27 november 2019, van file:///D:/Downloads/jw2daagse_LodeVermeersch_LiseSzekeer_mei2019.pdf.

Vlaams Parlement (2016). *Plenaire Vergadering nr 25*. Geraadpleegd op 29 december 2019, van <https://www.vlaamsparlement.be/plenaire-vergaderingen/1035886/verslag/1037167>; 2016-02

Bijlagen

BIJLAGE 1: TABEL AANTAL VRIJWILLIGE JEUGDHUIZEN.

Verkregen via persoonlijke communicatie met Formaat vzw, 10 februari 2020.

Jaar	Antwerpen	VI-Brabant+BX	Limburg	O-Vlaanderen	W-Vlaanderen	Totaal		Antwerpen	VI-Brabant+BX	Limburg	O-Vlaanderen	W-Vlaanderen	Evolutie
1972	67	18	32	38	21	176							
1973	61	19	29	40	14	163							
1974	79	28	22	45	15	189							
1975	74	27	23	36	17	177							
1976	78	35	25	39	19	196							
1977	73	33	22	44	21	193							
1978	69	29	20	40	24	182							
1979	66	30	21	42	26	185	%	38,81	14,99	13,28	22,18	10,75	100
1980	61	33	18	43	24	179							
1981	65	29	16	45	26	181							
1982	60	20	15	41	22	158							
1983	57	22	18	40	23	160							
1984	52	20	16	43	21	152							
1985	57	22	18	47	20	164							
1986	48	22	17	42	18	147							
1987	44	20	12	40	17	133							
1988	37	18	12	40	19	126							
1989	37	19	12	38	19	125	%	33,97	14,75	10,10	27,48	13,70	83,50
1990	36	18	13	39	18	124							
1991	37	16	15	36	20	124							
1992	33	17	10	33	20	113							
1993	38	23	14	35	23	133							
1994	44	32	23	49	29	177							
1995	50	40	26	53	32	201							
1996	50	39	29	54	43	215							
1997	59	39	29	54	44	225							
1998	63	41	37	55	54	250							
1999	63	48	40	64	52	267	%	25,86	17,11	12,90	25,81	18,32	100,15
2000	75	50	47	68	56	296							
2001	79	54	47	68	55	303							
2002	79	55	47	71	60	312							
2003	76	60	54	68	61	319							
2004	75	67	57	71	63	333							
2005	79	70	52	71	64	336							
2006													
2007	92	79	55	74	77	377							
2008	94	70	58	75	74	371							
2009	95	68	60	71	72	366	%	24,69	19,02	15,83	21,14	19,32	183,31
2010	96	79	61	79	70	385							
2011	97	81	61	77	70	386							
2012	99	90	65	81	76	411							
2013	100	95	64	79	80	418							
2014	103	87	61	80	88	419							
2015	95	102	60	84	82	423							
2016	98	100	56	78	88	420							
2017	97	101	53	85	79	415							
2018	107	95	54	73	82	411							
2019	109	96	53	74	80	412	%	24,41	22,59	14,34	19,27	19,39	280,63

BIJLAGE 2: SURVEY JEUGDHUISBESTUURDERS

Enquête voor bestuurders van het jeugdhuis.

Dit is een onderzoek vanuit de Vrije Universiteit Brussel onder supervisie van Prof. Dr. Guy Redig. Het onderzoek waar je aan deelneemt heeft betrekking tot de factoren die bepalend zijn voor het vrijwillig engagement van jongeren voor niet-professionele jeugdhuisen. Deze enquête gebeurt volledig anoniem.

De resultaten van het onderzoek zullen worden omgezet in beleidsaanbevelingen voor Formaat vzw, gemeentebesturen die bezig zijn met jeugdhuiswerk en jeugdhuisen die zelf met vragen zitten rond het vrijwillig engagement van jongeren voor hun jeugdhuis.

We vragen aan alle bestuursleden deze enquête in te vullen om een duidelijk beeld te krijgen rond dit thema en de ervaringen van jullie engagement m.b.t. het jeugdhuiswerk. Bovendien staan we met dit onderzoek open voor nieuwe invalshoeken en suggesties.

Jouw antwoorden zijn erg waardevol voor het verdere onderzoek en kunnen huidige/toekomstige jeugdhuisen vooruit helpen!

Leeftijd? Duid aan.

15-18

19-22

23-26

26+

Geslacht? Duid aan.

Man

Vrouw

X

Jaren actief als bestuurslid? Duid aan.

Minder dan 1 jaar.

Tussen 1 en 3 jaar.

Meer dan 3 jaar.

Meer dan 5 jaar.

In hoeverre acht je belang aan de volgende mogelijke eigenschappen van je rol als bestuurslid. Duid aan.

	1= helemaal geen belang.	2	3	4	5	6 = heel veel belang
De vrijheid om zelf te kiezen hoeveel tijd je in je rol als bestuurslid steekt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het imago dat verbonden is met je rol als bestuurslid van een jeugdhuis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dat de toegang tot het bestuur laagdrempelig is.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De ruimte tot het ontwikkelen van de eigen ideeën.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Variatie in je taken als bestuurder.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het informele karakter waarbinnen het bestuur werkt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De prioriteit van het bestuur moet plezier maken zijn.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De mate van verantwoordelijkheid die je krijgt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het aansluiten van jeugdhuiswerk bij je persoonlijke interesses.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het kunnen uitoefenen van invloed op de lokale gemeenschap	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het krijgen van positieve feedback van andere jeugdhuisgangers.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zijn er nog andere factoren die een invloed hebben op je vrijwillig engagement als bestuurslid binnen je jeugdhuis?

Bedankt voor het vrij maken van je tijd voor het invullen van deze enquête!

De tweede stap in dit onderzoek zal gebeuren a.d.h.v. enkele focusgroepen rond dit thema met bestuurders vanuit verschillende jeugdhuisen. Indien je hier graag aan zou participeren, contacteer me dan gerust via onderstaand e-mailadres. Ook bij vragen of interesse in het onderzoek mag je me altijd contacteren.

Stef.Paul.Legiers@vub.be

BIJLAGE 3: SEMIGESTRUCTUREERD CHAT-INTERVIEW

Interviewschema.

Vermeld even je leeftijd, aantal jaren in het bestuur en naam van jouw jeugdhuis.

Cluster 1: Niveau van de jeugdhuisbestuurder

Mogelijke voordelen voor de jeugdhuisbestuurder.

1. 'Ik heb het gevoel dat mijn rol als bestuurder me vaardigheden bijbrengt' scoort 80% waardeoordeel, wat dus als zeer toepasbaar gezien wordt voor een jeugdhuisbestuurder. Is dit herkenbaar voor jou?
 - a) Welke hard skills brengt bestuurder zijn je bij?
 - b) Welke soft skills brengt bestuurder zijn je bij?

Persoonlijke motieven

2. De persoonlijke motieven die gericht zijn op de samenleving: 'het belangrijk vinden van anderen te helpen', 'een bijdrage leveren aan een betere samenleving' en 'het kunnen druk uitoefenen op de lokale gemeenschap' scoren systematisch hoger naar gelang het aantal jaren dat je in het bestuur zit, tot wel verschillen van boven de 10%. Dus hoeveel te langer aanwezig in het bestuur des te meer je inzetten voor de samenleving belangrijk vindt als jeugdhuisbestuurder. Is dit herkenbaar binnen jouw bestuur?
 - a) Groeien jeugdhuisbestuurders dan in deze rol volgens jou? Of omgekeerd, is het net dat type jeugdhuisbestuurder die langer in het jeugdhuis actief blijft?

Cluster 2: Niveau van het jeugdhuis

Algemeen

1. De jongste groep jeugdhuisbestuurders (15-18j) scoort 54% waardeoordeel op het belang van de financiële situatie, wat significant af wijkt van de algemene score op deze factor (65%). Wat is je reactie op dit significant lage cijfer van de 15-18jarige bestuurders t.o.v. het belang van de financiële situatie?
 - a) Het verschil is nog groter wanneer we jongste jeugdhuisbestuurders 54% vergelijken met de oudste (26+ers) 71%. Herkenbaar?
 - b) wat verklaart dit verschil?
 - c) Hoe verhouden de jongste en oudste bestuursleden zich t.o.v. elkaar omtrent de financiële situatie?
 - d) Hoe zouden deze zich moeten verhouden?
2. 'De variatie in activiteiten' binnen het jeugdhuis wordt als een zeer bepalende factor (80%) beschouwd voor jullie vrijwillig engagement als jeugdhuisbestuurder. Wat versta jij onder variatie?
 - a) Waarom is deze 'variatie' zo belangrijk voor je vrijwillig engagement?

Binnen de 'kern'

1. De dynamiek tussen de bestuursleden werd zéér vaak als antwoord gegeven in de open vraag van de survey. Opvallend, want anderen zaken kwamen maar enkele keren voor. Herken je het grote belang van de dynamiek tussen bestuursleden?
 - a) Meer specifiek is de sfeer in het bestuur volgens de respondenten belangrijk voor hun engagement. Wat is een goede bestuur-sfeer?
 - b) Waarom is deze zo belangrijk?
 - c) Hoe bevorderen je deze volgens jou?
 - d) Hoe ga je om met spanningen tussen mensen?

2. Een laagdrempelige toegang tot het bestuur scoort bijzonder laag, 56% waardeoordeel. Zeker bij mensen die nog geen jaar in het bestuur zitten (44%) en bij mensen uit de leeftijdscategorie 15 tot 18jaar (45%). Ter vergelijking: bij de mensen die langer dan 5 jaar in het bestuur zitten is dit 64%. Wat verklaart volgens jou dat nieuwe en jonge bestuurders het niet belangrijk vinden dat de toegang tot het bestuur laagdrempelig is?
 - a) Hebben mensen die te lang in het bestuur zitten hier een andere kijk op?
 - b) Hoe zou de toegang tot het bestuur volgens jou moeten zijn?

Cluster 3: Niveau van de samenleving

1. 'De relatie met de gemeente' van het jeugdhuis scoorde 81% waardeoordeel bij de jeugdhuisbestuurders m.b.t. hun vrijwillig engagement, wat dus als zeer belangrijk wordt beschouwd. Waarom is dit zo belangrijk?
 - a) Kan je zaken benoemen die de gemeente doet of net niet doet waardoor je motivatie hoger/lager is?
2. 'Het beeld dat het jeugdhuiswerk een zinvolle tijdsbesteding' is scoorde ook 81% waardeoordeel bij de jeugdhuisbestuurders m.bt. hun vrijwillig engagement, wat dus als zeer belangrijk wordt beschouwd. Wat versta jij onder zinvol?
 - a) Gaat het hier voor jou over het imago van het jeugdhuiswerk naar buiten toe of heeft het betrekking op wat er zich in het jeugdhuis afspeelt?
 - b) Hoe ervaar jij het huidige jeugdhuiswerkbeeld?
 - c) Wat kan er door wie gedaan worden om dit beeld te versterken?

BIJLAGE 4: EXPERTINTERVIEWS

Gesprek met medewerkers Departement Cultuur, Jeugd en Media
Gesprek met jeugdhuisondersteuner Formaat

- ➔ Geluidsbestanden staan op CD-rom.
- ➔ Geluidsbestanden opgeslagen in Onedrive.

- ➔ Deze kunnen bij eenvoudige vraag verkregen worden via:
Stef.paul.legiers@vub.be / steflegiers@gmail.com

BIJLAGE 5: INFORMED CONSENT



Geïnformeerde toestemming

Ik,(mijn naam) geef toestemming om mee te doen aan het online chat-interview omtrent factoren die het vrijwillig engagement van jongeren voor niet-professionele jeugdhuisen beïnvloeden voor een thesisonderzoek aan de Vrije Universiteit Brussel.

Ik weet:

- (1) waarover het onderzoek gaat en dat ik altijd nieuwe informatie kan krijgen.
- (2) dat ik helemaal vrijwillig deelneem aan het onderzoek.
- (3) dat ik toestemming geef om mijn resultaten op een vertrouwelijke/anonieme wijze te bewaren, verwerken en rapporteren voor verschillende onderzoeksdoeleinden
- (4) dat mijn volledige naam niet gebruikt zal worden in het onderzoek.
- (5) dat ik altijd kan stoppen met het interview als ik dat wil.
- (6) dat de chat berichten worden bijgehouden voor analyse en ik vind dat geen probleem.
- (7) dat ik na het onderzoek de resultaten kan krijgen indien gewenst.

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

.....
Naam + handtekening geïnterviewde

.....
Naam + handtekening interviewer