



Vrije Universiteit Brussel

“Vrijwilligers komen en gaan,
engagement blijft bestaan.” Onder-
zoek naar de doorstroom van cursist
naar animator bij Koning Kevin vzw



Eindverhandeling tot Master in de
Agogische Wetenschappen

Student: Anabel Wilboorts
Promotor: prof. dr. Guy Redig
Organisatie: Koning Kevin
Academiejaar: 2015-2016

WETENSCHAPSwinkel
Brussel



Vrijwilligers komen en gaan, engagement blijft bestaan.

Een onderzoek naar de doorstroom van cursist naar animator bij Koning Kevin vzw.

Eindwerk voorgelegd voor het behalen van de graad van Master in de agogische wetenschappen door

Wilboorts Anabel

Academiejaar 2015-2016

Promotor: Prof. dr. Guy Redig

Aantal woorden: 17.985





SAMENVATTING MASTERPROEF

Naam en voornaam: Wilboorts Anabel

Rolnr.: 0102113

KLIN ☐

AO ☐

ONKU ☐

AGOG ☒

Titel van de Masterproef: Vrijwilligers komen en gaan, engagement blijft bestaan. Een onderzoek naar de doorstroom van cursist naar animator bij Koning Kevin vzw.

Promotor: Prof dr. Guy Redig

Samenvatting:

Dit onderzoek focust zich op de participatie van jonge vrijwilligers bij de landelijk georganiseerde jeugdvereniging Koning Kevin vzw. Meer bepaald wordt onderzocht wie de jongeren zijn die de cursussen van Koning Kevin volgden en vervolgens geen animator werden bij deze organisatie.

Er wordt ingezoomd op het profiel van die jongeren, op de drempels die hen tegen houden en op de stimulansen die hen overtuigen om vrijwilliger te worden. Dit gebeurt aan de hand van een verkennende enquête, een focusgroep met een aantal jongeren die geen animator werden en een focusgroep met een aantal jongeren die wel animator werden. De resultaten worden getoetst aan de interne visie van de organisatie en een externe visie binnen het jeugdwerk. Over het algemeen heerst er bij de jongeren een positief gevoel over Koning Kevin. De jongeren zien de organisatie als een plek waar ze veel kunnen leren, zichzelf ontplooien, plezier beleven en genieten van een sterk groepsgevoel. Drempels voor het engagement worden omschreven als onzekerheid, onpersoonlijke communicatie, hoge verwachtingen en andere tijdsbesteding. Deze andere tijdsbesteding blijkt hoofdzakelijk het engagement in een andere vereniging te zijn. Om meer jongeren aan te trekken moet de organisatie inzetten op flexibiliteit, een stevig sociaal web, persoonlijke communicatie en procesbegeleiding.

DANKWOORD

Ik had deze lange thesistocht niet doorstaan zonder de hulp en steun van een heleboel mensen rond mij. Die mensen wil ik daarom bij aanvang van mijn thesis even in de bloemetjes zetten.

Een oprechte dankuwel aan...

Mijn promotor Guy Redig, die mij immer met snelle en relevante feedback bijstuurde. Hij zorgde ervoor dat dit voor mij niet enkel een afstudeerproject, maar ook een leerrijk proces was.

De medewerkers van Koning Kevin, die mij altijd met open armen ontvingen op Heiberg. Specifiek wil ik hier graag Lieve bedanken. Vol enthousiasme en begrip stond zij mij altijd bij met raad en daad.

Alle mensen die mijn enquête invulden of mij te woord stonden voor mijn onderzoek. Zonder hen had ik dit dankwoord niet eens kunnen schrijven.

Mijn ouders, voor hun onvoorwaardelijke steun. Hun luisterend oor en de goede zorgen omarmden mij gedurende heel mijn agogiekparcours.

Lucas, om er voor mij te zijn. Hij wist me altijd opnieuw te motiveren en op te vrolijken in tijden van thesisdipjes.

Mijn lieve huisgenoten, voor alle aanmoediging, gezelligheid en motiverende babbels.

De agogen, voor de collectieve thesismomenten en de vier fantastische jaren samen.

Babette en Cato, mijn reddende engels tijdens de laatste loodjes.

INHOUDSOPGAVE

Samenvatting	I
---------------------------	----------

Voorwoord	II
------------------------	-----------

Lijst met tabellen en figuren	VI
--	-----------

DEEL 1 INLEIDING	1
-------------------------------	----------

1	Probleemstelling	1
2	Literatuurstudie	3
2.1	Jonge vrijwilligers.....	3
2.1.1	Algemene situering jongeren.....	3
2.1.2	Vrijwilligerswerk algemeen	5
2.1.3	Jongeren en vrijwilligerswerk	8
2.1.3.1	Kenmerken.....	8
2.1.3.2	Drempels	10
2.1.3.3	Stimulansen	11
2.1.3.4	FLEXIVOL.....	14
2.2	Koning Kevin vzw	15
2.2.1	Jeugdwerk in Vlaanderen.....	15
2.2.2	Landelijk georganiseerde jeugdvereniging	16
2.2.3	Eerste en tweede lijn	17
2.2.4	Wie en waarom?.....	17
3	Onderzoeksvragen.....	18

DEEL 2: VELDONDERZOEK: METHODE EN DATAVERZAMELING.....	19
---	-----------

1	Kwantitatief.....	19
1.1	Een verkennende enquête	19
1.1.1	Onderzoeksopzet.....	19
1.1.2	Respondenten	19
1.1.3	Meetinstrument.....	20
1.1.4	Analyseprocedure	20
2	Kwalitatief.....	21
2.1	Focusgroepen	21

2.1.1	Onderzoeksopzet	21
2.1.2	Respondenten	21
2.1.3	Meetinstrument	22
2.1.4	Analyseprocedure	22
2.2	Interview.....	23
2.2.1	Onderzoeksopzet.....	23
2.2.2	Respondenten	23
2.2.3	Meetinstrument	23
2.2.4	Analyseprocedure	23
2.3	Terugkoppeling naar de organisatie	24
2.3.1	Onderzoeksopzet.....	24
2.3.2	Respondenten	24
2.3.3	Meetinstrument	24
2.3.4	Analyseprocedure	24
DEEL 3: RESULTATEN.....		25
1	Een verkennende enquête	25
1.1	Verderzetten van de cursus	25
1.2	Wie werd geen animator?	26
1.3	Aanbevelen, maar onbewust afhaken	28
2	Focusgroepen	29
2.1	Veranderend engagement bij koning kevin, hoezo?	29
2.2	Drempels voor engagement.....	30
2.2.1	Communicatie	30
2.2.2	Onzekerheid over de hoge kwaliteitseisen.....	30
2.2.3	Groepsgevoel en de invloed van vrienden	31
2.2.4	Andere tijdsbesteding	31
2.2.5	Verwachtingen en engagement	32
2.2.6	Mentaliteit	32
2.2.7	Ervaring als kind	32
2.3	Stimulansen voor engagement.....	33
2.3.1	Vrienden en familie	33
2.3.2	Zelfontplooiing	33

2.3.3	Ervaring als cursist	33
2.3.4	Wat anders?	33
2.3.5	Nabijheid en bekendheid	34
2.4	Een beperkt publiek?	34
3	Interview	36
3.1	Veranderend engagement?	36
3.2	Stimulansen	36
3.3	Drempels	38
3.4	Kloof man – vrouw	38
4	Terugkoppeling	39
4.1	Koning Kevin Flexivol?	39
4.2	Drempels en gevoelige thema's	40
DEEL 4: DISCUSSIE EN CONCLUSIE		42
1	Bespreking onderzoeksresultaten	42
1.1	Profiel	42
1.2	Stimulansen	43
1.3	Drempels	44
1.4	Een beperkt publiek	45
1.5	FLEXIVOL?	46
2	Praktische en beleidsaanbevelingen	46
2.1	Communicatie	46
2.2	Onzekerheid	46
2.3	Groepsgevoel	47
2.4	Publiek	47
3	Beperkingen eigen onderzoek	47
4	Aanbevelingen verder onderzoek	48
5	Conclusie	49
BIBLIOGRAFIE		50
BIJLAGEN		55

LIJST MET TABELLEN EN FIGUREN

TABEL 1 <i>VRIJE TIJD VAN DE VLAAMSE JONGEREN</i>	4
TABEL 2 <i>RESPONDENTEN FOCUSGROEP 1 (F1)</i>	21
TABEL 3 <i>RESPONDENTEN FOCUSGROEP 2 (F2)</i>	22
TABEL 4 <i>ENQUÊTE: WAAROM BESLOOT JE NA BASISCURSUS OM SESSIE 1 TE GAAN VOLGEN?</i>	26
TABEL 5 <i>ENQUÊTE: IN WELKE MATE SPEELDEN VOLGENDE FACTOREN MEE IN HET FEIT DAT JIJ GEEN ANIMATOR BENT GEWORDEN BIJ KONING KEVIN?</i>	27
TABEL 6 <i>WAAROM BESLOOT JE NA BASISCURSUS OM SESSIE 1 TE GAAN VOLGEN?</i>	7 (BIJLAGE 3)
TABEL 7 <i>IN WELKE MATE SPEELDEN VOLGENDE FACTOREN MEE IN HET FEIT DAT JIJ GEEN ANIMATOR BENT GEWORDEN BIJ KONING KEVIN?</i>	8 (BIJLAGE 3)
FIGUUR 1 <i>VERDERLING VAN DE VRIJWILLIGERSACTIVITEITEN VOLGENS SECTOR</i>	16

DEEL 1 INLEIDING

1 PROBLEEMSTELLING

De literatuur over vrijwilligers(werk) vermeldt vaak een evolutie van de oude naar de nieuwe vrijwilliger. Daarbij stelt men vast dat mensen zich tegenwoordig op een heel andere manier dan vroeger engageren (Rommel, Opdebeeck, & Lammertyn, 1997; Loose & Gijssels, 2009).

Hustinx & Lammertyn (2001) spreken over de tendens van een traditioneel, gebonden naar een vluchtiger, wispelturig vrijwilligerspatroon. Deze nieuwe vrijwilliger komt volgens hen voort uit een veranderende maatschappij (Hustinx & Lammertyn, 2001). Deze evolutie wordt vaak als negatief bestempeld.

Over de nieuwe generatie wordt geschreven dat ze onder andere anoniem, apolitiek, egocentrisch en materialistisch is. De jeugd zou veel belang hechten aan de eigen vrijheid en daardoor afgeschrikt worden door langdurige en veeleisende engagementen. Ze zouden kiezen voor vrijblijvende korte termijn engagementen en zich gedragen als 'klant' (Hustinx, 1998).

Hustinx (1998) stelde dat de angst voor deze trend onterecht is, want een daling over de hele lijn van het vrijwilligerswerk wordt niet gestaafd door onderzoek (L. Willems, 2001). Mensen doen dus niet minder aan vrijwilligerswerk, maar blijken dit wel op een andere manier te doen.

Het probleem is dat de jonge hedendaagse vrijwilligers nog steeds worden bestudeerd en beoordeeld aan de hand van oude denkkaders. Dat leidt tot foute conclusies (Hustinx, 1998).

Tegenwoordig is er een groot verloop van vrijwilligers in veel organisaties. Dit wil zeggen dat vrijwilligers constant moeten vervangen worden en dat zorgt ervoor dat het moeilijk wordt om kwaliteit te bieden (Allen & Mueller, 2013). Daarom is het belangrijk te begrijpen wat de jongeren tegenhoudt en wat hen stimuleert.

Bestaande kennis over vrijwilligers heeft zich vooral gefocust op volwassen vrijwilligers. Veel minder is geweten over jonge vrijwilligers (Haski-Leventhal, Ronel, York, & Ben-David, 2008).

Dit onderzoek gaat verder op het vermoeden van een veranderend engagement, specifiek bij de landelijk georganiseerde jeugdvereniging Koning Kevin vzw. Deze organisatie geeft vorming aan jongeren en wil hen stimuleren om verdere cursussen te volgen en (hoofd)animateur te worden. Koning Kevin heeft het gevoel dat het engagement van hun vrijwilligers verandert. Vrijwilligers kiezen volgens hen hun engagementen tegenwoordig nauwkeurig, zijn selectief en combineren graag. Ze vragen zich af hoe ze op die tendens kunnen inspelen en eraan tegemoet komen.

Is het aanvoelen van Koning Kevin terecht en vanwaar komt het? Hierop zal dit onderzoek een antwoord trachten te bieden. Er zal worden onderzocht wie de personen zijn die geen vrijwilliger werden na het volgen van een cursus en wat hen tegenhield. Daarnaast zal ook geluisterd worden naar individuen die wel vrijwilliger werden en wat hen stimuleerde. Zo wordt een beeld gevormd

van motivaties en drempels bij de stap naar 'vrijwilliger worden' bij Koning Kevin vzw. Tenslotte zal de interne en een externe visie op dit thema opgenomen worden in het onderzoek.

Dit onderzoek is relevant omdat vrijwilligerswerk een belangrijke meerwaarde biedt aan de maatschappij. Vrijwilligers kunnen een antwoord bieden op maatschappelijke noden en verwachtingen. De economie en de overheid zouden niet in staat zijn dit antwoord op dezelfde manier te bieden (Loose, Gijssels, Dujardin, & Marée, 2008). 83,3% van de vrijwillige activiteiten in België speelt zich in de verenigingssector af (Hustinx, Marée, De Keyser, Verhaeghe, & Xhaufleur, 2015). Het sociaal kapitaal van een samenleving wordt versterkt door organisaties die steunen op vrijwillige inzet van burgers (Putnam, 2000). Met sociaal kapitaal bedoelt Putnam de mogelijkheden van burgers om samenwerkingsverbanden op te zetten en hij focust hierbij op het opbouwen van vertrouwen in de medemens, normen van wederkerigheid en gelijkwaardigheid; en netwerken van burgerlijk engagement.

Ook agogisch gezien is dit onderzoek zeer relevant. Een agogus maakt mensen sterker, vertrekkende vanuit de kracht van de mensen waar hij/zij mee werkt. Koning Kevin maakt individuen sterker door hen aan de hand van activiteiten en vormingen meer bewust te maken van hun talenten en hun eigen ontplooiing. Ook stimuleert Koning Kevin het maatschappelijk verantwoordelijkheidsgevoel van jongeren door hen in te schakelen als vrijwilliger. Koning Kevin kiest bewust voor het werken met vrijwilligers, als middel om individuen, de organisatie en de samenleving te versterken. De twee hoofdwaarden van Koning Kevin, authenticiteit en kwetsbare openheid liggen in de lijn van één van de hoofdkenmerken van agogiek: dialoog. Koning Kevin wil stimuleren dat kinderen en jongeren zichzelf blijven ontwikkelen, zichzelf in vraag stellen, sterktes ontdekken en botsen op zwaktes door bewust de confrontatie met anderen aan te gaan en daar uit te leren. Zelf wil de organisatie zich ook blijven ontwikkelen en inspelen op de evoluties in de maatschappij. Dit onderzoek wil daar een bijdrage aan leveren.

2 LITERATUURSTUDIE

2.1 JONGE VRIJWILLIGERS

2.1.1 *ALGEMENE SITUERING JONGEREN*

Voor een afbakening van de term 'jongeren' wordt verwezen naar de identiteitsontwikkelingsfases van Erikson (1994). Als in dit onderzoek over jongeren gesproken wordt, zal dit voornamelijk gaan over de individuen die Erikson 'adolescenten' noemt. Dit zijn jongeren tussen 12 en 19jaar. In deze fase wordt op zoek gegaan naar de eigen identiteit, maar tegelijkertijd kanrolverwarring optreden. Gedurende dit proces zijn leeftijdsgenoten en rolmodellen heel belangrijken staat trouw centraal (Erikson, 1994).

Aangezien dit onderzoek betrekking zal hebben op jongeren, is het belangrijk een beeld wordt gevormd op hun doen en laten. De cijfers van de bevestigingen van het Jongeren Onderzoeks Platform uit 2013 geven een zicht op de situatie van de jongeren in Vlaanderen vandaag de dag. Sociale relaties zijn zeer belangrijk, want goede contacten met vrienden en kennissen zorgen voor een hogere zelfwaardering van de jongere. Positieve feedback blijkt belangrijk te zijn in de ontwikkeling van het zelfbeeld. Het informele netwerk van jongeren van 12- tot 13- jarigen bestaat voornamelijk uit hun ouders, hun vrienden en andere familieleden. Bij 14- tot 30- jarigen zijn de belangrijkste personen in hun netwerk hun lief of partner, collega's en de ouders (Bradt & Bradt, 2014).

Het onderdeel van het onderzoek over vrije tijd van de jongeren is interessant om te bekijken. Een aantal gegevens worden hieronder in een tabel weergegeven (zie Tabel 1).

Tabel 1

Vrije tijd van de Vlaamse jongeren (Bradt & Bradt, 2014).

ACTIVITEITEN IN DE VRIJE TIJD	% van de Vlaamse jongeren
<i>Verenigingsleven</i>	
Actief of organiserend deelnemer in verenigingsleven	57
Sport in georganiseerd verband	34,9
Jeugdvereniging	19,2
Andere dan sport- of jeugdvereniging	33,7
<i>Vrijwilligerswerk</i>	
Doet wel eens aan vrijwilligerswerk	39,5
<i>Andere</i>	
Internet voor school en werk	31,7
Internet om te ontspannen	57
Sms'en of bellen met vrienden	43,6
Films en series kijken	35,6
Klusjes of huishoudelijke taken	33,1

Het is gedurende de jeugd dat individuen vaak nieuwe rollen aannemen die ze nog lang zullen behouden in de toekomst. Deze overgang kan onder andere te maken hebben met het afstuderen, een vaste job vinden en financieel zelfstandig worden. Om succesvol te zijn in die overgang, is het belangrijk dat jongeren inter-persoonlijke vaardigheden aanleren, gezond verstand en verantwoordelijkheid ontwikkelen en zingeving opbouwen. Deze vaardigheden worden los van school- en werkvaardigheden ontwikkeld (van den Broek, 2009). Als vrijwilliger kunnen jongeren deze vaardigheden ontwikkelen, daarover meer in het onderdeel 'Jongeren en vrijwilligerswerk'.

2.1.2 VRIJWILLIGERSWERK ALGEMEEN

Van vrijwilligerswerk wordt gesproken als mensen zich inzetten in een organisatie die geen winst nastreeft en ze dit onbezoldigd en vrijwillig doen (*Wet van 3 juli betreffende de rechten van vrijwilligers*, 2005). Vrijwilligerswerk wordt dus nooit betaald. Vrijwilligers mogen wel een kostenvergoeding ontvangen, maar dit gaat via strikte regels. Dat ze het vrijwillig doen, wil zeggen dat het bijvoorbeeld geen stage, gemeenschapsdienst of alternatieve sanctie mag zijn. Iedereen mag vanaf het jaar waarin hij of zij 16 jaar wordt vrijwilligerswerk doen. De vrijwilligerswet moet gelden voor zowel jong als oud en probeert een antwoord te bieden op de onduidelijkheden over het begrip vrijwilliger, aansprakelijkheid, vergoedingen, verzekering,... Er wordt ook duidelijk gesteld dat vrijwilligerswerk niet vrijblijvend is. Als je beslist om aan vrijwilligerswerk te doen, ga je een juridische verbintenis aan, een engagement. Naast de vrijwilligerswet moeten de organisaties in Vlaanderen zich ook houden aan het Vlaams Decreet Vrijwilligerswerk (vzw Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk, 2015).

Volgens cijfers van de Koning Boudewijnstichting verrichten ongeveer evenveel Belgische mannen (13%) als vrouwen (12,1%) vrijwilligerswerk. Wel voeren ze vaak andere taken uit. Mannen vindt men eerder terug bij de leidinggevende activiteiten en activiteiten die als semigeschoolde en geschoolde arbeid worden getypeerd, terwijl vrouwelijke vrijwilligers zich eerder inzetten voor dienstverlenende activiteiten. Het aantal vrijwilligers neemt toe naarmate de leeftijd stijgt. Het grootste aantal vrijwilligers zijn te vinden bij de 40-49 jarigen. Er is een sterk verband tussen de leeftijd van de vrijwilliger en de activiteiten die ze uitvoeren. Jongere vrijwilligers wijden zich eerder aan dienstverlenende activiteiten, terwijl oudere vrijwilligers zich meer bezig houden met leidinggevende en administratieve taken. In het jeugdwerk zijn logischerwijs de jonge vrijwilligers (15-29 jaar) overwegend actief. Hoe hoger de individuen opgeleid zijn, hoe groter de kans dat ze aan vrijwilligerswerk zullen doen. Daarnaast werd ondervonden dat hoe hoger het opleidingsniveau is, hoe meer er wordt gekozen voor leidinggevende functies en intellectuele of artistieke activiteiten (Hustinx e.a., 2015).

Vrijwilligerswerk blijft een belangrijk onderdeel van een productieve maatschappij en economie. Zonder de hulp van vrijwilligers zouden social profit organisaties niet succesvol zijn in het bereiken van hun doelen. Zij leveren vaak belangrijk werk dat werknemers kan bijstaan bij hun dagelijkse taken in de organisatie (Allen & Mueller, 2013). "*Vrijwillige inzet stelt zich niet in de plaats van betaald werk, maar is historisch gezien juist een schepper van banen, draagt bij tot het identificeren van nieuwe of on vervulde noden en maakt het verenigingen mogelijk om aan die noden tegemoet te komen*" (Hustinx e.a., 2015, p. 69).

Van de vrijwillige activiteiten in België speelt 83,3% zich in de verenigingssector af (Hustinx e.a., 2015). Rond de eeuwwisseling sprak Hooghe (2001) over een maatschappelijke herwaardering van de rol van het verenigingsleven. Ook op wetenschappelijk vlak zag hij een stijgende waardering voor die vorm van participatie. Deze evolutie kwam volgens hem op gang door het werk van Putnam, een Amerikaanse politicoloog. Putnam (2000) stelt dat een samenleving voor haar ontwikkeling niet alleen nood heeft aan financieel kapitaal en menselijk kapitaal, maar ook aan sociaal kapitaal. Dit is volgens hem niet minder belangrijk. Putnam omschrijft sociaal kapitaal als de mogelijkheden van burgers om samenwerkingsverbanden op te zetten, op basis van gelijkwaardigheid en wederkerigheid. Hij legt de nadruk op vertrouwen in de medemens, normen van wederkerigheid en gelijkwaardigheid, en netwerken van burgerlijk engagement. Putnam beweert dat het verenigingsleven een belangrijke bijdrage levert aan de opbouw van deze 3 elementen van sociaal kapitaal. Het sociaal kapitaal van een samenleving wordt versterkt door de organisaties die steunen op vrijwillige inzet van burgers (Putnam, 2000).

Er wordt in de literatuur een opdeling gemaakt tussen de oude en de nieuwe vrijwilliger. Mensen engageren zich tegenwoordig op een heel andere manier dan vroeger (Rommel, Opdebeeck, & Lammertyn, 1997; Loose & Gijssels, 2009). Tot voor de tweede wereldoorlog was het particuliere zuilgebonden initiatief nog van groot belang voor het engageren als vrijwilliger. Door het ontstaan van de verzorgingsstaat werden veel taken overgenomen door ambtenaren en beroepskrachten, maar later tijdens de economische recessie van de jaren '80 werden besparingen uitgevoerd en werden organisaties weer meer afhankelijk van vrijwillige inzet van burgers (Dekker, 2001). Door de toenemende secularisering in onze maatschappij valt de godsdienst als basis voor vrijwilligerswerk grotendeels weg (Lammertyn, 1996).

Het vrijwilligerswerk heeft dus een wijziging ondergaan in de manier waarop mensen zich tegenwoordig engageren. Het gaat hier over de tendens van een traditioneel, gebonden naar een meer vluchtig, wispelturig vrijwilligerspatroon (Hustinx & Lammertyn, 2001). In deze ontwikkeling wordt meer belang gehecht aan waarden van zelfexpressie dan aan traditionele waarden en collectieve referentiekaders (Hustinx, 2010). Aan de nieuwe vrijwilliger hangt een enigszins negatieve connotatie, maar een daling over de hele lijn van het vrijwilligerswerk wordt niet gestaafd door onderzoek (L. Willems, 2001). Mensen doen dus niet minder aan vrijwilligerswerk, maar blijken dit wel op een andere manier te doen. De nieuwe vrijwilliger ontwikkelt zich in een veranderende maatschappij. Volgens Hustinx & Lammertyn (2001) is de nieuwe vrijwilliger getekend door de individualisering van de maatschappij. Het statische, traditionele vrijwilligerswerk kan in deze maatschappij vervangen worden door een dynamisch engagement waarbij vrijwilligers niet meer levenslang zullen verankerd zijn in één bepaalde organisatie. Ze zijn eerder geïnteresseerd in een alles-verkoepelend doel, waarvoor ze projecten en thema's zullen kiezen die aansluiten bij hun interesse en beschikbaarheid van dat bepaald moment (Hustinx & Lammertyn, 2001).

Men hecht vandaag de dag veel belang aan deskundigheid van de vrijwilliger en de organisatie. Er wordt meer en meer klemtoon gelegd op opleiding, specialisatie, attesten,... (Hustinx & Lammertyn, 2001). Naast deze formalisering en professionalisering, speelt er zich ook een proces van juridisering af binnen onze maatschappij. Dat uit zich ook in het vrijwilligerswerk. Als gevolg van recente wijzigingen in de vzw-wet en de vrijwilligerswet worden vrijwilligers meer en meer geconfronteerd met juridische vraagstukken. Daarnaast kunnen ook de verenigingen zelf moeilijkheden ondervinden van een toegenomen juridische last (Loose & Gijssels, 2009).

Vrijwilligers willen zich veel minder binden dan vroeger, ze willen zich niet verplicht voelen. Er is voor dit nieuw soort engagement nood aan flexibiliteit. Het engagement is gekoppeld aan persoonlijke interesses en voorkeuren. Vrijwilligers van vandaag willen ook zelf iets uit hun engagement halen (Hustinx & Lammertyn, 2001). De traditionele levenswijze waar alles aan het begin van je leven vastligt, is langzaam aan het afbrokkelen. Dit wordt de de-institutionalisering genoemd en gaat onder andere gepaard met de ontzuiling. Mensen beschikken over meer en meer vrijheid. Toegenomen vrijheid leidt tot toegenomen onzekerheid, want vrije keuzes vertalen zich in onvoorspelbare en risicovolle keuzes. Doordat mensen nu een leegte zelf kunnen invullen, zal dit leiden tot keuzedrang. Dat leidt op zijn beurt tot tijdelijkheid en twijfel (Hustinx & Lammertyn, 2001). Deze onvoorspelbaarheid en onzekerheid vertalen zich in kortstondige en periodieke vormen van engagement (Cnaan & Handy, 2005).

De tweedeling tussen altruïsme en egoïsme is veel minder sterk dan vroeger (Hustinx & Lammertyn, 2001). De vraag of vrijwilligerswerk nu voortkomt uit altruïsme of uit eigenbelang is een voortdurend debat in sociaalpsychologisch onderzoek (Cornelis, Van Hiel, & De Cremer, 2013). Het beeld van de vrijwilliger die zich volledig opoffert spreekt vandaag de dag de mensen niet meer aan. 'Er zijn voor anderen' blijft belangrijk, maar zelfontplooiing wordt eens zo belangrijk (Hustinx & Lammertyn, 2001). Dat wil niet zeggen dat de nieuwe vrijwilligers onsolidair zijn, want altruïsme en egoïsme kunnen volgens Hustinx & Lammertyn (2001) perfect een harmonische en wederkerige relatie aangaan.

Putnam (2000) spreekt over de invloed van de komst van televisie op de achteruitgang van maatschappelijke participatie. Alleszins speelt de differentiatie van het vrijetijdsaanbod een rol in de keuze om al dan niet aan vrijwilligerswerk te doen (Verté & Verhaest, 2005).

2.1.3 JONGEREN EN VRIJWILLIGERSWERK

2.1.3.1 KENMERKEN

Bestaande kennis over vrijwilligers heeft zich vooral gefocust op volwassen vrijwilligers. Veel minder is geweten over jonge vrijwilligers (Haski-Leventhal e.a., 2008).

Vrijwilligerswerk heeft een positieve invloed op de vrijwilliger. Zich engageren, sociale relaties opbouwen, nieuwe kennis vergaren en vaardigheden aanleren, versterken de persoon zowel op psychisch als op sociaal vlak (Cemalcilar, 2009). Voor jongeren zijn er nog extra voordelen verbonden aan het vrijwilligerswerk: persoonlijke groei, een sociale houding ontwikkelen, empathie voor anderen ontwikkelen en veranderingen in het zelfbeeld (Cemalcilar, 2009). Vervolgens verbeteren ze hun vaardigheden en zijn ze beter in staat om beslissingen te maken dan niet-vrijwilligers (Sundeen & Raskoff, 2000). Voor jongeren is vrijwilligerswerk een manier om sociaal erkend te worden en zich blijvend te ontplooien (Van Hee, 2007). Voor kansarme jongeren en risico studenten kan maatschappelijk engagement de academische prestatie verhogen. Het zal bij hen ook de slaagkansen in de toekomst verhogen en zal drop-out sterk verminderen. Daarnaast is het vrijwilligerswerk bij jongeren een sterke voorspeller van vrijwilligerswerk bij volwassenen (Cemalcilar, 2009).

Jongeren halen niet alleen persoonlijk voordeel uit vrijwilligerswerk, ook de maatschappij haalt profijt uit het engagement van deze jonge mensen (Sundeen & Raskoff, 2000). Vrijwilligerswerk levert een substantiële sociale en economische bijdrage aan de maatschappij (Cemalcilar, 2009). Vrijwilligers brengen solidariteit, samenwerking en engagement in de aandacht (Van Hee, 2007). Jongeren die vrijwilligerswerk doen blijken een positievere houding te hebben ten aanzien van de maatschappij. Daarnaast verwerven jongeren door vrijwilligerswerk sociale verantwoordelijkheid en hebben ze meer kennis over de andere personen uit hun gemeenschap (Sundeen & Raskoff, 2000). Voor organisaties zijn vrijwilligers heel belangrijk omdat ze over een specifieke motivatie beschikken en ook een eigen deskundigheid uitstralen. Daarnaast kunnen jonge vrijwilligers bepaalde knelpunten aan het licht brengen die beroepskrachten nog niet hadden opgemerkt (Van Hee, 2007).

Een studie van Cemalcilar (2009) toont aan dat er duidelijke verschillen zijn tussen jongeren die wel aan vrijwilligerswerk doen en jongeren die zich niet engageren. De jongeren die het meeste kans hebben om vrijwilliger te worden, zijn vrouwen, jongeren met een groter gemeenschapsgevoel en grote sociale verantwoordelijkheid. Jongeren met een beter zelfbeeld op het moment dat ze beslissen om te vrijwilliger te worden en die zichzelf als intelligent zien, zullen ook sneller neigen naar vrijwilligerswerk. Waarom hebben studenten met een hoger intellectuele en school status een hogere participatiegraad? Enerzijds omdat ze het beter doen op school, dus meer tijd over hebben om aan andere activiteiten te spenderen. Anderzijds omdat ze vertrouwen hebben in hun bekwaamheid om een verschil te maken in het leven van anderen. Vrijwilligerswerk en persoonlijkheid versterken elkaar in twee richtingen. Op het moment van de beslissing om aan vrijwilligerswerk te beginnen, heb je bepaalde individuele kenmerken nodig. Daarnaast zal het

maatschappelijk engagement op zijn beurt positieve effecten hebben op de persoonlijke karakteristieken (Cemalcilar, 2009).

Zoals reeds vermeld staat de periode van adolescentie bekend voor het belang van *peers*. Deze kunnen zowel positieve als negatieve effecten hebben op de adolescent (Bradford, 1990). Haski-Leventhal e.a. (2008) focussen op het belang van de omringende groep van de jongeren bij het werven en behouden van jonge vrijwilligers. Handy & Cnaan (2007) stellen dat als vrijwilligers zich als groep aansluiten bij een organisatie, hun angst om nieuw en onbekend te zijn daalt. Ze zullen zich zo sneller geaccepteerd voelen in een nieuwe groep. Het is dus gemakkelijker om jongeren in groep aan te werven, maar diegenen die zich individueel aansluiten, zullen volgens Haski-Leventhal (2008) wel meer geëngageerd zijn.

Eerder werd er gesproken over de klassieke en de nieuwe vrijwilliger en hoe de individualisering volgens Hustinx (1998) vaak onterecht als een bedreiging wordt gezien. Het probleem is dat de jonge hedendaagse vrijwilligers nog steeds worden bestudeerd en beoordeeld aan de hand van oude denkkaders.

Hustinx (1998) filterde uit haar onderzoek de belangrijkste kenmerken voor de meer geïndividualiseerde jonge vrijwilligers. De nieuwe jonge vrijwilligers komen tot een bewuste reflectie van hun eigen functioneren. Het identificeren met een organisatie gebeurt nog steeds, maar het gaat niet meer om een automatische culturele binding. Aan de binding gaat een proces van reflectie vooraf. Jongeren bekijken vrijwilligerswerk als oefenterrein, zo willen ze onzekerheid en risico's die volgen uit de keuzevrijheid proberen verkleinen. De nieuwe jongeren lijken minder loyaliteit te vertonen, maar zien het vrijwilligerswerk eerder als middel om bepaalde principes te realiseren of als medium voor iets anders, bv. sociale contacten. Engagement ligt bij hen gevoeliger, maar dat wil niet zeggen dat ze minder geëngageerd zijn. Eens ze voor iets kiezen, zullen ze zich vaak volledig inzetten. De jongeren zijn wel kieskeurig, ze gaan voor persoonlijke interesse en de activiteiten moeten passend en afwisselend zijn. Ook het democratisch gehalte dragen de jongeren hoog in het vaandel, ze willen graag betrokken zijn. Ten slotte kiezen ze voor een win-win relatie van wederkerigheid, geen zuiver altruïstische verhouding met de betrokkene. Jongeren willen goede keuzes maken en niet te veel risico's nemen en daarin spelen onzekerheid en twijfel mee. Dat zorgt ervoor dat hun intentie zich vaak niet vertaalt in de realiteit (Hustinx, 1998).

Tegenwoordig is er een groot verloop van vrijwilligers in veel organisaties. Dit wil zeggen dat de vrijwilligers constant moeten vervangen worden en dat zorgt ervoor dat het moeilijk wordt om kwaliteit te bieden (Allen & Mueller, 2013). Daarom is het belangrijk te begrijpen wat de jongeren tegen houdt en wat hen stimuleert.

2.1.3.2 DREMPELS

Uit wat vooraf ging, kan de lezer al een aantal drempels afleiden. Zo kan bijvoorbeeld de toegenomen juridisering (Loose & Gijselinckx, 2009) vrijwilligers afschrikken of kan de toegenomen keuzevrijheid voor veel jongeren tot twijfel en onzekerheid leiden (Hustinx, 1998).

Volgens Sundeen & Raskoff (2000) komt het er voor jongeren die niet aan vrijwilligerswerk doen vooral op neer dat ze geen tijd of interesse hebben. Ook het gebrek aan kennis over vrijwilligerswerk en -organisaties kan een drempel vormen. Verschillende strategieën kunnen door organisaties worden ontwikkeld om jonge vrijwilligers te ontvangen, rekening houdende met verschillende obstakels en bijbehorende kenmerken van jongeren. Niet alle jongeren hebben gelijke toegang tot vrijwilligerswerk (Sundeen & Raskoff, 2000). Jongeren van hogere sociale klassen zullen gemakkelijker de weg vinden naar het vrijwilligerswerk dan jongeren met een lagere sociaaleconomische achtergrond (Sundeen & Raskoff, 1995).

De Vlaamse Overheid, afdeling Jeugd (Van Hee, 2007) omschreef een aantal drempels voor jonge vrijwilligers:

1. Tijdsgebrek

Er wordt tegenwoordig veel meer tijd gestoken in studies of studentenarbeid. De transitie naar het hoger onderwijs en vooral naar de arbeidsmarkt hebben een doorslaggevende invloed. Verschillende jongeren slagen activiteiten of vormingen over wegens te veel werk voor school of studentenjob. Naast het schoolwerk en werk zorgt ook de opeenstapeling van andere activiteiten in de vrije tijd voor een ander vrijwilligersengagement. Jongeren willen in de vrije tijd ook graag slapen, TV kijken, sporten, naar concerten gaan, ...

2. Rol van het onderwijs

In het buitenland wordt de kost voor het onderwijs vaker als drempel gezien, aangezien veel studenten zelf hun studies moeten financieren. In Vlaanderen moet maar 3% van de jongeren hun studies volledig zelf betalen en 15% draagt bij aan de financiering van de studies. Als dit aandeel van jongeren gaat stijgen, kan dat effect hebben op de participatie aan vrijwilligerswerk. Die jongeren werken meer en participeren dus minder aan het jeugdwerk en dus ook minder aan het vrijwilligerswerk.

Momenteel blijkt studentenarbeid in België echter nog geen concurrentie te zijn voor vrijwilligerswerk. Stevens, De Groof, Elchardus, Laurijssen, & Smits (2006) toonden aan dat het hebben van een studentenjob geen obstakel vormt voor een engagement in het jeugdwerk, integendeel. Jongeren die studentenarbeid verrichten, zullen volgens Van Hee (2007) vaker vrijwilliger zijn in het jeugdwerk. Men noemt dit wel eens de engagementshypothese. Dat wil zeggen dat de deelname aan de ene activiteit participatie aan de andere bevordert. Dus ook betaald werk is een vorm van actieve levensstijl onder jongeren.

3. *Rol van het sociaal netwerk*

Vaak volgen jongeren het voorbeeld van anderen uit de omgeving. Vooral ouders, beste vrienden en broers/zussen hebben een grote invloed. Als zij niets te maken hebben met vrijwilligerswerk of hier een negatieve houding tegenover hebben, zal de jongere minder snel naar het vrijwilligerswerk neigen.

4. *'Er uit groeien'*

Vele jongeren geven aan er te zijn 'uitgegroeid' om verschillende redenen. Het gaat vaak over zich te oud voelen, zich er niet meer thuis voelen, zich weinig verbonden voelen met de anderen, enz.

Daarnaast spelen ook onder andere de kosten van het jeugdwerk, gebrek aan zelfvertrouwen, geringe kennis van het jeugdwerk en een veranderende houding van de jongeren mee in de uitval van vrijwilligers (Van Hee, 2007).

2.1.3.3 *STIMULANSEN*

"Vrijwilligers vragen constante aandacht, ze moeten begeleid en gevormd worden, erkend en verwend worden"(Verté & Verhaest, 2005, p. 381).

Schondel & Boehm (2000) ondervonden in hun onderzoek dat de motivaties van jongeren als vrijwilliger over het algemeen vergelijkbaar zijn met de motivaties van oudere vrijwilligers. Daarom worden zowel algemene kenmerken in verband met motivaties besproken als de specifieke motivaties voor jongeren.

Motieven kunnen zowel intrinsiek als extrinsiek zijn. Bosch & Boss (2009) geven betekenis aan deze twee termen. Extrinsieke motivatie omschrijven zij als motieven die van buitenaf komen en bestaan uit externe stimulansen die bepaald gedrag aanmoedigen of juist tegengaan. Hierbij wordt een activiteit uitgevoerd omdat je er iets voor terug krijgt, er hangt een beloning aan vast. Deze kan zowel materieel (geld, cadeaubon, T-shirt) als niet materieel (nieuwe contacten, ervaring) zijn. Intrinsieke motivatie betreft volgens Bosch & Boss (2009) motieven die van binnenuit komen, deze zijn herkenbaar als passie, interesse en voorkeur. De auteurs onderscheiden hierbij twee vormen: het plichtsgevoel en het pleziergevoel. Bij het plichtsgevoel zijn de normen en waarden, verbonden aan de activiteit, belangrijk. Bij het pleziergevoel gaat het eerder om de eigen voorkeuren en interesses. Altruïstische en egoïstische motieven hoeven elkaar niet per se uit te sluiten. Motivaties voor vrijwilligerswerk zijn nu eenmaal heel complex en ze worden gestuurd door een mix van motieven van beide soorten(Cornelis e.a., 2013).

Er zijn verschillende groepen en verschillende profielen van vrijwilligers. Het is belangrijk dat organisaties zoeken naar een doelgerichte aanpak om om te gaan met die verschillen in motivaties (J. Willems & Walk, 2013). Haivas e.a. (2013) bevelen organisaties aan om de activiteiten meer intrinsiek interessant te maken voor de vrijwilligers. Ze moeten verzekeren dat de activiteiten overeenkomen met de waarden en persoonlijke doelen van de vrijwilligers.

Finkelstien (2009) meent dat als de ervaring in het vrijwilligerswerk de motieven van de vrijwilligers tegemoet komt, de vrijwilligers zullen aangeven er meer voldoening uit te halen. Ze zullen daarnaast sterkere voornemens hebben om het vrijwilligerswerk door te zetten, dan als er geen rekening wordt gehouden met hun perspectieven. Farmer & Fedor (1999) spreken over een psychologisch contract dat groeit tussen de vrijwilliger en de organisatie. Deze relatie gaat uit van onderhandeling, gelijkwaardigheid en wederkerigheid (Verté & Verhaest, 2005).

Clary e.a. (1998) stelden een duidelijk lijstje op van zes verschillende motivaties of psychologische functies. J. Willems e.a. (2012) testten deze psychologische functies bij jongeren die lid zijn geweest bij Scouts en Gidsen Vlaanderen. Volgens hen is het belangrijk dat organisaties begrijpen waarom jongeren aan vrijwilligerswerk doen en waarom ze stoppen. Zij besluiten dat vrijwilligerswerk kan voortkomen uit de verschillende motivaties en uit verschillende combinaties daarvan. De zes functies van Clary e.a. (1998) zijn de volgende:

- 1) *Values function*. Het uitdrukken van en zich gedragen naar waarden die je zelf belangrijk vindt.
- 2) *Understanding function*. Hierbij wordt aan vrijwilligerswerk gedaan om de kennis over de wereld uit te breiden en om bepaalde vaardigheden te leren die men anders niet zou leren.
- 3) *Enhancement function*. Met deze functie bedoelen de auteurs dat vrijwilligerswerk kan bijdragen tot de persoonlijke psychologische ontwikkeling en dus het verbeteren van de eigenwaarde.
- 4) *Career function*. Sommige mensen zouden zich engageren als vrijwilliger om zo ervaringen op te doen die gunstig kunnen zijn voor hun carrière.
- 5) *Social function*. Ook het behoren tot een bepaalde sociale groep kan van belang zijn voor bepaalde mensen om aan vrijwilligerswerk te doen.
- 6) *Protective function*. Sommige mensen doen aan vrijwilligerswerk om hun eigen ego te beschermen. Ze proberen om te gaan met innerlijke conflicten en angsten. Een voorbeeld hiervan is het verminderen van schuldgevoel.

Ook Greene (2011) omschreef vijf verschillende motivaties om jongeren te overtuigen om aan vrijwilligerswerk te doen. Volgens de auteur zou vrijwilligerswerk zorgen voor het verminderen van stress omdat het je uit de routine van het dagelijkse leven haalt en het voor een betere mood zorgt. Daarnaast zouden jongeren creatiever worden van vrijwilligerswerk omdat ze vaak zelf problemen moet oplossen en dus op zoek moeten gaan naar creatieve oplossingen. Ten derde beweert Greene (2011) dat vrijwilligerswerk zorgt voor nieuwe contacten en nieuwe vrienden, vaak met dezelfde interesses. Ook zou je als vrijwilliger volgens haar veelzijdig worden. Door verschillende ervaringen leren jongeren veel over zichzelf en over anderen en dat kan nuttig zijn voor de toekomst. Als laatste geeft de auteur aan dat jongeren aan hun zelfvertrouwen kunnen werken en zich goed voelen over zichzelf, want ze krijgen het gevoel dat ze iets goed doen.

Volgens de 'Self Determination Theory' (Deci & Ryan, 2000) proberen vrijwilligers drie psychologische basisbehoeften te bevredigen. Deze zijn de behoefte aan autonomie, aan competentie en aan verbondenheid. Vrijwilligers hebben dus behoefte aan keuzevrijheid, ze willen iets terugkrijgen voor hun werk en willen iets kunnen doen waar ze goed in zijn. Voldoening van de

3 basisbehoeften zou volgens de onderzoekers leiden tot stijging van engagement en vermijden dat mensen afhaken. Haivas e.a. (2013) bevestigen dat het belangrijk is om kansen te creëren om de vrijwilligers hun psychologische behoeften te laten vervullen. Voorbeelden van deze kansen zijn: hen betrekken in de besluitvorming, hen zelf de activiteiten of projecten laten kiezen waar ze aan willen meewerken, persoonlijk initiatief aanmoedigen, uitdagende taken voorzien, positieve feedback geven, enz.

Grönlund (2011) kijkt naar de manier waarop individuele vrijwilligers vrijwilligerswerk ervaren en het linken aan hun persoonlijke identiteit. Identiteit, waarden en vrijwilligerswerk worden gecombineerd in de visie van Grönlund. Vrijwilligerswerk kan een manier zijn om je identiteit te uiten. Identiteit is de betekenis die een individu geeft aan zichzelf en omvat talenten, rollen, waarden, achtergrond, en referentiegroepen die belangrijk zijn voor iemand. Identiteit wordt gezien als een reflexief project: individuen zijn verantwoordelijk voor wat ze van zichzelf maken en identiteit gaat over reflecties, veranderingen, ontwikkelingen doorheen het leven (Grönlund, 2011). Vrijwilligerswerk draagt volgens Marta, Pozzi, & Marzana (2010) bij aan het vormen van een sociale identiteit en een gemeenschapsidentiteit. Sociale relaties worden opgebouwd en worden betekenisvol. Socialisatie doet zich voor en een identiteit wordt opgebouwd. Het uitwisselen van ideeën en ervaringen zorgt voor persoonlijke ontwikkeling en zo komt men tot zelfdefinitie.

Deze auteursspreken daarnaast over een 'vrijwilligersrolidentiteit' die voortkomt uit de activiteiten die een persoon uitoefent als vrijwilliger. Vrijwilliger zijn, wordt een deel van iemand zijn identiteit. Hier kan gesproken worden over een vicieuze cirkel, want de vrijwilliger zal gedrag vertonen dat overeenkomt met de rolidentiteit die werd ontwikkeld. Vrijwilligerswerk kan zo een spoor achterlaten in de identiteit van jongeren dat ervoor zorgt dat jongeren zich deel voelen van een groter geheel dat hen overtuigt om zich te engageren (Marta e.a., 2010).

Ondanks dat de motivaties van jongeren over het algemeen vergelijkbaar zijn met die van oudere vrijwilligers, zijn bepaalde motivaties belangrijker bij jonge vrijwilligers. Voorbeelden hiervan zijn socialisatie naar pro-sociaal gedrag, zelfrealisatie en groepsdruk (Schondel & Boehm, 2000).

De motivatie van vrijwilligers verandert tijdens het leven van een vrijwilliger en past zich aan aan de taken van het leven op dat moment. Jongere vrijwilligers zijn meer gemotiveerd door relaties en oudere vrijwilligers focussen zich meer op diensten leveren (Omoto, Snyder, & Martino, 2000).

Haski-Leventhal e.a. (2008) onderzochten de relatiegerichtheid van jongeren als vrijwilliger en ondervonden dat deze terugkwam in verschillende aspecten van het vrijwilligerswerk. De jongeren hechten veel belang aan het aanknopen van sociale contacten, nieuwe mensen ontmoeten en nieuwe vrienden maken. Deze laatste is bij oudere vrijwilligers veel minder belangrijk. Daarnaast vinden jongeren ook de vooruitgang van hun 'cliënten' en de relatie met hun baas en met de medevrijwilligers belangrijk. Het gevoel te kunnen helpen is ook van belang, maar weegt bij hen minder door dan bij oudere vrijwilligers.

Janoski & Wilson (1995) spreken over het belang van socialisatie door de familie bij vrijwilligerswerk door jongeren. Als die socialisatie gemeenschapsgericht is dan zijn de kansen dat de jongere vrijwilliger wordt groter.

2.1.3.4 FLEXIVOL

De denkwijze over de 'nieuwe' vrijwilliger moet veranderen om er goed op te kunnen inspelen (Hustinx & Lammertyn, 2001). De vraag naar wat jongeren tegenwoordig van vrijwilligerswerk verwachten, werd beantwoord door Gaskin (1998) in een kant en klaar FLEXIVOL-lijstje van acht aspecten die belangrijk zijn om tegemoet te komen aan jonge vrijwilligers binnen een nieuwe maatschappelijke realiteit (Hustinx & Lammertyn, 2001):

- Flexibiliteit: Flexibel werk en flexibele werkuren staan voorop.
- Legitimiteit: Er moet iets worden gedaan aan het traditionele en ouderwetse karakter van het vrijwilligerswerk. Op dit moment houdt de uitstraling van het vrijwilligerswerk vele jongeren tegen om zich aan te sluiten.
- Toegankelijkheid: Deze kan worden verhoogd door zoveel mogelijk informatie te verschaffen over de verschillende vormen van engagementen, door de jongeren aan te moedigen en door laagdrempelige activiteiten aan te bieden. Het blijkt dat een persoonlijke vraag nog steeds het beste werkt om jongeren te werven.
- Ervaring opdoen: Jonge vrijwilligers verwachten dat het werk dat ze als vrijwilliger verrichten ook nuttig is voor hun verdere ontplooiing en een voorbereiding kan zijn voor een verdere carrière. Er moet dus ruimte zijn voor persoonlijke verlangens en interesses.
- Stimulansen: Aangezien er zo'n uitgebreid aanbod is op vlak van vrijetijd, is het nodig om voldoende stimulansen en beloningen te voorzien. Voorbeelden hiervan zijn studiepunten of credits voor de professionele carrière. Erkenning en waardering zijn enorm belangrijk.
- Variatie: Afwisseling is van groot belang in zowel de mate van betrokkenheid, de mate van verantwoordelijkheid als in het aanbod van activiteiten. Het vrijwilligerswerk moet voor elk wat wils kunnen bieden. Jongeren moeten wat kunnen experimenteren.
- Een vlotte organisatie: Het is belangrijk dat er efficiënt gewerkt wordt, maar men moet opletten voor te veel formaliteit. Bureaucratie, betutteling en overdreven controle moeten vermeden worden.
- Plezier: Uiteraard moet het werken als vrijwilliger ook gewoon leuk zijn. Sociaal contact, plezier en ontspanning staan centraal en maken het vrijwilligerswerk aantrekkelijk voor de huidige generatie vrijwilligers.

Er moet dus een actief rekruteringsbeleid worden gevoerd om zo tegemoet te komen aan alle persoonlijke wensen en parcours van jonge vrijwilligers. De jongeren moeten persoonlijk aangesproken worden. Eens de vrijwilliger binnen gehaald is, is het ook cruciaal dat ze inspraak heeft binnen de organisatie. Vrijwilligersorganisaties zullen in de toekomst meer moeten gaan samenwerken. Jongeren switchen tegenwoordig graag van project naar project, dus om enige continuïteit en controle te behouden, moeten organisaties gaan voor een dynamische, overkoepelende samenwerking. Ook kunnen gemeenschappelijke projecten worden georganiseerd (Hustinx & Lammertyn, 2001).

2.2 KONING KEVIN VZW

Koning Kevin vzw is een landelijk georganiseerde jeugdwerkvereniging met een eerste- en tweedelijnsaanbod. In wat volgt wordt bij deze termen stilgestaan en vervolgens ingegaan op de werking en de visie van de organisatie ("Koning Kevin?", z.d.).

2.2.1 JEUGDWERK IN VLAANDEREN

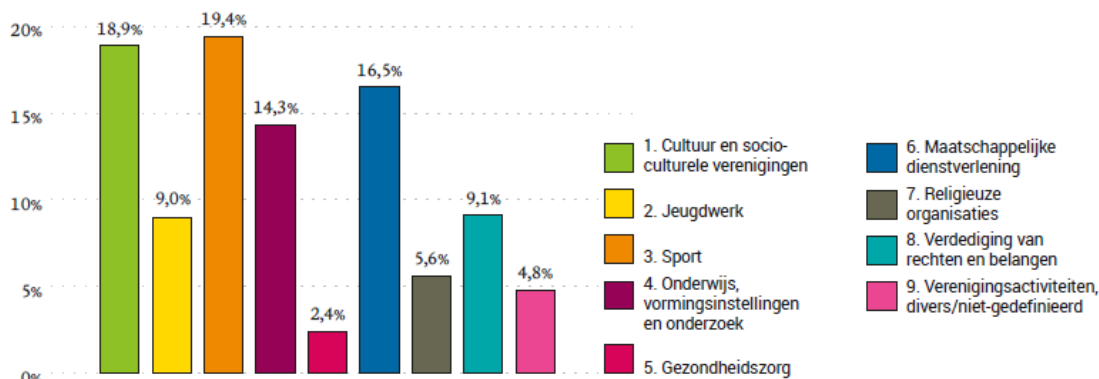
Jeugdwerk is "groepsgericht sociaal-cultureel werk op basis van niet-commerciële doelen voor of door de jeugd, die daaraan deelneemt op vrijwillige basis, in de sfeer van de vrije tijd, onder educatieve begeleiding en georganiseerd door particuliere jeugdverenigingen of door gemeentelijk of provinciale openbare besturen."(Decreet van 6 juli 2012 houdende de ondersteuning en stimulering van het lokaal jeugdbeleid en de bepaling van het provinciaal jeugdbeleid, zoals gewijzigd, 2012)

Sinds 2000 hebben we in Vlaanderen een minister van Jeugd en werd er een jeugdwerkbeleidsplan opgesteld. In dit plan wordt benadrukt dat jeugdwerk geen preventie is, noch hulpverlening. Volgens dit plan is jeugdwerk belangrijk omwille van wat het is. Het gaat om plezierige vrijetijdsbesteding van en door kinderen en jongeren. Het jeugdwerk emancipeert, want kinderen en jongeren leren onder andere op een informele manier spreken en luisteren, ze leren opkomen voor zichzelf en anderen, leren creatief zijn en leren samenwerken(Coussee, 2006).

Naast de positieve effecten van het jeugdwerk, wordt er door Coussee (2006) een belangrijk knelpunt aangehaald. Het jeugdwerk heeft een selectief bereik, wat wil zeggen dat kinderen en jongeren uit lagere sociale klassen, laaggeschoolden en allochtonen minder deelnemen aan het jeugdwerk. Men wil het jeugdwerk door toegankelijker maken, de jongeren die 'er het meeste nood aan hebben' leiden naar de werkvorm die zoveel ontplooiingskansen biedt. In deze poging schuilt een paradox, de toegankelijkheidsparadox. Er worden nieuwe werkvormen, jeugdwelzijnswerk genoemd, gecreëerd voor de moeilijk bereikbare groepen. Dit zorgt voor een nog meer gescheiden landschap binnen het jeugdwerk.

Coussee (2006) kan uit zijn onderzoek concluderen dat jongeren door jeugdwerk aangetrokken worden 'als ze er iets aan hebben'. Het is heel belangrijk dat bij de leefwereld van kinderen en jongeren wordt aangesloten en dat er tegelijk plaats is voor leefwereldverbreding. Anders verwoord: in het jeugdwerk willen kinderen en jongeren zich thuis voelen en tegelijkertijd dingen doen die ze thuis niet kunnen doen. Het belangrijkste volgens de auteur is dat een jeugdwerker aan zijn kinderen en jongeren waardering toont, hen ondersteunt en beschermt als dat nodig is.

Onderstaande staafdiagram (Zie Figuur 1) toont aan dat 9,0% van de vrijwilligersactiviteiten wordt uitgevoerd in het jeugdwerk. Hiermee staan het jeugdwerk op de zesde plaats, wat aantoont dat ze niet het grootste aantal vrijwilligers hebben, maar dat de inzet van vrijwilligers zeker niet onbelangrijk is (Hustinx e.a., 2015).



Figuur 1 Verdering van de vrijwilligersactiviteiten volgens sector (Hustinx e.a., 2015)

Redig (2015b) duidt op het belang van jonge vrijwilligers in het jeugdwerk. Begin jaren negentig vond een ontvoogding van het jeugdwerk plaats. Hierbij maakte het jeugdwerk zich los van de grote, traditionele systemen waarin het ontstond. Dit proces wordt gekenmerkt door "een zeer hoge mate van verantwoordelijkheid die door een relatief jonge leiding werd opgenomen"(Redig, 2015b, p. 11). Dit is onder andere het gevolg van het afhaken van vele volwassenen, uit bijvoorbeeld de parochies of colleges. Ook de ontzuiling had hier uiteraard een grote invloed en tenslotte had ook een snelle doorstroming van de leiding een effect op deze evolutie. Grote delen van het jeugdwerk werden in handen genomen door jonge mensen. Deze jongeren zijn meestal tussen de 17 en de 25 jaar. Het zijn sindsdien dus steeds meer de leidingploegen die het jeugdwerk organiseren (Redig, 2015b).

2.2.2 LANDELIJK GEORGANISEERDE JEUGDVERENIGING

Sinds 1 januari 2013 is het decreet van 20 januari 2012 houdende een vernieuwd jeugd- en kinderrechtenbeleid van kracht. Net zoals het vorige decreet voorziet ook dit nieuwe decreet in de subsidiëring van landelijk georganiseerde jeugdverenigingen.

Om te worden gesubsidieerd als landelijk georganiseerde jeugdvereniging moet een vereniging aan jeugdwerk doen met deelnemers uit minstens vier provincies van het Nederlandse taalgebied of uit drie provincies van het Nederlandse taalgebied en het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad. Dit moet blijken uit haar activiteiten(*Decreet van 20 januari 2012 houdende een vernieuwd jeugd- en kinderrechtenbeleid*, 2013).

2.2.3 EERSTE EN TWEEDE LIJN

Redig (2015a) omschrijft eerstelijns jeugdwerk als jeugdverenigingen of initiatieven die zich direct naar de kinderen en jongeren richten. Dit jeugdwerk is letterlijk veldwerk. Feitelijk voldoet dit jeugdwerk aan de definitie van het decreet van 2003 op het gemeentelijk & provinciaal jeugdwerkbeleid.

Tweedelijns jeugdwerk richt zich vooral naar de ondersteuning, begeleiding, vorming, informatieverstrekking enz. van het eerstelijns jeugdwerk. De doelgroep is hier meestal de verantwoordelijken van het eerstelijns jeugdwerk: (bege)leiding, monitoren, verantwoordelijken enz. Dit tweedelijns jeugdwerk komt uitzonderlijk op het lokale niveau voor (in grotere steden) maar ontwikkelt zich vooral bovenlokaal (Redig, 2015a).

2.2.4 WIE EN WAAROM?

Koning Kevin vzw is een landelijk georganiseerde jeugdwerkorganisatie, erkend door en met de steun van de Vlaamse Overheid, afdeling Jeugd van het departement Cultuur, Jeugd en Media.

Hun doel is om een speelse, verantwoordelijke, bezielde houding aan te wakkeren, in functie van een maatschappijgerichte persoonsontwikkeling. Hun team bestaat uit 11 vaste medewerkers en bijna 200 vrijwilligers. De thuisbasis van de vzw is gelegen in Kessel-Lo ("Koning Kevin?", z.d.).

Eenzijds organiseert Koning Kevin creatieve kinder- en jongerenvakanties, die worden begeleid door jongeren die zijn opgeleid door Koning Kevin zelf. Anderzijds geeft de organisatie vormingen. De geattesteerde vormingen zijn: Basiscursus, Hoofdanimatorcursus en Instructeurscursus. Na het voltooien van de Basiscursus kunnen de jongeren de kinder- en jongerenvakanties begeleiden. Er zijn daarnaast nog navormingscursussen, met name: Sessie 1 en Sessie 2. Deze vormingen geven extra input aan de jongeren om nadien met nog meer bagage de vakanties te kunnen begeleiden. Als laatste zijn er nog de verdiepingscursussen, dit zijn: Nourriture, Kunst van het spelen en Sessie M. Ook geeft Koning Kevin vzw vormingen op aanvraag. Deze vormingen hangen af van wat de aanvrager wil, qua inhoud en vorm ("Cursusaanbod", z.d.).

Koning Kevin werkt daarnaast ook samen met partners binnen en buiten het jeugdwerk, zoals Speelpleinen De Pit en De Kraai en Museum M ("Jeugd Leuven » Jeugdwerk » Speelplein De Pit", z.d.). In bijlage kan u de vijf hoofdwaarden uit de visie en missie van Koning Kevin terugvinden (zie Bijlage 1).

3 ONDERZOEKSVRAGEN

Er werd vanuit de literatuur en de vraag van Koning Kevin één hoofdvraag opgesteld met vier subvragen. Deze zijn voor Koning Kevin het meest relevant omdat zij aan de hand van de antwoorden op deze vragen hun wervingsstrategie kunnen herbekijken of aanpassen.

Ze kunnen zo inspelen op de tendens van een veranderend vrijwilligersengagement (Hustinx & Lammertyn, 2001). Daarnaast draagt dit onderzoek bij aan onderzoek over jonge vrijwilligers. Veel meer is al geweten over volwassen vrijwilligers (Haski-Leventhal e.a., 2008).

Volgens (Finkelstien, 2009) moet een organisatie op de hoogte zijn van de verschillende motivaties van zijn vrijwilligers en ze begrijpen om er vervolgens op te kunnen inspelen. Over drempels voor jonge vrijwilligers werd weinig relevante literatuur gevonden, dit aspect lijkt veel moeilijker te achterhalen.

Daarom zal dit onderzoek een antwoord trachten te bieden op volgende vragen:

Wie zijn de jongeren die na hun cursussen niet doorstromen tot animator bij Koning Kevin en waarom?

- Wat is het profiel van de jongeren die de cursussen bij Koning Kevin volgden en hier vervolgens geen animator werden?
- Wat zijn de drempels die deze jongeren tegenhielden om animator te worden bij Koning Kevin?
- Op welke manier kunnen jongeren meer gestimuleerd worden om animator te worden bij Koning Kevin?
- Wat is de interne en externe visie op de besproken tendens?

DEEL 2: VELDONDERZOEK: METHODE EN DATAVERZAMELING

Het veldonderzoek bestond uit vier verschillende onderdelen, waarvan één kwantitatief en drie kwalitatieve delen. Men spreekt in dit geval van Mixed Method (Tashakkori & Teddlie, 2003). De verschillende onderdelen worden hieronder afzonderlijk besproken.

1 KWANTITATIEF

1.1 EEN VERKENNENDE ENQUÊTE

1.1.1 ONDERZOEKSOPZET

Allereerst werden via mail online enquêtes afgenomen bij de jongeren van Koning Kevin die wel de vormingen van Koning Kevin volgden, maar vervolgens geen animator werden bij Koning Kevin. Zo werd er een beeld gevormd van het profiel van deze jongeren, waarom ze de cursussen van Koning Kevin volgden en waarom ze geen vervolg hebben gegeven aan hun parcours bij Koning Kevin.

1.1.2 RESPONDENTEN

Voor het contacteren van de respondenten, werd een databestand van 502 personen verkregen van Koning Kevin. Deze personen hebben tussen 2005 en 2015 Basiscursus en Sessie 1 gevolgd. Sommigen onder hen hebben ook Sessie 2 gevolgd. Alle personen hadden gemeenschappelijk dat ze geen vrijwilliger zijn geworden bij Koning Kevin. Deze groep was de populatie voor mijn enquêtes.

Er werd naar iedere persoon een mail gestuurd met een link naar de online enquête. Van deze mails kwamen er twee terug waarvan het e-mailadres niet meer bestaat. Aangezien er via mail maar 48 enquêtes werden ingevuld, werd ook een deel van de respondenten via Facebook gecontacteerd. Niet de hele lijst werd via Facebook gecontacteerd omdat veel van de namen meermaals voorkwamen en het vermeden moest worden de foute mensen aan te spreken. Via Facebook werden nog 44 mensen extra bereikt.

Voor de enquêtes werd dus een responsgraad van 18,32% bereikt. Dit waren zowel mannen als vrouwen, al lag het overgewicht bij de vrouwen (19,6% mannen, 80,4% vrouwen). De leeftijd van deze respondenten lag tussen 16 en 26 jaar. Alle respondenten volgden de Basiscursus, bijna allemaal volgden ze Sessie 1 (95,7%) en de helft van de respondenten volgden nadien nog Sessie 2 (53,3%). Ongeveer evenveel respondenten hadden de cursus meer dan 5 jaar geleden gevolgd (46,7%) als diegenen die hem minder dan 5 jaar geleden hadden gevolgd (53,3%). Maar 10,9 % van de respondenten was als kind elke zomer deelnemer geweest van vakantiekampen bij Koning Kevin, 28,3% was soms deelnemer en meer dan de helft van de respondenten (60,9%) was als kind nooit deelnemer geweest. Zo goed als alle respondenten (91,3%) waren begeleider (geweest) bij een andere vereniging. Ongeveer 3/4e van de respondenten (78,3%) had vrienden of familie die actief waren (geweest) bij Koning Kevin.

Er werd gebruik gemaakt van een aselechte steekproef voor dit deel van het onderzoek.

1.1.3 *MEETINSTRUMENT*

De enquête is een gestructureerde dataverzamelmethode en dus een vorm van kwantitatief onderzoek. De bedoeling was om exacte antwoorden te bekomen en daarop statistische bewerkingen te kunnen uitvoeren (Baarda, 2012).

De vragenlijst bestond uit drie onderdelen: variabelen, stimulansen om door te stromen en drempels om animator te worden. Op het einde werden nog twee vragen gesteld die peilden naar enerzijds het al dan niet aanbevelen van Koning Kevin aan anderen en anderzijds het onbewust of bewust afhaken van de jongeren. Ook werd op het einde van de enquête ruimte open gelaten voor eigen inbreng van de respondenten. De vragenlijst die gebruikt werd voor dit onderdeel van het onderzoek is te vinden in bijlage (Zie Bijlage 2).

Voor het opstellen van de enquêtevragen en antwoordmogelijkheden werd gebruik gemaakt van het boek 'Basisboek Enquêteren. Handleiding voor het maken van een vragenlijst en het voorbereiden en afnemen van enquêtes' van Baarda e. a. (2010).

De items werden gescoord op een vijfpunt-Likertschaal, maar telkens met andere antwoordmogelijkheden. Voor de vraag naar de motivatie voor het volgen van de cursussen varieerde de schaal van 1 (totaal niet van toepassing) naar 5 (volledig van toepassing). Voor de vraag naar de drempels om animator te worden varieerde de schaal van 1 (totaal geen invloed) naar 5 (een doorslaggevende invloed).

1.1.4 *ANALYSEPROCEDURE*

De gegevens die verzameld werden uit de enquêtes werden verwerkt in Excel en beschrijvend statistisch verwerkt. Hiermee werden percentages bekomen waarmee vergelijkingen konden worden gemaakt tussen de verschillende cijfers. De belangrijkste cijfers werden in een tabel gegoten die te vinden is in bijlage (Zie Bijlage 3). Een toelichting van de cijfers is te vinden in het onderdeel 'Resultaten'.

2 KWALITATIEF

Hieronder worden twee focusgroepen, een interview en de terugkoppeling naar de organisatie besproken. De opnames van deze vier gesprekken zijn op USB-stick beschikbaar en kunnen op eenvoudig verzoek geleverd worden door de onderzoeker.

2.1 FOCUSGROEPEN

2.1.1 ONDERZOEKSOPZET

Om meer duidelijkheid te krijgen omtrent de antwoorden die de jongeren gaven in de enquêtes, werden twee focusgroepen georganiseerd. De eerste focusgroep vond plaats met een aantal jongeren die de enquêtes hadden ingevuld. De tweede focusgroep was met enkele personen die animator zijn (geweest) bij Koning Kevin. Op die manier kon dieper worden ingaan op de informatie die werd verworven uit de enquêtes.

2.1.2 RESPONDENTEN

De respondenten van de eerste focusgroep (zie Tabel 1) werden gerekruteerd via de enquête. Daar was een open ruimte voorzien waar de respondenten hun e-mailadres konden invullen als ze bereid waren om mee te werken aan een groepsgesprek. Achttien mensen vulden deze open ruimte in en naar hen werd een e-mail gestuurd (zie Bijlage 5). Daarop kwamen negen positieve reacties. Van deze negen mensen daagden er zes op voor het focusgesprek. Dit was een a-selecte manier van steekproef trekken, want de respondenten hadden zelf de keuze om hun e-mailadres op te geven. Deze respondenten worden verder in het onderzoek 'uitstromers' genoemd.

Tabel 2

Respondenten focusgroep 1 (F1)

Respondent	Geslacht	Woonplaats	Cursussen	Andere vereniging
R01	Vrouw	Leuven	Basis, Sessie1, Sessie2	Vrijwilliger in Togo
R02	Vrouw	Leuven	Basis, Sessie1, Sessie2	Speelplein
R03	Vrouw	Leuven	Basis, Sessie1	Speelplein
R04	Vrouw	Lier	Basis, Sessie1, Sessie2	Speelmicroob, FOS
R05	Man	Leuven	Basis, Sessie1, Sessie2	Speelplein
R06	Vrouw	Limburg	Sessie1 (Basis bij VDS)	Speelplein, Topvakantie

Voor het rekruteren van de respondenten voor de tweede focusgroep (zie Tabel 2) werd een lijst verkregen van Koning Kevin. Deze bestond uit personen die wel vrijwilliger zijn (geweest) bij Koning Kevin. Er werd een e-mail verstuurd naar 334 personen (zie Bijlage 7). Uit deze e-mails en met de hulp van Koning Kevin werden zeven personen gevonden die allen kwamen opdagen op de focusgroep. Deze manier van steekproef trekken was zowel aselekt als select. De e-mails zorgden voor een aselekt steekproef, maar de extra contacten door Koning Kevin waren select, want zij spraken specifiek een aantal personen aan.

Tabel 3

Respondenten focusgroep 2 (F2)

Respondent	Geslacht	Woonplaats	Positie binnen KK
R01	Vrouw	Rotselaar	Ex-animator, coördinator
R02	Vrouw	Herent	Ex-animator, instructeur
R03	Vrouw	Edegem	Animator
R04	Vrouw	Leuven	Hoofdanimator
R05	Man	Leuven	Recent cursist, animator Pit & Kraai
R06	Man	Wilsele	Animator
R07	Man	Leuven	Animator

2.1.3 MEETINSTRUMENT

Een focusgroep is een vorm van groepsinterview dat de nadruk legt op communicatie tussen de participanten en op die manier gegevens bekomt voor het onderzoek. Mensen worden aangemoedigd om met elkaar te praten: vragen stellen, verhalen en ervaringen uitwisselen en reageren op elkaars visie. Er kan zo dieper ingegaan worden op de mening van mensen dan in een gewoon one-to-one interview (Kitzinger, 1995). Hierdoor was er de mogelijkheid om dieper in te gaan op de antwoorden uit de enquête en een beter begrip te verwerven van de beweegredenen van de jongeren.

De focusgroepen werden voorbereid door een semigestructureerde topiclijst op te stellen. Voor de eerste focusgroep werd vertrokken vanuit de literatuurstudie en de antwoorden uit de enquêtes. Voor de tweede focusgroep werd vertrokken vanuit de antwoorden uit de enquêtes, de topiclijst van de eerste focusgroep en de resultaten uit de eerste focusgroep. De basis voor deze twee focusgroepen was telkens de onderverdeling in drie onderwerpen: (veranderend) engagement, drempels en stimulansen om animator te worden. De eerste focusgroep duurde ongeveer één uur en vijfenveertig minuten en de tweede duurde anderhalf uur. In bijlage zijn de topiclijsten voor de twee focusgroepen te vinden (zie Bijlage 4 & 6) .

2.1.4 ANALYSEPROCEDURE

De focusgroepen werden opgenomen met Audacity en opnameapparatuur van de Wetenschapswinkel. In de eerste focusgroep was een notulist aanwezig. Voor de tweede focusgroep werd door omstandigheden geen notulist gevonden. Aan de hand van de opnames en notities, werden de resultaten uitgeschreven. Dit gebeurde door eerst de opnames uit te typen in Word en nadien de belangrijkste zaken aan te duiden aan de hand van labels. Vervolgens werden deze gelabelde zaken samen gezet in een ander document en gelinkt aan elkaar. Zo werd een overzicht van de voornaamste zaken voor het onderzoek verkregen. De resultaten van de twee focusgroepen worden samen besproken omdat de topiclijsten vertrokken van ongeveer dezelfde vragen. Op die manier krijgt de lezer een overzicht van de belangrijkste ideeën uit de twee gesprekken.

2.2 INTERVIEW

2.2.1 ONDERZOEKSOPZET

Tenslotte werd gezocht naar één expert uit een andere organisatie in het jeugdwerk. Oorspronkelijk was het de bedoeling om drie verschillende personen uit drie verschillende organisaties te interviewen, maar omwille van de korte tijdsperiode voor het schrijven van deze masterproef is dat niet gelukt. De inhoudelijke coördinator van de Vlaamse Dienst Speelpleinwerking (VDS) werd geïnterviewd om de resultaten af te toetsen aan een externe opinie. Deze organisatie werd gekozen omdat er in de enquêtes en focusgroepen heel vaak naar deze organisatie werd verwezen. In dit gesprek werd nagegaan of deze organisatie geconfronteerd wordt met de tendens die werd besproken in de literatuur. Ook werd bevraagd wat volgens deze persoon drempels en stimulansen zijn voor vrijwilligers in hun organisatie. Belangrijk om te vermelden is dat de VDS niet op dezelfde manier werkt als Koning Kevin vzw, iets wat op voorhand niet helemaal duidelijk was voor de onderzoeker. VDS werkt enkel op de tweede lijn als ondersteuner van het lokale speelpleinwerk, terwijl Koning Kevin zowel op de eerste als de tweede lijn werkt.

2.2.2 RESPONDENTEN

Voor dit interview werd er aangeklopt bij de coördinator 'visie, projecten en ontwikkeling' van de VDS. Deze persoon werd geïnterviewd als bevoorrecht getuige, aangezien zij al acht jaar in deze jeugdwerkorganisatie werkt. De kennis en ervaring van de respondent betrof voornamelijk de vrijwilligers van de VDS. De respondent had minder kennis over de vrijwilligers op het lokale speelplein, maar desondanks kon zij hier soms op inzoomen.

2.2.3 MEETINSTRUMENT

Voor het interview werd een semigestructureerde topiclijst opgesteld (zie Bijlage 8). Hierbij liggen de vragen en antwoorden niet van tevoren vast, maar de onderwerpen wel (Baarda, 2012). Dit zorgde ervoor dat de respondent mee richting kon geven aan het interview. Deze topiclijst werd gebaseerd op de literatuurstudie, de resultaten uit de enquêtes en de resultaten uit de focusgroepen.

2.2.4 ANALYSEPROCEDURE

Het interview werd opgenomen met Audacity en met een iPhone. Het interview werd in Word uitgetypt aan de hand van de opname en nadien werden de belangrijkste zaken aangeduid aan de hand van labels. Vervolgens werden de aangeduide stukken samen gezet in het onderdeel 'Resultaten'.

2.3 TERUGKOPPELING NAAR DE ORGANISATIE

2.3.1 *ONDERZOEKSOPZET*

Als laatste werd er een terugkoppeling gemaakt naar Koning Kevin. Dit met bedoeling om hen op de hoogte te stellen van de resultaten en na te gaan wat de interne visie op het onderwerp was. De relevante feedback werd verwerkt in het onderdeel 'Resultaten'.

2.3.2 *RESPONDENTEN*

Tijdens de presentatie van de resultaten waren acht mensen aanwezig. Deze personen waren allemaal stafmedewerkers van Koning Kevin vzw. Dit waren de algemeen coördinator, de office-manager, het inhoudelijk team en twee personen van het organisatorisch team.

2.3.3 *MEETINSTRUMENT*

Aan de hand van de literatuurstudie en de resultaten werd een PowerPoint presentatie gemaakt (zie Bijlage 9). Deze werd door de onderzoeker voorgesteld op de personeelsdagen van de organisatie. De belangrijkste topics uit de literatuurstudie werden aangehaald en nadien werd ingegaan op de resultaten van de verschillende onderdelen van het onderzoek. Op basis van de resultaten werden een aantal stellingen geformuleerd waar de respondenten op konden reageren.

2.3.4 *ANALYSEPROCEDURE*

De presentatie en de reacties werden opgenomen met Audacity. Vervolgens werd de opname uitgeschreven in Word en werden daarin de kerngedachten aangeduid. Deze werden nadien samen gezet om een overzicht te krijgen van de belangrijkste conclusies uit de terugkoppeling. Deze conclusies zijn te vinden in het onderdeel 'Resultaten'.

DEEL 3: RESULTATEN

1 EEN VERKENNENDE ENQUÊTE

Om eerst een beeld te krijgen van welke jongeren de stap niet zetten van cursist naar animator en wat die jongeren als drempels beschouwden, werd er een enquête opgesteld. Hieronder krijgt de lezer een overzicht van de belangrijkste informatie die werd gefilterd uit de enquêtes.

1.1 VERDERZETTEN VAN DE CURSUS

De belangrijkste redenen voor de respondenten om na Basis cursus ook Sessie 1 te gaan volgen waren het plezier, de inhoud en het inzetten van de ervaring als begeleider in een andere vereniging. Opvallend is dat maar 18% van de jongeren antwoordden dat ze de cursussen deden omdat ze van plan waren om animator te worden bij Koning Kevin. Dit was daarmee ook de minst belangrijke factor (zie tabel 3).

Meer jongeren uit Sessie 1 stelden dat ze dit voor het plezier deden dan jongeren die daarna ook Sessie 2 deden. Er waren meer jongeren uit Sessie 2 die belang hechtten aan het contact houden met de andere cursisten en die animator wilden worden dan jongeren uit Sessie 1.

Ook waren er meer jongeren die elke zomer een vakantiekamp deden als kind die animator wilden worden bij Koning Kevin dan jongeren die als kind nooit deelnamen aan een vakantiekamp.

Meer vrouwen gaven aan belang te hechten aan de inhoud van de cursus dan mannen.

Er is daarnaast af te leiden dat er minder jongeren zijn die ook in een andere vereniging begeleider waren die belang hechten aan het contact houden met de andere cursisten. In de groep die de cursussen van Koning Kevin deed om de geleerde vaardigheden in een andere vereniging te kunnen gebruiken, zaten meer vrouwen dan mannen, vooral jongeren die als kind nooit een vakantie deden bij KK en uiteraard jongeren die actief waren bij een andere vereniging.

Meer mannen dan vrouwen werden door anderen aangeraden om de cursussen van Koning Kevin te volgen (zie Tabel 5 in Bijlage 3).

Tabel 4

Enquête: Waarom besloot je na basiscursus om sessie 1 te gaan volgen?

FACTOREN VAN INVLOED	Totaal (%)
Plezier	84,24
Inhoud	75,27
Contact	49,18
Animator worden	17,93
Andere vereniging	75,54
Werd aangeraden	57,88

1.2 WIE WERD GEEN ANIMATOR?

Voor het 'niet animator worden' kwam uit de enquêtes geen overheersende factor van invloed naar voren. De beïnvloedende factor die het meest werd aangehaald was de frequentie en manier van contact opnemen door Koning Kevin in verband met de mogelijkheden tot stage en animator worden. De jongeren duiden daarnaast het vaakst 'informatie over aanmelden als animator' en 'opvolging van stage en behalen van attest' aan als invloedrijke factor bij het niet animator worden. Het minst invloedrijke bleken de afwezigheid van een materiële vergoeding en het zich maatschappelijk nuttig willen voelen (zie Tabel 4).

Meer mannen dan vrouwen stelden belang te hechten aan de uitstraling en aanpak van de organisatie, de informatie en opvolging omtrent stage en animator worden en de manier en frequentie van contact opnemen door Koning Kevin. Meer jongeren die als kind elke zomer een vakantie hebben gedaan bij Koning Kevin werden beïnvloed door de uitstraling en aanpak van de organisatie, het welkomsgevoel en het contact met de begeleiders dan jongeren die als kind nooit deelnamen aan een vakantie bij Koning Kevin.

Daarnaast waren er meer jongeren die begeleider waren in een andere vereniging die een invloed ondervonden van de uitstraling en aanpak van de organisatie, het welkomsgevoel, de opvolging van stage en attest en het zich maatschappelijk nuttig willen voelen dan de jongeren die geen begeleider waren in een andere vereniging. Ook ondervond die groep meer invloed van de aanpak van de begeleiders, het contact met begeleiders en het creatieve en muzische karakter. Tenslotte ondervonden meer jongeren die actieve vrienden of familie hadden bij Koning Kevin een invloed het contact met begeleiders en het creatieve en muzische karakter dan diegenen zonder die omgeving. Tussen de jongeren die meer of minder dan vijf jaar geleden hun laatste cursus volgden werden geen beduidende of interessante verschillen gevonden. Dit geldt ook voor het verschil tussen de jongeren uit Sessie 1 en uit Sessie 2 (zie Tabel 6 in Bijlage 3).

Tabel 5

Enquête: in welke mate speelden volgende factoren mee in het feit dat jij geen animator bent geworden bij Koning Kevin?

FACTOREN VAN INVLOED	Totaal (%)
Uitstraling en aanpak	16,03
Welkomsgevoel	12,77
Informatie stage	18,48
Informatie animator worden	20,92
Opvolging stage en behalen attest	20,65
Contact opname door KK	22,01
Maatschappelijk nuttig willen voelen	10,87
Afwezigheid materiële vergoeding	5,43
Nut voor carrière	11,41
Aanpak v/d begeleiders	16,58
Contact met begeleiders	14,67
Creatieve en muzische karakter	16,85

De antwoorden op de open vragen zorgden voor extra informatie en daarbij kwamen nieuwe zaken aan het licht. Uit de open vragen wordt duidelijk dat er over het algemeen een heel positief gevoel heerst over Koning Kevin bij de meeste jongeren. De volgende quote is een voorbeeld van de enthousiaste uitlatingen van de respondenten.

"Het is een zalige organisatie met veel enthousiaste en geëngageerde mensen. Er is veel know how, veel inhoudelijke baggage, iedereen staat open voor feedback en is vriendelijk. Je leert er veel bij, over animator zijn, over voor een groep staan, over creatief denken en over jezelf."

Er werd vaak ingegaan op het creatieve karakter van de organisatie dat erg geapprecieerd en gewaardeerd wordt. *"Omdat het muzische en creatieve aspect een zeer grote rol speelt bij de cursussen en kampen van Koning Kevin en dit waardevol is voor opgroeiende kinderen."*

Nochtans leek niet iedereen altijd akkoord te zijn met de aanpak van Koning Kevin.

"De aanpak en werking van KK tijdens de sessie vond ik persoonlijk te idealistisch. Het grootste deel dat door de begeleiders besproken werd, past alleen maar in een ideale groep jongeren die perfect aansluiten bij de modelvoorbeelden. Werken met kinderen gaat meestal niet volgens de regels van het boekje en vergt vaak een iets drastischere aanpak. Het merendeel dat werd besproken op de cursussen strookt niet met de realiteit, vond ik persoonlijk. Ik heb nog nooit een KK-kamp gegeven, net omdat ik denk/vermoed dat het softe, idealistische gedachtengoed ook hier té aanwezig is."

Ook kon er uit de antwoorden afgeleid worden dat Koning Kevin een bepaald publiek aantrekt en jongeren daarom bepaalde mensen niet durven uitnodigen voor Koning Kevin. *"Ik heb niet veel vrienden (buiten diegene die al bij KK zijn) die in 'het plaatje' van een KK begeleider zouden passen."*

Waar in dit onderzoek tot hier toe nog niet veel aandacht naar was gegaan, maar wat uit de open antwoorden ook belangrijk leek, was de invloed van onzekerheid bij jongeren. Zo gaf een respondent aan *"Ik was heel onzeker, en was er van overtuigd dat ik geen goeie begeleider zou zijn en dat ik niet in Koning Kevin zou passen."* Een andere respondent schreef: *"Ik had faalangst om niet het niveau van kk te behalen."* Onzekerheid en faalangst spelen dus een rol bij een deel van de jongeren. Ook werd in de open vragen vermeld dat sommige jongeren gewoon geen tijd hebben, onder andere wegens hun studies of studentenjob.

1.3 AANBEVELEN, MAAR ONBEWUST AFHAKEN

Het is verwonderlijk dat ondanks al die drempels, de meeste jongeren lovend schreven over de organisatie. Daarbij stelde 76% van de jongeren die de enquête beantwoordden, dat ze andere jongeren zouden aanbevelen om zich te engageren voor Koning Kevin. Onder andere omdat

"deze organisatie ideaal is voor mensen die verder willen gaan dan de gewone vakantieopvulling of monitorenopleiding. Koning Kevin brengt je een andere manier van kijken naar de wereld toe en als je hier voor open staat, kunnen er heel mooie dingen uitkomen."

Er is dus een zekere positieve verbondenheid met de organisatie.

Er waren bij de vraag naar het al dan niet aanbevelen geen grote verschillen te zien tussen de verschillende variabelen, maar wel viel op dat 10% meer mannen als vrouwen een engagement bij Koning Kevin zouden aanbevelen.

Bij de vraag of de jongeren er bewust voor hadden gekozen om geen animator te worden bij Koning Kevin bevestigde maar 25% van de jongeren dit.

2 FOCUSGROEPEN

Aan de hand van focusgroepen werd dieper ingegaan op de resultaten uit de enquêtes. Daar kwamen nieuwe, boeiende resultaten uit voort.

2.1 VERANDEREND ENGAGEMENT BIJ KONING KEVIN, HOEZO?

Als de respondenten werd gevraagd of ze het veranderende engagement waar Koning Kevin over sprak, herkenden, stelden ze allereerst dat er een keuze moet gemaakt worden binnen Jeugdwerk. Er zijn buiten Koning Kevin ook nog een heel aantal andere leuke organisaties waar jongeren zich willen engageren. Veel van de respondenten waren ook in andere organisaties actief en daar herkenden ze dat veranderend engagement een beetje. Ook bij Topvakantie, Speelplein en soms scouts blijkt het steeds moeilijker om begeleiders te vinden en geëngageerd te houden.

Een verklaring probeerden de jongeren te vinden in de gedachte dat er tegenwoordig veel meer opties zijn voor jongeren, het vrijetijdsaanbod voor jongeren is veel groter en jongeren zijn tegenwoordig met veel tegelijk bezig.

"Misschien is KK dan niet groots genoeg. Misschien zijn er ook gewoon veel meer opties dan vroeger. Er zijn heel veel jeugdwerkverenigingen en andere dingen, misschien is het aanbod gewoon zo groot geworden. Het voelt dan alsof je iets mist als je kiest voor maar 1 ding." (F2, R02)

Daarnaast werd ook een verklaring gezocht in de stijging van de populariteit van 'naar het buitenland gaan'. Jongeren gaan steeds vaker naar verre oorden om te studeren of vrijwilligerswerk te gaan doen. Specifiek bij Koning Kevin werd de beperkte doorstroom van cursist naar animator door de respondenten verklaard aan de hand van o.a. de volgende stellingen: jongeren zijn vaak actief in een andere vereniging, willen dus gewoon graag een attest halen bij Koning Kevin en kiezen vaak voor de cursussen om gewoon iets leuks te doen met vrienden.

2.2 DREMPELS VOOR ENGAGEMENT

Ondanks dat vele jongeren aangaven dat ze onbewust geen animator zijn geworden en dat dit het resultaat was van een samenloop van omstandigheden, kwamen er toch een heel aantal drempels boven drijven.

2.2.1 COMMUNICATIE

Communicatie bleek de meest bepalende factor te zijn voor de respondenten. Zo werd er volgens hen vooral onduidelijk en onpersoonlijk gecommuniceerd. De uitstromers beweerden heel weinig of geen mails met uitnodigingen te hebben gekregen en de mails met het programma voor de zomer vonden ze onduidelijk. Ze gaven het voorbeeld van een moeilijk te ontcijferen Excel bestand. De animatoren klaagden voornamelijk over te veel communicatie. De nieuwsbrief die werd rond gestuurd vonden ze verschrikkelijk: overload aan informatie, onpersoonlijk en schrikt af. Tegenwoordig gebeurt veel communicatie online en komt het boekje per post vaak heel laat. Dit boekje was nochtans veel overzichtelijker volgens de meeste respondenten. Dat alles zorgt ervoor dat het niet duidelijk is wat wordt verwacht van de jongeren en wat vrijblijvend is.

Het feit dat er geen vervolg komt na Sessie 2, zorgt er voor dat veel jongeren de voeling met Koning Kevin verliezen. De respondenten zouden veel liever persoonlijk worden aangesproken. Eén van de respondenten sprak over een positieve ervaring bij een andere organisatie.

"Je leert dan mensen kennen die vinden dat je goed past in een bepaald concept en vragen je mee. Dat is heel persoonlijk, want elke keer als je je gecontacteerd wordt, is dit een compliment, want 'ze willen jou'. Je wilt veel meer moeite doen wanneer je voelt dat ze jou specifiek graag in hun kamp willen. Dan ga je ook moeite doen om die periode vrij te houden."(F1, R06)

2.2.2 ONZEKERHEID OVER DE HOGE KWALITEITSEISEN

Onzekerheid bleek een grote drempel te zijn. De jongeren kregen tijdens de cursussen de indruk dat ze heel goed moesten zijn om animator te worden. Ze waren heel bang dat ze het zelf niet zouden kunnen en durfden daarom de stap niet te zetten. Dit had deels te maken met het creatieve aspect van Koning Kevin. Veel jongeren waren bang om niet creatief genoeg te zijn voor Koning Kevin.

"Je voelde zo dat er concurrentie was, allez je voelde wel van we moeten dat goed doen. Zo creatief mogelijk. En vandaar kwam ook die onzekerheid. Als je als enige geen input kan geven of niet de leukste ideeën hebt, dat is niet fijn, je wil een bijdrage kunnen leveren."
(F1, R02)

Bij Koning Kevin is elk kamp anders, want je hebt altijd een andere animatorenploeg en andere kinderen mee op kamp. Dit kan sommige jongeren afschrikken omdat het elke keer weer onbekend terrein is en daarom durven ze de stap minder snel zetten. Als jongeren meer opties hebben om uit te kiezen, is Koning Kevin volgens een aantal respondenten een meer hoogdrempelige keuze. Ook is het zo dat hoe langer de jongeren wachten om vrijwilliger te worden bij Koning Kevin, hoe hoger de drempel wordt om zich te engageren.

De respondenten uit de eerste focusgroep hadden allemaal een gevoel van onzekerheid ervaren, wat de stap naar animator bemoeilijkte. In de tweede focusgroep zaten ook een aantal jongeren die dit herkenden, maar deze jongeren betreurden dit en stelden dat Koning Kevin aan haar cursisten meer moet meegeven dat er ruimte is om te falen en dat ze begeleid worden.

"Dat je ook gewoon vanuit je eigen ervaringen vertrekt. Nu is het precies vaak alsof de instructeurs de helden, de wijzen zijn van KK. Als je zelf vertelt waar dingen zijn mis gegaan en voorstellen om er samen over te brainstormen, dan komt er ook veel input vanuit de cursisten naar de instructeurs toe." (F2, R01)

De organisatie moet volgens hen signaleren dat ze een organisatie zijn waar je in kan groeien. Ze moeten dus ook zoveel mogelijk laagdrempelige stagekansen creëren.

2.2.3 GROEPSGEVOEL EN DE INVLOED VAN VRIENDEN

Er heerst een groepsgevoel binnen Koning Kevin. Vanaf er met de eerste cursus gestart wordt, vormt er zich een hechte 'Koning Kevin groep'. Die zorgt ervoor dat jongeren bij Koning Kevin blijven. Het probleem is alleen dat wanneer jongeren even de stroom verlaten, ze niet snel terug durven komen omdat ze er dan 'alleen' voor staan. *"Je creëert een groepsgevoel in de Basis cursus en als die dan verder gaan en jij niet meer, dan is het moeilijk om je thuis te voelen in al de groepjes die er al gevormd zijn"* (F1, R03). Ook omgekeerd, als je vrienden stoppen, is de kans groot dat ook jij zal stoppen. Het sociaal web van Koning Kevin zou dus volgens de uitstromers sterker kunnen worden uitgebouwd, zodat je je omringd voelt, ook zonder de groep van je eigen cursus. De respondenten meenden dat Koning Kevin een bepaald type mensen aantrekt en als men zich daar niet bij thuis voelt, zal ook sneller afgehaakt worden.

Familie heeft ook een beduidende invloed op de respondenten, want een aantal van de respondenten volgden het voorbeeld van broer of zus.

2.2.4 ANDERE TIJDSBESTEDING

Bijna alle respondenten bleken ook actief te zijn in een andere vereniging. Dat vormde voor een aantal uitstromers een drempel om zich ook in te zetten voor Koning Kevin. Vaak kwam dit omdat er een Speelplein of jeugdbeweging dichterbij was en dit dus de overhand nam. Jeugdbeweging bijvoorbeeld neemt al veel tijd in voor jongeren en ze willen graag ook ergens rust hebben. De studies vormden soms een drempel, want deze namen bij sommige jongeren veel tijd in. Dit zowel in het middelbaar als bij hogere studies en stages. In de zomer werd graag ook tijd gehouden voor reizen met familie, werken, herexamens,

2.2.5 VERWACHTINGEN EN ENGAGEMENT

Veel uitstromers vonden dat Koning Kevin te veel engagement vraagt. Ze hadden het gevoel dat Koning Kevin doorheen het jaar veel van hen verwacht. Ze moesten zich ver voor de zomer inschrijven en dat gaf hen een gevoel van druk. De organisatie komt volgens hen soms een beetje te streng over. Er is controverse over dit aspect, want niet iedereen was hiermee akkoord, zowel bij de uitstromers als bij de animatoren. In vergelijking met Speelplein vonden ze het weinig voorbereiding, maar in vergelijking met scouts dan weer helemaal niet. Een verklaring voor dat drukgevoel bij Koning Kevin werd door de animatoren gezocht in het feit dat er niet veel chill-momenten zijn tijdens het voorbereiden en jongeren veel uitnodigingen voor extra engagement krijgen die niet verplicht zijn. Tijdens de vakanties ben je een volledige week weg met de begeleiders en kinderen, je kan er niet even uit, zoals bij Speelpleinen. Dat kan volgens sommige animatoren ook wel afschrikken.

2.2.6 MENTALITEIT

Bij Koning Kevin heerst er volgens de respondenten een bepaalde mentaliteit. Ze hebben een uitgesproken visie en manier van werken die een bepaald type mensen aantrekt. Naast het feit dat ze daar een groep jongeren mee aanspreken, schrikken ze daar ook jongeren mee af. Zij krijgen het gevoel dat ze niet in 'het Koning Kevin plaatje passen'. *"In Leuven kent bijna iedereen Koning Kevin. Ofwel zijn ze pro ofwel zijn ze contra en zeggen ze dat KK voor een specifieke groep mensen is."*(F1, R01)

2.2.7 ERVARING ALS KIND

Uit de enquête werd duidelijk dat de ex-deelnemers van kindervakanties meer de intentie hadden om animator te worden dan diegene die als kind geen deelnemer waren. Dat wekte het vermoeden dat er meer animatoren zouden zijn met een jeugdverleden bij Koning Kevin. Dit werd echter tegengesproken door de animatoren. Zij konden maar weinig huidige animatoren opnoemen die als kind deelnemer waren geweest. Sterker nog, de respondenten beweerden dat de mensen die als kind bij Koning Kevin vakantie kampen hadden gedaan, sneller afhaakten als animator. De animatoren kregen het gevoel dat deze mensen sneller teleurgesteld waren in de organisatie en daarom sneller afhaakten. De magie verdween voor hen.

2.3 STIMULANSEN VOOR ENGAGEMENT

2.3.1 *VRIENDEN EN FAMILIE*

Het bonden tijdens de cursussen zorgde voor het verkleinen van de faalangst en voor het zetten van de stap naar het animator worden bij Koning Kevin. Nieuwe vrienden maken was voor veel respondenten een motiverende factor en veel van de jongeren kwamen bij Koning Kevin mensen tegen met dezelfde interesses. Iedereen sprak over een 'stroom' waar je in werd meegetrokken, het was bijna logisch dat je telkens een vervolgcursus deed. Ze bouwden een vriendengroep op die gelinkt was aan Koning Kevin, dus als zij animator werden, leek het vanzelfsprekend om ook animator te worden. Ook familie heeft een invloed, want een aantal animatoren werd voorgedaan door broer of zus.

2.3.2 *ZELFONTPLOOIING*

Aspecten van zelfontplooiing kwamen sterk naar voor in de vraag naar motivatie. De respondenten gaven aan dat ze zich op hun plaats voelden in de organisatie en dingen konden doen die ze op andere plek niet konden. *"Ik denk vooral zo los durven komen, dingen doen die je anders niet zou doen, je eigen persoonlijkheid leren kennen."* (F1, R03) Als animator werden ze telkens uitgedaagd en de verantwoordelijkheid werd telkens een beetje groter, zo bleven ze groeien. Bij Koning Kevin konden ze altijd nieuwe dingen proberen en dat prikkelde hen. Koning Kevin heeft volgens de respondenten aandacht voor ieders interesses en talenten en zorgt ervoor dat de jongeren uit hun comfort zone komen. Volgens de animatoren leer je heel veel als animator bij Koning Kevin. Vaardigheden als organiseren, plannen, verantwoordelijkheid opnemen, problemen oplossen, creativiteit ontwikkelen en stimuleren bij anderen, ondernemen worden ontwikkeld. Maar ook op sociaal vlak leert men veel. Zo verdwijnen veel stereotypen en leert men omgaan met verschillende mensen, stilstaan bij anderen en zichzelf en conflicten vermijden. De respondenten zien Koning Kevin als oefenruimte waar je jezelf beter leert kennen. Door al die dingen te leren, beseffen de jongeren ook dat die ervaring goed staat op hun CV. Eén van de respondenten wilde leerkracht worden en werd daarom doelbewust animator bij Koning Kevin, om zich zo te kunnen onderscheiden van andere studenten.

2.3.3 *ERVARING ALS CURSIST*

Door cursist te zijn geweest bij Koning Kevin en daar een positieve ervaring te hebben gehad, ontwikkelden een aantal mensen een 'wauw-gevoel' over hun instructoren. Dat werd bij de huidige animatoren omgezet in de drijfveer om hetzelfde te gaan doen. De uitstromers vertelden ook over dit positieve gevoel, maar bij hen was dit niet voldoende om het engagement aan te gaan.

2.3.4 *WAT ANDERS?*

Een aantal jongeren vertelden dat ze eigenlijk niets beters te doen hadden. Ze begeleidden liever een groep kinderen dan dat ze in hun luie zetel zaten. Zij vonden 9 weken in de zomer lang genoeg om daar een deel van als vrijwilliger aan de slag te gaan.

2.3.5 NABIJHEID EN BEKENDHEID

Jongeren van Leuven zijn volgens de respondenten sowieso meer geneigd om vrijwilliger te worden bij Koning Kevin. De organisatie is veel bekender in Leuven en omstreken. Het trekt dus veel meer jongeren van daar aan die geëngageerd blijven. Dat heeft volgens hen op zijn beurt weer te maken met de sociale contacten en de mogelijkheid om deze gemakkelijk te behouden.

2.4 EEN BEPERKT PUBLIEK?

Algemeen kan geconcludeerd worden dat de meeste respondenten een zeer positief gevoel hadden bij het concept, de sfeer en visie van de organisatie. Ze waren akkoord met het belang van creativiteit. De afwisseling en het telkens op zoek gaan naar het nieuwe apprecieerde de jongeren heel erg in de organisatie. De uitstromers hebben dat karakter van Koning Kevin enorm graag, maar het schrikt hen ook wel af. De jongeren die animator werden, vinden dat Koning Kevin sterk is in wat ze doet en zich dus ook op die manier moet blijven differentiëren. Koning Kevin moet volgens de respondenten de foute veronderstellingen die er heersen, proberen ontkrachten, onder andere door de visie transparanter te maken.

Los van het feit dat er jongeren zijn die zich wel of niet aansluiten bij de visie van Koning Kevin, hadden de uitstromers het gevoel dat Koning Kevin een publiek aantrekt dat hoofdzakelijk bestaat uit kinderen waarvan de ouders hoog opgeleid zijn, meestal zelf heel geëngageerd en die meer met hun kinderen bezig zijn dan gemiddeld. Bij Koning Kevin kom je volgens hen weinig probleemkinderen en probleemsituaties tegen. Je leert er niet omgaan met kinderen die buiten het flinke en het normale vallen. In ieder geval realiseerden de respondenten zich dat Koning Kevin maar een beperkt publiek bereikt, ondanks dat Koning Kevin volgens hen open staat voor iedereen. Eén van de respondenten uit de tweede focusgroep stelde *"ik denk dat er heel wat kinderen zijn waar KK heel veel voor zou kunnen betekenen die ze niet bereiken."* (F2, R07)

Niet iedereen leek dat beperkt publiek even problematisch te vinden.

"Ik vind het persoonlijk niet zo erg dat de groep redelijk homogeen is... Ik ben hier omdat ik die waarden belangrijk vind, maar ik vind ook dat de kinderen die waarden belangrijk moeten vinden. Als je je doelpubliek super breed maakt, dan ga je met kinderen zitten die een totaal andere mentaliteit hebben, wat ook iets nieuw kan zijn, maar als daardoor de waarden van je vakantie in KK dalen, vind ik dat het niet waard." (F2, R04)

De meerderheid van de respondenten meende dat het eigen karakter van Koning Kevin ook net de sterke kant van de organisatie is. Het leek moeilijk voor hen om een evenwicht te zoeken in het behouden van de identiteit van Koning Kevin en toch meer kinderen en jongeren bereiken.

Een aantal respondenten beweerden dat vooral een goed kader belangrijk is.

"Ik vergelijk het een beetje met 'Dagen Zonder Vlees': ik ben helemaal niet groen of alternatief, maar er is een kader voor en als je dat naar buiten brengt, denk ik dat het ook voor ouders lukt om te stimuleren en voor kinderen om creatief te zijn, een grens te overschrijden." (F1, R06)

De animatoren probeerden te achterhalen hoe het komt dat Koning Kevin dat specifieke publiek aantrekt. Volgens hen speelt communicatie hier een grote rol. Ze vermoedden dat Koning Kevin op een te vage manier communiceert in haar brochures enz., ze gebruiken daarin te moeilijke woordenschat. De organisatie geraakt volgens de animatoren voornamelijk bekend aan de hand van mond op mond reclame, dus veel mensen krijgen de informatie gewoon niet. De prijs ligt volgens hen niet uitzonderlijk hoog, dat lijkt hen eerder een fenomeen van vakantieorganisaties. Uiteindelijk concludeerden ze dat het beperkte publiek voornamelijk een probleem is van het jeugdwerk in het algemeen.

3 INTERVIEW

In het interview met de inhoudelijk coördinator van VDS werd gesproken over twee soorten vrijwilligers. Enerzijds zijn er de vrijwilligers op het lokale speelplein van elke gemeente, dit zijn de animatoren (meestal 15-16 jaar). Daarnaast heeft VDS haar eigen vrijwilligers (meestal vanaf 18 jaar). Dat zijn ervaren speelpleinanimatoren die doorgroeiden tot vrijwilliger op de tweede lijn. Zij zorgen mee voor het vormen, ondersteunen en begeleiden van lokale speelplein animatoren. De kennis van de respondent betrof hoofdzakelijk de VDS vrijwilligers, maar soms werd er ook ingegaan op de animatoren op het speelplein.

De respondent verwees in dit interview geregeld naar het onderzoek over speelpleinwerkingen in Vlaanderen en Brussel (Meire e.a., 2015).

3.1 VERANDEREND ENGAGEMENT?

"Ik geloof niet meteen in 'er is een maatschappelijke trend waardoor alles verandert'. Ik denk eerder dat dat gewoon soorten mensen zijn, dat is je ingesteldheid hoe je dat aanpakt. Dat is mijn persoonlijke theorie."

De respondent sprak over twee soorten vrijwilligers bij VDS. Zo zijn er volgens haar in elke regio een tiental vrijwilligers die echt de kernvrijwilligers zijn. Ook op centraal niveau, in de raad van bestuur en de algemene vergadering zitten er een aantal vrijwilligers die iedere week verschijnen op de VDS. Deze vrijwilligers besteden al hun vrije tijd aan de VDS, zij gooien zich daar volledig in. Dat zijn dan ook wel vaker de vrijwilligers die niet meer op hun eigen speelplein actief zijn. Daarnaast zijn er volgens de respondent 'losse vrijwilligers'. Die combineren bijvoorbeeld regionaal één werkgroep met in de paasvakantie één animatorcursus, maar in de zomer staan die weer op hun lokaal speelplein. De respondent merkte dat het meer de nieuwe vrijwilligers zijn die dat doen. Dat is logisch omdat het de jonge vrijwilligers zijn die vaak nog maar 2-3 jaar animator zijn en dus nog een sterke link hebben met hun speelplein.

Los daarvan had de respondent weinig zicht op in welke mate de vrijwilligers nog veel andere activiteiten hebben.

3.2 STIMULANSEN

De respondent legde in dit interview de grootste nadruk op het belang van *inzetten op talenten*. Een organisatie moet volgens haar oog hebben voor wat de vrijwilliger wil doen. Daarom heeft elke regio bij VDS een ploegcoach. Aan de hand van babbels bekijken die coaches wat de vrijwilligers willen bijdragen, wie goed is in wat en waar die persoon kan ingezet worden. Zij bekijken hoe de competenties van die vrijwilligers kunnen gerijmd worden aan de hele organisatie. Als de stafmedewerkers dan een vrijwilliger nodig hebben voor een bepaalde taak of activiteit, zullen de ploegcoaches nooit aan heel hun ploeg een oproep verspreiden. De ploegcoaches zeggen wie daarvoor kan worden aangesproken omdat ze vermoeden dat die persoon daar goed in is.

Daarnaast is het volgens de respondent belangrijk om een *waaiër aan taken* voor te schotelen aan de jongeren, zodat ze zelf kunnen kiezen waar ze zich inzetten. Deze taken zijn bij VDS enerzijds praktische, bijvoorbeeld koken op een cursus, maar anderzijds ook het beleid voor de volgende vijf jaar mee bepalen. En alles daartussen. VDS heeft verschillende takenpakketten waar mensen in doorgroeien. Vroeger zaten de vrijwilligers bij VDS in hokjes. Er waren vormingsvrijwilligers, ondersteuners van de speelpleinwerking, logistieke vrijwilligers, enz. Nu staan al die vrijwilligers onder één noemer, zodat mensen gemakkelijker kunnen doorschuiven. Zij noemen dat bij VDS 'carrièreplanning' van de vrijwilliger. Op die manier wordt de 'carrière' van de vrijwilligers in kaart gebracht en weten de coaches wie wat wil op welk moment.

'*Eigenaarschap*' is eveneens een belangrijk aspect in de vrijwilligerswerking van VDS. Ze proberen de verantwoordelijken van de speelpleinen aan te zetten tot het betrekken van de animatoren. VDS is ervan overtuigd dat als jongeren eigenaarschap voelen op de werking dat ze er meer voldoening uit zullen halen. Ze willen graag zelf iets beslissen, zelf iets in handen nemen. Dat is het belangrijkste advies dat VDS meegeeft aan de lokale speelpleinen. De respondent stelt daarbij dat jongeren het belangrijk vinden dat ze geaccepteerd worden. Het is dus van belang hen op de juiste plaats te zetten zodat ze iets kunnen leren.

Op de vraag of speelpleinwerking effectief zo *laagdrempelig en toegankelijk* is als werd gezegd in de focusgroepen, antwoordde de respondent bevestigend.

"Wij zeggen altijd dat speelpleinwerk de meest toegankelijke jeugdwerkform is."

Op een animatorcursus zitten vaak verschillende mensen uit dezelfde buurt en nadien is de stap voor de jongeren ook heel klein om naar de gemeentelijke jeugddienst te gaan en zich op te geven als animator. Speelpleinwerking is normaal heel zichtbaar en gekend in de gemeente en werkt doorgaans met hele grote teams. Dit alles maakt speelplein volgens de respondent heel toegankelijk. Net doordat speelpleinen een hele grote in- en uitloop van animatoren kennen en gewend zijn om met die grote ploegen om te gaan, maakt dat er goede systemen zijn voor stagiairs bij VDS. Speelpleinwerk is daarnaast zodanig gesubsidieerd dat ze spotgoedkoop zijn.

De diversiteit van de doelgroep die speelplein bereikt, zowel op migratie-achtergrond als ook kinderen met beperking, stijgt volgens de respondent. Die stijging zet zich niet altijd door in het groeien naar animator of VDS vrijwilliger.

Als gevraagd wordt aan de respondent wat de vrijwilligers drijft om vrijwilliger te zijn bij VDS, dan hoopt zij dat de drijfveer 'liefde voor het speelplein' is. Daarnaast is volgens haar de *sfeer* een niet te onderschatten aspect. Als een toekomstig animator op een VDS cursus komt, dan ziet die hoe de cursusgevers samenwerken, een vriendengroep vormen en zich amuseren. Dat spreekt tot de verbeelding. Er is in elke regio een werkgroep 'fun' of een werkgroep 'sfeer' die leuke activiteiten organiseren. Op het beleidsweekend en het nationaal vormingsweekend is ook altijd voldoende ontspanning voorzien.

3.3 DREMPELS

De respondent dacht tijdens het gesprek na over wat de drempels zouden kunnen zijn voor de animatoren op het speelplein. Het feit dat het tijdsintensief is, leek haar een doorslaggevende factor. Een animator moet zich volle dagen inzetten. Dat is niet evident, want de zomerperiode is voor jongeren druk. Daarnaast is er een concurrentie met de vakantiejobs. Daarom wordt er op sommige speelpleinen een jobstudentenstatuut ingevoerd.

Ook het 'onbekende' is volgens de respondent een drempel. Daarom vermoedt ze dat jongeren na de cursus van Koning Kevin vaak op hun eigen speelplein gaan staan omdat dat in de buurt is en hun vrienden daar ook zitten.

3.4 KLOOF MAN – VROUW

De respondent verwees naar het onderzoek van Meire e.a. (2015) als ze stelde dat 70% van de animatoren meisjes zijn en 30% jongens. Dat is volgens haar helemaal hetzelfde voor VDS. De respondent verwijst naar het onderzoek waarin een verklaring staat voor die kloof. Daarin werd die verklaard als de vervrouwelijking van een aantal sectoren. Het personeel in het onderwijs, kinderopvang, ... bestaat ook voornamelijk uit vrouwen. Speelplein lijkt daar op, dus zo trekken ze de conclusie. De respondent stelde dat een ploeg zonder man niet goed is. In de meeste speelpleinen zit die verhouding nog rond 70/30. Dat is volgens haar oké. Het leek de respondent interessant om bij VDS eens stil te staan bij dit thema.

4 TERUGKOPPELING

4.1 KONING KEVIN FLEXIVOL?

De respondenten bekeken het FLEXIVOL lijstje en besloten dat ze hier in de toekomst een denkoefening over kunnen maken en daarbij focussen op waar ze als organisatie het meeste op moeten inzetten. Het waren volgens hen allemaal aspecten waar ze aan kunnen werken, al werd er aangehaald dat die zaken elkaar een beetje in evenwicht houden en dat je niet overal in kan uitblinken. Ze concludeerden dat de balans op papier wel goed zit, maar ze bedachten zich dat het voor een individuele vrijwilliger die op zijn 15-16 jaar in de organisatie terecht komt waarschijnlijk niet altijd duidelijk is. Op enkele topics van het lijstje werd even dieper ingegaan.

Er werd stilgestaan bij de *ontoegankelijkheid* van Koning Kevin voor een niet Leuvens publiek. Er is een kern van Leuven en voor hen is alles veel toegankelijker: zij weten wat er leeft, weten dat ze in het beleid kunnen, weten welke stappen ze moeten zetten. Ook de geografische spreiding op zich telt mee, ze kunnen gemakkelijker aan vergaderingen deelnemen. Dit lijkt voor de respondenten niet alleen te gaan over het Leuvense op zich, maar over het feit dat aan nieuwe vrijwilligers niet voldoende informatie wordt gegeven over de mogelijkheden als vrijwilliger bij Koning Kevin. Daaraan kan dan het belang van *variatie* gelinkt worden. Om aan die variatie te komen, bedachten ze zich dat ze misschien niet genoeg aanbieden aan een beginnende vrijwilliger, hen wordt bijvoorbeeld niet meteen gezegd dat ze ook logistieke taken kunnen doen of meehelpen aan promo. De variatie in rollen groeit eigenlijk pas naarmate de vrijwilligers dieper in de organisatie zitten. Ze concluderen dat het voornamelijk gaat over het feit dat ze als organisatie niet goed communiceren.

Hoofdzakelijk in het beleid bleek volgens de respondenten een probleem van toegankelijkheid te zitten. Er zijn volgens hen een heel aantal vrijwilligers die zich niet herkennen of vertegenwoordigd voelen door de stuurgroep. Het probleem volgens hen leek vooral dat de mening van de stuurgroep altijd wordt gevoed door dezelfde soort mensen. Dat heeft volgens sommige respondenten te maken met de homogeniteit van de groep, maar volgens anderen gaat het veel meer over de communicatiecultuur in de organisatie. Er is volgens die laatste geen manier voor de vrijwilligers om de stuurgroep aan te spreken, tenzij ze veel lef hebben.

4.2 DREMPELS EN GEVOELIGE THEMA'S

Het klonk de stafmedewerkers niet vreemd in de oren dat 18% van de uitstromers oorspronkelijk de intentie had om animator te worden bij Koning Kevin, integendeel. Zij waren tevreden met dit cijfer, want ze stelden dat ze niet alleen cursus willen geven voor de eigen werking, maar voor Vlaanderen. Dit cijfer vormde dus geen probleem voor hen, maar ze waren wel geïnteresseerd in de reden waarom die 18% geen animator werden.

Het contact willen houden tijdens het parcours van de cursussen is iets wat de medewerkers ook heel hard aanvoelen, zij krijgen vaak het gevoel dat die jongeren na een cursus heel gebeten zijn en zo graag in die groep contacten willen behouden. Dat *groepsgevoel* heeft zoals we zagen ook een schaduwkant en ook daar werd door de respondenten op ingegaan. Zij vonden dit een belangrijk punt voor de wijziging van de navormingscursussen. Een concrete actie die al werd besproken in verband met het creëren van een vangnet, was een terugkommoment na Basiscursus. Daar moet iedereen aanwezig zijn als ze hun attest willen behalen. Op dat moment kunnen connecties worden gemaakt tussen mensen van verschillende cursussen.

Een probleem op vlak van *communicatie* werd eerder in dit gesprek al beaamd. Over dit moeilijk thema hebben de stafmedewerkers al vaak nagedacht en daarin hebben ze al veel uitgeprobeerd. Moeten ze mailen of bellen? Weinig of veel mails sturen? We kwamen samen tot de conclusie dat vooral een persoonlijke aanpak van belang is. Ook wilden ze dubbele communicatie in de toekomst proberen vermijden. Ze hebben al stappen gezet om hun communicatie persoonlijker te maken. Zo ontdekten ze al een systeem om algemene mails persoonlijk te laten overkomen. De conclusie was dat de 'hoe' van de communicatie vooral een aandachtspunt was voor hen.

Toen het ging over de ploegcoach van de VDS en het feit dat die altijd gericht communiceert, reageerde één van de respondenten dat Koning Kevin net heel bewust het omgekeerde doet. Koning Kevin zal altijd eerst de vraag naar iedereen sturen, zodat iedereen de kans heeft om te reageren. Op die manier wordt een ploeg niet samen gesteld op basis van enkel wat geweten is over de jongeren.

Ook de *onzekerheid* van de jongeren herkenden de stafmedewerkers. Zij beweerden zelfs dat die bij ingeschakelde animatoren een terugkerend probleem blijft. Ze stelden dat dit een heel moeilijk thema is omdat 16-17 jarigen per definitie vaak onzeker zijn. Ze hebben op dit thema de voorbije jaren heel hard gezocht. Ze proberen voortdurend een evenwicht te zoeken tussen 'te hoog drempelig kicken op kwaliteit' en 'iedereen mag'. Bij 'iedereen mag' beweren ze hun identiteit als organisatie en hun sterkte te verliezen. Ze organiseerden onlangs een vorming rond talenten met het oog op die onzekerheid. Hierin probeerden ze aan te geven dat de jongeren een bijdrage kunnen leveren vanuit wie de jongeren zijn en waar ze goed in zijn.

Ze beseffen dat de uitgebreide voorbereiding van de instructoren de jongeren bang maakt, omdat die het gevoel krijgen dat ze dat nooit zelf zullen kunnen. Instructoren ondervonden dat het helpt om de jongeren te laten zien dat zij als instructoren ook soms falen, dat geeft de jongeren vertrouwen.

Op de stelling dat Koning Kevin *(te)* veel engagement verwacht werd wederom gezegd dat het hier voornamelijk om communicatie gaat. Volgens één van de respondenten wordt er nog te weinig gezocht naar andere vormen van voorbereiding om het engagement meer efficiënt of flexibeler te maken. De jongeren krijgen het gevoel dat het samenkomen de vorm is die ze moeten hanteren om het engagement kwalitatief waar te maken, maar net dat maakt het zwaar.

De stafmedewerkers van Koning Kevin zijn zich bewust van het feit dat er een bepaalde *mentaliteit* heerst bij Koning Kevin en dat dat voor sommige mensen een drempel vormt. Al was er controverse over het belang hiervan. Niet iedereen van de medewerkers vond dat een probleem, omdat dat gaat over bij wie een jongere zich wil aansluiten en bij wie niet. Anderen vonden het wel erg als Koning Kevin daardoor onmiddellijk niet toegankelijk is voor een bepaalde groep. Dan is dat niet goed voor de diversiteit van het publiek, stellen ze. De mentaliteit mag volgens hen niet automatisch met de creativiteit gelinkt worden, het heeft vaak met iets anders te maken.

Ook van het specifieke publiek dat Koning Kevin aantrekt, waren de medewerkers zich bewust. Dat raakte voor hen het thema diversiteit aan. *"We gaan nooit exclusieve doelgroepbenadering doen. Bijvoorbeeld niet 'we willen 30% kwetsbare jongeren ofzo'. Maar door een hele brede doelgroepbenadering ga je ook niet die hele speciale ervaring creëren voor exclusief die kinderen. En daardoor ga je die ook wel deels missen omdat we niet altijd toegankelijk zijn. Dus dan is wat daar staat het gevolg."* Daarnaast weten ze ook niet genoeg over het publiek dat ze bereiken, waardoor ze er niet over communiceren. Ze zullen dus niet gemakkelijk weten hoe gemixt ze zijn.

De respondenten waren ten slotte geïnteresseerd in de nadruk op *eigenaarschap* bij de VDS. Op dat aspect zijn ze zelf ook hard aan het zoeken. Zij vernamen al dat er bij de VDS heel hard wordt ingezet op vrijwilligers, zowel in het beleid als bij de communicatie. Hierbij werd opgemerkt dat VDS vertrekt vanuit een ander soort klantgerichtheid als Koning Kevin. Daarnaast werd ook gesteld dat het belangrijk is dat het beslissingsrecht van de vrijwilligers is gelinkt aan een verantwoordelijkheidsgevoel. En dat vinden ze net het moeilijke.

DEEL 4: DISCUSSIE EN CONCLUSIE

1 BESPREKING ONDERZOEKSRESULTATEN

Een aantal van de vaststellingen werden al vermeld in de literatuur. Bij sommige thema's in de bespreking wordt specifiek naar de auteur verwezen.

1.1 PROFIEL

Om een antwoord te formuleren op de vraag naar het profiel van de jongeren die geen animator werden bij Koning Kevin, werd voornamelijk gekeken naar de informatie uit de enquêtes. In de focusgroepen werd daar minder op ingegaan.

Wat voornamelijk opviel was dat er bij de uitstromers over het algemeen toch een heel positief gevoel heerste over Koning Kevin, zowel in de enquêtes als in de focusgroep. Het feit dat 3/4e van de respondenten aangaf dat ze de organisatie zouden aanbevelen aan andere jongeren geeft blijk van een tevreden groep cursisten. Maar waarom werden ze dan zelf geen animator?

Het bleek voornamelijk een onbewust proces te zijn, want maar 1/4e van de respondenten stelde in de enquête dat ze er bewust voor hadden gekozen om geen animator te worden bij KK.

Dat maakt duidelijk dat de meeste jongeren er niet radicaal tegen zijn om animator te worden bij Koning Kevin en dat ze met een beetje meer overtuiging misschien wel animator zouden zijn geworden. Het feit dat bijna alle respondenten van de enquête begeleider waren in een andere vereniging en de helft daarvan de geleerde vaardigheden in een andere vereniging wilde inzetten, deed de conclusie rijzen dat dat onbewuste proces deels door het engagement in een andere vereniging werd gestuurd. Nochtans bleek ook in de focusgroep met de animatoren bijna iedereen begeleider (geweest) in een andere vereniging. Daar kan het dus niet alleen mee te maken hebben.

Bij de cursisten is er een overwicht aan vrouwen en ook in het onderzoek kwam dezelfde verhouding terug. Dit wordt in onderzoek de feminisering van de sector genoemd en speelt zich ook af in andere sectoren waar met kinderen wordt gewerkt, zoals in het onderwijs en de kinderopvang (Van Houtte, 2012). Mannen blijken meer belang te hechten aan de uitstraling en aanpak van de organisatie dan vrouwen. De uitstromers in de focusgroep gingen hier op verder door te stellen dat Koning Kevin misschien een te soft imago heeft voor mannen. Niet alleen omdat Koning Kevin met kinderen werkt, het heeft ook te maken met de manier van profileren en beeldvorming. De medewerkers van Koning Kevin waren hierover niet verbaasd.

1.2 STIMULANSEN

Vrienden en familie blijken de belangrijkste stimulans te zijn om de stap te zetten naar het animator zijn. Haski-Leventhal et al. (2008) ondervonden dat de relatiegerichtheid van jongeren terugkomt in verschillende aspecten van vrijwilligerswerk. Jongeren hechten veel belang aan het aanknopen van nieuwe sociale contacten. Ook voor de animatoren zijn het ontmoeten van nieuwe mensen en het tegenkomen van mensen met dezelfde interesses stimulerende factoren. Tijdens de cursussen wordt er bovendien een speciaal groepsgevoel gecreëerd waar de jongeren aan willen blijven vasthouden. Als de jongeren in een groep terecht komen die doorstroomt naar animator, dan is de kans groot dat ze meestromen.

Familie blijkt een invloed te hebben op het volgen van de cursussen bij Koning Kevin, dat werd duidelijk uit de enquête. Of die invloed wel degelijk doorloopt naar het animator worden, is in dit onderzoek niet onderzocht, al werd ondervonden dat ook een aantal animatoren uit de focusgroep het voorbeeld van hun grote zus volgden.

Zelfontplooiing is een ander belangrijk aspect. Het beeld van de vrijwilliger die zich volledig opoffert spreekt vandaag de dag niet meer aan. 'Er zijn voor anderen' blijft belangrijk, maar zelfontplooiing wordt eens zo belangrijk (Hustinx & Lammertyn, 2001). De jongeren uit de twee focusgroepen vinden het belangrijk dat ze zich op hun plaats voelen in de organisatie en dingen kunnen doen die ze ergens anders niet durven. Verantwoordelijkheid opbouwen, nieuwe dingen uitproberen en nieuwe vaardigheden ontwikkelen, vormen een belangrijke motivatie om zich in te zetten als animator. De literatuur leert ons dat vrijwilligerswerk voor jongeren een manier is om sociaal erkend te worden en zich blijvend te ontplooien (Van Hee, 2007).

Nabijheid en bekendheid vormen een grote stimulans voor het engagement als animator bij Koning Kevin. Er zou bijna kunnen gezegd worden dat wonen in of rond Leuven een voorwaarde is om animator te worden bij Koning Kevin. Dit omdat de organisatie gevestigd is in Leuven en ook veel meer bekendheid heeft in en rond Leuven dan in andere provincies.

Een organisatie moet aandacht hebben voor het *inzetten op talenten*. Het is belangrijk om op de hoogte te zijn van de individuele competenties van de vrijwilligers en deze te rijmen aan de hele organisatie. Volgens (Barbaranelli et al., 2003) is een gunstige context in de organisatie nodig voor vrijwilligers. Dat wil zeggen dat er geluisterd wordt naar de specifieke persoonlijke noden en wensen van de vrijwilligers en dat er wordt gekeken naar de persoonlijke ontwikkeling.

Tenslotte is *eigenaarschap* een belangrijk aspect. Zelf mee kunnen beslissen en zaken in handen nemen, zorgen ervoor dat jongeren meer gemotiveerd zijn om zich te engageren. Dat is een punt waar Koning Kevin nog sterk op aan het zoeken is.

1.3 DREMPELS

Over heel de lijn van het onderzoek blijkt dat de manier van *communiceren* de belangrijkste drempel vormt. Al in de enquête werd duidelijk dat er onvoldoende informatie en opvolging is omtrent het animator worden. Ook in de focusgroepen werd beaamd dat er iets misloopt in de communicatie. De jongeren die geen animator werden, krijgen te weinig mails. De jongeren die wel animator werden, vinden dat ze te veel mails krijgen. De belangrijkste conclusie uit de focusgroepen, het interview en de terugkoppeling is simpelweg dat de communicatie persoonlijker moet. De jongeren moeten zich persoonlijk aangesproken voelen, anders happen ze niet toe.

Onzekerheid is een andere doorslaggevende drempel. In de literatuur wordt gesproken over een toegenomen vrijheid van jongeren die leidt tot toegenomen onzekerheid en twijfel, want vrije keuzes vertalen zich in onvoorspelbare en risicovolle keuzes (Hustinx & Lammertyn, 2001). In de open vragen van de enquêtes werd de onzekerheid al door een aantal jongeren aangehaald. Zij krijgen tijdens de cursussen het gevoel dat ze geen goede begeleider zullen worden of dat ze niet creatief genoeg zijn voor de organisatie. Ook in de focusgroep met de uitstromers werd dit bevestigd. Cemalcilar (2009) zou dit verklaren door te stellen dat jongeren met een beter zelfbeeld sneller zullen participeren als vrijwilliger, want ze hebben vertrouwen in hun bekwaamheid om een verschil te maken in het leven van anderen. Nochtans werd die onzekerheid bij de huidige animatoren ook nog soms herkend. Daar komt bij dat 16-17 jarigen per definitie heel onzeker zijn, dus voor Koning Kevin is dit een heel moeilijk thema. Deze drempel is gelinkt aan het belang van communicatie, want om dit tegen te gaan is het voornamelijk belangrijk dat de instructoren hun eigen falen laten zien en daar open met de jongeren over praten en hen duidelijk maken dat ze voldoende begeleid worden.

De jongeren die geen animator werden, veronderstellen dat Koning Kevin *te veel engagement* verwacht. Dat wordt tegen gesproken door de jongeren die wel animator werden. Toch blijkt dit een belangrijk factor te zijn voor de uitstromers. De literatuur leert ons dat vrijwilligers zich veel minder willen binden dan vroeger, ze willen zich vooral niet verplicht voelen. Voor dat nieuw soort engagement is er nood aan flexibiliteit (Hustinx & Lammertyn, 2001).

De stafmedewerkers van Koning Kevin hebben zelf het gevoel dat ze flexibel zijn, maar dat komt nog niet zo over bij de cursisten. Wederom, communicatie is de hoeksteen.

Het *groepsgevoel* dat heerst tijdens het volgen van de cursus is een stimulans, maar is tegelijk ook een drempel. Er wordt tijdens de cursussen een hechte groep gevormd. Dit heeft als gevolg dat als de jongeren om een willekeurige reden even uit het parcours vallen, ze er niet meer gemakkelijk terug instappen. Daarnaast is het ook zo dat als je goede vrienden stoppen, de kans groot is dat ook jij zal stoppen.

Buiten al deze drempels is het zo dat veel van de jongeren gewoon *geen tijd* hebben voor Koning Kevin omdat ze met andere dingen bezig zijn. In de enquête werd aangegeven dat de meeste jongeren actief zijn in een andere vereniging. Ook in de focusgroep met de uitstromers en de animatoren (op één na) was iedereen actief in een andere vereniging. Daarnaast namen ook onder andere studies, reizen met familie en studentenjob veel tijd in beslag.

1.4 EEN BEPERKT PUBLIEK

Koning Kevin trekt een bepaald publiek aan. Dat onderwerp kwam in elk onderdeel van het onderzoek naar boven. Koning Kevin werkt vanuit een specifieke visie en concept. Dat vertrekt vanuit hun beeld op opvoeding en hun nadruk op creativiteit. Die trekt bepaalde jongeren aan, maar stoot bepaalde jongeren ook af. Koning Kevin spreekt over een voortdurende zoektocht naar een evenwicht tussen het behouden van de identiteit van de organisatie en de toegankelijkheid naar toekomstige animatoren.

Los van het feit dat er jongeren zijn die zich niet aansluiten bij de visie en het concept van Koning Kevin, krijgen een aantal jongeren het gevoel Koning Kevin een publiek aantrekt dat hoofdzakelijk bestaat uit kinderen en jongeren met ouders die zelf meestal hoogopgeleid en geëngageerd zijn. Enerzijds zijn er mensen die het normaal vinden dat Koning Kevin een beperkt publiek bereikt en dat zorgt er volgens die personen voor dat Koning Kevin haar visie en aanpak kan behouden. Anderzijds zijn er mensen die vinden dat Koning Kevin meer kinderen zou kunnen bereiken dan ze op dit moment bereikt. Koning Kevin blijft bij het idee dat ze nooit aan exclusieve doelgroepenbenadering zullen doen. Wel zijn ze er zich van bewust dat ze misschien meer kinderen en jongeren kunnen bereiken, maar ze hebben niet voldoende zicht op het profiel van de kinderen en jongeren die ze bereiken om daar een conclusie over te trekken.

1.5 FLEXIVOL?

Als Koning Kevin wordt gescoord op het Flexivol lijstje (Gaskin e.a., 1998) kan het volgende geconcludeerd worden. Koning Kevin scoort vooral hoog op plezier en ervaring opdoen. Daar hoeft de organisatie niet wakker over te liggen. Aan de andere aspecten kan nog gesleuteld worden. Aangezien veel uitstromers het gevoel hebben dat Koning Kevin veel van hen verwacht, moet er nog nagedacht worden hoe ze zich flexibeler kunnen profileren.

De legitimiteit is voor veel jongeren hoog bij Koning Kevin, maar in de discussie over het beperkte publiek verliest de organisatie een deel van zijn legitimiteit. Het beperkte publiek verklaart meteen de lage toegankelijkheid en ook een probleem met communicatie vermindert die toegankelijkheid. Stimulansen blijken er nog niet voldoende te zijn aangezien er een groep jongeren is die wel de intentie had om animator te worden, maar dit niet werd. Aan variatie lijkt Koning Kevin te voldoen aangezien er verschillende taken zijn en er voor de animatoren vaak nieuwe ervaringen te beleven zijn, maar die variatie wordt voor toekomstige en nieuwe vrijwilligers nog niet duidelijk naar voren gebracht. Op een vlotte organisatie valt weinig aan te merken.

2 PRAKTISCHE EN BELEIDSAANBEVELINGEN

2.1 COMMUNICATIE

De communicatie van Koning Kevin naar de potentiële animatoren moet persoonlijker. Het zou veel effectiever zijn als één van de medewerkers van Koning Kevin de twijfelende animatoren zou opbellen, nadat ze Sessie 1 of Sessie 2 hebben afgerond. De animatoren moeten echt gevraagd worden, zodat ze het gevoel krijgen dat ze belangrijk zijn. Zo zullen er meer animatoren over de streep worden getrokken. Ook lijkt het relevant om terug een boekje voor de zomerwerking per post op te sturen. Het lijkt een beetje ouderwets, maar dat werkt volgens de jongeren wel veel beter. Er zou dus meer moeten worden ingespeeld op de intentie die er is om animator te worden en op het twijfelgedrag van vele jongeren.

2.2 ONZEKERHEID

Aangezien onzekerheid voor veel jongeren een doorslaggevende drempel blijkt te zijn, moet hierop meer worden ingespeeld door duidelijke communicatie vanuit de organisatie en een procesgerichte houding van de instructoren. De visie van de organisatie en de mogelijkheden voor vrijwilligers mogen transparanter gemaakt worden. Tijdens de cursussen mag meer de nadruk gelegd worden op het groeiproces, op het mogen falen en op de begeleiding die er is voor stagiairs. De instructoren kunnen tijdens de cursussen nog meer hun eigen falen tonen en daar open over communiceren met de jongeren. Daarnaast zouden er meer stagemogelijkheden moeten gecreëerd worden, zodat zoveel mogelijk jongeren na hun laatste cursus aan de slag kunnen gaan.

Ook kan het interessant zijn om een beter zicht te krijgen op de individuele talenten en interesses om er vervolgens op in te spelen.

2.3 GROEPSGEVOEL

De bijna-animatoren zouden meer betrokken mogen worden bij activiteiten die worden georganiseerd voor sfeer en sociaal contact. Koning Kevin moet er meer werk van maken om twijfelaars over de streep te trekken en dat kan perfect tijdens ontspannende activiteiten. Een feest dat wordt georganiseerd voor de animatoren zou ook heel wat toekomstige animatoren kunnen aantrekken als die worden uitgenodigd. Koning Kevin moet dus een sterker web bouwen dat ervoor zorgt dat jongeren na de cursussen betrokken blijven in het Koning Kevin gebeuren. Er is een sterk groepsgevoel en een positieve houding over Koning Kevin, dus daar kan meer mee gedaan worden.

2.4 PUBLIEK

Om de legitimiteit van de organisatie te behouden, moet Koning Kevin verder nadenken over het bereiken van meer kinderen en jongeren. Onze samenleving wordt steeds diverser dus een beperkt publiek aantrekken lijkt steeds minder aanvaardbaar. De relevantie van de organisatie werd door alle focusgroep leden beaamd, dus er zouden meer kinderen en jongeren van moeten kunnen genieten.

3 BEPERKINGEN EIGEN ONDERZOEK

Aangezien er enkel enquêtes werden afgenomen bij jongeren die geen animator werden en niet bij jongeren die wel animator werden, kan er geen vergelijking gemaakt worden tussen deze twee groepen. Tijdens het opstellen van de enquête, werd niet helemaal juist geredeneerd. Vanaf de tweede antwoordmogelijkheid was er telkens al 'een invloed'. Bij de eerste reeks was de tweede antwoordmogelijkheid 'gedeeltelijk van toepassing' en bij de tweede reeks was de tweede antwoordmogelijkheid 'een lichte invloed'. Dat wil zeggen dat de middelste antwoordmogelijkheid geen neutraal antwoord was. Dat beïnvloedde de antwoorden en zorgde ervoor dat verschillende mensen de antwoordmogelijkheden misschien anders interpreteerden.

Bij de enquête was er een groep jongeren die niet reageerde en dus de enquête niet invulde.

Dit zijn waarschijnlijk de jongeren die nog minder interesse in de organisatie hebben. Het had interessant geweest om ook hun mening te horen.

Bij de eerste focusgroep werd verder gegaan op de mensen die de enquêtes invulden, dus daar speelt hetzelfde probleem. Bij de tweede focusgroep werd er deels selectief geselecteerd omdat de medewerkers van Koning Kevin hielpen om aan voldoende respondenten te komen.

Er werden minder interviews met andere organisaties gedaan als gepland. Een gesprek met meerdere organisaties had een uitgebreider beeld kunnen geven van jonge vrijwilligers en hoe organisaties daarmee omgaan.

4 AANBEVELINGEN VERDER ONDERZOEK

Het zou interessant zijn voor Koning Kevin om in toekomstig onderzoek nog meer andere organisaties aan te spreken. Op die manier krijgt Koning Kevin een zicht op hoe andere organisaties omgaan met jonge vrijwilligers. In dat geval moet er voornamelijk gefocust worden op jeugdwerkorganisaties met een vakantiewerking die zich ook focussen op het creatieve aspect.

In volgend onderzoek zou meer kunnen worden ingezoomd op de jongeren die wel animator zijn geworden. Men kan daarbij dieper ingaan op hun achtergrond en beweegredenen.

Daarnaast kan er onderzocht worden op welke manier meer mannen kunnen aangetrokken worden voor de cursussen, want er blijkt een overwicht aan vrouwen te zijn die cursussen volgen bij Koning Kevin en ook in de animatorenploeg zijn overwegend vrouwen actief.

Het is op dit moment niet duidelijk voor Koning Kevin wie hun publiek is en hoe gemixt dat publiek is. Daar kan een onderzoek naar gedaan worden om er vervolgens beter op in te spelen.

De organisatie is ten slotte zeer geïnteresseerd in eigenaarschap van vrijwilligers en hoe een organisatie dat kan stimuleren. Onderzoek over dat eigenaarschap kan voor vele andere organisaties boeiend zijn.

5 CONCLUSIE

In dit onderzoek wordt een antwoord gezocht op de vraag wie de jongeren zijn die cursus volgden bij Koning Kevin vzw en hier vervolgens geen vrijwilliger werden. Er wordt daarbij gekeken naar het profiel van de jongeren, de drempels waar ze op botsen en de stimulansen die hen overtuigen.

Over Koning Kevin vzw heerst een overwegend positief gevoel bij de cursisten en de vrijwilligers. Op vlak van plezier scoren ze heel goed en Koning Kevin blijkt een plek te zijn waar jongeren veel leren, zichzelf ontplooien en veel interessante mensen ontmoeten. Er ontwikkelt zich tijdens de cursussen een sterk groepsgevoel, wat de jongeren meeneemt in een stroom die uiteindelijk kan uitmonden in een engagement als animator. De organisatie is volgens de meerderheid van de aangesproken jongeren sterk in wat ze doet en waar ze voor staat.

Een minderheid van de jongeren is echter niet helemaal akkoord met de aanpak van Koning Kevin. Daarnaast blijken er nog een aantal andere drempels te bestaan. Het grootste deel van de jongeren is ook actief in een andere vereniging, wat al veel van hun tijd inneemt. Net zoals studies, studentenjobs en reizen dat doen. Er blijkt bij de jongeren een groot gevoel van onzekerheid over hun capaciteiten te heersen, het gevolg van de hoge verwachtingen en de focus op creativiteit van Koning Kevin. Het sociale web kan nog meer uitgebreid worden, wat er voor kan zorgen dat als jongeren hun oorspronkelijke groep verlaten, ze toch nog omringd blijven. De onpersoonlijkheid van de communicatie blijkt ten slotte een grote struikelblok te zijn, want vele jongeren bleken onbewust gestopt te zijn en hadden misschien wel vrijwilliger geworden als ze meer aangesproken werden door Koning Kevin.

Koning Kevin trekt voornamelijk een publiek aan dat zich kan identificeren met de specifieke aanpak van de organisatie en dat meestal uit een hoogopgeleid en geëngageerd gezin komt.

Een tendens richting kortstondige en periodieke vormen van engagement blijkt dus niet helemaal te kloppen. Jongeren engageren zich nog steeds in verschillende organisaties, maar hechten in dit geval veel belang aan flexibiliteit, een stevig sociaal web, persoonlijke communicatie en procesbegeleiding. Als Koning Kevin aan deze aspecten meer aandacht zou besteden, zouden ze meer jongeren over de streep kunnen trekken.

BIBLIOGRAFIE

- Allen, J. A., & Mueller, S. L. (2013). The Revolving Door: A Closer Look at Major Factors in Volunteers' Intention to Quit. *Journal of Community Psychology*, 41(2), 139–155.
<http://doi.org/10.1002/jcop.21519>
- Baarda, B. (2012). *Basisboek methoden en technieken: kwantitatief praktijkgericht onderzoek op wetenschappelijke basis*. Groningen [etc.]: Noordhoff Uitgevers.
- Baarda, B., Goede, M. P. M. de, & Kalmijn, M. (2010). *Basisboek enquêteren: handleiding voor het maken van een vragenlijst en het voorbereiden en afnemen van enquêtes*. Groningen [etc.]: Noordhoff.
- Barbaranelli, C., Caprara, G. V., Capanna, C., & Imbimbo, A. (2003). Le ragioni del volontariato: Un contributo empirico. [Reasons for volunteerism: An empirical contribution.]. *Giornale Italiano di Psicologia*, 30(2), 369–387.
- Bosch, A. van den, & Boss, E.-M. (2009). *Motiveren is maatwerk! Beloning en motivatie voor jonge vrijwilligers*. MOVISIE. Kennis en advies voor maatschappelijke ontwikkeling.
- Bradford, B. (1990). Peer groups and peer cultures. In S. S. Feldman & G. R. Elliott (Red.), *At the threshold: The developing adolescent* (pp. 171–196). Cambridge, MA, US: Harvard University Press.
- Bradt, L., & Bradt, L. (2014). *Jongeren in cijfers en letters: Bevindingen uit de JOP-monitor 3 en de JOP-schoolmonitor 2013* (druk 1). Leuven: Acco.
- Cemalcilar, Z. (2009). Understanding individual characteristics of adolescents who volunteer. *Personality and Individual Differences*, 46(4), 432–436.
<http://doi.org/10.1016/j.paid.2008.11.009>
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach. *Journal of Personality*, 74(6), 1516–1530.
- Cnaan, R. A., & Handy, F. (2005). Towards understanding episodic volunteering. *Vrijwillige Inzet Onderzocht*, 2(1), 29–35.
- Cornelis, I., Van Hiel, A., & De Cremer, D. (2013). Volunteer work in youth organizations: predicting distinct aspects of volunteering behavior from self- and other-oriented motives. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(2), 456–466. <http://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2013.01029.x>

- Coussee, F. (2006). Jeugdwerk als sociaalpedagogische interventie. *Sociale interventie*, 15(3), 28–36.
- Cursusaanbod. (z.d.). Geraadpleegd 26 april 2016, van <https://koningkevin.be/vorming-voor-het-jeugdwerk/cursusaanbod>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
http://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Decreet van 6 juli 2012 houdende de ondersteuning en stimulering van het lokaal jeugdbeleid en de bepaling van het provinciaal jeugdbeleid, zoals gewijzigd, Belgisch Staatsblad (2012).
- Decreet van 20 januari 2012 houdende een vernieuwd jeugd- en kinderrechtenbeleid, Belgisch Staatsblad (2013).
- Dekker, P. (2001). *Civil society. Verkenningen van een perspectief op vrijwilligerswerk. Civil Society en vrijwilligerswerk 1*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Erikson, E. H. (1994). *Identity, youth and crisis*. New York: Norton.
- Farmer, S. M., & Fedor, D. B. (1999). Volunteer Participation and Withdrawal. *Nonprofit Management and Leadership*, 9(4), 349–368. <http://doi.org/10.1002/nml.9402>
- Finkelstien, M. A. (2009). Intrinsic vs. extrinsic motivational orientations and the volunteer process. *Personality and Individual Differences*, 46(5–6), 653–658.
<http://doi.org/10.1016/j.paid.2009.01.010>
- Gaskin, K., National Centre for Volunteering, & Institute for Volunteering Research. (1998). *What young people want from volunteering*. London: National Centre for Volunteering.
- Greene, K. (2011, oktober). 5 Reasons to Volunteer. *Scholastic Choices*, 27(2), 10–12,T7.
- Grönlund, H. (2011). Identity and Volunteering Intertwined: Reflections on the Values of Young Adults. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 22(4), 852–874.
- Haivas, S., Hofmans, J., & Pepermans, R. (2013). Volunteer engagement and intention to quit from a self-determination theory perspective. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(9), 1869–1880. <http://doi.org/10.1111/jasp.12149>
- Handy, F., & Cnaan, R. A. (2007). The role of social anxiety in volunteering. *Nonprofit Management and Leadership*, 18(1), 41–58. <http://doi.org/10.1002/nml.170>

- Haski-Leventhal, D., Ronel, N., York, A. S., & Ben-David, B. M. (2008). Youth volunteering for youth: Who are they serving? How are they being served? *Children and Youth Services Review*, 30(7), 834–846. <http://doi.org/10.1016/j.childyouth.2007.12.011>
- Hooghe, M. (2001). Verenigingsleven en sociaal kapitaal in het werk van Robert Putnam. *De Gids op Maatschappelijk Gebied*, 92(6), 15–25.
- Hustinx, L. (1998). Jongeren en hun vrijwillig engagement: een nieuwe stijl van vrijwilligerswerk. *Tijdschrift voor sociologie*, 19(2), 111–147.
- Hustinx, L. (2010). I Quit, Therefore I Am? Volunteer Turnover and the Politics of Self-Actualization. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 39(2), 236–255. <http://doi.org/10.1177/0899764008328183>
- Hustinx, L., & Lammertyn, F. (2001). Vrijwilligerswerk tussen vrijheid en onzekerheid: uitdagingen van een eigentijds vrijwilligersbeleid. In *Oikos: Forum voor sociaal-ecologische verandering* (Vol. 17, pp. 24–42). Geraadpleegd van <https://lirias.kuleuven.be/handle/123456789/83795>
- Hustinx, L., Marée, M., De Keyser, L., Verhaeghe, L., & Xhaufleur, V. (2015). Het vrijwilligerswerk in België: kerncijfers. Geraadpleegd van <https://biblio.ugent.be/publication/6964419/file/6964429>
- Janoski, T., & Wilson, J. (1995). Pathways to Voluntarism: Family Socialization and Status Transmission Models. *Social Forces*, 74(1), 271–292. <http://doi.org/10.2307/2580632>
- Jeugd Leuven » Jeugdwerk » Speelplein De Pit. (z.d.). Geraadpleegd 26 april 2016, van <http://www.mijnleuven.be/jeugdwerk/locatie/speelplein-de-pit-2>
- Kitzinger, J. (1995). Qualitative Research: Introducing focus groups. *BMJ*, 311(7000), 299–302. <http://doi.org/10.1136/bmj.311.7000.299>
- Koning Kevin? (z.d.). Geraadpleegd 26 april 2016, van <https://koningkevin.be/wat-is-koning-kevin>
- Lammertyn, F. (1996). Maatschappelijke veranderingen en motivatie van vrijwilligers. In *Studiedag Vrijwilligers en vrijwilligerswerk in Vlaanderen* (pp. 7–13). Brussel: Centravoc.
- Loose, M., & Gijssels, C. (2009). *Veranderende vrijwillige inzet en hoe sociale bewegingen hiermee omgaan*. Leuven: HIVA. Geraadpleegd van [file:///C:/Users/Annabel/Downloads/Veranderende%20vrijwillige%20inzet%20en%20hoe%20sociale%20bewegingen%20hiermee%20omgaan%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Annabel/Downloads/Veranderende%20vrijwillige%20inzet%20en%20hoe%20sociale%20bewegingen%20hiermee%20omgaan%20(1).pdf)

- Loose, M., Gijssels, C., Dujardin, A., & Marée, M. (2008). De meting van het vrijwilligerswerk in België: Kritische analyse van de statistische bronnen met betrekking tot het vrijwilligerswerk in België. *Over.Werk Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, (1), 123–127.
- Marta, E., Pozzi, M., & Marzana, D. (2010). Volunteers and Ex-Volunteers: Paths to Civic Engagement Through Volunteerism. *Psyche (Santiago)*, 19(2), 5–17.
<http://doi.org/10.4067/S0718-22282010000200002>
- Meire, J., Berten, H., Van Breda, L., Dekeyser, P., Schaubroeck, K., & Piessens, A. (2015). Speelpleinwerkingen in Vlaanderen en Brussel: een onderzoek bij kinderen, begeleiding en verantwoordelijken. Geraadpleegd van
<https://biblio.ugent.be/publication/6864903/file/6864911>
- Omoto, A. M., Snyder, M., & Martino, S. C. (2000). Volunteerism and the Life Course: Investigating Age-Related Agendas for Action. *Basic and Applied Social Psychology*, 22(3), 181–197.
http://doi.org/10.1207/S15324834BASP2203_6
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and Revival of American community*. New York: Simon and Schuster.
- Redig, G. (2015a). *Beleid en overheidsbeleid. Beknopte kennismaking met begrippen en referenties. Met concrete toepassing op het beleidsniveau Vlaamse Gemeenschap*. Brussel: VUB.
- Redig, G. (2015b). *Jeugd, jeugdwerk, jeugdbeleid in en van Vlaanderen*. VUB.
- Rommel, W., Opdebeeck, S., & Lammertyn, F. (1997). *Vrijwillige inzet in Vlaanderen. Een exploratie*. Leuven: LUCAS.
- Schondel, C. K., & Boehm, K. E. (2000). Motivational needs of adolescent volunteers. *Adolescence*, 35(138), 335–44.
- Stevens, F., De Groof, S., Elchardus, M., Laurijssen, I., & Smits, W. (2006). *Het spanningsveld tussen het vrijwilligerswerk in het jeugdwerk en de commercialisering van de leefwereld van jongeren. Nieuwe analyses*. Brussel: VUB.
- Sundeen, R. A., & Raskoff, S. A. (1995). Teenage Volunteers and Their Values. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 24(4), 337–357. <http://doi.org/10.1177/089976409502400406>
- Sundeen, R. A., & Raskoff, S. A. (2000). Ports of Entry and Obstacles: Teenagers' Access to Volunteer Activities. *Nonprofit Management and Leadership*, 11(2), 179–197.
<http://doi.org/10.1002/nml.11204>

- Tashakkori, A., & Teddlie, C. (Red.). (2003). *Handbook of mixed methods in social & behavioral research*. Thousand Oaks, Calif: SAGE Publications.
- van den Broek, A. (2009, Autumn). Youth work. *CrossCurrents*, 13(1), 14–15.
- Van Hee, J. (2007). *Europees witboek eindrapport vrijwilligerswerk* (witboek eindrapport) (p. 27). Brussel: Vlaamse Overheid. Agentschap Sociaal-Cultureel Werk voor Jeugd en Volwassenen. Afdeling Jeugd. Geraadpleegd van http://www.sociaalcultureel.be/jeugd/internationalesamenwerking_doc/EU_witboek_eindrapport_vrijwilligerswerk.pdf
- Van Houtte, M. (2012). Het (z)wakkere geslacht... Prestatieverschillen tussen jongens en meisjes sociologisch verklaard. *IMPULS VOOR ONDERWIJSBEGELEIDING*, 42(4), 165–173.
- Verté, D., & Verhaest, W. (2005). Vrijwilligers veranderen. Wie volgt? In *Spoor zoeken. Handboek sociaal-cultureel werk met volwassenen*. (pp. 369–390). Gent: Academia Press.
- vzw Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk. (2015). Wetgeving. Geraadpleegd 16 december 2015, van <http://www.vlaanderenvrijwilligt.be/wetgeving/>
- Wet van 3 juli betreffende de rechten van vrijwilligers, Belgisch Staatsblad (2005). Geraadpleegd van <http://www.devzw.be/resources/media/wetvan3juli2005betreffendederechtenvanvrijwilligers.pdf>
- Willems, J., Huybrechts, G., Jegers, M., Vantilborgh, T., Bidee, J., & Pepermans, R. (2012). Volunteer decisions (not) to leave: Reasons to quit versus functional motives to stay. *Human Relations*, 65(7), 883–900. <http://doi.org/10.1177/0018726712442554>
- Willems, J., & Walk, M. (2013). Assigning volunteer tasks: The relation between task preferences and functional motives of youth volunteers. *Children and Youth Services Review*, 35(6), 1030–1040. <http://doi.org/10.1016/j.childyouth.2013.03.010>
- Willems, L. (2001). Burgerzin en vrijwillige zorg. In *Civil Society. Verkenningen van een perspectief op vrijwilligerswerk. Civil Societyen vrijwilligerswerk 1* (pp. 185–200). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1 – Visie en Missie van Koning Kevin

BIJLAGE 2 – Vragenlijst enquête

BIJLAGE 3 – Tabellen enquête

BIJLAGE 4 – Topiclijst eerste focusgroep

BIJLAGE 5 – Uitnodiging eerste focusgroep

BIJLAGE 6 – Topiclijst tweede focusgroep

BIJLAGE 7 – Uitnodiging tweede focusgroep

BIJLAGE 8 – Topiclijst interview

BIJLAGE 9 – Presentatie terugkoppeling

BIJLAGE 1 – Visie en missie van Koning Kevin: de vijf waarden

Koning Kevin wil speelsheid, verantwoordelijkheid en bezieling stimuleren bij kinderen, jongeren en hun begeleiders in functie van een maatschappijgerichte persoonsontwikkeling. Koning Kevin gelooft dat dit alleen maar kan als zij op een authentieke en kwetsbaar open manier in de wereld staan. Daarom organiseert Koning Kevin een waaier aan initiatieven in de domeinen van de kunst van het spelen, van de speelse kunsteducatie en van intra- en interpersoonlijke dynamiek.

Hieronder worden de vijf waarden verder uitgelegd:

- Speelse mensen verhouden zich op een creatieve manier tot hun omgeving. Het is de actieve kritische houding van iemand die naar de wereld kijkt en zich afvraagt wat hij hiermee kan doen. Speelsheid houdt in dat je je verwondering voedt en het onverwachte opzoekt.
- Verantwoordelijke mensen zijn dat op drie manieren. Verantwoordelijkheid voor jezelf betekent dat je je leven in eigen handen neemt en dingen durft doen met respect voor je eigen vermogens en onvermogens. Verantwoordelijkheid voor de andere betekent dat je met zorg, empathie en oprechtheid met andere mensen omgaat. Verantwoordelijkheid voor de wereld draait om constructief leven en handelen, actief omgaan met je burgerschap en je bewust zijn van je eigen impact op de wereld.
- Bezielde mensen geloven in wat ze zelf doen en blijven zoeken naar manieren om hun bezieling te voeden. Vanuit bezieling inspireer en enthousiasmeer je anderen.

Om speelsheid, verantwoordelijkheid en bezieling bij mensen te kunnen stimuleren zijn er voor Koning Kevin twee voorwaarden: authenticiteit en kwetsbare openheid. Deze voorwaarden zijn zowel van toepassing op individuen (om speels, bezield en verantwoordelijk te zijn moet je ook authentiek zijn en je kwetsbaar opstellen) als op de werking van Koning Kevin.

- Authenticiteit is het streven naar oprecht geloof in wat we zeggen en doen. We streven naar mensen die durven zeggen wat ze denken, achter de dingen staan die ze doen, over zichzelf kunnen reflecteren en zich voortdurend ontwikkelen.
- Kwetsbare openheid is het ons actief openstellen voor wat ons omringt, onszelf tonen met onze gebreken en hierbij bewust de confronterende ontmoeting aangaan met de ander. Dit betekent dat je je openstelt voor wie anders is dan jij, zonder dat je vooraf weet wat de ontmoeting met die andere met jezelf zal doen.

BIJLAGE 2 – Vragenlijst enquête



Enquête Koning Kevin vzw

Ik ben Anabel Wilboorts, een studente Agogiek aan de VUB met een groot hart voor Koning Kevin vzw (voor sommigen nog beter bekend als Spelewei vzw). Wie weet heb ik ooit nog cursus met jou gevolgd, want ook ik heb aan de cursussen van Koning Kevin deelgenomen, maar ben hier nooit animator geworden.

In het kader van mijn opleiding schrijf ik een thesis die gaat over het veranderende engagement van jonge vrijwilligers. Ik doe hiervoor onderzoek bij Koning Kevin. Ik wil namelijk aan de hand van enquêtes achterhalen waarom jullie er niet toe zijn gekomen om animator te worden bij Koning Kevin. Daarna zal ik een groepsgesprek organiseren met enkelen onder jullie die de enquêtes hebben ingevuld en wensen deel te nemen aan dit gesprek.

Jullie privacy wordt gewaarborgd bij het verwerken van de gegevens. Het e-mailadres dat je kan opgeven voor het groepsgesprek wordt enkel en alleen voor de communicatie i.v.m. met dat gesprek gebruikt.

Koning Kevin en ik zouden je heel dankbaar zijn voor het vrijmaken van 5 minuutjes van jouw tijd!

*Vereist

Deze inleiding van de enquête bevat dezelfde informatie als de e-mail die naar de respondenten werd verstuurd.

Geslacht. *

Duid aan a.u.b.

- ☐ Man
- ☐ Vrouw

Wat zijn de cursussen die je volgde bij Koning Kevin? *

Duid aan a.u.b., meerdere antwoorden mogelijk.

- ☐ Basiscursus
- ☐ Sessie 1
- ☐ Sessie 2

Wanneer heb je voor het laatst een cursus gevolgd bij Koning Kevin?

Duid aan a.u.b.

- ☐ Meer dan 5 jaar geleden.
- ☐ Minder dan 5 jaar geleden.

Was je ooit als kind deelnemer van een kamp bij Koning Kevin? *

Duid aan a.u.b.

- ☐ Nee, nooit.
- ☐ Ja, soms.
- ☐ Ja, elke zomer.

Ben je (bege)leider (geweest) bij een andere vereniging? *

Duid aan a.u.b.

- ☐ Ja
- ☐ Nee

Heb je vrienden/familie die actief zijn (geweest) bij Koning Kevin of deze organisatie aanbevolen? *

Duid aan a.u.b.

- ☐ Ja
- ☐ Nee

Doorgaan »

50% voltooid

Mogelijk gemaakt door

 Google Forms

Dit formulier is gemaakt in Koning Kevin vzw.

[Misbruik rapporteren](#) - [Servicevoorwaarden](#) - [Aanvullende voorwaarden](#)

Waarom heb je na Basiscursus besloten om Sessie 1 te gaan volgen? *

Duid hieronder de reden(en) aan.

	Totaal niet van toepassing	Gedeeltelijk van toepassing	Van toepassing	In sterke mate van toepassing	Volledig van toepassing
Ik deed de cursus voor het plezier.	☐	☐	☐	☐	☐
De inhoud van de cursus sprak me aan.	☐	☐	☐	☐	☐
Ik wilde het contact niet verliezen met de mensen die ik ontmoette bij Koning Kevin.	☐	☐	☐	☐	☐
Ik was van plan om animator te worden bij Koning Kevin, dus leek het logisch om deze cursus te volgen.	☐	☐	☐	☐	☐
De vaardigheden die ik in deze cursus zou leren, zou ik als (bege)leider in een andere vereniging kunnen inzetten.	☐	☐	☐	☐	☐
Deze cursus werd me door anderen aangeraden.	☐	☐	☐	☐	☐

Nog andere redenen?

Hadden volgende aspecten een invloed op het feit dat jij geen animator bent geworden bij Koning Kevin? *

	Totaal geen invloed	Een lichte invloed	Een invloed	Een sterke invloed	Een doorslaggevende invloed
De uitstraling en aanpak van de organisatie.	☐	☐	☐	☐	☐
Het welkomsg gevoel bij Koning Kevin.	☐	☐	☐	☐	☐
De informatie die ik kreeg over stagemogelijkheden bij Koning Kevin.	☐	☐	☐	☐	☐
De informatie die ik kreeg over de manier waarop ik me kon aanmelden als animator bij Koning Kevin.	☐	☐	☐	☐	☐
De opvolging van mijn stage en het behalen van mijn attest.	☐	☐	☐	☐	☐
De manier en frequentie van het contact opnemen door Koning Kevin in verband met de mogelijkheden tot stage en animator worden.	☐	☐	☐	☐	☐
Mij maatschappelijk nuttig willen voelen.	☐	☐	☐	☐	☐
De afwezigheid van een materiële vergoeding: T-shirt, cadeaubon, ...	☐	☐	☐	☐	☐
Het mogelijke nut voor mijn carrière.	☐	☐	☐	☐	☐
De aanpak van de begeleiders van Koning Kevin.	☐	☐	☐	☐	☐
Het contact met de begeleiders.	☐	☐	☐	☐	☐
Het creatieve en muzische karakter van de cursussen.	☐	☐	☐	☐	☐

Nog andere redenen?

Zou je vrienden/kennissen uitdrukkelijk aanbevelen om zich te engageren voor Koning Kevin? *

Duid aan a.u.b.

- ☐ Ja
☐ Nee

Waarom wel/niet? *

Welke stelling is meer op jou van toepassing? *

Duid aan a.u.b.

- ☐ Ik heb bewust géén engagement als begeleider opgenomen bij Koning Kevin.
☐ Ik ben hier niet bewust mee omgegaan, ik ben gewoon nooit vrijwilliger geworden bij Koning Kevin.

Is er nog iets anders dat je kwijt wil?

Ik ben van plan om na deze enquêtes een groepsgesprek* te organiseren met enkele deelnemers van de enquête. Mocht je geïnteresseerd zijn om hieraan mee te werken, vul dan je e-mailadres in. Alvast bedankt!

* Dit groepsgesprek zal plaatsvinden in kleine groepen (+/- 8 mensen). Het zal doorgaan in Kessel-Lo op een datum die voor jou past. Je verplaatsingskosten worden vergoed indien gewenst en je krijgt een kleine bedanking voor je deelname. De resultaten van dit groepsgesprek worden volledig anoniem verwerkt.

« Vorige

Verzenden

100%: je bent klaar.

Verzend nooit wachtwoorden via Google Formulieren.

Mogelijk gemaakt door
 Google Forms

Dit formulier is gemaakt in Koning Kevin vzw.
[Misbruik rapporteren](#) - [Servicevoorwaarden](#) - [Aanvullende voorwaarden](#)

BIJLAGE 3 – Tabellen enquête

Tabel 6

Waarom besloot je na Basiscursus om Sessie 1 te gaan volgen?

		VARIABLEN												
		Geslacht (%)		Cursus (%)		Wanneer (%)		Kindervakantie (%)			Andere vereniging (%)		Vrienden/ Familie (%)	
FACTOREN VAN INVLOED	Totaal (%)	M	V	S1*	S2*	>5j	<5j	Nooit	Soms	Elke zomer	Ja	Nee	Ja	Nee
Plezier	84,24	84,72	84,12	<u>88,37</u>	<u>80,61</u>	83,14	85,20	84,38	84,62	82,50	84,23	84,38	83,33	87,50
Inhoud	75,27	<u>69,44</u>	<u>76,69</u>	72,09	78,06	73,84	76,53	75,89	79,81	75,00	76,79	59,38	75,00	76,25
Contact	49,18	50,00	48,99	<u>44,77</u>	<u>53,06</u>	47,67	50,51	47,32	50,00	57,50	<u>47,92</u>	<u>62,50</u>	50,00	46,25
Animator worden	17,93	15,28	18,58	12,79	22,45	22,09	14,29	<u>15,63</u>	17,31	<u>32,50</u>	17,56	21,88	18,06	17,50
Andere vereniging	75,54	<u>69,44</u>	<u>77,03</u>	75,00	76,02	74,42	76,53	<u>75,89</u>	83,65	<u>52,50</u>	<u>80,06</u>	<u>28,13</u>	76,04	73,75
Werd aangeraden	57,88	<u>68,06</u>	<u>55,41</u>	62,79	53,57	50,58	64,29	58,93	63,49	37,50	58,04	56,25	59,38	52,50

* S1 = Sessie 1, S2 = Sessie 2

Tabel 7

In welke mate speelden volgende factoren mee in het feit dat jij geen animator bent geworden bij Koning Kevin?

		VARIABLEN												
		Geslacht (%)		Cursus (%)		Wanneer (%)		Kindervakantie (%)			Andere vereniging (%)		Vrienden/familie (%)	
FACTOREN VAN INVLOED	Totaal (%)	M	V	S1	S2	>5j	<5j	Nooit	Soms	Elke zomer	Ja	Nee	Ja	Nee
Uitstraling en aanpak	16,03	<u>20,83</u>	<u>14,86</u>	13,95	17,86	18,02	14,29	<u>14,73</u>	<u>13,46</u>	<u>30,00</u>	<u>17,56</u>	<u>0,00</u>	18,75	6,25
Welkomsg gevoel	12,77	12,50	12,84	10,47	14,80	14,53	11,22	<u>10,71</u>	<u>13,46</u>	<u>22,50</u>	<u>13,99</u>	<u>0,00</u>	14,24	7,50
Informatie stage	18,48	<u>23,89</u>	<u>16,22</u>	13,37	22,96	24,42	13,27	13,39	26,92	25,00	18,75	15,63	18,75	17,50
Informatie animator worden	20,92	<u>30,56</u>	<u>18,58</u>	15,70	25,51	21,51	20,41	16,52	29,81	22,50	21,73	12,50	20,14	23,75
Opvolging stage en behalen attest	20,65	<u>30,56</u>	<u>18,24</u>	14,53	26,02	22,67	18,88	17,41	24,04	27,50	<u>22,32</u>	<u>3,13</u>	20,49	21,25
Contact opname door KK	22,01	<u>30,56</u>	<u>19,93</u>	19,77	23,98	22,67	21,43	19,20	29,81	17,50	23,21	9,38	20,49	27,50
Maatschappelijk nuttig willen voelen	10,87	12,50	10,47	10,47	11,22	9,88	11,73	10,71	10,58	12,50	<u>11,90</u>	<u>0,00</u>	11,46	8,75
Afwezigheid materiële vergoeding	5,43	11,11	4,05	5,23	5,61	4,07	6,63	4,02	8,65	5,00	5,95	0,00	6,25	2,50
Nut voor carrière	11,41	12,50	14,19	9,30	13,27	8,72	13,78	12,05	7,69	17,50	12,20	3,13	12,15	8,75
Aanpak v/d begeleiders	16,58	<u>23,61</u>	<u>14,86</u>	13,37	19,39	16,86	16,33	15,63	17,31	20,00	<u>18,15</u>	<u>0,00</u>	19,10	7,50
Contact met begeleiders	14,67	16,67	14,19	14,53	14,80	14,53	14,80	<u>11,16</u>	18,27	<u>25,00</u>	<u>15,77</u>	<u>3,13</u>	<u>16,32</u>	<u>8,75</u>
Creatieve en muzische karakter	16,85	18,06	16,55	16,86	16,84	16,86	16,84	19,20	11,54	17,50	<u>18,45</u>	<u>0,00</u>	<u>19,44</u>	<u>7,50</u>

BIJLAGE 4 – Topiclijst eerste focusgroep

FOCUSGROEP 15/02

Vorbereiding

- Vragen met Lieve overlopen
- Hapjes klaarzetten
- Drankjes klaarzetten
- Papier, post-its, groene/rode kaartjes, balpennen klaarleggen
- Assistent inleiden

Ontvangst

- Naamkaartjes uitdelen
- Drankje aanbieden
- Opnameapparatuur aanzetten

Inleiding

Dag iedereen,

Ten eerste bedankt om vandaag naar hier te komen en mee te werken aan het onderzoek voor mijn thesis. Mijn naam is Anabel.

Wat is het opzet van mijn thesis?/Wat was de aanleiding tot dit onderzoek?

Koning Kevin wil cursisten laten doorstromen in de organisatie, hen stimuleren om verdere cursussen te volgen en zelf (hoofd)animator te worden bij Koning Kevin. Deze doorstroom van deelnemer naar cursist en begeleider wordt de laatste tijd sterk in vraag gesteld. Koning Kevin merkt dat vrijwilligersengagement verandert: vrijwilligers kiezen hun engagementen nauwkeurig, zijn selectief en combineren graag. Koning Kevin wil graag even stil staan bij deze tendens: Hoe kan Koning Kevin hier als organisatie op inspelen en aan tegemoet komen?

Uit de enquêtes die online werden ingevuld, heb ik al heel wat informatie kunnen halen. Vandaag zou ik graag wat dieper ingaan op die informatie en samen met jullie nadenken over oplossingen en adviezen voor Koning Kevin.

Ik weet niet wie welke antwoorden heeft gegeven in de enquête, want die was anoniem. Ik vertrek met jullie dus opnieuw van nul. Maar ook bij de verwerking van dit gesprek blijven jullie anoniem.

Het kan zijn dat de vragen nog niet volledig zijn en niet alles aan bod komt in jullie ogen. Het is voor mij de eerste keer dat ik zo'n gesprek doe. Stel gerust vragen of vul aan waar je wil. Wees niet verlegen om je mening te delen met de groep. Er zijn geen juiste of foute antwoorden.

Ik zou graag met jullie nog een aantal afspraken maken:

- Dit is een focusgroep en dus een middel om onderzoek te doen dat aan een aantal regels gebonden is. Het is dus geen vrijblijvende babbel, maar een geleid groepsgesprek waarin ik jullie kennis en ervaringen over dit onderwerp probeer te vatten.
- Dit gesprek wordt opgenomen, zodat ik nadien een goed verslag kan maken van dit gesprek.
- Ik zou jullie willen vragen om niet door elkaar te babbelen en telkens jullie naam te zeggen als jullie een antwoord willen geven. Dat is handig voor het beluisteren van de opname. Graag dus ook zo duidelijk mogelijk spreken alsjeblieft.

Voorstelling

- Hoe heet je?
- Van waar kom je?
- Hoe lang is het geleden dat je bij Koning Kevin een cursus hebt gedaan?
- Welke cursussen heb je gedaan bij KK?

Vragen

- **Een veranderend engagement bij Koning Kevin, hoezo?**
 - Uit de inleiding "Koning Kevin merkt dat vrijwilligersengagement verandert: vrijwilligers kiezen hun engagementen nauwkeurig, zijn selectief en combineren graag".
 - Herkennen jullie dit fenomeen?
 - Op welke manier heb je dit al ervaren? Bij Koning Kevin of elders?
 - Bij welke verenigingen ben je nog actief (geweest)?
- **Drempels**
 - Schrijf eens even op in kernwoorden waarom jullie gestopt zijn bij Koning Kevin.
 - Schrijf vervolgens op waarom je denkt dat andere mensen zouden kunnen gestopt zijn.
 - (Iedereen leest zijn geschreven antwoorden voor, ik zeg hen dat we op een aantal dingen tijdens het gesprek zullen terugkomen.)
 - Volgens de enquête hadden groot deel van de jongeren niet eens de intentie om bij Koning Kevin vrijwilliger te worden. Dit heeft veel te maken met het engagement in andere verenigingen.
 - Was dit bij jullie zo?
 - (Zowel bij Ja/Nee): Waarom dan toch de cursussen bij Koning Kevin volgen en niet bij een andere vereniging?
 - Hoe dan bij KK terecht gekomen? (Bv: bij twijfel tussen twee verenigingen)
 - Zijn jullie blij met de beslissing om cursus bij KK te doen?
 - Veel meer vrouwen participeren aan de cursussen als mannen. (Nochtans beveelt 10% meer mannen de cursussen aan)
 - Hebben jullie enig idee hoe dat komt?
 - Hoe zou KK deze kloof kunnen verkleinen?
 - Is er een groot verschil in gendervertegenwoordiging in de verenigingen waarin jullie actief zijn? Aan wat zou dat kunnen liggen?

- Volgens de enquête gaat er iets mis bij de communicatie en de informatie omtrent stage en animator worden.
De zaken die het meest werden aangeduid als drempels:
 - de frequentie en manier van contact opnemen door KK in verband met de mogelijkheden tot stage en animator worden
 - informatie over het aanmelden als animator
 - de opvolging van stage en behalen van attest
 - OF STELLING: "KK communiceert slecht."
 - Hoe hebben jullie dit ervaren?
 - Hoe denken jullie dat KK het anders zou kunnen aanpakken?
 - Good practices uit andere organisaties? Waarom werkt dit wel/beter?
- Zaken die het minst invloed hebben waren: afwezigheid van materiële vergoeding en zich maatschappelijk nuttig willen voelen.
 - In hoeverre zijn deze factoren van belang voor jullie?
 - Klopt dat voor jullie dat die materiële vergoeding niet heeft mee gespeeld? Bijvoorbeeld: eerder de keuze voor vakantiewerk dan gratis engagement?
 - Vinden jullie Koning Kevin maatschappelijk relevant?
 - Zo nee, wat maakt een organisatie maatschappelijk relevant?
 - Is dat dan van toepassing op KK?
- Een uitspraak van één van de respondenten luidt: "Ik was heel onzeker en dacht dat ik geen goede begeleider zou worden en niet in Koning Kevin zou passen". Iemand anders schreef: "Ik had faalangst om niet het niveau van KK te behalen". Faalangst en onzekerheid spelen dus mee.
 - Herken je dit bij jezelf of vrienden?
 - Wat kan Koning Kevin volgens jullie doen om die onzekerheid tegen te gaan?
- "Koning Kevin is té artyfarty" en "Ik hoorde niet bij het imago van 'speciaal zijn'".
 - Klopt dit voor jullie?
 - Vinden jullie dat KK haar 'karakter en uitstraling' moet aanpassen om meer mensen aan te spreken?
- Afstand tot Kessel-Lo is voor een aantal mensen een drempel.
 - Was dit voor jullie zo?
 - Hoe zouden mensen uit je omgeving/vrienden hierover denken?
 - Wat kan Koning Kevin hieraan doen?
- Voor een aantal mensen zijn de cursussen en kampen niet combineerbaar met hogere studies.
 - Hoe hebben jullie dit ervaren?
 - Wat zou er veranderd moeten worden om deze drempel te verkleinen?
- Iemand schreef in de enquête het volgende: "De aanpak van Koning Kevin vond ik te idealistisch. Het grootste deel dat door de begeleiders besproken werd, past alleen maar in een ideale groep jongeren die perfect aansluiten bij modelvoorbeelden. Werken met kinderen gaat meestal niet volgens de regels van het boekje en vergt vaak een iets drastischere aanpak."
 - Klopt deze uitspraak volgens jullie?

- **Stimulansen**

- Jongeren die als kind elke zomer kampen bij Koning Kevin hebben gedaan, hebben vaker de intentie om animator te worden dan jongeren die geen of weinig kampen volgden vooraleer ze de cursussen volgden.
 - Waar zou dit aan kunnen liggen?
 - Is dit herkenbaar in andere verenigingen?
- Jongeren volgen de cursussen van KK blijkbaar voornamelijk voor het plezier en de inhoud.
 - Hoe kan KK duidelijk maken aan de jongeren: "Animator zijn is ook leuk"/ de jongeren prikkelen om ook het plezier en de voldoening tijdens het begeleiden te ervaren?
 - Wat zou de drempel zo groot maken naar het begeleiden zelf?
- Meer vrouwen kiezen voor inhoud, terwijl evenveel vrouwen als mannen kiezen voor plezier. Wat vinden jullie van de uitspraak, heel kort door de bocht: "Hoe serieuzer het wordt, hoe sneller de mannen zullen afhaken".
 - Ben je hiermee akkoord?
- De meeste jongeren willen de bagage van bij Koning Kevin gaan gebruiken in een andere vereniging. Er was maar 18% van de respondenten die de cursussen deed met de bedoeling om animator te worden bij Koning Kevin.
 - Waren jullie zelf ooit van plan om animator te worden bij KK?
 - Heb je de dingen die je leerde op de cursussen gebruikt?
 - Hoe kan KK deze tendens op een positieve manier bekijken?

- **Afsluiter**

- Stel dat je een magische toverstaf had en je kon met een magische zwaai één elementen aan Koning Kevin veranderen/toevoegen zodat jij meer geneigd bent om bij Koning Kevin als animator aan de slag te gaan, wat zou dat dan zijn?

BIJLAGE 5 – Uitnodiging eerste focusgroep

Hallo ... ,

Enkele maanden geleden stuurde ik via e-mail en Facebook een enquête rond. Die moest een goede basis leggen voor het onderzoek in het kader van mijn thesis over engagement bij Koning Kevin.

Jij bent zo vriendelijk geweest om de enquête in te vullen en jouw e-mailadres op te geven voor medewerking aan een groepsgesprek.

Ben je nog steeds enthousiast om hieraan mee te doen?

Op basis van jouw antwoorden kan ik mijn onderzoek verder zetten.

*Het groepsgesprek gaat door op **maandag 15 februari** om **19:00** en het vindt plaats op **Heiberg**, de thuisbasis van Koning Kevin (Kappellekensweg 2, 3010 Kessel-Lo). Het gesprek zal ongeveer anderhalf uur duren, dus rond 20:30 zullen we klaar zijn.*

Er is een rechtstreekse bus van het station van Leuven tot aan Heiberg - nummer 3 (Leuven-Pellenberg-Lubbeek).

Voor iedereen is er een kleine bedanking voorzien en als de kost om je naar Heiberg te verplaatsen je verhindert om deel te nemen aan het groepsgesprek, stuur dan een mailtje terug en dan komen wij tussen in de kostprijs hiervan (via onkostennota nadien).

Kan je even laten weten of je aanwezig kan zijn op 15 februari om 19:00?

Alvast bedankt!

*Royale groeten,
Anabel Wilboorts*

BIJLAGE 6 – Topiclijst tweede focusgroep

FOCUSGROEP 29/02

Vorbereiding

- Vragen met Lieve overlopen
- Hapjes klaarzetten
- Drankjes klaarzetten
- (Papier, post-its, groene/rode kaartjes, balpennen klaarleggen)

Ontvangst

- Naamkaartjes uitdelen
- Drankje aanbieden
- Opnameapparatuur aanzetten

Inleiding

Dag iedereen,

Ten eerste bedankt om vandaag naar hier te komen en mee te werken aan het onderzoek voor mijn thesis. Mijn naam is Anabel.

Wat is het opzet van mijn thesis?/Wat was de aanleiding tot dit onderzoek?

Koning Kevin wil cursisten laten doorstromen in de organisatie, hen stimuleren om verdere cursussen te volgen en zelf (hoofd)animator te worden bij Koning Kevin. Deze doorstroom van deelnemer naar cursist en begeleider wordt de laatste tijd sterk in vraag gesteld. Koning Kevin merkt dat vrijwilligersengagement verandert: vrijwilligers kiezen hun engagementen nauwkeurig, zijn selectief en combineren graag. Koning Kevin wil graag even stil staan bij deze tendens: Hoe kan Koning Kevin hier als organisatie op inspelen en aan tegemoet komen?

Ik heb eerst enquêtes laten invullen door jongeren die de cursussen bij KK hebben gedaan en vervolgens geen animator zijn geworden, hier heb ik al heel wat informatie uit kunnen halen. Daarna heb ik een focusgroep georganiseerd met enkele mensen uit de enquête, waarin ik dieper ben ingegaan op de antwoorden uit de enquête.

Vandaag wil ik graag de resultaten uit de enquête en de focusgroep met jullie bespreken die en samen met jullie nadenken over oplossingen en adviezen voor Koning Kevin.

Bij de verwerking van dit gesprek blijven jullie anoniem.

Het kan zijn dat de vragen nog niet volledig zijn en niet alles aan bod komt in jullie ogen. Stel gerust vragen of vul aan waar je wil. Wees niet verlegen om je mening te delen met de groep. Er zijn geen juiste of foute antwoorden.

Ik zou graag met jullie nog een aantal afspraken maken:

- Dit is een focusgroep en dus een middel om onderzoek te doen dat aan een aantal regels gebonden is. Het is dus geen vrijblijvende babbel, maar een geleid groepsgesprek waarin ik jullie kennis en ervaringen over dit onderwerp probeer te vatten.
- Dit gesprek wordt opgenomen, zodat ik nadien een goed verslag kan maken van dit gesprek.
- Ik zou jullie willen vragen om niet door elkaar te babbelen en telkens jullie naam te zeggen als jullie een antwoord willen geven. Dat is handig voor het beluisteren van de opname. Graag dus ook zo duidelijk mogelijk spreken alsjeblieft.

Voorstelling

- Hoe heet je?
- Van waar kom je?
- Ben je momenteel nog animator bij KK?
- Zo niet, hoe lang is het geleden dat je animator was bij KK?

Vragen

- **Een veranderend engagement bij Koning Kevin, hoezo?**
 - Uit de inleiding "Koning Kevin merkt dat vrijwilligersengagement verandert: vrijwilligers kiezen hun engagementen nauwkeurig, zijn selectief en combineren graag".
 - Herkennen jullie dit fenomeen?
 - Op welke manier heb je dit al ervaren? Bij Koning Kevin of elders?
- **Engagement**
 - Wat overtuigde jullie om animator te worden bij KK? (verwoordingen, momenten, ... en dààrom heb ik mij opgegeven, want niet zo vanzelfsprekend, wat zijn de kleine dingen die ervoor hebben gezorgd?)
 - Wat drijft/dreef jullie om animator te blijven bij KK?
- **Drempels**
 - Volgens de enquête had een groot deel van de jongeren niet eens de intentie om bij Koning Kevin vrijwilliger te worden. Dit heeft veel te maken met het engagement in andere verenigingen.
 - Hadden jullie bij aanvang van de cursussen de intentie om animator te worden?
 - Zo niet, hoe is die motivatie dan gekomen?
 - Hoe terecht gekomen?
 - Zijn/waren jullie actief in een andere vereniging en hoe combineren/combineerden jullie dat?
 - Veel meer vrouwen participeren aan de cursussen als mannen.
 - Hebben jullie enig idee hoe dat komt?
 - Hoe zou KK deze kloof kunnen verkleinen?
 - De beeldvorming: volgens sommigen uit de focusgroep heeft KK een te soft imago, daar zouden ze iets aan moeten doen. Zijn jullie hiermee akkoord? En waarom?
 - Volgens de enquête gaat er iets mis bij de communicatie en de informatie omtrent stage en animator worden. Er wordt te weinig en onduidelijke informatie gegeven. Iemand in de focusgroep gaf het voorbeeld van een heel onduidelijke excell waarin je kon invullen wel kamp je moest doen, maar dan ook nog moest gaan vergelijken met de website, ... Volgens haar veel te ingewikkeld.
 - Denk even na welke systemen je hebt gekend voor het aanmelden als animator en welke daarvan werkte volgens jou het best?/ Sprak jou het meeste aan?
 - Hoe zou Koning Kevin het beter kunnen aanpakken? En waarom? (Je moet geen concrete voorbeelden, maar eerder de soort van actie/ de soort van verbetering)

- Koning Kevin is veeleisend en vraagt veel engagement doorheen het jaar? Dit is de indruk die de personen uit F1 hadden.
 - Is dit weldegelijk zo?
- Vinden jullie Koning Kevin maatschappelijk relevant en waarom? Maatschappelijke relevantie zou er mss voor zorgen dat vrijwilligers sneller aangetrokken.
 - Is maatschappelijke relevantie een stimulans? (vluchtelingenproject)
 - Wat is het nut op maatschappelijk vlak, waarom geef je je vrije tijd aan dit soort organisatie?
 - "Het valt heel erg op dat het publiek van KK en ouders heel hard de hoog opgeleide ouders zijn die meer met hun kinderen bezig zijn dan gemiddeld. Heel weinig probleemkinderen en probleemsituaties en over het algemeen zijn het allemaal heel geëngageerde ouders."
 - Klopt deze uitspraak volgens jullie?
 - "Je leert nergens bij KK omgaan met kinderen die buiten het flinke en het normale zijn."
- !! Een uitspraak van één van de respondenten luidt: "Ik was heel onzeker en dacht dat ik geen goede begeleider zou worden en niet in Koning Kevin zou passen". Iemand anders schreef: "Ik had faalangst om niet het niveau van KK te behalen". "Ik hoorde niet bij het imago van 'speciaal zijn'". Faalangst en onzekerheid spelen dus mee. Ook in de focusgroep werd dat beaamd. Er heerst een schrik om niet creatief genoeg te zijn.
 - Hebben jullie dat ooit gemerkt tijdens cursus of in jullie loopbaan als animator?
 - Wat kan Koning Kevin volgens jullie doen om die onzekerheid tegen te gaan?
 - Vinden jullie dat KK haar 'karakter en uitstraling' moet aanpassen om meer mensen aan te spreken?
 - (Er heerst blijkbaar enorm hard een Koning Kevin mentaliteit. En voor buitenstaanders wordt KK soms gezien als een 'dikke nek' groep of als een sekte)
 - Komt dit jullie bekend voor?
 - Hoe kan Koning Kevin hier mee omgaan?
 - Moet Koning Kevin hier tegen in gaan?
- Jongeren volgen de cursussen van KK blijkbaar voornamelijk voor het plezier en de inhoud.
 - Hoe zouden jullie aan de jongeren duidelijk maken: "Animator zijn is ook leuk"/ de jongeren prikkelen om ook het plezier en de voldoening tijdens het begeleiden te ervaren? (geen manieren van promo maken)
 - Wat zou de drempel zo groot maken naar het begeleiden zelf?
- Was animator worden hetgeen jullie er hadden van verwacht?
 - Zijn jullie van bepaalde dingen verschoten/verrast?

• Stimulansen

- Hebben jullie als kind en cursus gedaan bij KK?
 - Heeft dit een invloed op je motivatie om animator te worden?
 - Jongeren die als kind elke zomer kampen bij Koning Kevin hebben gedaan, hebben vaker de intentie om animator te worden dan jongeren die geen of weinig kampen volgden vooraleer ze de cursussen volgden. Hoe zou dit komen?

- Volgens de deelnemers van mijn vorige focusgroep ontbreekt er een bepaald groepsgevoel, KK heeft een sterker web nodig. Voor de vaste animatoren is dat er, maar niet iedereen voelt zich daar welkom. De deelnemers van mijn vorige focusgroep vonden het jammer dat er nooit een feest wordt georganiseerd waar zowel de animatoren als de bijna-animatoren worden uitgenodigd (dus niet zoals bij het bedankingsfeest). Dat is volgens hen een gemiste kans, want veel jongeren twijfelen heel erg en hebben nog net dat ene duwtje nodig. Lijkt jullie dat een goed idee?
 - (Ja, KK Café bestaat. Daarop reageerde de mensen uit F1 dat die dan weer té vaak doorgaat. 1 keer in de maand is te veel, waardoor mensen (die bijvoorbeeld van ver komen) niet de moeite gaan doen om af te komen.)

- **Afsluiter**

- Wat nemen jullie mee uit jullie ervaring als animator bij Koning Kevin? (ook in het dagelijks leven, evt. in je job, ...)
- Wat vinden jullie ivm mijn onderwerp het belangrijkste? (zowel positief als negatief)

BIJLAGE 7 – Uitnodiging tweede focusgroep

Hallo,

*Ik ben Anabel Wilboorts, een studente Agogiek aan de VUB met een groot hart voor Koning Kevin vzw (voor sommigen nog beter bekend als Spelewei vzw).
In het kader van mijn opleiding schrijf ik een thesis over het veranderende engagement van jonge vrijwilligers. Ik doe hiervoor onderzoek bij Koning Kevin.*

Allereerst nam ik enquêtes af bij jongeren die de cursussen van Koning Kevin volgden, maar daaropvolgend geen animator bij Koning Kevin werden. Zo kreeg ik een zicht op de voornaamste redenen voor het afhaken van potentiële animatoren. Over twee weken zal er met enkelen onder hen een groepsgesprek plaats vinden, om dieper in te gaan op de antwoorden uit de enquêtes.

*Ik zou daarnaast ook graag een groepsgesprek organiseren met mensen die de cursussen hebben gevolgd en nadien ook kampen bij Koning Kevin begeleid hebben. Daarom contacteer ik jou. Jij kan immers interessante inzichten bieden die mijn onderzoek zullen verrijken.
Het groepsgesprek zal plaatsvinden op 25 februari, in kleine groepen (+/- 8 personen), op Heiberg in Kessel-Lo. Als de kost om je naar Heiberg te verplaatsen je verhindert om deel te nemen aan het gesprek, stuur dan een mailtje terug en dan komen wij tussen in de kostprijs hiervan (via onkostennota nadien). De resultaten van dit groepsgesprek worden volledig anoniem verwerkt, maar ik houd jullie – indien gewenst – graag op de hoogte van mijn verdere bevindingen.*

Samengevat: *Ik nodig je uit voor een groepsgesprek op **donderdag 25 februari** om **19:00**, op Heiberg in Kessel-Lo.*

*Ben je enthousiast om hieraan mee te werken?
Laat me dan zeker weten als je er bij kan zijn.*

*Royale groeten,
Met veel dank bij voorbaat
Anabel Wilboorts*

BIJLAGE 8 – Topiclijst interview

STRUCTUUR INTERVIEW 24/03

Vorbereiding

- Laptop meenemen voor opname
- Gsm meenemen voor opname
- Bedanking voorzien

Inleiding

Ten eerste bedankt om mee te werken aan het onderzoek voor mijn thesis. Ik wil u graag interviewen als bevoorrecht getuige, omwille van VDS maar ook algemeen. Ik denk dat u vanuit uw ervaring een interessante blik op mijn onderwerp kan bieden.

Ik ben voor mijn thesis vertrokken vanuit een vraag van Koning Kevin vzw. Kent u die organisatie?

Zo ja: Geen uitleg nodig.

Zo niet: Koning Kevin is een jeugdwerkorganisatie uit Leuven die creatieve kinder- en jongerenvakaties organiseert. Daarnaast geeft Koning Kevin vormingen. Niet alleen geven ze Basiscursus, Instructorscursus en Hoofdanimators cursus, maar ook vele andere cursussen die dieper ingaan op bepaalde muzische aspecten en op begeleidershouding.

Wat is het opzet van mijn thesis?

Koning Kevin wil cursisten laten doorstromen in de organisatie, hen stimuleren om verdere cursussen te volgen en zelf (hoofd)animator te worden bij Koning Kevin. Deze doorstroom van deelnemer naar cursist en begeleider wordt de laatste tijd sterk in vraag gesteld. Koning Kevin merkt dat vrijwilligersengagement verandert: vrijwilligers kiezen hun engagementen nauwkeurig, zijn selectief en combineren graag. Koning Kevin wil graag even stil staan bij deze tendens: Hoe kan Koning Kevin hier als organisatie op inspelen en aan tegemoet komen?

In de loop van het jaar heb ik al enquêtes afgenomen bij jongeren die na de cursus geen animator zijn geworden. Vervolgens heb ik twee focusgroepen georganiseerd waarin ik dieper inging op de verworven informatie uit de enquêtes en uit mijn literatuurstudie.

In dit gesprek zou ik graag wat dieper ingaan op die informatie en nagaan of jullie, bij VDS, ook die tendens voelen en hoe jullie hiermee omgaan.

Ik wil hierbij benadrukken dat ik niet de intentie heb om de 2 organisaties te gaan vergelijken, dat is niet waar ik naar zoek. Ik ben geïnteresseerd in uw visie en ervaringen omtrent de vraag die ik net besprak.

Het kan zijn dat de vragen nog niet volledig zijn en niet alles aan bod komt in uw ogen. Stel gerust vragen of vul aan waar u wil.

Wenst u anoniem te blijven in de verwerking van dit interview?

Voorstelling

- Wat is uw functie binnen VDS?
- Hoelang werkt u hier al?
- Heeft u zelf ooit cursussen gevolgd bij VDS?
- Heeft u zelf ooit begeleid bij VDS?

Vragen

1. Een veranderend engagement bij Koning Kevin?

- 1.1. Ik sprak in de inleiding over een veranderend vrijwilligersengagement.
 - Herkent u dit?
 - Hoe heeft u dit al gemerkt binnen VDS?
 - Zo niet: Waarom denkt u dat dit een trend is bij de jongeren van KK en niet bij jullie?

2. Drempels

- 2.1. Wat zijn volgens u drempels die jongeren tegen houden om te begeleiden bij VDS?
- 2.2. Het engagement in een andere vereniging is een factor die veel jongeren bewust of onbewust tegen houdt om engagement aan te gaan bij KK.
 - Merkt u dit ook als drempel bij VDS?
- 2.3. Volgens de enquête die ik afnam, gaat er iets mis bij de communicatie en de informatie omtrent stage en animator worden.
 - Ondervinden jullie hier ook moeilijkheden mee?/ Hebben jullie hierover klachten gehad?
 - Hoe pakken jullie de communicatie omtrent stage en animator worden aan?
 - Wat werkt wel, wat werkt niet?
- 2.4. Voor een aantal jongeren zijn de cursussen en kampen niet combineerbaar met hogere studies.
 - Hoe ervaart u dit bij VDS?
 - Doen jullie iets om aan deze drempel tegemoet te komen?
- 2.5. Faalangst en onzekerheid spelen een rol bij jongeren van KK die geen animator werden. Twee quotes zijn: "Ik was heel onzeker en dacht dat ik geen goede begeleider zou worden en niet in KK zou passen." En "Ik had faalangst om niet het niveau van KK te behalen."
 - Denkt u dat die onzekerheid ook bij jongeren van VDS voorkomt?
 - Zo niet, waar ligt het verschil?
 - Zo ja, vanwaar komt die onzekerheid denkt u?
- 2.6. Veel meer vrouwen participeren aan de cursussen als mannen bij KK (366 vrouwen tov 148 mannen).
 - Is dat bij jullie ook zo'n grote kloof?
 - Enig idee hoe dat komt?
 - Hoe zou die kloof kunnen verkleind worden?

3. Stimulansen

- 3.1. Uit de enquête haalde ik dat jongeren die als kind elke zomer kampen bij KK hebben gedaan, vaker de intentie hebben om animator te worden dan jongeren die geen of weinig kampen volgden vooraleer ze de cursussen volgden. In de tweede focusgroep vernam ik

dat er op dit moment niet veel animators zijn die als kind kampen hebben gedaan bij KK. Volgens enkelen in dat gesprek hebben die mensen hogere verwachtingen in de organisatie, zijn dus sneller teleurgesteld en haken dan ook sneller af.

- Hoe zit het met de doorstroom van deelnemer naar cursist en animator bij VDS?
 - Van deelnemer naar cursist?
 - Van cursist naar animator?

3.2. Wat drijft de jongeren van VDS om vrijwilliger te worden, denkt u?

3.3. Volgens de jongeren uit mijn eerste focusgroep is Speelplein veel toegankelijker en laagdrempeliger als KK.

- Hoe zou dat komen? (in de buurt, later inschrijven, altijd dezelfde kids, ...)
- Op welke manier werken jullie aan die toegankelijkheid?

3.4. Jongeren van Speelpleinen zouden langer meedraaien als animator, dan bij KK.

- Hoe zou dat komen? (respondent focusgroep veronderstelde dat het komt omdat je altijd dezelfde gezichten tegen komt)

3.5. Voor de jongeren die zowel op Speelplein hebben gestaan als bij KK hebben begeleid, valt het op dat KK vooral de kinderen aantrekt van hoogopgeleide ouders die meer met hun kinderen bezig zijn dan gemiddeld, waarvan de ouders zelf heel geëngageerd zijn, allemaal Nederlands spreken en je komt weinig in contact met probleemsituaties. Bij Speelplein zou je vaker probleemsituaties tegen komen of kinderen met een migratie-achtergrond.

- Hoe komt het dat jullie die mensen wel bereiken?

4. Afsluiter

Wat is de belangrijkste raad die u meegeeft aan organisaties die moeite hebben om in te spelen op de trend van een veranderend vrijwilligersengagement bij jongeren?

BIJLAGE 9 – Presentatie terugkoppeling

Slide 1



Slide 2

Probleemstelling & onderzoeksvragen

- Oude → nieuwe vrijwilliger
- Onterecht als bedreiging gezien
- Andere manier van engageren
- Vraag van Koning Kevin
- Wie zijn de jongeren die niet doorstromen tot animator bij KK en waarom?
 - Profiel
 - Drempels
 - Stimulansen
 - Externe en interne visie

Slide 3

Interessante literatuur

KLIK OM TEKST TOE TE VOEGEN

The slide has a red header with the title 'Interessante literatuur'. Below the header is a large white rectangular area with a dashed border, intended for adding text. The footer is a light blue gradient.

Slide 4

Jongeren en vrijwilligerswerk

- Jongeren = anoniem, egocentrisch, materialistisch?
- Beoordeeld a.d.h.v. oude denkkaders
- Veranderende maatschappij: individualisering
- Toegenomen vrijheid → onzekerheid
- Vrijwilligerswerk als oefenterrein

Slide 5

Jongeren en vrijwilligerswerk

- Altruïsme en egoïsme in harmonie
- Proces van reflectie → binding aan organisatie
- Onderscheid tussen 'van plan zijn' en 'werkelijk doen'
- Belang van sociale relaties
- In groep – individueel aansluiten
- Als organisatie op de hoogte zijn van verschillende motivaties
- Lengte van periode vrijww > ervaring in de organisatie

Slide 6

FLEXIVOL

- Flexibiliteit
- Legitimiteit
- Toegankelijkheid
- Ervaring opdoen
- Stimulansen
- Variatie
- Een vlotte organisatie
- Plezier

→ Beantwoordt Koning Kevin aan dit lijstje?

Slide 7

Mijn onderzoek

KLIK OM TEKST TOE TE VOEGEN

Slide 8

Een verkennende enquête

- **Verder zetten van de cursussen**
 - Plezier, inhoud, inzetten van ervaring in andere vereniging
 - Maar 18% van plan animator te worden bij KK
 - *Hoe kijkt KK naar dit cijfer?*
 - Enkel Sessie 1 = meer voor het plezier
 - Ook Sessie 2 = contact houden, animator worden
 - Kamp als kind = animator worden
 - Ook in andere organisatie = minder belang aan contact

Slide 9

Een verkennende enquête

- **Wie werd geen animator?**
 - Geen doorslaggevend antwoord
 - Meest: frequentie en manier van contact opnemen door KK
 - Minst: afwezigheid materiële vergoeding en zich maatschappelijk nuttig willen voelen
 - Uitstraling en aanpak: meer mannen als vrouwen, begeleider in andere vereniging
 - Contact met begeleiders: elke zomer een kamp, begeleider in andere vereniging
 - Creatieve karakter: begeleider in andere vereniging
 - Open vragen → creativiteit, aanpak, publiek, onzekerheid

Slide 10

Een verkennende enquête

- **Aanbevelen, maar onbewust afhaken**
 - Lovende commentaar in de open vragen
 - 76% van de jongeren zou KK aanbevelen
 - 25% van de jongeren koos bewust om geen animator te worden bij KK

Slide 11

Focusgroepen

- **Veranderend engagement, hoezo?**
- **Drempels**
 - **Groepsgevoel en invloed vrienden**
→ "Het sociaal web van KK zou beter uitgebouwd moeten worden zodat de jongeren zich omringd voelen, er zouden meer dingen moeten zijn in dat KK geheel die mensen samen houden"
 - **Communicatie**
→ "Er wordt te weinig, onduidelijk en onpersoonlijk gecommuniceerd"
 - **Onzekerheid**
→ "Ik was heel onzeker en dacht dat ik geen goede begeleider zou worden en niet in Koning Kevin zou passen".

Slide 12

Focusgroepen

- **Drempels**
 - **Andere tijdsbesteding**
→ Bijna alle respondenten bleken ook ergens anders begeleider te zijn...
 - **Verwachtingen en engagement**
→ "Koning Kevin is veeleisend en verwacht veel engagement tijdens het jaar"
 - **Mentaliteit**
→ "Binnen KK heerst een bepaalde mentaliteit: die trekt mensen aan, maar stoot ook mensen af"
 - **Ervaring als kind**
→ "De teleurstelling in de organisatie bij die mensen die als kind vakanties hebben gedaan, is vaak groter. Ze haken daarom ook soms af of zitten met een grotere frustratie"

Slide 13

Focusgroepen

- **Stimulansen**
 - Vrienden en familie
 - Zelfontplooiing
 - Eigen ervaring
 - Voldoening
 - Concept en visie van de organisatie
 - Wat anders?
 - Nabijheid en bekendheid

Slide 14

Focusgroepen

- **Gevoelige thema's**
 - **Publiek**
 - "Ik denk dat er heel wat kinderen zijn waar KK heel veel voor zou kunnen betekenen, maar die ze niet bereiken"
 - **Onzekerheid**
 - "Koning Kevin moet signaleren dat ze een organisatie zijn waar je in kan groeien, ze moeten dus ook zoveel mogelijk laagdrempelige stagekansen creëren"
 - **Concept en visie**
 - "In de visie staan heel mooie woorden, maar misschien klopt het nog niet helemaal? De visie moet niet aangepast worden, maar misschien moet KK ze meer tot uiting brengen en transparanter maken."

Slide 15

Interview - VDS

- **Soorten mensen**
- **Stimulansen**
 - **Inzetten op talenten: ploegcoach**
 - Een ploegcoach, iets voor Koning Kevin?
 - **Waaier aan taken**
 - Heeft KK een voldoende variërend aanbod voor vrijwilligers?
 - **Eigenaarschap**
 - Mogen de vrijwilligers voldoende mee beslissen, in handen nemen?
 - **Geaccepteerd worden**
 - **Laagdrempeligheid en toegankelijkheid**
 - **Liefde voor de organisatie**
 - Die krijgt Koning Kevin genoeg, vermoed ik ☺
 - **Sfeer**