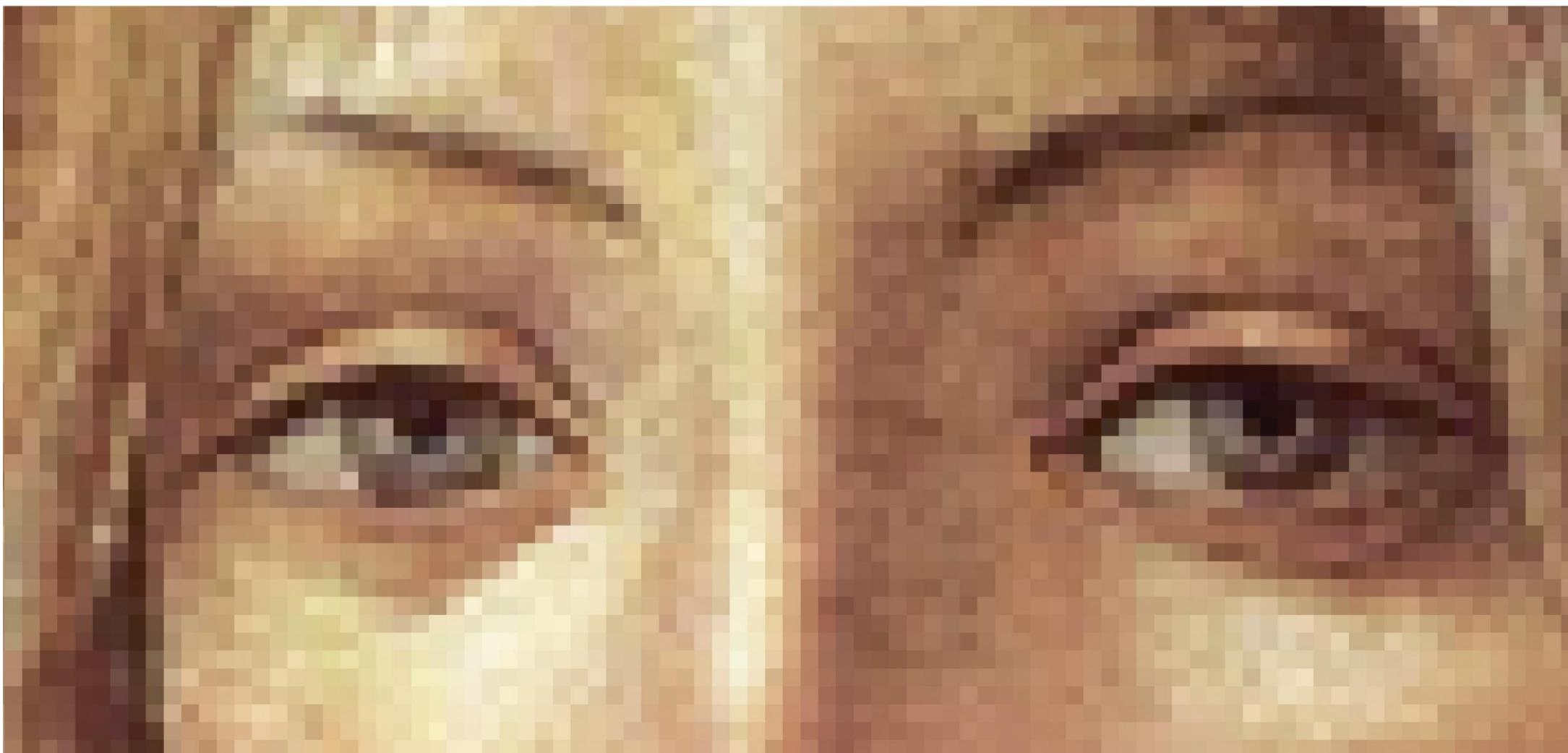


Gemotiveerde vrijwilligers in het jeugdwerk

Handvaten voor een motiverend vrijwilligersbeleid

Michel Albertijn en Kathleen Hoefnagels
juni 2011



Samenvatting

Wanneer jongeren zich engageren als vrijwilliger in het jeugdwerk doen ze dat 'gewoon, omdat het leuk is'. Maar wat verstaan ze precies onder 'leuk' en hoe kan je het voor vrijwilligers nog plezieriger en dus motiverender maken om zich te (blijven) engageren?

1. Werk je organisatie met een positief verhaal in de kijker bij jongeren, hun vrienden en familie.
2. Zet de deur wijd open en biedt jongeren de ruimte om hun ding te doen: te spelen, te organiseren, sociale contacten te leggen, grenzen te verleggen, ...
3. Verzeker de jongeren ervan dat ze baas zijn over hun engagement en eigenaar zijn van hun project, maar geef ook aan dat ze ondersteuning kunnen inroepen wanneer ze die zelf denken nodig te hebben.
4. Neem geen beslissingen over de hoofden van de vrijwilligers heen
5. Besteed aandacht aan waardering. Die moet persoonlijk, inzichtelijk en ongeroutineerd zijn.
6. Speel in op ambities en interesses om vrijwilligers in verantwoordelijkheid te laten groeien.

Inhoudstafel

1. Opzet en aanpak	4
1.1. Het opzet	4
1.2. De aanpak	5
2. Wat vrijwilligers (de-)motiveert	7
2.1. Een eerste stap naar engagement: do's & don'ts	8
2.2. Een uitnodiging om ermee door te gaan	11
2.3. En dan stopt het ...	14
3. Onder het vergrootglas	16
3.1. Waarderen: hoe doe je dat (niet)?	17
3.2. Kansen scheppen voor vorming en competentieontwikkeling als motivator	19
3.3. Eigenaarschap versus ondersteuning: zoeken naar een evenwicht	21
3.4. Jeugdwerk als prioriteit van alle vrijwilligers?	22
Bijlage 1 – Matrixanalyse van de interviewuitkomsten	24
Bijlage 2 – Overzicht van interviews en focusgroepen	33

WIE WE ZIJN

Tempera is een onafhankelijk onderzoeksbureau, gespecialiseerd in toegepast onderzoek over arbeid en sociaal beleid.

Tempera
Lovingstraat 62
2060 Antwerpen
Tel. 03-270.38.00
www.tempera.be



1. Opzet en aanpak

1.1. Het opzet

Wat vrijwilligers in het jeugdwerk (de-) motiveert — Europa riep 2011 uit tot het Jaar van de Vrijwilliger. Het Steunpunt Jeugd, Formaat, Kazou en JES vonden hierin een aanleiding om uit te zoeken wat jongeren ertoe beweegt om zich te engageren en te blijven engageren als vrijwilliger in jeugdwerkingen en, daartegenover, wat hun engagement remt. Uit dit onderzoek willen de vier opdrachtgevers leren hoe ze (kandidaat-)vrijwilligers binnen de verschillende jeugdwerkingen kunnen stimuleren en ondersteunen.

Handvaten voor een ondersteunend vrijwilligersbeleid — De opdrachtgevers beogen concrete output als onderzoeksresultaat. De diverse types jeugdwerkingen moeten — los van hun regio, werkingstype, koepelstructuur, ... — met de uitkomsten aan de slag kunnen voor de vertaling naar een effectief ondersteunend vrijwilligersbeleid.

Een handleiding

Met de opdracht voor een onderzoek streven het Steunpunt Jeugd, Kazou, Formaat en JES geen eenmalige aandacht na voor het vrijwilligersbeleid. Het onderzoek moet een impuls bieden om een sterke dynamiek rond dit thema op gang te brengen. Om voor bijkomende begeestering te zorgen, levert dit onderzoek, naast dit eindrapport, een eenvoudig instrument op dat de individuele jeugdwerkingen een basis biedt om stil te staan bij de eigen vrijwilligerswerking en om deze te stimuleren en te ondersteunen. Het instrument legt de verschillende jeugdwerkingen geen kant-en-klare beleidsadviezen voor, maar reikt handvaten aan om het vrijwilligersbeleid in de eigen organisatie voor het licht te houden en dit (verder) uit te bouwen. Het instrument bestaat uit een werkkaart die zowel inhoudelijke pistes als eenvoudige methodieken voorstelt om het gevoerde vrijwilligersbeleid voor het licht te houden.

1.2. De aanpak

Jongeren aan het woord — Een kwalitatief onderzoek liet de vrijwilligers uit de jeugdwerkingen zelf aan het woord:

1. Groepsinterviews — In een eerste onderzoeksstap namen jongeren uit veertien jeugdwerkingen het woord. Er vonden groepsinterviews plaats in zes jeugdhuizen, zes Kazou-afdelingen en bij twee groepen van jongeren die actief zijn in De Branderij (JES). *Bijlage 2 — overzicht van interviews en focusgroepen* inventariseert de verschillende bezochte werkingen. Aan elk interview namen tussen de twee en de zes jongeren deel, waarvan zes interviews vijf deelnemers telden (moduswaarde).
2. Focusgroeps gesprek — Na de interviewanalyse namen jongeren opnieuw het woord in een focusgroep. Een gemengd samengestelde groep met vertegenwoordigers van JES, Kazou en Formaat diepte een aantal thema's uit die de opdrachtgevers na de interviewanalyse als markant aanduiden. *Bijlage 2* vermeldt eveneens de deelnemers aan de focusgroep.

Een kwalitatieve, verdiepende aanpak — Het onderzoek streefde geen statistische representativiteit na, maar koos voor een kwalitatieve benadering, die toelaat om de determinanten van een succesvol vrijwilligersbeleid in de diepte te belichten. De informatieverzameling hield wel rekening met relevante spreidingscriteria en betrok jeugdwerkingen:

- uit verschillende regio's (stedelijke omgeving en plattelandcontext);
- die uiteenlopende vrijwilligersprofielen aantrekken (diversiteit in leeftijd, opleidingsniveau, origine, ...);
- die zich onderscheiden met jaar- en/of vakantiewerking;
- vanuit verschillende koepelstructuur (Kazou, Formaat, JES).

Een centrale rol voor de verschillende jeugdwerkingen

De onderzoeks aanpak gaf een centrale rol aan de jeugdwerkingen. Kazou, JES en Formaat stelden zelf de verschillende interview- en focusgroepen samen. Op die manier wachtten de opdrachtgevers niet op de studieresultaten om een dynamiek rond vrijwilligersbeleid in het jeugdwerk op gang te brengen, maar zetten ze de betrokken jeugdwerkingen al tijdens de studie-uitvoering aan het denken over vrijwilligersbeleid.

Met die aandacht voor spreiding voorkomt de studie dat, door te focussen op één type jeugdwerking, het thema eenzijdig belicht wordt. De verdiepende aanpak, waarbij de uitkomsten van eerste interviews afgetoetst worden in de daarop volgende interviews en waarbij de meest markante interviewbevindingen het thema voor focusgroepsgesprekken vormen, garandeert een kwalitatief inzichtelijk onderzoeksresultaat.

In-, door- en uitstroom van vrijwilligers — Het onderzoek belicht zowel de in-, door- als uitstroom van vrijwilligers:

- Instroom — Welke aspecten spreken jongeren (niet) aan om een vrijwilligersengagement op te nemen binnen het jeugdwerk?
- Doorstroom — Wat motiveert hen om te kiezen voor een langdurig engagement?
- Uitstroom — Onder welke omstandigheden haken ze af en wat overtuigt hen om het vertrek uit te stellen?

Geen afhakers omwille van tegenvallende ervaringen — Om deze drie fases van engagement te belichten, streefden de diepte-interviews naar interviewgroepen met zowel startende vrijwilligers, ervaren vrijwilligers als afhakers. Deze laatste groep kreeg echter niet helemaal de juiste representatie. Er namen wel afhakers deel aan de gesprekken, maar niemand van hen stopte zijn engagement als gevolg van tegenvallende ervaringen. Dat maakte de interviewgroepen al bij al vrij homogeen: jongens en meisjes van allerlei leeftijden, uiteenlopende origine en verschillende opleidingsniveaus namen deel, maar deze diversiteit woog niet op tegen wat ze met elkaar deelden: een grote liefde voor het vrijwilligersinitiatief waarin ze zich engageren of engageerden. De informatie over motivatie en demotivatie van vrijwilligers die afhaakten omwille van tegenvallende ervaringen, komt bijgevolg uit tweede hand, van geïnterviewden die spreken in naam van anderen die ze kennen.

2. Wat vrijwilligers (de-)motiveert

Een eerste stap, voluit gaan en er uiteindelijk mee ophouden — Vanuit de resultaten van de groepsinterviews brengt dit tweede hoofdstuk de aanpak in beeld die vrijwilligersinzet stimuleert. 2.1. *Een eerste stap naar engagement: do's en don'ts* benadrukt wat jongeren als motiverend ervaren om een engagement in het jeugdwerk op te nemen. 2.2. *Een uitnodiging om ermee door te gaan* lijst op welke aanpak vrijwilligers motiveert om hun engagement verder te zetten en te verdiepen. Maar vrijwilligers-engagement in het jeugdwerk is eindig. 2.3. *En dan stopt het ...* belicht waarom.

Een actiegerichte rapportering

Dit hoofdstuk interpreteert en formuleert wat vrijwilligers motiveert en demotiveert als actiepunten. Met deze aanpak tracht dit rapport de vertaalslag te maken naar een in de praktijkondersteunend vrijwilligersbeleid.

De aanpak impliceert dat dit rapport geen olijsting maakt van de aparte factoren die vrijwilligers (de-)motiveren. Een dergelijke inventaris wordt wel toegevoegd in *Bijlage 1 – matrixanalyse van de interviewuitkomsten*. Deze bijlage brengt de factoren onder in vijf categorieën:

1. motiverend;
2. eerder motiverend;
3. motiverend, noch demotiverend;
4. eerder demotiverend;
5. demotiverend.

De mate van consensus in en over de verschillende interviews heen en de spontaniteit waarmee de interviewgroepen de factoren noemden, bepaalde de categorie waarin elke factor terecht kwam.

2.1. Een eerste stap naar engagement: do's & don'ts

Niet iedereen heeft het in zich — Vrijwilligersengagement kan je stimuleren, maar niet forceren. Niet iedereen heeft zin in engagement. De vijver waarin kandidaat-vrijwilligers zwemmen, kent dus zijn grenzen. Een stimulerend vrijwilligersbeleid neemt dit als vertrekbasis en richt zich tot jongeren die zich nieuwsgierig tonen, al is het maar omdat ze één keer een blik werpen op een affiche van een activiteit van Kazou, een jeugdhuis of JES.

Werk jezelf in de kijker met een positief verhaal — Om nieuwsgierigheid te wekken en ze vervolgens te laten omzetten in engagement, moet je jezelf in de kijker werken. Jongeren moeten vooreerst weten dat de werkingen van Kazou, JES en Formaat bestaan. Maar daar blijft het uiteraard niet bij: werk jezelf in een positief daglicht. Weinig jongeren duiken in een avontuur dat berucht staat om criminele feiten, slechte verstandhoudingen, enzovoort.

Laat het plezier voor zich spreken — Jongeren zijn er zich van bewust dat vrijwilligersengagement hen heel wat competenties bijbrengt die ze vandaag, maar ook later in andere contexten kunnen gebruiken. Toch gaat er van deze mogelijkheid tot competentieontwikkeling weinig tot geen overtuigingskracht uit om zich als vrijwilliger te engageren. Jongeren laten zich vooral overtuigen door het plezier dat een initiatief uitstraalt: de ruimte om feestjes te bouwen, de kans om spectaculaire activiteiten te ondernemen, de gelegenheid om nog eens onbevungen te spelen, ...

Zet de deur wijd open — Een positief imago volstaat niet om nieuwe vrijwilligers aan te trekken. Jongeren moeten zich ook welkom voelen. 'Inbreken' in bestaande sociale weefsels is nooit evident. In jongerenwerkingen lijkt die evidentie nog verder af. De hechte vriendschapsbanden tussen jongeren die zich in een bepaalde structuur inzetten, schrikken buitenstaanders af. Ze voelen zich door hun leeftijdsgenoten weinig uitgenodigd om een engagement op te nemen.

Wat houdt een positief imago in?

Een positief imago houdt voor JES, Kazou en Formaat niet precies hetzelfde in. Voor jeugdwerkingen zoals die van JES en Formaat is vooral een veilig imago belangrijk. Associaties met drugs, vechtpartijen en andere (kleine) criminele feiten spelen behoorlijk in het nadeel.

Bij Kazou blijkt een veilig imago een basiskarakteristiek van de werking uit te maken. Verhalen en roddels over kleine criminaliteit schijnen slechts zelden verband te houden met Kazou. Kazou ondervindt eerder belemmering van beperkte openheid (zie verder).

Openheid

Voor in jeugdhuizen maken hechte vriendengroepjes het voor andere jongeren moeilijk om de stap naar engagement te zetten. Voor Kazou speelt dit minder, omdat voor de vakanties (die de kern van de werking uitmaken) de monitorenteam telkens anders samengesteld worden.

Kazou heeft op een andere manier af te rekenen met beperkte openheid: voor een aantal afdelingen geldt dat enkel CM-leden vrijwilliger kunnen worden.

Reken op familie en vrienden — Jongeren geven aan dat ze zich bij de stap naar engagement mee laten leiden door vrienden en familie. Ze engageren zich sneller wanneer ze vrienden hebben die al als vrijwilliger actief zijn of die samen met hen willen starten. Niet alleen leeftijdsgenoten overtuigen, maar ook ouders spelen een rol. Zij geven hun zoon of dochter een duwtje in de rug om vrijwilligersinzet op zijn minst uit te proberen. Werk je daarom niet enkel in de kijker bij jongeren, maar vergeet ook de ouders niet.

Geef ruimte — Jongeren voelen zich aangesproken door de ‘speelruimte’ die ze via het vrijwilligerswerk krijgen. Ze krijgen een kader aangeboden waarbinnen ze creatief en met veel vrijheid aan de slag kunnen. De kans om zelf (soms grootse) zaken te realiseren, is uitdagend aantrekkelijk. Tegelijk hoeft niet alles perfect te zijn. Vrijwilligers in het jeugdwerk krijgen de mogelijkheid om te experimenteren, wat ook ruimte impliceert voor falen: een activiteit die anders loopt dan verwacht, weinig publiek bereikt, niet in de smaak valt, ...

Geef niemand het gevoel er alleen voor te staan — De gelegenheid die het jeugdwerk biedt om te experimenteren en creatief te zijn, spreekt jongeren aan. Tegelijk schrikt het af wanneer ze vrezend op weinig ondersteuning te kunnen rekenen. Ze willen leren uit ervaring van vrijwilligers die al langer actief zijn. Het stelt hen gerust dat ze op medevrijwilligers kunnen rekenen wanneer ze tegen hun eigen grenzen aanrijden. En het is bemoedigend te weten dat ze op ondersteuning van beroepskrachten kunnen rekenen wanneer ze er als vrijwilligers onder elkaar niet uit geraken.

Geef vrijwilligers het gevoel baas te zijn over hun engagement — ‘Vrijwillig’ en ‘verplicht’ zijn elkaars antoniem. Dit impliceert dat vrijwilligers zich graag inzetten, maar daar geen druk bij willen ervaren. Benadruk daarom dat jongeren van bij de start baas zijn over hun engagement: ze beslissen zelf waarvoor ze zich inzetten en hoeveel tijd ze daarvoor vrijmaken.

Zet het sociale karakter in de verf — Jongeren engageren zich samen met anderen. Dat doen ze niet uitsluitend omdat ze verantwoordelijkheden willen delen, maar ook — en vooral — omdat ze het fijn vinden om leuke dingen te ondernemen met en voor andere jongeren. Het sociale karakter van jeugdwerking trekt jongeren aan.

Evalueer niet te snel en te formeel — Vrijwilligers die een eerste engagement opnamen, voelen zich ongemakkelijk bij een eerste, formele evaluatie. Al snel hangt er een examensfeertje om zo’n formeel

Ruimte

Ruimte als stimulerende factor om engagement in het jeugdwerk op te nemen heeft vooral een figuurlijke betekenis. Tegelijk moet het ook een letterlijke invulling krijgen: jongeren hebben een plek en materiaal nodig om hun ding te doen.

Sociale weerbaarheid

De mate waarin het gevoel van er niet alleen voor te staan het engagement beïnvloedt, verschilt van jongere tot jongere en hangt samen met de individuele mate van zelfredzaamheid. Deze zelfredzaamheid hangt af van persoonlijkheidskenmerken en sociologische determinanten als leeftijd, afkomst en opleidingsniveau.

In elke werking engageren er zich zowel meer als minder zelfredzame jongeren. Het lijkt er echter op dat de meest zelfredzame jongeren zich gemakkelijker aangetrokken voelen tot engagement in een jeugdhuis. Daar is — in vergelijking met de context van Kazou en JES — het kader minder afgebakend en de experimenteeruimte het grootst.

evaluatiemoment heen en dat zorgt voor stress. Een positieve evaluatie ervaren de vrijwilligers als complimenteuz. Opbouwende kritiek vinden ze waardevol, op voorwaarde dat ze zichzelf voldoende herkennen in de evaluatie. Wanneer een evaluatie te snel komt, ontbreekt de herkenning. Ze vinden dat ze zichzelf nog te weinig konden tonen.

Herstel het vertrouwen na een tegenvallende start — Het eerste engagement is niet voor iedereen een schot in de roos. Het publiek toonde zich weinig enthousiast over de georganiseerde activiteit, de samenwerking met de andere vrijwilligers verliep stroef, ... Er bestaat een grote kans dat vrijwilligers na zo'n eerste tegenvallende ervaring meteen weer afhaken. Het komt er dan op aan om het vertrouwen weer snel te herstellen. Anderen moeten hen overtuigen om het een tweede kans te geven en te blijven geloven in het initiatief en zichzelf. Een professionele kracht is zelden goed geplaatst om het vertrouwen opnieuw te herstellen. Andere, meer ervaren vrijwilligers die dichterbij de nieuwkomer staan, kunnen die taak beter op zich nemen. Ze hebben in de ogen van de starter een grote geloofwaardigheid als 'ervaringsdeskundige'.

Een eerste stap naar engagement: do's & dont's samengevat:

1. Ga er niet van uit dat iedereen het in zich heeft
2. Werk jezelf in de kijker met een positief verhaal
3. Laat het plezier voor zich spreken
4. Zet de deur wijd open
5. Reken op familie en vrienden
6. Geef ruimte
7. Geef niemand het gevoel er alleen voor te staan
8. Geef vrijwilligers het gevoel baas te zijn over hun engagement
9. Zet het sociale karakter in de verf
10. Evalueer niet te snel en te formeel
11. Herstel het vertrouwen na een tegenvallende start

2.2. Een uitnodiging om ermee door te gaan

Los de basisverwachtingen in — Wanneer jongeren de stap zetten naar vrijwilligersengagement in het jeugdwerk, verwachten ze:

- ruimte om plezierige projecten te realiseren;
- een veilig kader om te experimenteren;
- een open, sociaal karakter;
- vrijheid om het eigen engagement af te bakenen.

Wanneer de eerste ervaringen de verwachtingen inlossen, is de stap naar verder engagement snel gezet. Jonge vrijwilligers handhaven hun engagement. Heel wat jongeren blijken na eerste ervaringen een kritische grens over te steken: ze verdiepen hun engagement en nemen bijkomende verantwoordelijkheden op. Sommigen gaan daar behoorlijk ver in. Ze bereiken een niveau waarop ze hun vrijwilligersinzet hoog bovenaan in hun persoonlijke prioriteitenlijst plaatsen. De volgende paragrafen lijsten op welke factoren jonge vrijwillers als uitnodigend ervaren om — minimaal — het engagement te handhaven en — bij uitbreiding — de kritische grens naar doorgedreven betrokkenheid over te steken.

Maak jongeren eigenaar van hun project — Jongeren willen zich eigenaar voelen over hun project. Ze vragen ruimte krijgen om zelf beslissingen te nemen en daarover de verantwoordelijkheid te dragen. Ook achteraf willen ze als ‘eigenaar’ kunnen terugblikken op hun project: ‘Dit is iets wat wij, jongeren, samen realiseerden’.

Neem geen beslissingen over de hoofden van jongeren heen — Jongeren willen zich eigenaar voelen van hun engagement door zelf beslissingen te nemen, maar begrijpen dat ze hun keuzes moeten kunnen verantwoorden en hun vrijheid om te beslissen grenzen kent. Wanneer beleidsmedewerkers een beslissing van hen herroepen en andere keuzes maken, kunnen ze rekenen op het begrip van de vrijwilligers, op voorwaarde dat ze hen de achtergrond en motieven voor de andere keuzes duidelijk maken.

Beperk de saaie klussen – De vrijwilligers delen een ‘hands on’-mentaliteit. Ze willen dingen ondernemen en daar concreet, en liefst zo snel mogelijk, resultaat van zien. Daarom staan ze liever vroeg op om de ochtend na een feestje de zaal schoon te maken dan dat ze zich bezighouden met administratieve klussen als boekhouding en subsidiedossiers invullen.

Creëer ruimte om grenzen verleggen – Jongeren vinden motivatie voor vrijwilligersinzet in de experimenteeruimte die het jeugdwerk hen biedt. Ze willen hun grenzen leren kennen en verleggen. Dit impliceert dat jongeren hun engagement langer volhouden wanneer het kader hen kansen biedt om hun inzet te variëren: niet elke keer hetzelfde, maar jaar na jaar een ander kamp begeleiden, met andere doelgroepen werken, andere verantwoordelijkheden opnemen in het jeugdhuis, ... Niet elke vrijwilliger voelt de drang naar experimenteren en variëren even scherp aan. Maak daarom geen halszaak van het grenzen verleggen. De ene vrijwilliger wil langer blijven hangen bij het vertrouwde dan de andere.

Waak erover dat vrijwilligers er niet alleen voor staan – Net zoals het voor beginnend engagement geldt, blijven ervaren vrijwilligers de behoefte voelen aan een vangnet. Nieuwe of ongemakkelijke situaties willen ze samen met andere vrijwilligers doormaken. En voor de moeilijkste situaties stelt het hen gerust dat ze een beroepskracht om advies kunnen vragen.

Dring professionele ondersteuning niet op – Vrijwilligers voelen zich gesterkt wanneer ze weten dat ze kunnen terugvallen op professionele steun, maar zijn doorgaans weinig geneigd om die steun in te roepen. Veelal vinden ze ondersteuning geschikt, maar eerder voor anderen dan voor zichzelf. In die zin kan een uitgewerkt en gestandaardiseerd vormingsaanbod hen weinig bekoren. Ook wat de professionele ondersteuning betreft, eisen ze een zekere mate van eigenaarschap op: ze willen zelf beslissen wanneer en waarvoor ze de steun inroepen. Ze voelen doorgaans weinig voor een beroepskracht die hen eerder alledaagse taken uit handen neemt, zelfs wanneer het gaat over minder prettige taken als poetsen, administratie, ... In moeilijke situaties, zoals bij ernstige conflicten en de organisatie van activiteiten op een voor hen vreemd terrein, overwegen ze wel om professionele hulp in te roepen.

Leg het accent op waardering – Vrijwilligersengagement drijft in belangrijke mate op waardering. Tekenen van appreciatie geven een impuls om het engagement verder te zetten. De belangrijkste waardering komt van de doelgroep: de jongeren die deelnemen aan een Kazou-vakantie, de bezoekers van het jeugdhuis, de groep die een activiteit in De Branderij (JES) bijwoont. Ook een welgemeende danku

Een professionele kracht op het schap

Als het van de vrijwilligers afhangt, kiezen ze voor een anekdotisch beeld van een professionele kracht die ze, in hun gebouw, ergens op een schap kunnen zetten. De beroepskracht moet dan vooral observeren en mee zijn met wat er leeft in de jeugdwerking. Wanneer de vrijwilligers hem in een probleemsituatie van het schap halen, is hij in detail op de hoogte van de situatie en kan hij oordeelkundig meedenken over een oplossing.

vanuit professionele hoek valt in de smaak. Een teken van waardering hoeft geen geld te kosten, maar wel oprecht te zijn. Een doos pralines hoeft dus niet, een persoonlijk, kaartje dat op een onverwacht moment in de brievenbus valt, betekent meer.

Blijf de sociale dynamiek centraal stellen — De verbondenheid met andere jongeren schept veel voldoening en houdt vrijwilligers aan de gang. Ze putten energie en 'goesting' uit de vriendschappen met andere vrijwilligers en willen elkaar niet teleur stellen. Wanneer ze het gevoel krijgen dat ze niet meer op elkaar kunnen rekenen en het werk telkens in de nek van een te kleine ploeg terecht komt ('Het zijn altijd dezelfde die het werk moeten doen!') haken ze af. De vriendschapsbanden tussen de vrijwilligers geven ook zuurstof aan de werking. Het maakt jongeren tolerant voor elkaar. Persoonlijke conflicten blijven uit en — als ze dan toch voorkomen — betekenen ze zelden een breekpunt voor het engagement.

Hou engagement warm — Wanneer de eigenheid van de werking zorgt voor onderbrekingen in het engagement (zoals bij Kazou: tussen de vakanties door valt het nagenoeg stil), verslapt de emotionele band met de werking. In tussentijd komen er nieuwe dingen in het vizier die de nieuwsgierigheid wekken. Hier geldt 'uit het oog, uit het hart'. En de oude liefde flakkert niet altijd spontaan weer op ... Engagement moet warm gehouden worden.

Belang van aansluiting vinden bij elkaar

Net zoals bij beginnende vrijwilligers geldt dat ze openheid van een groep moeten ervaren alvorens ze zich engageren, geldt voor ervaren vrijwilligers dat ze sociale aansluiting moeten vinden bij andere vrijwilligers om hun engagement vol te houden of uit te bouwen. Zo valt bijvoorbeeld op bij Kazou dat de meeste jongeren pas de stap naar engagement in de jaarwerking zetten wanneer ze daartoe uitgenodigd worden door vrijwilligers die zich al inzetten in de jaarwerking of wanneer ze samen met een vriend(in) instappen.

Een uitnodiging om ermee door te gaan samengevat:

1. Los de basisverwachtingen in
2. Maak jongeren eigenaar van hun project
3. Neem geen beslissingen over de hoofden van jongeren heen
4. Beperk de saaie klussen
5. Creëer ruimte om grenzen verleggen
6. Waak erover dat vrijwilligers er niet alleen voor staan
7. Dring professionele ondersteuning niet op
8. Leg het accent op waardering
9. Blijf de sociale dynamiek centraal stellen
10. Hou engagement warm

2.3. En dan stopt het ...

Iedereen ontgroeit het jeugdwerk — Zelfs in de meest motiverende condities eindigt het vrijwilligersengagement van jongeren in jeugdwerkingen. De jongeren vinden dit een logische evolutie: je 'ontgroeit' de werking. Maar wat bepaalt nu precies dat dit gevoel optreedt?

- Nieuwsgierigheid naar en zin in nieuwe engagementen — Jongeren evolueren naar een nieuwe levensfase: ze studeren af en vinden een baan, gaan samenwonen met hun partner, beginnen aan kinderen, ... Deze evoluties vragen om nieuwe engagementen waar jongeren met veel enthousiasme hun schouders onder zetten. De nieuwe engagementen vergen echter heel wat van hun tijd en energie. Dit moment valt voor vele vrijwilligers samen met de fase waarin ze bij het jeugdwerk alles al een keertje meemaakten. Het nieuwe is er af. Het jeugdwerk verdwijnt naar het achterplan en maakt plaats voor nieuwe engagementen.
- Generatiekloof — Een vrijwilliger die op zijn zeventiende zijn engagement start en die dit ruim vijf jaar volhoudt, ervaart na een tijd een kloof met de startende vrijwilligers. Terwijl de oudste vrijwilligers zowat alles al eens gezien en meegemaakt hebben, beleven de starters de dingen voor het eerst. Daardoor kijken beide partijen anders tegen de zaken aan. Zelden gaat het om onoverkomelijke meningsverschillen, maar na een tijdje benoemen de ervaren vrijwilligers dit als 'wat vermoeiend', waardoor het enthousiasme om zich nog langer in te zetten, stilaan wegebt.

Geldnood — Ervaren vrijwilligers menen andere oorzaken op te merken die de motivatie negatief beïnvloeden. Ze merken bij zichzelf en hun leeftijdsgenoten dat hun engagement te lijden heeft onder geldnood: ze willen in de zomer een verre reis maken, enkele festivals bezoeken, sparen voor de aankoop van een nieuwe PC, GSM, ... Daarom moeten ze geld verdienen en dat kan:

- tijdens de zomermaanden, wanneer de vakantiecampen van Kazou doorgaan;
- in het weekend, wanneer ze net de tijd hebben om in de jeugdwerking te investeren of om bij te slapen na een lange nacht in het jeugdhuis.

Jongeren schatten in dat de druk om geld te verdienen voor hen groter is dan voor vroegere generaties.

3. Onder het vergrootglas

Vier thema's verder belicht — De analyse van de interviewuitkomsten plaatste vier thema's voor het voetlicht die opdrachtgevers aanduiden als markant:

1. Waardering — Waardering geldt als één van de leidende motivatoren voor vrijwilligerswerk in het jeugdwerk. Hoe moet die waardering precies gebeuren om de motivatie positief te beïnvloeden?
2. Vorming en competentieontwikkeling — Vorming en competentieontwikkeling in het jeugdwerk houdt vrijwilligers weinig bezig. Kunnen vorming en competentieontwikkeling de motivatie van vrijwilligers vergroten? Welke thema's spreken aan en hoe pak je dit aan?
3. Eigenaarschap versus ondersteuning — Vrijwilligers willen zich zoveel mogelijk eigenaar voelen van de jeugdwerking waarvoor ze zich inzetten. Anderzijds verwachten ze te kunnen rekenen op ondersteuning wanneer ze voor moeilijkheden staan. Hoe kunnen beroepskrachten het subtiele evenwicht tussen eigenaarschap en ondersteuning vinden?
4. 'Verliefd' op de werking — De diepte-interviews brachten aan het licht dat een aantal vrijwilligers een grote liefde ontwikkelt voor de jeugdwerking waarvoor ze zich inzetten. Ze groeien naar een verregaand engagement. Niet alle vrijwilligers komen tot een dergelijke intense betrokkenheid. Is zo'n doorgedreven engagement voorbehouden aan enkelen of is er hiertoe potentieel aanwezig bij alle vrijwilligers?

Twee focusgroeps gesprekken — Deze vier opmerkelijke bevindingen vormden het thema voor twee focusgroeps gesprekken. Een eerste focusgroep bracht dertien beroepskrachten rond de tafel. Ze vertegenwoordigden JES, Kazou en (jeugdhuizen aangesloten bij) Formaat. In een tweede groeps gesprek namen vrijwilligers uit de drie jeugdwerkingen de thema's zelf onder het vergrootglas. Dit hoofdstuk beschrijft de resultaten van deze verdieping.

Actiefiches bleken te hoog gegrepen

Het oorspronkelijke opzet van de focusgroeps gesprekken beoogde de uitwerking van fiches die rond de vier thema's concrete acties zouden beschrijven voor een ondersteunend vrijwilligersbeleid. De homogene groepssamenstellingen, met beroepskrachten en vrijwilligers in afzonderlijke groepen leek hiervoor een barrière. Deze samenstelling beruiste op een bewuste keuze, waarmee vermeden moest worden dat vrijwilligers zich geremd zouden voelen om hun mening te formuleren in het bijzijn van de beroepskrachten. De keuze voor homogene groepssamenstellingen legde de dynamiek echter lam in het focusgroeps gesprek met de beroepskrachten. Ze slaagden er niet in om tot uitwisseling te komen en inspirerende pistes te bewandelen. De focusgroep met vrijwilligers slaagde er wel in om standpunten te delen, af te toetsen en te bekritisieren. Dit derde hoofdstuk van de rapportering baseert zich bijgevolg vooral op de uitkomsten van het focusgroeps gesprek met de vrijwilligers.

3.1. Waarderen: hoe doe je dat (niet)?

Waardering door beroepskrachten komt op de tweede plaats — Vrijwilligersengagement steunt in belangrijke mate op waardering. Tekenen van appreciatie geven een impuls om ermee door te gaan. Eerder haalde dit rapport al aan dat de meeste motivatie groeit uit de waardering die de doelgroep (de deelnemers aan JES- of Kazou-activiteiten, bezoekers van jeugdhuizen) geeft. In tweede instantie speelt appreciatie vanuit professionele hoek. In een verdiepend focusgroeps gesprek gaven jongeren hoe ze waardering vanuit professionele hoek als motiverend ervaren.

Waardering moet uitgaan van beroepskrachten die dichtbij staan — Waardering door beroepskrachten is best veel waard, vinden jonge vrijwilligers. ‘Dat zijn immers mensen die het kunnen weten’, menen ze. Maar om dit te kunnen, moeten ze voldoende dichtbij staan. Anders missen ze geloofwaardigheid. Motiverende waardering komt van professionele krachten die de vrijwilligers persoonlijk kennen en een goed zicht hebben op de manier waarop de vrijwilligers zich inzetten. Een compliment van deze beroepskrachten stimuleert. Tekenen van waardering door beroepskrachten die in koepelstructuren (op een afstand) werken, erkennen de jongeren veel minder. Daarom missen ze motiverende kracht.

Ook waardering door een autoriteit kan motiveren — Als waardering, om motiverend te zijn, moet komen van beroepskrachten die dicht bij de jongeren staan, stelt zich de vraag of jongeren een teken van waardering — en dus een boost voor de motivatie — zien in bijvoorbeeld een bezoek door de schepen van jeugd aan de lokale jongerenwerking. Hier geldt een gelijk principe: een teken van waardering door een ‘autoriteit’ werkt wel degelijk motiverend, op voorwaarde dat die autoriteit aangeeft te weten waarover de jongerenwerking en het vrijwilligersengagement gaan, zonder dat de jongeren verwachten dat deze de werking in detail kent. Indien bijvoorbeeld Kazou er in slaagt om ter gelegenheid van een nationaal evenement de minister van Jeugd uit te nodigen en deze in een toespraak, een interview, ... aangeeft dat hij de werking inhoudelijk kent, zien vrijwilligers hier wel degelijk een teken van waardering in.

Routines en tradities zijn geen waardering — Drankbonnetjes voor alle vrijwilligers die zich inzetten bij de organisatie van een evenement, een bedankingsfeestje, een kleine gadget als cadeautje, ... Het jeugdwerk kent heel wat tradities en routines die initieel, meer of minder expliciet, bedoeld waren als teken van waardering. De vrijwilligers stellen deze initiatieven op prijs, maar zien ze niet als teken van waardering. Een bedankingsfeestje ervaren ze veeleer als decompressie- of reünimoment; eenzelfde T-shirt voor alle vrijwilligers stimuleer het samenhorigheidsgevoel; drinkgeld en drankbonnetjes zijn vooral praktisch. Om als teken van waardering te kunnen doorgaan, moet een feestje, een gadget of andere beloning op een onverwacht moment komen.

Een concurrentiële vrijwilligersvergoeding op zich werkt niet — In de marge van één van de interviews bij Kazou maakte één deelnemer de bedenking dat een betekenisvolle vrijwilligersvergoeding vrijwilligers misschien wel over de streep weet te halen om hun engagement te verlengen. ‘Betekenisvol’ is dan een vergoeding die toereikend is om bijvoorbeeld een festivalbezoek of korte vakantie te financieren, maar onder het bedrag ligt dat een een vakantiejob oplevert. JES kent zo’n systeem, maar het werkt niet zo maar. Tegenover de relatief hoge vrijwilligersvergoeding staat een sterke opvolging en evaluatie van de vrijwilligers door de beroepskrachten. De vrijwilligers van JES zijn zeker dat het zonder die opvolging fout zou lopen: daar komen sowieso ‘profiteurs’ op af, jongeren die in de vergoeding een fijn extraatje zien zonder dat ze zich daarvoor echt moeten inspannen. Voldoende budget voor een concurrentiële VW-vergoeding volstaat met andere woorden niet. Je moet ook nog eens ruimte hebben voor strikte opvolging en rechtvaardige evaluatie van je vrijwilligers.

Vrijwilligers hechten beperkte waarde aan het zichtbaar maken hun inzet — Beroepskrachten uit het jeugdwerk tonen zich nieuwsgierig naar de motiverende kracht die al dan niet uitgaat van het zichtbaar maken van inzet. Werkt het motiverend wanneer vrijwilligers hun inzet op één of andere manier in beeld gebracht zien worden? De vrijwilligers hechten er niet al te veel belang aan. Ze schatten in dat het enige positieve invloed op hun motivatie kan hebben indien hun inzet geëxpliciteerd wordt ten aanzien van leeftijdsgenoten met een beperkt engagement. Wanneer de jongeren die zich niet of beperkter inzetten als vrijwilliger een beter inzicht krijgen in wat de anderen allemaal doen, verhoogt dat misschien de waardering die zij zullen opbrengen voor (meer actieve) vrijwilligers. Het is dan niet het zichtbaar maken van de inzet op zich die motiveert, wel de mogelijke bijkomende waardering die dit uitlokt.

Hoe inzet zichtbaar maken?

Vrijwilligersinzet in beeld brengen in het ledenblad, op opendeurdagen, in de bredere pers, ... Er bestaan heel wat manieren om vrijwilligersinzet zichtbaar te maken. JES en sommige jeugdhuisen hebben goede ervaringen met opdeurmomenten.

Waarderen: hoe doe je dat (niet)? samengevat

1. Waardering vanuit professionele hoek moet uitgaan van beroepskrachten die dichtbij staan
2. Ook waardering door een autoriteit kan motiveren, maar moet getuigen van inzicht in de werking en de vrijwilligersinzet
3. Routines en tradities zijn geen waardering
4. Een concurrentiële vrijwilligersvergoeding op zich werkt niet
5. Vrijwilligers hechten beperkte waarde aan het zichtbaar maken van hun inzet

3.2. Kansen scheppen voor vorming en competentieontwikkeling als motivator

Jongeren ontdekken de waarde van competentieontwikkeling pas gaandeweg — Uit de groeps-interviews bleek dat jongeren vorming noch als motiverend, noch als demotiverend voor hun vrijwilligersinzet ervaren. Het stimuleert hen weinig om een engagement op te nemen of verder te zetten. Competentieontwikkeling en vorming maken echter een speerpunt uit van het jeugdwerk. Koepelstructuren zetten er volop op in. Is dit dan waardeloos? Nee, zo blijkt uit het onderzoek, maar vrijwilligers zijn er op het moment zelf niet zo bewust mee bezig. Ze ontdekken de waarde er pas gaandeweg van. Daarom blijft het een moeilijke zaak om via competentieontwikkeling en vorming de motivatie van jonge vrijwilligers aan te wakkeren.

Jongeren willen leren om verantwoordelijkheid te nemen, te leiden en te organiseren — Wanneer jongeren zich bewust zijn van de mogelijkheden tot competentieontwikkeling via vrijwilligersengagement in het jeugdwerk, verwachten ze voornamelijk volgende kwaliteiten te ontwikkelen:

- verantwoordelijkheid nemen;
- groepen leiden;
- organiseren.

De randvoorwaarden voor vorming vragen om aandacht — Wanneer vorming de motivatie wil versterken, zet ze vooral in op de bovengenoemde competenties. Daarbij blijft echter de belemmering dat weinig jongeren bewust naar die competentieontwikkeling streven, waardoor ze in het vormingsaanbod weinig stimuli zien om zich als vrijwilliger in te zetten en te blijven inzetten. Daarom vragen de randvoorwaarden voor vorming om de aandacht:

- Jongeren verkiezen een hands on-mentaliteit — In het jeugdwerk zitten vrijwilligers weinig te wachten op formele leermomenten. Ze kenmerken zich door een hands on mentaliteit, willen dingen doen en in de praktijk uitproberen. Een cursus vinden ze wel eens waardevol, maar het meeste leer je door het te doen. Vormingen die inzetten op ervaringsleren en formele settings zo veel mogelijk uitsluiten, vallen het meest in de smaak.
- Het hoeft niet altijd zo expliciet — Jongeren willen evolueren in hun competenties om verantwoordelijkheid te nemen, te organiseren en groepen te begeleiden. Maar het hoeft niet altijd zo expliciet. Een groep jongeren zoekt vormingen met heel andere thema's: een musicalvorming, een tapcursus, ... omdat het 'eens iets anders' is of omdat het hen praktisch, meteen toepasbaar lijkt.
- Maak van vorming een sociaal gebeuren — Ook bij vorming speelt de uitdagende kracht van het sociale gebeuren. Jongeren krijgen plezier in een opleiding omdat ze die samen met anderen kunnen volgen. Het biedt hen de kans om enkele dagen door te brengen met vrienden en andere leeftijdsgenoten te leren kennen.

Brede leerervaring

Jongeren die kiezen voor een pragmatische vorming als een tapcursus of een zijsprong maken met een creatieve cursus staan ook open voor een bredere, meer impliciete leerervaring, meent een jeugdhuisvrijwilliger. Hij haalt het voorbeeld aan van de musicalcursus die hij via Formaat volgde: 'Naast zang en dans leerde ik ook om me te durven "smijten". Dat is een competentie die ik als jeugdhuisvrijwilliger, maar ook daarbuiten kan gebruiken.'

Vorming met overnachting

Omdat jongeren veel belang hechten aan het sociale aspect van een vorming, vallen meerdaagse cursussen met overnachting in de smaak. Dergelijke formules garanderen dat er naast de leermomenten voldoende ruimte rest voor sociale interactie.

Voor allochtone jongeren is een meerdaagse vorming met overnachting echter niet altijd evident. 'Het behoort niet tot onze cultuur', vertellen de JES-vrijwilligers. 'Onze ouders vinden dat een vreemde gewoonte en laten ons dat niet snel toe. Indien we een eerste kans hebben om een vorming dicht bij huis, zonder overnachting, te volgen en onze ouders ondervinden dat we daar iets bijleerden, zullen ze ons bij een volgende gelegenheid wel laten vertrekken'.

Kansen scheppen voor vorming en competentieontwikkeling als motivator samengevat

3. Jongeren willen leren om verantwoordelijkheid nemen, te leiden en te organiseren
4. De randvoorwaarden van competentieontwikkeling vragen om aandacht:
 - Zet in op ervaringsleren
 - Het hoeft niet altijd zo expliciet
 - Maak van vorming een sociaal gebeuren

3.3. Eigenaarschap versus ondersteuning: zoeken naar een evenwicht

Een beroepskracht geniet waardering omwille van deskundigheid en objectiviteit — Jongeren rekenen op de ondersteuning van een beroepskracht wanneer het moeilijk gaat: bij organisatie van activiteiten op onvertrouwd terrein, in conflictsituaties, ... De beschikbaarheid van professionele ondersteuning schept het nodige basisvertrouwen om zich als vrijwilliger in te zetten. Hij wordt gerespecteerd omwille van zijn deskundigheid, maar zeker ook omwille van zijn objectiviteit. Anders dan medevrijwilligers is hij meestal geen betrokken partij.

Een beroepskracht moet kunnen koorddansen — Een beroepskracht moet dansen op een slappe koord: enerzijds mag hij niet te prominent aanwezig zijn en zijn hulp vooral niet opdringen, anderzijds nemen jongeren hem en zijn adviezen pas au sérieux wanneer hij voldoende weet het er tussen de vrijwilligers aan toe gaat. Niet alle beroepskrachten zitten in een positie van waaruit ze de jeugdwerking nauw kunnen observeren. Ze hebben een beperkt contact met de vrijwilligers, waardoor ze weinig erkenning genieten als vertrouwenspersoon. In plaats van voor rechtstreekse ondersteuning te kiezen, doen ze er wellicht verstandiger aan om ervaren vrijwilligers in te schakelen als intermediairen via dewelke ze hun deskundigheid laten doorstromen tot bij het volledige vrijwilligersteam.

Eigenaarschap versus ondersteuning: zoeken naar een subtiel evenwicht samengevat

1. Een beroepskracht moet kunnen koorddansen om het evenwicht te vinden tussen de gevraagde vrijheid en nodige ondersteuning
2. Beroepskrachten die relatief veraf staan van de vrijwilligers doen er goed aan om ondersteuning aan te bieden via intermediairen

3.4. Jeugdwerk als prioriteit van alle vrijwilligers?

Het moment van doorgedreven engagement — Wanneer jongeren op het punt komen dat ze hun vrijwilligersengagement een belangrijke persoonlijke prioriteit wordt, uit zich dat in doorgedreven engagement. Ze engageren zich voor alle taken die binnen de jeugdwerking moeten gebeuren, ook degene die ze minder fijn vinden. Daarenboven blijven ze zich ook in moeilijke omstandigheden inzetten, bijvoorbeeld wanneer ze tegenwerking ervaren van buitenaf. Net dan vaak meer verbeten dan ooit.

Niet voor alle jongeren weggelegd — De betrokkenen in de focusgroepen menen dat niet alle vrijwilligers op een punt komen waarop ze een grens oversteken en hun vrijwilligersengagement een leidende plaats geven in hun persoonlijke prioriteitenlijst. Ze schatten in dat dit samenhangt met:

- **Ambitie** — De ene ziet meer persoonlijke uitdagingen in een ruim engagement dan de andere.
- **Interesse** — Bij de ene sluit de vrijwilligersinzet nauwer aan bij de persoonlijke interesses dan bij de andere.
- **Persoonlijkheid** — De ene laat zich van nature gemakkelijker meeslepen dan de andere. Bovendien kan de ene van nature ook minder goed nee zeggen dan de andere, waardoor zijn engagement sneller toeneemt.

Speel in op ambitie en interesses — Wanneer ambitie en interesse bij vrijwilligers bespeeld worden, levert dat een dubbel voordeel: de jeugdwerking ondervindt de voordelen van gedreven vrijwilligers en de jongere zelf haalt motivatie uit de ontplooiingsmogelijkheden die hij krijgt. Inspelen op ambities en interesses gebeurt door vrijwilligers voldoende, uiteenlopende mogelijkheden te bieden om het jeugdwerk stap voor stap in al zijn facetten te verkennen.

Maak geen misbruik van persoonlijkheid — Ambitieuze, geïnteresseerde jongeren mogen niet verward worden met vrijwilligers die het moeilijk hebben om te weigeren wanneer hen om bijkomende inzet gevraagd wordt. Werk afschuiven op vrijwilligers die moeilijk nee kunnen zeggen, dreigt zich op termijn tegen de jongerenwerking te keren. De energie van de betrokken vrijwilliger geraakt opgebrand. Zijn

engagement dooft vroegtijdig uit. Om dergelijke situaties te vermijden moet er voldoende aandacht gaan naar de signalen die niet alleen de betrokkene, maar ook zijn medevrijwilligers daarover geven.

**Jeugdwerk als prioriteit van alle vrijwilligers?
samengevat**

1. Speel in op ambities en interesses om vrijwilligers in verantwoordelijkheid te laten groeien
2. Maak geen misbruik van persoonlijkheid

Bijlage 1 – Matrixanalyse van de interviewuitkomsten

MOTIVEREND	WEL/NIET TE BEÏNVLOEDEN	CONTEXT	KENMERKEN EN KANTTEKENINGEN
1. Kans op unieke ervaring (iets uitzonderlijks kunnen doen, bv. kiting, verre reis, evenement, ...)	wel	<ul style="list-style-type: none"> • vooral bij jongere vrijwilligers • vooral lager opgeleiden • vooral bij Kazou en JES 	
2. Kans om te experimenteren en grenzen te verleggen	wel	<ul style="list-style-type: none"> • vooral hoger opgeleiden, maar onderscheid met lager opgeleiden is niet zo groot 	Misschien eerder dan onderscheid tussen hoger en lager opgeleiden: lager opgeleiden appreciëren moratorium eveneens, maar benoemen dit niet uitdrukkelijk, meer pragmatisch en minder filosofisch ingesteld
3. Van wit blad naar climax – kans om een idee gestalte te geven, uit te bouwen tot een succesverhaal	wel	<ul style="list-style-type: none"> • vooral meer ervaren vrijwilligers • weinig in allochtoon JW 	Voor allochtone jongeren lijkt dat vaak te ver van hun bed ('dat kunnen wij niet'), hebben daar minder durf voor, meer sturing nodig
4. Gevoel van eigenaarschap	wel	<ul style="list-style-type: none"> • vooral in JH-en die weinig professionele omkadering kennen 	
5. Flexibiliteit – Je eigen engagement kunnen afbakenen	wel	<ul style="list-style-type: none"> • Kazou 	Bij Kazou kan je je inzet zelf kiezen en afbakenen: alleen op kamp vs ook jaarwerking, 1 kamp vs meer kampen per jaar, kampperiode, ... Situatie is omgekeerd bij JH-en (zie Demotiverend – Dwang)

6. Tekenen van appreciatie	wel	<ul style="list-style-type: none"> • geldt voor alle jongeren 	Meest gewaardeerde appreciatie is van deelnemers (lees: jongeren op kamp, bezoekers van het JH, ...), maar een welgemeende 'dank u' uit professionele context is ook op z'n plaats. Hoeft niet duur te zijn, wel welgemeend (dus niet elk jaar op zelfde moment op zelfde manier)
7. Basisbetrokkenheid – Er gaat motivatie uit van het basisengagement dat je opneemt: eens gestart, is de stap naar meer snel gezet.	eerder wel	<ul style="list-style-type: none"> • geldt voor alle jongeren die de eerste stap naar engagement gezet hebben 	Er lijkt iets te bestaan als een onzichtbare, kritische grens: vanaf dat punt kan je een vrijwilliger ongeveer alles vragen en haakt hij ook niet meer af.
8. Nieuwe mensen leren kennen	eerder wel	<ul style="list-style-type: none"> • geldt voor jongeren die een engagement overwegen • vooral Kazou • ook, maar in mindere mate voor JH-en • ook, maar in mindere mate bij JES 	Bij allochtone werkingen leeft de mening dat meisjes meer dan jongens openstaan voor nieuwelingen
9. Hechte vriendschappen	eerder niet	<ul style="list-style-type: none"> • geldt voor alle jongeren 	<ul style="list-style-type: none"> • Hechte vriendschappen zitten vooral in JH-en (incl. JES), bij Kazou eerder extra vrienden (hoewel er ook vriendschappen voor 't leven groeien) • Anderen die je nemen zoals je bent • Bij JES: betekenis van sociaal vangnet
10. Stimulans > vrienden	eerder niet	<ul style="list-style-type: none"> • geldt voor jongeren die een engagement overwegen 	Voor de eerste stap richting engagement is het voorbeeld en de overtuigingskracht van vrienden belangrijk ('komaan, doe dit ook' of 'zullen we hier samen instappen?')
11. Intensieve beleving	niet	<ul style="list-style-type: none"> • geldt voor alle jongeren 	Betreft een buikgevoel
12. Plezier	niet	<ul style="list-style-type: none"> • geldt voor alle jongeren 	Betreft een buikgevoel
13. Stimulans > ouders	niet	<ul style="list-style-type: none"> • geldt voor jongeren die een engagement overwegen 	Voor JH-en lijkt duwtje van de ouders iets minder belangrijk
14. Intrinsiek enthousiasme – Niet iedereen heeft zin in engagement. Het moet er inzitten.	niet	<ul style="list-style-type: none"> • geldt voor alle jongeren, zowel op het instapmoment als op moment van verdieping van het engagement 	Impliceert ook dat jongeren niet voor alles enthousiast te krijgen zijn (bv. enkel praktisch werk opnemen, bv. geen Jomba-vakanties, ...)

EERDER MOTIVEREND	WEL/NIET TE BEÏNVLOEDEN	CONTEXT	KENMERKEN EN KANTTEKENINGEN
1. Een aanbod voor kinderen/andere jongeren creëren	wel	<ul style="list-style-type: none"> geldt voor alle jongeren 	
2. Competentieontwikkeling – Engagement leidt naar belangrijke persoonlijke ontplooiing, ontwikkeling van waardevolle sociale vaardigheden	wel	<ul style="list-style-type: none"> geldt voor alle jongeren, maar eerder bij diegenen die de stap naar engagement al gezet hebben 	<ul style="list-style-type: none"> Hier doen ze het niet voor, maar mooi meegenomen Lijkt sterker te spelen bij JES
3. Begeleiding door 'ervaren rotten'	wel	<ul style="list-style-type: none"> geldt voor alle jongeren die voor een nieuwe stap in hun engagement staan (basisstap of bijkomende, nieuwe verantwoordelijkheden nemen) geldt vooral bij jongere VW's lijkt vooral bij jongeren in allochtoon JW 	
4. Basis aan materiaal en materieel – Je hebt een basis aan fysieke ruimte en middelen nodig om je ding te kunnen doen	wel	<ul style="list-style-type: none"> geldt voor alle jongeren 	
5. Erkenning op de werkvloer – VW-werk krijgt een plaats op cv	eerder wel	<ul style="list-style-type: none"> geldt voor alle jongeren, maar eerder bij diegenen die de stap naar engagement al gezet hebben 	<ul style="list-style-type: none"> VW-ers merken/verwachten appreciatie door wkg'ers Hier doen ze het niet voor, maar mooi meegenomen

MOTIVEREND, NOCH DEMOTIVEREND	WEL/NIET TE BEÏNVLOEDEN	CONTEXT	KENMERKEN EN KANTTEKENINGEN
1. Vorming	wel	<ul style="list-style-type: none"> • geldt voor alle jongeren 	<ul style="list-style-type: none"> • VW's liggen er niet echt wakker van: • Kazou-ers: 'hoort erbij' • Formaat: 'oke, maar niet voor ons' • JES: hier meest gewaardeerd, maar niet spontaan gevraagd • Vorming verschuift naar 'demotiverend' wanneer ze drammerig wordt en een speels karakter verliest. • Vorming verschuift naar 'demotiverend' wanneer er verplichting bij komt kijken • Vorming wordt aantrekkelijker wanneer ze – letterlijk – dichtbij is
2. Persoonlijke conflicten	eerder niet	<ul style="list-style-type: none"> • geldt voor jongeren met een grote betrokkenheid bij de JW 	<ul style="list-style-type: none"> • blijven zelden hangen (enkel igv extreme beschuldigingen)

EERDER DEMOTIVEREND	WEL/NIET TE BEÏNVLOEDEN	CONTEXT	KENMERKEN EN KANTEKENINGEN
1. Materiële beperkingen	wel	<ul style="list-style-type: none"> Kazou 	Bij Formaat en JES spelen beperkingen ook, maar jongeren hebben daar begrip voor, zolang ze de logica achter beperkingen zien en er geen indruk van favoritisme leeft
2. Beperkte of negatieve beeldvorming	wel	<ul style="list-style-type: none"> geldt voor jongeren die een engagement overwegen 	<ul style="list-style-type: none"> Voor JES en Kazou speelt vooral beperkte beeldvorming: te weinig gekend Bij JH-en: vaak negatieve beeldvorming (drugs, vechten, ...) Bij Kazou speelt dit vooral in afdelingen die niet openstaan voor niet-leden
3. Formele evaluaties	wel	<ul style="list-style-type: none"> Kazou 	<ul style="list-style-type: none"> Stress voor het evaluatiemoment Je kan weinig met evaluaties waarin je jezelf niet herkent
4. Professionele ondersteuning als deus ex machina	wel	<ul style="list-style-type: none"> geldt voor alle jongeren 	<p>Wanneer een beroepskracht plots tussenkomt met een paar suggesties om een probleem op te lossen, geeft dit een onvoldaan gevoel:</p> <ul style="list-style-type: none"> onvoldoende context om probleem te vatten onvoldaan gevoel wanneer de prof even plots terug vertrekt
5. Onderbreking in het engagement	wel	<ul style="list-style-type: none"> meest opvallend bij Kazou 	Je zet je één keer in en dan valt het een tijd stil (bv. tussen 2 kampen) => kans dat je de draad niet opnieuw oppikt
6. Te weinig het verschil kunnen maken	eerder wel	<ul style="list-style-type: none"> vrijwilligers die een beperkt engagement opnemen 	Het gevoel dat je inzet ten gronde weinig bijdraagt, zodat je je energie beter elders investeert
7. Weinig gefundeerde kritiek – Initiatief dat afgekraakt wordt door mensen die er weinig van weten en/of zelf niets ondernemen	eerder niet	<ul style="list-style-type: none"> geldt voor iedereen 	

8. Saaie klussen	eerder niet	<ul style="list-style-type: none"> • geldt voor iedereen 	vooral administratie, maar ook evenementen die te veel op routine draaien
9. Dwang van de consumptiemaatschappij – Jongeren hebben, meer dan vroeger, geld nodig (voor GSM, festival, ...) => nood aan studentenjobs	niet	<ul style="list-style-type: none"> • JH-en • Kazou 	Voor de jongeren die JES bereikt blijkt er minder concurrentie van studentenjobs
10. Afstand – Letterlijk te ver af wonen	niet	<ul style="list-style-type: none"> • vooral JES • ook wel Formaat • Kazou nauwelijks 	Bij Kazou speelt dit enkel voor de jaarwerking

DEMOTIVEREND	WEL/NIET TE BEÏNVLOEDEN	CONTEXT	KENMERKEN EN KANTEKENINGEN
1. Dwang	wel	<ul style="list-style-type: none"> • Kazou • Formaat 	<ul style="list-style-type: none"> • Bij Formaat: je kan slechts op een select clubje rekenen om het werk te doen + je moet er elke week opnieuw staan met dat ploegje • Bij Kazou: het helpt als ouders, ouderen en professionals je een duwtje in de rug geven om een engagement op te nemen, maar het evenwicht tussen een duwtje in de rug en drammerig worden is subtiel
2. Te proper (letterlijk) en te veel voorgekauwd => te weinig ruimte voor creativiteit	wel	<ul style="list-style-type: none"> • Formaat • verdeelde meningen bij Kazou • eerder omgekeerd bij allochtone VW's 	<ul style="list-style-type: none"> • Bij allochtoon JW wekken netheid en structuur vertrouwen • Voor JH-en en een deel van de Kazou-ers remt netheid de creativiteit • voor een deel van de Kazou-ers staat netheid voor kwaliteit en zekerheid
3. Beslissingen die boven de hoofden genomen worden – Wanneer het beleid of professionele kader zaken boven de hoofden beslist, zonder te motiveren of af te toetsen bij VW's	wel	<ul style="list-style-type: none"> • Kazou • JES • Formaat 	
4. Wil tot engagement die niet erkend wordt	wel	<ul style="list-style-type: none"> • geldt voor alle jongeren 	<p>Vooraf bij Kazou-ers is dit heel concreet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • na je BC geen kamp toegewezen krijgen • verschillende keren na elkaar niet het kamp van je voorkeur toegewezen krijgen
5. Tegenvallende ervaring – Bv. een eerste kamp dat niet meezit, een eerste inzet die op weinig enthousiasme onthaald wordt, ...	wel	<ul style="list-style-type: none"> • vooral bij VW's met beperkte ervaring (en dus weinig referentiemateriaal) 	<p>VW's in deze situaties hebben een duwtje in de rug nodig van iemand uit de werking die tevens een vertrouwenspersoon is.</p>

6. Hermetische klikjes	eerder wel	<ul style="list-style-type: none"> • Formaat • Kazou 	<ul style="list-style-type: none"> • vooral in JH-en speelt dit sterk • opvallend: in allochtoon JW lijkt dit niet of veel minder te bestaan. Er lijkt daar een grotere openheid t.o.v. nieuwkomers te heersen
7. Te veel verantwoordelijkheid	eerder wel	<ul style="list-style-type: none"> • geldt voor alle jongeren die voor een nieuwe stap in hun engagement staan (basisstap of bijkomende, nieuwe verantwoordelijkheden nemen) 	Voor meer ervaren VW's geldt eerder het omgekeerde: hoe groter de uitdaging, hoe gemotiveerder. Zelfs extreme situaties motiveren dan.
8. Medevrijwilligers waar je onvoldoende op kan rekenen	wel/niet	<ul style="list-style-type: none"> • geldt voor alle jongeren 	<ul style="list-style-type: none"> • In Formaat en JES gaat het vooral om onvoldoende VW's, bij Kazou gaat het eerder om 'foute' VW's (VW's die onvoldoende verantwoordelijkheid nemen) • In Kazou-context is het misschien makkelijker om VW's te weigeren dan in JH-en?
9. Concurrentie van andere (vrije)tijdsbesteding	niet	<ul style="list-style-type: none"> • minder voor VW's in landelijke omgevingen • vooral bij Formaat en Kazou • vooral bij ouderen • vooral bij jongeren met beginnend en/of beperkt engagement 	<ul style="list-style-type: none"> • Concurrentieel aanbod stijgt met verstedelijking • Concurrentieel aanbod stijgt met leeftijd (vaste job, partner, eigen huis, kinderen, ...) • Concurrentieel aanbod blijft hoogdrempelig voor allochtonen • In Kazou ben je minder snel 'oud' dan in een JH (met Poskuder als grote uitzondering) en JES
10. Generatiekloof – Nog weinig gemeen hebben met de jongere generatie + het allemaal al eens meegemaakt hebben	niet	<ul style="list-style-type: none"> • geldt voor alle jongeren 	

BEDISCUSSIEERBAAR	WEL/NIET TE BEÏNVLOEDEN	CONTEXT	KENMERKEN EN KANTTEKENINGEN
1. Vrijwilligersvergoeding	wel	<ul style="list-style-type: none"> • Kazou • Formaat 	<ul style="list-style-type: none"> • Meest gehoord: VW-vergoeding appelleert op een foute motivatie • Bij Branderij wekt suggestie van VW-vergoeding verbazing • Gehoord: waarom geen vergoeding die betekenisvol is, maar nog onder vakantiejobverloning ligt?
2. Permanente professionele ondersteuning	wel	<ul style="list-style-type: none"> • komt bij alle jongeren voor 	<ul style="list-style-type: none"> • Hier zit veel verschil op. • Indruk: allochtoon JW heeft het nodig • Overigens hangt het er vanaf hoe ze het gewoon zijn (JH-en zijn daar niet anders in dan Kazou-afdelingen) • Nadruk moet liggen op 'ondersteuning', niet 'in de plaats doen' en ondersteuning door prof die handelt op voet van gelijkheid

Bijlage 2 – Overzicht van interviews en focusgroepen

Interviews JES

1. De Branderij – Borgerhout (2 interviews)

Interviews Kazou

1. Verbond Leuven
2. Verbond Brugge
3. Verbond Turnhout
4. Verbond Waas & Dender
5. Verbond Midden Vlaanderen
6. Verbond Sint-Michielsbond

Interviews Formaat

1. 't Slot – Wortel
2. 't Arsenal – Marke
3. YOKA – Schellebelle
4. Club 18 – Paal-Beringen
5. Poskuder – Sint-Amandsberg
6. De Klinker – Aarschot

Focusgroep beroepskrachten

Voor JES

1. Expert landelijk jeugdwerk jes vzw
2. Stagiair JCC De Branderij
3. Coordinator JES antwerpen

Voor Kazou

4. Diensthoofd verbond Limburg
5. Diensthoofd verbond Leuven
6. Diensthoofd verbond Midden Vlaanderen

7. Educatief medewerker
8. Educatief medewerker

Voor Formaat

9. Formaat - ondersteuner allochtone jongerenwerkingen in Limburg en Vlaams Brabant
10. Formaat - jeugdhuisondersteuner in Gent
11. Formaat - onderzoeksstuurgroep
12. Beroepskracht jeugdhuis 't Kasseike — Wachtebeke
13. Coördinator jeugdhuis Wollewei — Turnhout

Focusgroep vrijwilligers

Voor JES

1. Vrijwilliger De Branderij
2. Vrijwilliger De Branderij

Voor Kazou

3. Vrijwilliger verbond Oostende
4. Vrijwilliger nationaal
5. Vrijwilliger verbond Mechelen

6. Vrijwilliger verbond Roeselare - Tielt

7. Vrijwilliger verbond Antwerpen

Voor Formaat

8. JC Den Eglantier, Sint-Niklaas