



JEUGDWERK MET MAATSCHAPPELIJK KWETSBARE KINDEREN EN JONGEREN

Een onderzoek bij werkingen, begeleiding en deelnemende jongeren

JEUGDWERK MET MAATSCHAPPELIJK KWETSBARE KINDEREN EN JONGEREN

Een onderzoek bij werkingen, begeleiding en deelnemende jongeren

ONDERZOEKER:

Pieter De Pauw

Onderzoeker, VIVES, studiegebied Sociaal-Agogisch Werk

PROMOTOREN:

Dr. Hans Vermeersch

*Onderzoeker binnen het Expertisecentrum Maatschappelijke Veiligheid,
Docent Bachelor in de Maatschappelijke Veiligheid, VIVES, studiegebied Sociaal-Agogisch Werk*

Dr. Nele Cox

*Medewerker Dienstverlening & Onderzoek, Docent Bachelor Sociaal Werk,
VIVES, studiegebied Sociaal-Agogisch Werk*

Dr. Mieke Verhaeghe

*Docent Bachelor Sociaal Werk, VIVES, studiegebied Sociaal-Agogisch Werk, Medewerker bijscholing
Post-doctorale onderzoeker en docent binnen de vakgroep Sociologie, Universiteit Gent*

Prof. Dr. Peter Stevens

Professor binnen de Faculteit Politieke en Sociale Wetenschappen, Universiteit Gent



Met steun van de
Vlaamse overheid





Inleiding	7
1. Situering van het onderzoek	8
2. Objectieven	10
3. Methodologische uitwerking	11
3.1. Afbakening van de werkingen	11
3.2. Inventarisatie van de vraag	11
3.3. Dataverzameling en analyse	12
3.4. Terugkoppeling	16
4. Respons	17
5. Opmerkingen bij de rapportering	17
6. Diversiteit aan werkingen en methodieken	19
Deel I Profiel van de werking	23
1. Diversiteit aan werkingen in cijfers	25
2. Samenstelling	26
2.1. De begeleiding (vrijwilligers & beroepskrachten)	26
2.2. De deelnemende jongeren	30
3. Financiering	38
3.1. Subsidies	38
4. Huisvesting	42
4.1. Beheer	42
4.2. Capaciteit, delen	43
4.3. Zekerheid over het behoud van de lokalen	44
4.4. Elementen voor kwaliteitsverbetering van verenigingslokalen	44
5. Personeelsbeleid	47
5.1. Rekrutering en selectiecriteria	47
5.2. VTO, opvolging en begeleiding	50
6. Dreigingen	53
6.1. Interne dreigingen	53
6.2. Externe dreigingen	55
6.3. Samenhang tussen dreigingen	57
7. Netwerk	59
7.1. Contact met personen en organisaties	59
7.2. Samenwerking met organisaties	60
8. Reglementering	62
Deel 2: Profiel van de begeleiding	63
1. Inleiding	65
1.1. Steekproef	65
2. De begeleiding	66
2.1. Geslacht	66
2.2. Leeftijd	66
2.3. Etnische afkomst	66
2.4. Opleiding	67
2.5. Gezinsituatie	73

2.6.	Verenigingsleven	74
3.	Loopbaan in het jeugdwerk	75
3.1.	Het begin	75
3.2.	Functies en taken	79
3.3.	Arbeidsstatuut/contract	82
3.4.	De toekomst	85
4.	Motivatie, waardering en tevredenheid	86
4.1.	Redenen om dit werk te doen	86
4.2.	Waardering	93
4.3.	Tevredenheid	94
5.	Pedagogisch profiel	109
5.1.	Vorming	109
5.2.	Relatie met de jongeren	114
5.3.	Problemen bij de jongeren	117
5.4.	Activiteiten met de jongeren	119
5.5.	Begeleidershouding	120
5.6.	Doelen van de werking	122
5.7.	Houding tegenover de organisatie	125
6.	Waardenpatronen	128
6.1.	Geloof	128
Deel 3: Profiel van de deelnemende jongeren		131
1.	Inleiding	133
1.1.	Steekproef	133
2.	De deelnemende jongeren	134
2.1.	Geslacht	134
2.2.	Leeftijd	134
2.3.	Etnische afkomst en thuistaal	134
2.4.	Opleiding	137
3.	Gezinssituatie	139
3.1.	Sociaaleconomisch profiel van het gezin	139
3.2.	Demografisch profiel van het gezin	141
3.3.	Cultureel profiel van het gezin	143
4.	Vrijtijdsbesteding en verenigingsleven	144
4.1.	Vrijtijdsbesteding	144
4.2.	Verenigingsleven	148
5.	Motivatie en engagement	149
5.1.	Afstand tot de werking	149
5.2.	Hoe vaak naar de werking	149
5.3.	Aanzet tot deelname	150
5.4.	Waardering deelname door omgeving	151
5.5.	Redenen om naar de werking te komen	151
5.6.	Tevredenheid met de werking	153
5.7.	Voordelen van naar de werking te gaan	153
5.8.	Opstappen	155
5.9.	Later zelf begeleider worden	157
6.	De werking	158
6.1.	Houding tegenover de werking	158

6.2.	Noden en behoeften	158
7.	Pedagogisch profiel	160
7.1.	Relatie met de begeleiding	160
7.2.	Begeleidershouding	161
7.3.	De ideale begeleiding	162
8.	Waardenpatronen	163
8.1.	Geloof	163
8.2.	Maatschappelijke opvattingen	165
9.	Beleving van de persoonlijke levenssfeer	168
9.1.	Zelfbeeld en sociale steun	168
9.2.	Toekomstbeeld en kansen	169
9.3.	Risicodrag	171
10.	Verbanden tussen positieve uitkomsten bij de jongeren en kenmerken van de werking en de begeleiding	173
10.1.	Verkenkend: kenmerken van werking en begeleiding die met het grootste aantal positieve en kleinste aantal negatieve uitkomsten bij de jongeren in verband staan	173
10.2.	Verklarend: kenmerken van de werking en de begeleiding die leiden tot tevredenheid bij de jongeren	188
Discussie & conclusie		201
1.	De WMKJ's: een foto	203
1.1.	De samenstelling van de doelgroep	203
1.2.	De samenstelling van de begeleiding (beroepskrachten en vrijwilligers)	204
1.3.	Motivatie en engagement van de jongeren	204
1.4.	Motivatie en engagement van de begeleiding	206
1.5.	Relatie tussen de jongeren en de begeleiding	207
1.6.	De jongeren en hun leefwereld	208
1.7.	De werkingen	209
1.8.	WMKJ's, een unieke positie binnen het jeugdwerk?	209
2.	Knelpunten	212
2.1.	Financiering en meetbaarheid	212
2.2.	Personeel(sbeleid)	214
2.3.	Noden en behoeften van de jongeren	216
3.	Positieve uitkomsten bij de jongeren	217
3.1.	'Open' werkingen	217
3.2.	Werkingen die kunnen rekenen op gemotiveerde begeleiders	218
3.3.	Werkingen die aansluiting vinden bij de leefwereld van de jongeren, hen centraal stellen en van daaruit vertrekken (in plaats van dingen op te leggen), en daarbij een vertrouwensband met hen weten op te bouwen	219
3.4.	Hoe veel diversiteit is teveel?	220
Aanbevelingen		223
1.	Knelpunten	225
2.	Goede voorbeelden	227
Referenties		229
Colofon		231



De jeugdbewegingen werden recentelijk en in navolging van de studie uit 1991 onderzocht¹. Uit deze studie bleek dat de toegenomen diversiteit in onze samenleving niet weerspiegeld wordt in de samenstelling van de jeugdbewegingen. Kinderen en jongeren in jeugdbewegingen blijken grotendeels uit niet gescheiden middenklassegezinnen te komen. Kwetsbare kinderen en jongeren, zoals kinderen van allochtone origine of kinderen in kansarmoede, komen er relatief gezien slechts weinig voor. Naast de jeugdbewegingen, jeugdhuizen, speelpleinwerkingen, etc. zijn er doelgroepspecifieke werkingen die zich richten op deze maatschappelijk kwetsbare kinderen en jongeren. Het jeugdwerk voor maatschappelijk kwetsbare kinderen en jongeren is echter vooralsnog onderbelicht gebleven in onderzoek. Hierdoor ontbreekt een antwoord op de algemene vraag wat er zo specifiek is aan deze werkingen, wat de bijzondere kenmerken zijn van de begeleiding en welke kinderen en jongeren zij (effectief) bereiken.

¹ Het volledige rapport 'Jeugdbewegingen in Vlaanderen. Een onderzoek bij groepen, leiding en leden' (De Pauw, Vermeersch, Coussée, Vettenburg, & Van Houtte, 2010) werd uitgegeven door de Vlaamse overheid, Vlaams Ministerie van Cultuur, Jeugd, Sport en Media, Agentschap Sociaal-Cultureel Werk voor Jeugd en Volwassenen, Afdeling jeugd.

1. Situering van het onderzoek

De term maatschappelijke kwetsbaarheid wordt gebruikt om een toestand aan te duiden van een bevolkingsgroep die kwetsbaar is ten aanzien van maatschappelijke instellingen (Walgrave, 1996). Een positie van kwetsbaarheid kan evolueren doorheen de tijd, enerzijds vanuit een generationeel oogpunt, anderzijds wordt deze kwetsbaarheid ook gereproduceerd tegenover subjecten in hun individuele contacten met maatschappelijke instellingen. De term benadrukt de structurele positie van de kwetsbare bevolkingsgroep, namelijk het behoren tot de lagere sociale klasse. Het verwijst naar een cumulatief en interactief proces, waarbij het gezag ontbreekt om deel te nemen aan de formulering van maatschappelijke waarden en normen. De negatieve gevolgen hiervan zijn dat hun belangen niet verdedigd worden en dat er bijgevolg weinig aandacht besteed wordt aan hun specifieke noden en behoeften. Als gevolg hiervan zullen deze groepen ook minder gebruik maken van het reguliere aanbod van maatschappelijke voorzieningen. Als reactie hierop worden vaak eigen oplossingsstrategieën ontwikkeld waardoor ze nog verder komen te staan van de maatschappelijke instellingen (Goris & Walgrave, 2001).

Binnen het Vlaamse jeugdwerkbeleid zijn de laatste jaren een aantal nieuwe beleidsinstrumenten ontwikkeld die de relatie tussen maatschappelijk kwetsbare kinderen en jongeren en het jeugdwerk hebben beïnvloed. De vraag die zich stelt is in welke mate de verschillende werkvormen binnen het jeugdwerk erin slagen om maatschappelijk kwetsbare kinderen en jongeren te bereiken.

Een eerste, meest bekende werkvorm in het jeugdwerk, zijn de jeugdbewegingen. In 2009 werd er een onderzoek uitgeschreven door de afdeling Jeugd van het Agentschap voor Sociaal-Cultureel Werk voor Jeugd en Volwassenen van de Vlaamse Overheid. Dit vervolgonderzoek op het jeugdbewegingsonderzoek van Bral (1991) focust op de huidige jeugdbewegingen; het maakt een aantal tendensen en veranderingen binnen de jeugdbewegingen zichtbaar en schetst een beeld van de werking, de leiding en de leden van de jeugdbewegingen anno 2009-2010. In dit onderzoek werd de perceptie van en de reële diversiteit binnen de jeugdbewegingen in kaart gebracht. Jeugdbewegingen blijken vooral jongeren te bereiken die uit gezinnen komen waarvan de ouders nog samenwonen, hoger opgeleid zijn en vaker tewerkgesteld zijn. Die ouders zijn vaak zelf lid geweest van een jeugdbeweging en vaker actief in het verenigingsleven. Alhoewel toch één op tien leden tot de kansarme of allochtone groep behoort, blijkt er binnen de groepen weinig specifieke aandacht besteed te worden aan diversiteit. Er heerst in het algemeen een open houding tegenover een inclusiebeleid, maar tegelijk wordt er aangegeven dat er zelden actief op zoek gegaan wordt naar deze groepen. De overtuiging leeft dat maatschappelijk kwetsbare kinderen en jongeren moeilijker te bereiken zijn, omwille van een gebrek aan diversiteit in de omgeving, financiële beperkingen en geloofsovertuigingen van diverse jongeren (De Pauw e.a., 2010).

Een tweede gesubsidieerde werkvorm zijn de doelgroepspecifieke werkingen, werkingen voor maatschappelijk kwetsbare jongeren (WMKJ's). Het jeugdwerk met maatschappelijk kwetsbare kinderen en jongeren kent een grote variëteit, zowel in doelpubliek, in methode als in activiteitenaanbod. De wortels van de huidige initiatieven zijn immers niet eenduidig te situeren. Wat nu onder de term WMKJ gegroepeerd wordt, is gegroeid vanuit verschillende sectoren en vanuit uiteenlopende ideologische en levensbeschouwelijke hoeken. De WMKJ's ontstonden in de jaren zestig en zeventig, enerzijds vanuit jeugdbewegingen en jeugdhuisen die ook de "niet-georganiseerde jeugd" op de jeugdbewegingskar wilden hijsen, en anderzijds vanuit buurthuizen die via buurtopbouwwerk deze jongeren wilden bereiken. In de jaren tachtig en negentig groeide de aandacht voor deze kansengroep binnen het beleid. Waar voorheen armoede vaak herleid werd tot een inkomensprobleem dat mettertijd uit de samenleving zou verdwijnen, erkent men armoede nu als "een netwerk van sociale uitsluitingen dat zich uitstrekt over meerdere gebieden van het individuele en collectieve bestaan.

Het scheidt de armen van de algemeen aanvaarde leefpatronen van de samenleving. Deze kloof kunnen ze niet op eigen kracht overbruggen" (Vranken e.a., 1991). Het besef groeit dat er een samenhangend armoedebestrijding nodig is dat actief inspeelt op meerdere levensdomeinen om aan effectieve armoedebestrijding te doen. Als gevolg daarvan werden er sociale fondsen opgericht om projecten inzake armoedebestrijding te financieren. Deze fondsen hebben op lokaal vlak een stroom aan ver-

nieuwende initiatieven op gang gebracht (Van Assche, 2001). Naast de kansarmoedeproblematiek komt vanaf de jaren tachtig ook het migrantenvraagstuk onder de aandacht. Waar het overheidsbeleid inzake migranten oorspronkelijk beperkt bleef tot een tewerkstellingsbeleid, omvat het geleidelijk aan alle aspecten van de maatschappelijke organisatie, onder andere sociale zekerheid, huisvesting, politieke organisatie en culturele participatie (Scheppers, 1996). Jongeren vormen binnen dit migrantenbeleid een prioritaire doelgroep, hetgeen zich vertaalde in een toename van allochtone werkingen, heel vaak in de vorm van allochtone zelforganisaties (Van Assche, 2003).

De doelgroep van WMKJ's kenmerkt zich voornamelijk door factoren als armoede, lage scholing en/of het behoren tot een etnisch-culturele minderheid. Uit recent onderzoek blijkt dat de voornaamste factor van tevredenheid van kansarme jongeren en hun participatie in het jeugdwerk ligt in 'het zich thuis voelen in het aanbod en jeugdwerk' (Coussée e.a., 2011). Een WMKJ tracht daarom het aanbod zo goed mogelijk af te stemmen op de specifieke situatie van deze kinderen en jongeren. Net zoals het niet-doelgroepspecifieke jeugdwerk, willen WMKJ's een groepsgerichte vrijetijdsinvulling bieden. Het is de bedoeling dat de leden zich amuseren. Het verschil met andere vormen van jeugdwerk is dat de WMKJ's meer aandacht hebben voor de laagdrempeligheid van hun beweging en voor een actieve rekrutering van nieuwe leden. Kansarme jongeren vinden namelijk minder snel zelf hun weg naar het maatschappelijke leven. De specifieke multi-problematische situatie waarin de kinderen opgroeien vraagt van de jeugdwerkers een inzet op meerdere domeinen. Hierin ligt ook de reden waarom dit jeugdwerkkring vaak met professionele krachten werkt. Ten eerste ligt de focus op het welzijn van de kinderen en jongeren, en dit op de verschillende levensdomeinen. Zo worden naast het klassieke jeugdwerkeraanbod vaak bijkomende activiteiten georganiseerd, zoals huiswerkbegeleiding, schoolopbouwwerk, tewerkstellingsprojecten, vormingsprojecten en/of sociale actie rond bepaalde thema's. Daarnaast fungeren WMKJ's vaak als brugfunctie tussen de jongeren en andere maatschappelijke instellingen – zoals bijvoorbeeld organisaties voor tewerkstelling. Men probeert ook de maatschappelijke instellingen te beïnvloeden om een betere communicatie en betrokkenheid tussen de maatschappelijk kwetsbare jongeren en de maatschappelijke instellingen te bewerkstelligen (Uit de Marge, 2002).

De verschillende ontstaanspistes en de evoluties die het jeugdwerk met maatschappelijk kwetsbare jongeren heeft gekend, zorgt voor een uitgebreide waaier aan werkingen, methodieken en subdoelgroepen. Het feit dat in 1999 het beleid inzake jeugdwerkinitiatieven gericht op maatschappelijk kwetsbare jongeren definitief gedecentraliseerd werd, en de gemeentebesturen vanaf dit jaar volledig zelf beslissen aan welke jeugdwerkinitiatieven ze de beschikbare middelen (op basis van de jeugdspecifieke armoede-indicatoren) geven (Van Assche, 2001), heeft als gevolg dat er weinig zicht is op welke werkingen er allemaal bestaan, hoe deze werkingen eruit zien en wie er allemaal in participeert². Het jeugdbewegingsonderzoek van 2010 is een perfecte aanleiding om dezelfde oefening te doen binnen deze doelgroepspecifieke werkvorm³.

Zoals gevraagd door de opdrachtgevers (afdeling Jeugd, Agentschap Sociaal-Cultureel Werk voor Jeugd en Volwassenen), streefden we in **huidig onderzoek** naar een zekere mate van vergelijkbaarheid met het jeugdbewegingsonderzoek anno 2009 (De Pauw e.a., 2010). Door bevraging van een representatieve steekproef van werkingen schetsen we het profiel van de werkingen, begeleiders en leden aan de hand van gestandaardiseerde instrumenten die in de mate van het mogelijke geënt werden op de bevraging binnen het niet-doelgroepspecifieke jeugdwerk. Deze vergelijking laat toe een aantal specifieke factoren aan te duiden waarin de doelgroepgerichte werkingen zich onderscheiden van de jeugdbewegingen.

We hielden echter ook rekening met de specificiteit van de doelgroepgerichte werkingen. Bij de bevraging van de **werkingen** werd bijvoorbeeld bijzondere aandacht besteed aan problemen in verband met toegankelijkheid, door in te gaan op drempels tot lidmaatschap en/of participatie. Uit het onderzoek van de jeugdbewegingen werden verschillende factoren aangehaald die zouden kunnen

2 Hier dient echter te worden opgemerkt dat de ondersteuning vanuit de afdeling Jeugd steeds een eerder bescheiden deel van het verhaal is geweest. Veel werkingen werden bijvoorbeeld ook ondersteund vanuit het stedenbeleid, en vanuit het werkgelegenheidsbeleid (bijv. door toekenning van DAC-middelen).

3 Volledigheidshalve willen we er hier op wijzen dat er nog een andere groep doelgroepspecifieke werkingen bestaat die niet in dit onderzoek aan bod komt, namelijk de werkingen voor kinderen en jongeren met een beperking.

verklaren waarom kwetsbare kinderen en jongeren in mindere mate bereikt worden, zoals financiële en culturele drempels. In deze studie gingen we dan ook na in welke mate het doelgroepgerichte jeugdwerk er in slaagt zijn werking laagdrempelig te houden. Hierbij wordt niet alleen het profiel in kaart gebracht, maar wordt er ook gepeild naar welke doelgroep de organisatie bereikt. Concrete gepercipieerde drempels werden hierbij bevestigd. Ook inzicht in het profiel van eventueel afhakende leden geeft aanwijzingen in verband met de toegankelijkheid.

Bij de bevestiging van de **leiding** werd een onderscheid gemaakt tussen beroepskrachten en vrijwilligers; hierbij werden hun specifieke rollen en functies in kaart gebracht. Een thema waar bijzondere aandacht aan besteed werd, is de (behoefte aan) professionalisering en vorming bij de begeleiders. Daarnaast verwierven we inzicht in hun engagement en motivatie voor het werken met de specifieke doelgroep. Hierbij gaan we ook na in welke mate de werking aan hun verwachtingen en behoeften voldoet. Op die wijze werd hun beleving van de werking, met inbegrip van eventuele knelpunten, meer gedetailleerd in kaart gebracht. Deze behoeften, verwachtingen en attitudes werden bovendien door middel van multivariate analysetechnieken in verband gebracht met kenmerken van de organisatie.

Bij de bevestiging van de deelnemende **jongeren** ging bijzondere aandacht uit naar hun profiel, en voornamelijk in termen van diversiteit (nationaliteit, taal, opleiding, gezinssituatie,...). Daarnaast werd ingegaan op hun schoolse prestaties en aspiraties, verwachtingen van de toekomst, en hun perceptie van de kansen die ze krijgen in de samenleving. Verder werd ook hun netwerk van steun in kaart gebracht, hun zelfbeeld, risicogedrag en tal van maatschappelijke opvattingen.

Ook meer werkingsgerelateerde 'uitkomsten' kwamen aan bod. Wat zijn hun noden en behoeften ten opzichte van de werking? Waarom blijven ze komen naar de werking, en welke voordelen ondervinden ze hiervan? Maar ook: welke factoren zouden hen kunnen weghouden van de werking? Tenslotte werd veel belang gehecht aan de relatie van de jongeren met de begeleiding. Aan de hand van multivariate analyses werd onderzocht welke van deze uitkomsten in verband staan met structurele kenmerken van de werking.

Voor elk van de drie luiken werden de bevindingen kwalitatief afgetoetst bij de begeleiders en hoofdverantwoordelijken van werkingen en organisaties voor maatschappelijk kwetsbare kinderen en jongeren.

2. Objectieven

Volgende doelstellingen werden naar voor geschoven in huidig onderzoek:

1. Inzicht krijgen in de werking, de begeleiders en de deelnemende jongeren van de werkingen anno 2012-2013. Het schetsen van tendensen binnen het jeugdwerk voor maatschappelijk kwetsbare kinderen en jongeren, waar mogelijk in vergelijking met de jeugdbewegingen.
2. Het in kaart brengen van de noden en behoeften van de werkingen voor maatschappelijk kwetsbare kinderen en jongeren met bijzondere aandacht voor de professionalisering binnen deze werksort.
3. Het aangeven van sterktes, knelpunten en mogelijke groeipaden waarmee de werkingen intern aan de slag kunnen gaan. Dit impliceert dat binnen het onderzoeksproject ook ruimte werd geboden voor thema's die de organisaties zelf als relevant naar voor schoven.
4. Het in kaart brengen van goede voorbeelden in de structurele werking van verenigingen.

3. Methodologische uitwerking

We kwamen tegemoet aan de vooropgestelde objectieven in vier stappen: (i) afbakening van de 'werkingen' die in aanmerking komen voor het onderzoek, (ii) inventarisatie van de vragen uit de sector, (iii) afname gestandaardiseerde vragenlijsten bij leden, begeleiding en coördinatoren van de verschillende organisaties, (iv) terugkoppelingsfase aan de hand van focusgroepen.

3.1. Afbakening van de werkingen

De onderzoekspopulatie omvat de werkingen voor maatschappelijk kwetsbare kinderen en jongeren (de WMKJ's) die op de verschillende niveaus door de afdeling Jeugd gesubsidieerd worden:

- Lokale initiatieven in de 40 gemeenten met extra middelen voor WMKJ's + de centrumsteden die hier niet door gevat zijn + Brussel
- De lokale of bovenlokale werkingen van het landelijke jeugdwerk voor bijzondere doelgroepen (Habbekrats, JES, Groep Intro, Arktos, KAJ, Lejo)

Om vergelijkbaarheid met het jeugdbewegingsonderzoek (De Pauw e.a., 2010) mogelijk te maken, werden de gegevens verzameld op drie niveaus: de werking, de begeleiding en de 14- tot en met 16-jarige deelnemende jongeren. Tevens werden enkel jaarwerkingen opgenomen in de onderzoekspopulatie.

Gezien een volledige lijst van (jaar)werkingen die 14- tot 16-jarige jongeren bereiken niet voor handen is, werd eerst uitgeklaard welke werkingen concreet deel uitmaken van de onderzoekspopulatie.

Aangezien er sterke verschillen bestaan op vlak van inhoudelijke aanpak en aard van de werkingen, trachtten we via stratificatie – we werken met een getrapte steekproef (zie infra) – deze diversiteit adequaat in de steekproef te weerspiegelen.

3.2. Inventarisatie van de vraag

Belangrijke inhoudelijke onderzoeksvragen zitten vervat in de doelstellingen van het onderzoek. Daarnaast hebben we de sector ook zelf aan het woord gelaten over de vragen die hen bezighouden, in de eerste plaats via focusgroepen met eindverantwoordelijken, beroepskrachten en vrijwilligers van de werkingen.

De keuze voor de focusgroep als onderzoeksstrategie was een berekende keuze, omdat deze methodologie het toelaat om een groep van individuen te laten discussiëren en commentaar te laten geven vanuit de persoonlijke ervaring (Powell & Single, 1996). De organisatie hiervan is er hoofdzakelijk op gericht om zoveel mogelijk informatie te verzamelen over hetzelfde onderwerp. Het grote voordeel van het gebruik van een focusgroep is dat het naast de verwachtingen en visies van een individu – wat ook met een individueel interview bereikt wordt – verschillende meningen verzameld worden binnen dezelfde tijd (Morgan & Kreuger, 1993).

Volgende focusgroepen werden gevoerd (maart, 2012):

- 1 focusgroep met de eindverantwoordelijken van een aantal organisaties
- 3 kleinere focusgroepen met beroepskrachten, gezien het erg moeilijk bleek om beroepskrachten over werkingen samen te krijgen op één plaats en tijdstip
- 1 focusgroep met vrijwilligers

Voor deze focusgroepen willen we graag onze dank betuigen aan volgende deelnemers: Stijn de Meulenaere (d'Broej), Patrick Manghelinckx (JES), Mieke Nolf (Uit De Marge), Dirk van Grembergen (Jong), Wouter Geldof (Groep Intro), Nadia Alliet (Kras), Maarten Doise (Lejo), Wies Leysen (JES), Kadir Vardar (Jong), Marieke Nijs (Groep Intro) en de vrijwilligerskern van Jong (deelwerking Muide).

3.3. Dataverzameling en analyse

3.3.1. Onderzoekdesign

Wegens de relatief korte termijn waarop dit veelomvattende onderzoek volbracht diende te worden, vertrokken we hoofdzakelijk van een beschrijvende studie. Toch opteerden we voor een meer geavanceerd onderzoekdesign, om in dit rapport ook enkele aanzetten te kunnen bieden tot verklaring en diepgaandere analyse. Zo konden we onder meer bestuderen welke werkings- en begeleidingskenmerken de tevredenheid van de jongeren over de werking maximaliseren.

Het design gaat uit van twee niveaus – groep en individu – en vertrekt van een geneste twee-trapsdataverzameling waarbij vooreerst groepen worden geselecteerd en vervolgens de groepsleden worden geselecteerd.

- Onder 'groep' verstaan we, binnen het kader van dit onderzoek, een 'werking'. Eén organisatie (bijvoorbeeld Habbekrats) kan bijgevolg verschillende 'werkingen' omvatten, verspreid over verschillende steden of wijken⁴. Als we het in het rapport hebben over een 'werking' of een 'WMKJ', doelen we op:
 - o de organisaties die maatschappelijk kwetsbare kinderen en jongeren als doelgroep hebben. Ook al benoemt niet elk van de geselecteerde werkingen (zie verder) zichzelf als WMKJ in de praktijk⁵.
- Om informatie over de werking in te winnen, richtten we ons tot de 'coördinator', die we definiëren als:
 - o De verantwoordelijke van een lokale werking, iemand die goed zicht heeft op wat er in de werking gebeurt, maar ook zicht heeft op het financiële en personeelsluik van de werking. Omdat die combinatie niet in alle werkingen bij één persoon te vinden is, gaven we de voorkeur aan de verantwoordelijke die het dichtst bij de werking staat.
- Onder 'begeleiding' verstaan we:
 - o De beroepskrachten (indien aanwezig). Dit zijn de betaalde jeugdwerkers, die tenminste een deel van hun job bezig zijn met maatschappelijk kwetsbare kinderen, tieners en jongeren en in de vrije tijd van deze doelgroep.
 - o De vrijwilligers (indien aanwezig). Dit gaat over iedereen die in het afgelopen werkjaar op regelmatige basis vrijwilligers geweest is in een WMKJ. Verder lieten we de werkingen zelf bepalen wie ze als vrijwilliger beschouwen. Het is immers quasi onmogelijk om dit begrip af te bakenen, wegens de verscheidenheid aan 'soorten' vrijwilligers. Er zijn vrijwilligers die lid zijn van een raad van beheer (en dus soms boven de coördinatoren staan), kernvrijwilligers (die in de eerste plaats jongeren begeleiden), senioren (bijvoorbeeld leesmoeders), jongeren die in eerste instantie deelnemer zijn maar ook regelmatig een verantwoordelijkheid opnemen in de werking (bijvoorbeeld de bar open houden), enzoverder. Onder 3.2.2 in het luik over de begeleiders worden de taken van de vrijwilligers uit onze steekproef in kaart gebracht. Hieruit blijkt dat het merendeel van de bevroegde vrijwilligers (82%) zichzelf omschrijft als jeugdwerker voor kleuters, kinderen, tieners of jongeren.
- Onder 'deelnemende jongeren' verstaan we alle 14-15-16-jarigen die de werking bezoeken.

⁴ Hier dient worden opgemerkt dat niet alle werkingen overkoepeld worden door een organisatie.

⁵ Verder worden de werkingen vanuit diverse domeinen gesubsidieerd: jeugdwerk, armoede, samenlevingsopbouw, etc

3.3.2. De steekproef

In elke werking trachtten we zo veel mogelijk jongeren te bevragen, met een minimum van 15. Om vertekening van de resultaten te vermijden, konden we kleinere werkingen echter niet uitsluiten, en werd het streefdoel van 15 jongeren per werking niet steeds gehaald.

We opteerden er voor om 40 werkingen te bevragen, met de nodige reserves om weigeringen op te vangen. De keuze voor dit aantal is het resultaat van een afweging tussen de nood om het aantal groepen te maximaliseren (om op die manier de diversiteit in het werkveld te weerspiegelen) en de haalbaarheid.

De werkingen werden ingedeeld naar de landelijk georganiseerde vereniging waar ze al dan niet toe behoren. De landelijk georganiseerde verenigingen werden op die manier proportioneel in de steekproef vertegenwoordigd.

Omdat heel wat werkingen uit de initiële steekproef niet in aanmerking kwamen voor bevraging of niet konden/wilden meewerken aan het onderzoek, geven we in volgende tabel enkel de werkingen weer (Tabel 1) die uiteindelijk deelnamen.

Tabel 1 Deelnemende werkingen

Landelijk	Chiro Atrejoe (Aalst)
	De Branderij (Borgerhout – JES)
	De Caravanne (Lombardsijde – Arktos)
	Gimme a Break (Aarschot – Arktos)
	Habbekrats For Teens (Antwerpen)
	JCC 21 N (Deurne-Noord – JES)
	Jongerenwerking Wijerdijk Beringen (Arktos)
	JOWE/JOWE MAX (Ronse – Lejo)
	KAmeleJon-werking (Roeselare – KA)
	Module Sint-Niklaas i.s.m. instelling uit de regio (Groep Intro)
	Praatcafé Aalst i.s.m. Ter Muren (Groep Intro)
Lokaal ⁶	@4us (Blankenberge)
	't Salon (Brugge)
	Boothuis vzw (Kortrijk)
	Buurtwerk 't Lampeke / Den Tube (Leuven)
	CAT (Asse)
	Chicago (Brussel – D'Broej)
	De Standaard JW (Houthalen-Helchteren)
	Ergenekon (Gent)
	Genk-Zuid (Genk - GIGOS)
	Zwartberg (Genk - GIGOS)
	Jakkedoe (Menen)
	JC 't Moevement / De Karavaan (Lier)
	JD Mechelen – KTW Oud Oefenplein
	Jeugdwerk Casablanca (Leuven)
	Jongerenwerking Foyer vzw (Brussel)
	Steunpunt Linkeroever (Antwerpen - KRAS)
	Ledeberg - Nieuw Gent (Gent - vzw Jong)
	Ozburun (Gent)
	Rabot-Bloemekenswijk-Blaisantvest (Gent - vzw Jong)
	Ratatouille (Schaarbeek – D'Broej)

6 Vaak worden deze 'lokale' werkingen (net als de werkingen van landelijk georganiseerde verenigingen) ondersteund door een of meerdere koepels, die echter geen organisatoren zijn. Een voorbeeld is de werking 'CAT' uit Asse, die zowel door Formaat als Uit De Marge ondersteund wordt.

ROJM vzw (Mechelen)
Seher vzw (Houthalen-Helchteren)
Sint-Amandsberg (Dampoort) (Gent - vzw Jong)
Sjarelkot (Bredene)
Sluizeken-Tolhuis-Ham-Briel & Macharius-Heirnis (Gent - vzw Jong)
Thebe vzw (Maasmechelen)
Tienerjongenswerking in Parkwijk (Turnhout)
Vereniging Participerende jeugd (Genk)
Waka Waka (Mechelen)

Een design dat toelaat om op voldoende representatieve wijze uitspraken te doen op het niveau van de groep en op het niveau van het individu, vereist een voldoende ‘kritische massa’ op beide niveaus. Daarom kozen we er voor om binnen iedere groep zoveel mogelijk begeleiders en jongeren te bevragen.

Naast deze representatieve basisbevraging van een veertigtal werkingen, nam de opdrachtgever van dit onderzoek (afdeling Jeugd) het engagement op zich om een bijkomende bevraging te organiseren, in nauwe samenwerking met de onderzoekers van deze studie. Met deze uitbreiding van de bevraging werd bedoeld op alle coördinatoren en beroepskrachten (maar dus niet de vrijwilligers en de jongeren) van alle werkingen die niet in de basisselectie zijn terechtgekomen. Dit kon immers redelijk vlot worden opgezet gezien we in die fase van het onderzoek reeds over een afgewerkte websurvey beschikten (zie onder), die we enkel dienden door te mailen naar de juiste personen. Het doel van deze extra bevraging was om het gehele veld en de grote diversiteit bij de werkingen in kaart te brengen. Omdat we de representativiteit van deze data niet konden bewaken (zoals dat wel mogelijk was in de basisbevraging), gebruikten we deze cijfers niet voor de beschrijvende analyses. Waar mogelijk zetten we deze wel in om een aantal complexere statistische analyses kracht bij te zetten, en om na te gaan of de resultaten veranderen.

Het vooropgestelde design heeft als voordeel dat het toelaat om zowel uitspraken te doen over het volledige werkveld – in vergelijking met de jeugdbeweging zoals beschreven in De Pauw e.a. (2010) – als over de diversiteit binnen het werkveld.

3.3.3. Bevraging

a. Methode

De bevraging gebeurde aan de hand van een gestandaardiseerde vragenlijst. De deelnemende jongeren (en het merendeel van de vrijwilligers) werden ter plaatse bevraagd via een klassieke schriftelijke vragenlijst, bij de werking (de coördinator) en de begeleiding kozen we voor een websurvey.

Websurveys zijn kosten- en tijdbesparend, en laten toe complexere vragenlijsten te construeren waarin de respondenten enkel de vragen krijgen die op hen van toepassing zijn. Verder leek deze keuze ons gelegitimeerd door de hoge mate van toegang tot het internet bij de begeleiding, en door de ervaring die wij er als onderzoekers reeds mee hebben.

Het bevragen van de jongeren via een websurvey leek ons echter niet aangewezen, gezien de mogelijks geringe toegang tot het internet bij de leden. We gaven er de voorkeur aan om de jongeren te bevragen via een klassieke, schriftelijke, gestandaardiseerde vragenlijst, op een werkingsmoment, en indien mogelijk in aanwezigheid van een enquêteur.

De contactname met de lokale werkingen gebeurde op uiteenlopende wijze. De meeste werkingen werden rechtstreeks aangesproken; bij andere werkingen, zoals de allochtone zelforganisaties, verliep het contact voornamelijk via het secretariaat van de koepelorganisatie. De lokale werkingen werden gemaïld en getelefoneerd om de deelname aan het onderzoek vast te leggen. De begeleiding trachtten we zoveel als mogelijk afzonderlijk te contacteren via e-mail, om de oproep kracht bij te zetten en de

toegang tot de websurvey te vergemakkelijken. Dit werd herhaald, afhankelijk van de responsgraad. In een tweede ronde telefoneerden we de werkingen om afspraken te maken omtrent het ter plaatse bevragen van de vrijwilligers en de jongeren.

We ontwikkelden vier verschillende meetinstrumenten voor dit onderzoek: één met vragen over de werking voor de coördinator (of iemand met een gelijkaardige functie of verantwoordelijkheid), één voor de betaalde jeugdwerkers, één voor de vrijwilligers, en één voor de 14- tot 16-jarige leden. Per werking werd één coördinator verzocht om de vragenlijst rond het werkingsprofiel in te vullen.

b. Thema's

In dit onderzoek volgen we de opdeling zoals die werd opgemaakt in het jeugdbewegingsonderzoek van 1991 en 2009: een profielschets van de lokale werkingen, de begeleiding en de deelnemende jongeren.

Profielschets van de werkingen. Hier komen onder andere aan bod:

- Werking van de groepen:
 - o Doelen van de werkingen
 - o Subsidies, contracten, convenanten:
 - Door welke instanties worden de werkingen gefinancierd?
 - Waaraan worden de subsidies besteed?
 - Volstaat het budget?
 - Zijn de werkingen tevreden met de huidige wijze van financiering?
 - ...
 - o Huisvesting (aard lokalen, zekerheid, bouwfysische staat,...)
 - o Al dan niet vindplaatsgericht werken
 - o Netwerk van de werking
 - o Teamoverleg
 - o Regels en sancties
- Samenstelling van de groepen: op vlak van geslacht, socio-economische achtergrond, etniciteit en andere indicatoren van diversiteit
- Omkadering (beroepskrachten en vrijwilligers):
 - o Personeelsbeleid
 - o Rekrutering, selectiecriteria
 - o Aantal per statuut, functie
 - o Opdeling naar kwalificaties (diploma's, vormingen)
 - o Rol van beroepskrachten en vrijwilligers
- Drempels tot deelname, bedreigingen voor de werking

Profielschets van de begeleiding. In dit deel bekijken we onder andere:

- Profiel van de beroepskrachten en vrijwilligers op vlak van leeftijd, geslacht, etniciteit, opleiding, socio-economische achtergrond, gezinssituatie,...
- Loopbaan in het jeugdwerk
- Motivatie en engagement, tevredenheid, waardering, organisatiecultuur, relatie met collega's
- Relatie met de jongeren
- Moeilijkheden en uitdagingen voor de jeugdwerker
- Visie op het doel van de werking
- Activiteiten met de jongeren

- Vorming, ondersteuning, begeleiding: nood aan, gedaan, tevredenheid Pedagogisch profiel
- Welzijn, maatschappelijke opvattingen, overtuigingen

Profielschets van de jongeren. In dit laatste luik volgden we grotendeels dat van de begeleiding, alleen werd de bevraging een heel stuk ingekort, en aangevuld met andere onderwerpen:

- Schoolse prestaties en aspiraties
- Uitgebreidere focus op gezinssituatie
- Visie op de toekomst en kansen in de samenleving
- Risicogedrag
- (Favoriete) vrijetijdsbesteding en de positie die het jeugdwerk hierin inneemt
- Ervaren voordelen/sterktes van de werking
- Noden en behoeften ten opzichte van de werking

3.3.4. Analyses

Zoals eerder vermeld, vormen klassieke beschrijvende statistische technieken de basis van dit onderzoeksrapport, aangevuld met een aantal verkennende multivariate analyses die toelaten om de voorspellende kracht van meerdere kenmerken van individu en groep tegelijkertijd te schatten, en om uitspraken te kunnen doen omtrent de causaliteit van bepaalde gevonden verbanden.

Additioneel vergeleken we de profielen van begeleiding en deelnemende jongeren – waar mogelijk en wenselijk – met deze van de leiding en de leden uit de jeugdbewegingen, en de profielen van de jongeren met de volledige bevolking van de respondent. Voor dit laatste werd gebruik gemaakt van de gegevens van de JOPII-monitor⁷ (Vettenburg, Deklerck & Siongers, 2010). Deze vergelijkende analyses hielpen de resultaten uit de profielschets te kaderen en waren noodzakelijk om de aanwezigheid van diversiteit binnen de werkingen beter in te schatten.

De verwerking van de vele kwantitatieve gegevens gebeurde voornamelijk met behulp van het statistische softwarepakket IBM SPSS.

3.4. Terugkoppeling

Vooraleer tot rapportering werd overgegaan vond er een terugkoppelingsfase plaats, opnieuw via focusgroepen. Dit liet ons toe om (1) de voornaamste bevindingen te toetsen aan de ervaringen van de werkingsverantwoordelijken en de begeleiders, en om (2) de inzichten uit de verklarende analyses te verdiepen. Er werden drie focusgroepen georganiseerd: één bestaande uit eindverantwoordelijken (januari 2013) en twee met beroepskrachten (februari 2013) uit enkele organisaties en werkingen.

Hier past een dankwoordje voor de deelnemers van deze focusgroepen: Mieke Nolf (UdM), Hendrik

⁷ Het JOP (Jeugdonderzoeksplatform) werd opgericht in 2003 als initiatief van het Vlaamse ministerie van Jeugd en is sinds 2007 geïntegreerd als onderzoekslijn 'Jeugdbeleid' in het Steunpunt Cultuur, Jeugd en Sport. Het JOP is een interdisciplinair en inter-universitair samenwerkingsverband tussen drie onderzoeksgroepen (Jeugddelinquentie en Preventie van het Leuvens Instituut voor Criminologie, K.U.Leuven; de onderzoeksgroep TOR van de Vakgroep Sociologie, V.U.B.; de Vakgroep Sociale Agogiek, UGent) en wordt gecoördineerd door de vakgroep Sociale Agogiek, UGent.

Eén van de opdrachten van het JOP is een periodieke afname van de 'JOP-monitor', een vragenlijst die peilt naar de leefwereld, de levensomstandigheden en het gedrag van de Vlaamse Jeugd. De resultaten van de JOP-monitor 2, afgenomen in het najaar 2008, werden beschreven in Vettenburg, Deklerck en Siongers (2010).

De Luca (Groep Intro), Patrick Manghelinckx (JES), Jens Neyrinck (Jakkedoe, Menen), Jeroen Carpenter (@4us, Blankenberge), Mieke Burggraeve ('t Salon, Brugge), Axel Dingemans (Formaat), Bob Jacobs, Khadija Ajattar, Isabel Vervoort en Sanny Goethals (Kras, Antwerpen), Hannelore Depypere en Sam Deckers (Den Tube, Leuven), Femke Ugille (Jongerenwerking Jakkedoe, 't Hope, Roeselare), Sofie Devocht (Recht Op), Thomas Neefs (Betonne Jeugd), Yara Van Aarsen en Jan Deduytsche (Uit De Marge), Lara Hermans en Hanne Daniels (Jong Gent in Actie), Roos Bekaert en Kirsten Goethals (tienerwerking VIP, Wijkcentrum De Kring, Eeklo), en de beroepskrachten wiens naam we helaas niet meer terugvonden.

4. Respons

In totaal ontvingen we bruikbare gegevens van 40 coördinatoren (+ 32 uit de bijkomende bevraging), 158 beroepskrachten (uit 35 werkingen) (+ 97 extra uit 55 bijkomende werkingen), 95 vrijwilligers (uit 23 werkingen) en 208 jongeren (uit 32 werkingen) (Tabel 2).

Tabel 2 Respons per luik

	Aantal cases	Aantal werkingen
Coördinatoren	40 (+32)	40 (+32)
Beroepskrachten	158 (+97)	35 (+55)
Vrijwilligers	95	23
Jongeren	208	32

Wat de data van de jongeren betreft, dienen we nog te vermelden dat de respons naar het einde van de vragenlijst gevoelig lager ligt, omdat heel wat jongeren afhaakten als de vragenlijst hen te lang werd.

5. Opmerkingen bij de rapportering

Wegens de diversiteit aan werkingen (zie onder), splitsen we de gevonden cijferresultaten op naar type werking, waar dat mogelijk en relevant is. We hanteren daarbij volgende typologie (Tabel 3):

1) Landelijk georganiseerde jeugdwerkingen versus lokale werkingen

- Landelijk georganiseerde jeugdwerkingen zijn 'verenigingen die eigen werkingen hebben over gans Vlaanderen en Brussel. De landelijk georganiseerde jeugdwerkingen bereiken deelnemers uit minstens vier provincies van het Nederlandse taalgebied of uit drie provincies van het Nederlandse taalgebied en het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad'⁸.
- We beschouwen de werkingen die hier niet toe behoren als 'lokale werkingen'.

2) Grootte van de werking

Per werking maakten we de optelsom van het aantal beroepskrachten, vrijwilligers en jongeren. De groottes reiken van 18 personen tot 1050 personen per werking. Over alle werkingen heen berekenden we de tertielen⁹, waarbij:

- Kleine werking: 0 tot 78 personen
- Middelgrote werking: 78 tot 277 personen
- Grote werking: van 277 tot 1050 personen

⁸ Zie <http://www.sociaalcultureel.be/jeugd/landelijk.aspx>

⁹ Men verkrijgt tertielen wanneer men alle waarnemingen rangschikt en verdeelt in drie delen. Binnen één tertiaal ligt een derde van de waarnemingen.

3) Professionaliseringsgraad

Hierbij maken we het onderscheid tussen:

- 'Vrijwilligerswerking': werking die enkel op vrijwilligers draaien, en niet met beroepskrachten werken
- Zwak geprofessionaliseerde werking en/of klein beroepskrachtenteam: werking met 1 tot 3 beroepskrachten
- Sterk geprofessionaliseerde werkingen/of uitgebreid beroepskrachtenteam: werking met meer dan 3 beroepskrachten

In onderstaande tabel zie je hoe de deelnemende werkingen werden gecategoriseerd aan de hand van deze typologie.

Tabel 3 Werkingen naar typologie (data coördinatoren)

Naam werking	Landelijk vs. lokaal	Grootte werking	Prof. graad
De Branderij (Borgerhout – JES)	Landelijk	Groot	>3 bk
JCC 21 N (Deurne-Noord – JES)	Landelijk	Groot	>3 bk
Chiro Atrejoe (Aalst)	Landelijk	Klein	0 bk
Gimme a Break (Aarschot – Arktos)	Landelijk	Klein	1-3 bk
JOWE/JOWE MAX (Ronse – Lejo)	Landelijk	Klein	1-3 bk
Module Sint-Niklaas i.s.m. instelling uit de regio (Groep Intro)	Landelijk	Middel	1-3 bk
Praatcafé Aalst i.s.m. Ter Muren (Groep Intro)	Landelijk	Middel	1-3 bk
De Caravanne (Lombardsijde – Arktos)	Landelijk	Middel	>3 bk
Habbekrats For Teens (Antwerpen)	Landelijk	Middel	>3 bk
KAmeleJon-werking (Roeselare – KA)	Landelijk	Middel	1-3 bk
Jongerenwerking Wijerdijk Beringen (Arktos)	Landelijk	Middel	>3 bk
Ratatouille (Schaarbeek – D'Broej)	Lokaal	.	>3 bk
Ozburun (Gent)	Lokaal	.	.
Steunpunt Linkeroever (Antwerpen-Kras)	Lokaal	Groot	>3 bk
Zwartberg (Genk – GIGOS vzw)	Lokaal	Groot	>3 bk
Genk-Zuid (Genk – GIGOS vzw)	Lokaal	Groot	>3 bk
Seher vzw (Houthalen-Helchteren)	Lokaal	Groot	0 bk
't Salon (Brugge)	Lokaal	Groot	1-3 bk
ROJM vzw (Mechelen)	Lokaal	Groot	>3 bk
Sint-Amandsberg (Dampoort) (Gent - vzw Jong)	Lokaal	Groot	>3 bk
Ledeberg - Nieuw Gent (Gent – vzw Jong)	Lokaal	Groot	>3 bk
Rabot-Bloemekenswijk-Blaisantvest (Gent – vzw Jong)	Lokaal	Groot	>3 bk
Sluizeken-Tolhuis-Ham-Briel & Macharius-Heirnis (Gent – vzw Jong)	Lokaal	Groot	>3 bk
Tienerjongenswerking in Parkwijk (Turnhout)	Lokaal	Klein	>3 bk
Boothuis vzw (Kortrijk)	Lokaal	Klein	1-3 bk
Jakkedoe (Menen)	Lokaal	Klein	1-3 bk
@4us (Blankenberge)	Lokaal	Klein	1-3 bk
De Standaard JW (Houthalen-Helchteren)	Lokaal	Klein	1-3 bk
Sjarellkot (Bredene)	Lokaal	Klein	0 bk
JC 't Moevement / De Karavaan (Lier)	Lokaal	Klein	1-3 bk
Ergenekon (Gent)	Lokaal	Klein	0 bk
Vereniging Participerende jeugd (Genk)	Lokaal	Klein	0 bk
CAT (Asse)	Lokaal	Klein	1-3 bk
Chicago (Brussel – D'Broej)	Lokaal	Middel	>3 bk

Waka Waka (Mechelen)	Lokaal	Middel	0 bk
JD Mechelen – KTW Oud Oefenplein	Lokaal	Middel	>3 bk
Jongerenwerking Foyer vzw (Brussel)	Lokaal	Middel	1-3 bk
Buurtwerk 't Lampeke / Den Tube (Leuven)	Lokaal	Middel	>3 bk
Jeugdwerk Casablanca (Leuven)	Lokaal	Middel	1-3 bk
Thebe vzw (Maasmechelen)	Lokaal	Middel	>3 bk

Verder maakten we nog – waar mogelijk en relevant – het onderscheid tussen jongens/mannen en meisjes/vrouwen (behalve in de cijfers op niveau van de werking).

Om de leesbaarheid van het rapport te bevorderen, worden technische details zo veel als mogelijk achterwege gelaten. Van de analyses worden enkel de statistisch significante resultaten weergegeven. Dit is niet van toepassing op de puur beschrijvende resultaten, maar op de verschillen tussen categorieën, zoals types werkingen. Omdat sommige analyses beroep doen op een beperkt aantal cases, hanteren we een significantieniveau van 0,1. Dit betekent dat de kans dat een significant resultaat bij toeval gevonden werd kleiner is dan 10%. Als we bijvoorbeeld een verschil vinden in de tevredenheid van jongeren tussen grote en kleine werkingen, is de kans dat dit gevonden verschil aan het toeval kan worden toegeschreven kleiner dan 10%.

6. Diversiteit aan werkingen en methodieken

Belangrijk bij het lezen van dit rapport is om steeds in het achterhoofd te houden dat het veld van de WMKJ's gekenmerkt wordt door een enorme verscheidenheid. Zoals gesteld vooraan in de inleiding kent het jeugdwerk voor maatschappelijk kwetsbare kinderen en jongeren een grote variëteit aan doelpublieken, werkingen en methodieken. Hierdoor is het niet altijd gemakkelijk om vergelijkingen te maken of uitspraken te doen. De bevindingen van dit onderzoek zullen dus ook niet steeds herkenbaar zijn voor elke werking.

Een eerste groot onderscheid dat we kunnen maken tussen de werkingen, is hun ontstaansgeschiedenis. Alle landelijke verenigingen die aan dit onderzoek meewerken hebben vanaf hun oprichting het verhogen van de kansen van jongeren binnen de maatschappij (werk, school, vrije tijd) centraal gesteld.

Kijkt men lokaal dan zijn er vooreerst de jeugdhuizen, die in Vlaanderen in de jaren zestig ontstonden. Deze vorm van open jeugdwerk biedt jongeren ontmoetings- en experimenteeruimte. Voor sommige jeugdhuizen was dit de stap om de baan te effenen voor maatschappelijk kwetsbare jongeren. Chicago vzw (Brussel) en Thebe vzw (Maasmechelen) zijn hiervan voorbeelden. Een tweede ontstaanstak waren de buurthuizen. Oorspronkelijk stonden de buurthuizen in functie van caritatieve sociale dienstverlening, later geëvolueerd naar een meer structurele en professionele visie om buurtproblemen aan te pakken (buurtopbouwwerk). Naast activiteiten met volwassenen, werden er ook activiteiten met kinderen opgestart. In sommige buurthuizen was dit beperkt tot kinderopvang voor deelnemende moeders, in andere buurthuizen en buurtopbouwwerkinitiatieven werd een volwaardig jeugdwerkeraanbod ten aanzien van maatschappelijk kwetsbare jeugd opgezet. Huidige voorbeelden van zulk aanbod vormen 't Lampeke / Den Tube (Leuven) en de tienerwerking in Parkwijk (Turnhout). Toen in de jaren tachtig armoede als een structureel probleem van sociale uitsluiting op meerdere levensdomeinen werd gesitueerd, kwamen er op Vlaams niveau aparte fondsen voor de financiering van projecten inzake armoedebestrijding. Deze fondsen hebben op lokaal vlak een stroom aan vernieuwende initiatieven op gang gebracht, bijvoorbeeld via jeugddiensten, CAW's, Verenigingen waar armen het woord nemen of samenlevingsopbouw. 't Salon (Brugge) en jeugddienst Mechelen (wijk Oud Oefenplein) zijn hier voorbeelden van. Samen met de kansarmoedeproblematiek kwam ook het migrantenvraagstuk op de voorgrond. Waar het overheidsbeleid met betrekking tot migranten eerder beperkt bleef tot een tewerkstellingsbeleid, omvat dit geleidelijk aan alle aspecten van de maatschappelijke organisatie, onder andere ook jongerenwerkingen – veelal allochtone zelforganisaties - met migranten als doelgroep. Seher vzw (Houthalen-Helchteren) en Ergenekon vzw (Gent) zijn hier voorbeelden van.

Een tweede belangrijke oorzaak van de diversiteit in het welzijnsjeugdwerk, is de verscheidenheid

aan doelgroepen. Hoewel alle werkingen gericht zijn op 'maatschappelijk kwetsbare jongeren', focussen veel werkingen zich op een deelgroep hierin. Zo zijn er groepen die voornamelijk werken met jongeren die behoren tot een (specifieke) etnisch-culturele minderheid, zoals Marokkaanse, Turkse of Italiaanse jongeren. Meestal gaat het om relatief homogene werkingen: men bereikt één welbepaalde etnisch-culturele groep. Zo stelt Seher vzw (Houthalen-Helchteren) expliciet in zijn voorstelling dat iedereen welkom is, maar dat ze extra oog hebben voor allochtone jongeren. Ook Özburun (Gent) is zo'n jeugdhuis expliciet toegespitst op Turkse jongeren. Andere werkingen bereiken enkel jongens of meisjes, enkel kinderen of hebben specifieke jongerenwerkingen. Habbekrats For Teens (Antwerpen) is een werking toegespitst op tieners, terwijl Habbekrats For Kids er is voor de kinderen.

Daarnaast zijn er heel wat verschillende structuren waaronder de verschillende verenigingen werken (zie tabel 1 en 3). We zien grote verschillen tussen de WMKJ's afhankelijk van de draagkracht van de werkingen: van vrij grote fusieorganisaties in de belangrijkste centra (Brussel, Antwerpen, Gent of Genk – denk aan Jong vzw (Gent) of Gigos vzw (Genk)), met telkens voldoende professionele ondersteuning, tot kleinere teams in centra als Brugge, Mechelen of Oostende, of zelfs werkingen die volledig op vrijwilligers draaien (bijvoorbeeld CAT in Asse) (Crivit, 2009). Er zijn verenigingen die landelijk georganiseerd zijn (bijvoorbeeld werkingen die vallen onder Groep Intro, Habbekrats, Arktos, Lejo, etc.) terwijl er andere lokale werkingen ondersteund worden door landelijk georganiseerde werkingen (door bv. vzw Formaat en/of Uit De Marge).

Een laatste verschil tussen het jeugdwerk in het algemeen en het jeugdwerk voor maatschappelijk kwetsbare kinderen en jongeren, maar ook tussen WMKJ's onderling, is het activiteiten aanbod. Waar het jeugdwerk in het algemeen zich voornamelijk concentreert op vrijetijdsactiviteiten, doet het jeugdwerk voor maatschappelijk kwetsbare kinderen en jongeren meer: ze is deels ontstaan vanuit de intentie om een bijdrage te leveren in het doorbreken van de vicieuze cirkel van de achterstelling waarin kinderen en jongeren verkeren. Daarom organiseren veel werkingen naast vrijetijdsactiviteiten ook onderwijs- en werkgerelateerde vormingsactiviteiten. In sommige WMKJ's wordt bijvoorbeeld bewust gewerkt aan het individueel stimuleren van jongeren om van hun schoolcarrière iets te maken, of wordt er op een meer structurele manier gewerkt via huiswerkbegeleiding of schoolopbouwwerk. Sommige jeugdwerkingen concentreren zich op het individuele niveau, andere fungeren als adviesfunctie ten aanzien van andere actoren uit het sociale werkveld en ten aanzien van het beleid. Van waaruit verenigingen gegroeid zijn, vanuit welke structuur ze werken, welke visie ze aanhangen, welke middelen ze ter beschikking hebben, e.d.m.: al deze factoren bepalen de manier waarop ze werken, de activiteiten die ze aanbieden, de jongeren die ze bereiken, enzoverder.

Om dit stuk af te sluiten bespreken we kort drie organisaties om de diversiteit te illustreren:

Een eerste, Groep Intro, is een typisch voorbeeld van een (landelijk georganiseerde) jeugdwerkvereniging die gegroeid is vanuit het domein van tewerkstelling en onderwijs. Begonnen met het aanbieden van alternatieve activiteiten voor jongeren binnen het deeltijds onderwijs/deeltijds werken, en van specifieke vormingsmethodieken ter algemene ontwikkeling van jongeren, werden andere activiteiten opgezet, zoals werkervaringsprojecten, opleidingstrajecten en trajectbegeleidingsinitiatieven. Later kwamen hier activiteiten bij binnen de sociale economie, waardoor Groep Intro werkzaam wordt op de drie belangrijke levensdomeinen, namelijk vrije tijd, onderwijs en opleiding en tewerkstelling. Daartoe zijn zeven werksoorten ontwikkeld: vorming in de vrije tijd, leerplichtonderwijsactiviteiten, opleidingen, trajectbegeleiding, jobcoaching, werkervaring en sociale economie (www.groepintro.be).

Jong vzw (Gent) is ontstaan vanuit een heel andere optiek, en dit is dan ook zichtbaar in haar activiteiten aanbod en haar kernopdracht. Deze organisatie stelt zich tot doel de persoonlijke en maatschappelijke emancipatie en participatie van kinderen en jongeren te bevorderen. Ze organiseren een groepsgericht vrijetijdsaanbod, waarbij het realiseren van ontwikkelingskansen op de voorgrond staat. Daarnaast fungeren ze als brugfunctie naar andere maatschappelijke instellingen en dienstverleners, bemiddelen en verwijzen ze kinderen en jongeren door naar specifieke dienst- of hulpverlening als dit nodig is, en nemen ze een actieve rol op in het signaleren, adviseren en sensibiliseren vanuit de praktijkervaring naar overheden en andere sectoren (zoals VDAB) (www.vzwjong.be).

Chiro Atrejoe is een stadschiro uit Aalst. Het grootste deel van hun doelgroep bestaat uit maatschap-

pelijk kwetsbare kinderen en jongeren. Eén keer per maand trekt de Chiro met een 'reclamestoet' door de sociale woonwijk om kinderen warm te maken voor hun werking. Twee keer per jaar verlaten ze hun vertrouwde omgeving en trekken ze op weekend of op zomerkamp. Omdat lidmaatschap bij een jeugdbeweging voor deze kinderen geen evidente zaak is door het prijskaartje, tracht men de prijzen zo laag mogelijk te houden. Ook uniformen worden niet verplicht, maar dankzij een vrij te kiezen rode T-shirt en rode sjaaltjes is er toch een samenhangingsgevoel. Ouders en andere buurtwerkingen worden zo veel mogelijk betrokken bij de werking om het draagvlak te vergroten. Verder geeft deze Chiro ook aandacht aan vorming en probeert ze door een goede begeleiding jongeren uit de doelgroep te laten doorstromen tot de leidingploeg.

DEEL 1

PROFIEL VAN DE WERKING



1. Diversiteit aan werkingen in cijfers

De diversiteit aan WMKJ's en de methodieken die ze hanteren, zoals omschreven in de inleiding van dit rapport, valt niet gemakkelijk in cijfers te vatten. Toch peilden we naar enkele indicatoren waarmee werkingen onderscheiden kunnen worden.

Een eerste indicator betreft de frequentie waarmee de werkingen samenkomen met de jongeren of activiteiten aanbieden. Tabel 4 toont dat de helft van de werkingen wekelijks open staat voor de jongeren. Voor bijna even veel werkingen (42%) is dat zelfs dagelijks. Slechts 8% heeft maar één werkingmoment per maand. Hoe groter de werking en het team van beroepskrachten, hoe meer wordt samengekomen.

Tabel 4 Frequentie van samenkomen / activiteiten met de jongeren uit de werking (%)

	%	N
Maandelijks	7,9%	3
Wekelijks	50,0%	19
Dagelijks	42,1%	16
Totaal	100,0%	38

Een tweede indicator zijn de doelen van de werking. Hiervoor legden we de coördinatoren een aantal doelstellingen voor en vroegen we hoe belangrijk ze deze vinden voor de werking (zie Tabel 5).

Tabel 5 Doelen van de werking (1=helemaal niet belangrijk; 5=heel belangrijk)

	Gem. op 5	SD	N
De ontwikkeling van de persoonlijkheid van jongeren bevorderen	4,78	0,42	37
De jongeren een zinvolle tijdsbesteding geven	4,65	0,54	37
De stem van jongeren laten horen	4,61	0,64	36
De jongeren een eigen plaats geven waar ze steeds terecht kunnen	4,51	0,84	37
Jongeren sterker maken voor school en arbeidsmarkt	4,49	0,61	37
De jongeren een plaats geven om vrienden te ontmoeten	4,49	0,61	37
Jongeren beter laten functioneren in de maatschappij	4,38	0,92	37
Overlast door de jongeren tegengaan	3,27	1,10	37

Ondanks de variatie in werkingen blijken de doelstellingen grotendeels gelijklopend. Zowat alle doelen krijgen bijval van het merendeel van de werkingen. Het belangrijkste vindt men het bevorderen van de ontwikkeling van de persoonlijkheid van de jongeren, gevolgd door het geven van een zinvolle vrijetijdsbesteding aan de jongeren, en de stem van de jongeren te laten horen. Over één doel, namelijk het tegengaan van overlast door de jongeren, zijn de meningen echter meer verdeeld. Terwijl nog steeds meer dan een derde dit belangrijk vindt, is er ook meer dan een kwart van de werkingen die geen prioriteit toekent aan het nastreven van dit doel. Het tegengaan van overlast als werkingsdoel kent de grootste aanhang in lokale (ten opzichte van landelijk georganiseerde) werkingen, en werkingen die enkel op vrijwilligers draaien.

2. Samenstelling

In dit onderdeel bespreken we de belangrijkste actoren in het jeugdwerk: de begeleiding (de beroepskrachten en de vrijwilligers), en de deelnemende jongeren.

2.1. De begeleiding (vrijwilligers & beroepskrachten)

Zoals eerder vermeld, verschillen werkingen in de mate waarin ze op beroepskrachten en vrijwilligers draaien. Tabel 6 toont dat de overgrote meerderheid (85%) met beroepskrachten werkt (en dan voornamelijk de landelijk georganiseerde en grotere werkingen). Een iets groter aandeel werkingen (87%) kan ook beroep doen op vrijwilligers.

Tabel 6 Aandeel werkingen met beroepskrachten, en vrijwilligers¹⁰

Werken jullie met..	Ja	Nee	N
Beroepskrachten	84,6%	15,4%	39
Vrijwilligers	87,2%	12,8%	39

Bijna drie kwart (72%) werkt met zowel beroepskrachten als vrijwilligers, zoals weergegeven in Tabel 7. Grotere werkingen werken vaker met beide. Slechts een kleine minderheid werkt enkel met beroepskrachten (13%) of enkel met vrijwilligers (15%). Kleine en lokale werkingen doen het wel vaker met uitsluitend vrijwilligers.

Tabel 7 % werkingen met beroepskrachten, vrijwilligers, of beide¹¹

	%	N
Enkel beroepskrachten	12,8%	5
Enkel vrijwilligers	15,4%	6
Beroepskrachten en vrijwilligers	71,8%	28
Totaal	100,0%	39

2.1.1. Aantallen

Gemiddeld vinden we per werking 7 beroepskrachten of 5 voltijds equivalenten, en 25 vrijwilligers (Tabel 8). De helft heeft 3 beroepskrachten (of 3 VTE) of minder, en drie kwart heeft 10 beroepskrachten (of 8 VTE) of minder. De helft van de werkingen heeft 9 vrijwilligers of minder, en drie kwart heeft 30 vrijwilligers of minder.

Tabel 8 Gemiddeld aantal beroepskrachten, VTE en vrijwilligers per werking

	Gem. aantal	SD	N
Aantal beroepskrachten	6,59	7,52	39
Aantal VTE	5,37	6,28	35
Aantal vrijwilligers	24,68	36,45	38

Bij uitbreiding van de data, komen we op een gemiddelde van 6 beroepskrachten. De aantallen VTE en vrijwilligers blijven gelijk.

¹⁰ Als we de berekeningen herhalen met de uitgebreide data (72 werkingen) komen we op ongeveer dezelfde cijfers uit: 84% werkt met beroepskrachten, en 88% met vrijwilligers.

¹¹ Ook hier zijn de cijfers nagenoeg gelijk als we gebruik maken van de extra data: 13% werkt enkel met beroepskrachten, 16% enkel met vrijwilligers, en 71% met beide.

2.1.2. Doorgroei

Zoals we zien in Tabel 9, zou per werking gemiddeld een kwart van de beroepskrachten uit de doelgroep (van maatschappelijk kwetsbare jongeren) zijn doorgegroeid (23%), aldus de schattingen van de coördinatoren. Dit percentage ligt heel wat hoger in grote werkingen (48%) en werkingen met een uitgebreid team van beroepskrachten (41%). In bijna de helft van de werkingen vinden we echter geen beroepskrachten uit de doelgroep terug.

Tabel 9 Gemiddeld % doorgroeiberoepskrachten en -vrijwilligers per werking

	Gemiddelde	SD	N
% beroepskrachten uit doelgroep	22,8%	28,5	31
% doorgroeivrijwilligers	60,6%	33,5	31
% vrijwilligers uit doelgroep, maar voordien geen lid	10,4%	14,2	31
% middenklassevrijwilligers	29,1%	35,3	31

Voor de vrijwilligers is dit bijna omgekeerd: van hen komt bijna drie vierde uit de doelgroep (71%), en is zelfs 61% doorgegroeid vanuit de werking zelf (73% in grote werkingen). De overige 29% heeft een middenklasse achtergrond (14% in grote werkingen).

2.1.3. Functies

Tabel 10 toont, voor de WMKJ's met betaalde jeugdwerkers, het gemiddelde aandeel beroepskrachten per werking met volgende functies (zoals geschat door de coördinator):

Tabel 10 Gemiddeld % beroepskrachten met onderscheiden functies per werking

Gem. %	SD	N	
Coördinator/teamverantwoordelijke:	15,7%	24,3	32
Begeleider/werken met jongeren:	66,2%	34,0	32
Ondersteuner (logistiek, administratie, onderhoud,...):	15,0%	29,1	32

16% van de beroepskrachten in een werking heeft de functie van coördinator of teamverantwoordelijke. Dit eerder hoge percentage is niet verwonderlijk als men rekening houdt met de lage aantallen beroepskrachten in sommige werkingen (in kleine werkingen, waar de coördinator vaak de enige beroepskracht is, is dit percentage zelfs 32%). Ongeveer twee derde (66%) van de beroepskrachten kan omschreven worden als begeleider of jeugdwerker. 15% treedt op als ondersteunende kracht in logistiek, administratie, onderhoud, etc.

Bij uitbreiding van de data veranderen deze cijfers weinig: gemiddeld 15% is coördinator en 12% ondersteuner. Wel vinden we iets minder begeleiders, met name 61%.

2.1.4. Rol van vrijwilligers vs. beroepskrachten

Het debat over de professionalisering van het jeugdwerk is levendig, maar te complex en genuanceerd om er in dit onderdeel over uit te wijden. Toch peilden we, in dit kader, naar de meerwaarde van vrijwilligers voor het jeugdwerk. Hiervoor vroegen we de coördinatoren wat vrijwilligers precies mogelijk maken voor hun werking¹² (zie Tabel 11).

Tabel 11 Stellingen rond wat vrijwilligers mogelijk maken in de werking (1=helemaal niet akkoord; 5=helemaal akkoord)

	Gem. op 5	SD	N
...houden ons wakker, brengen extra dynamiek in de werking	4,09	0,69	32
...zorgen voor een andere kijk/perspectief in de werking	3,84	0,77	32
...ontsluiten een breder sociaal netwerk rond onze werking	3,74	0,82	31
...leggen contacten met de buurt	3,50	0,88	32
...hebben meer tijd om individueel bezig te zijn met sommige jongeren	3,47	0,98	32
...brengen nieuwe doelgroepen binnen in de werking	3,34	0,79	32
...zijn extra personeel, ze ontlasten de beroepskrachten	3,25	1,32	32
...hebben een bepaalde expertise, vaardigheden, kennis,... die de werking niet heeft	3,23	0,84	31

Uit de resultaten blijkt dat vrijwilligers in de eerste plaats gewaardeerd worden voor hun inbreng van nieuwe elementen. De grote meerderheid van de coördinatoren vindt dat vrijwilligers hen wakker houden, of extra dynamiek in de werking brengen (81%), en dat ze zorgen voor een andere kijk of perspectief in de werking (75%). Vrijwilligers zouden ook een breder sociaal netwerk rond de werking ontsluiten (65%) en het contact met de buurt bevorderen (50%). Het werken met vrijwilligers leidt er echter niet toe dat dat het werk van de betaalde jeugdwerkers wordt 'verlicht'. Meer dan een vierde (28%) van de coördinatoren gaat niet akkoord met de stelling dat vrijwilligers gezien kunnen worden als extra personeel, als ontlasting van de beroepskrachten (met deze stelling gaat men vaker akkoord in lokale werkingen, en minder in kleine). Een minderheid (36%) is het er mee eens dat vrijwilligers bepaalde soorten expertise, vaardigheden of kennis hebben die anders moeilijk terug te vinden zijn in de werking.

¹² Deze stellingen haalden we uit het onderzoeksverslag 'Vrijwilligerswerk en professionalisering in het jeugdwerk met maatschappelijk kwetsbare jeugd' (Coussée & Nolf, 2012).

We vroegen de deelnemers van de afsluitende focusgroep of dat we uit bovenstaande mogen besluiten dat vrijwilligers het werk van de beroepskrachten niet per se verzachten.

Het antwoord van de **eindverantwoordelijken** luidt dat de hoeveelheid werk hetzelfde blijft, met of zonder vrijwilligers, maar dat de aard van het werk anders is.

Vrijwilligers zijn een 'investering'; het is een 'tweede doelgroep'. Zeker als de vrijwilligers zijn doorgestroomd vanuit de jongeren, zouden ze het werk niet verlichten (soms integendeel), althans op korte termijn. Het vraagt een groeiperiode waarbij beroepskrachten andere competenties dienen te verwerven, en daarin ondersteund te worden, zodat ze met vrijwilligers kunnen werken, wat het werk (tijdelijk) doet toenemen. De beroepskracht wordt dan 'regisseur' van de vrijwilligers, en hun coaching komt centraal te staan in de werking. Maar omdat de vrijwilligers dan op hun beurt met de kinderen kunnen werken, krijg je een grotere pool van begeleiders waar je op terug kan vallen, wat het werk dan weer verlicht. Ze komen bijvoorbeeld goed van pas bij drukke activiteiten of weekends, als extra aanwezigen die een oogje in het zeil houden.

De verantwoordelijken zijn sterke voorstanders van het werken met vrijwilligers. Het kan leiden tot een hoger bereik, je kan als werking meer met het aanbod bezig zijn. Het is een emancipatorische manier van werken, waarbij verantwoordelijkheid geven aan vrijwilligers de primaire doelstelling is van je organisatie. De werkingen willen dit dan ook vermeld zien in hun evaluatie door de overheden. Des te meer omdat dit een grote investering is in een doelgroep die zelf in achtergestelde positie verkeert, geen traditie van jeugdbewegingswerk kent, en dus uitgebreid gecoacht dient te worden in het opnemen van dergelijke verantwoordelijkheden.

Verder wordt nog opgemerkt dat jeugdwerk breder is dan enkel het activiteitengegeven (waarvoor de vrijwilligers in de eerste plaats worden ingezet). De jongeren komen naar de werking met hun leefwereld en specifieke noden en behoeften. Vrijwilligers kunnen dat niet altijd opvangen, en dan zijn beroepskrachten nodig, die trajecten opvolgen, en de brug vormen naar andere levensdomeinen zoals het onderwijs, justitie, etc.

Ook de **beroepskrachten** zien het inzetten van vrijwilligers niet als oplossing voor het personeelstekort. In de meeste werkingen kan het trouwens niet dat een stagiair of vrijwilliger alleen voor een groep jongeren staat.

Eenzijds geven ze aan dat vrijwilligers het werk wel degelijk kunnen verzachten. Een organisatie met een sterk vrijwilligersbeleid zorgt er ook voor dat veel jongeren vrijwilliger of 'ervaringsdeskundige' worden, met het voordeel dat ze sneller als vertrouwing gezien worden door de jongeren.

Anderzijds is het een grote tijdsinvestering, afhankelijk hoe zelfstandig de vrijwilliger is. De vrijwilligers krijgen ook nooit volledige verantwoordelijkheid: die komt uiteindelijk bij het officieel personeelslid terecht. De beroepskrachten kunnen bijgevolg niet altijd rekenen op stagiairs en vrijwilligers, bijvoorbeeld als ze afbellen.

De beroepskrachten zijn er van overtuigd dat enige professionaliteit noodzakelijk is. Vrijwilligers worden doorgaans sneller als vertrouwenspersoon gezien (als het om doorgroeivrijwilligers gaat), en zijn sterk op het vlak van vrijetijdsinvulling en 'spelletjes', maar zouden vaak relevante kennis missen. De beroepskrachten geven aan dat ze, in tegenstelling tot de vrijwilligers, weten welke pedagogische rol ze moeten opnemen in specifieke situaties, en hoe ze de jongeren moeten doorverwijzen indien nodig.

Bij het kleine aantal werkingen dat niet met vrijwilligers werkt, polsten we naar een verklaring. Geen van de mogelijke redenen die we opgaven werd ondersteund. Wel gaven een aantal coördinatoren zelf aan dat de vrijwilligerswerking nog moet starten of nog maar net in opstart is.

2.2. De deelnemende jongeren

2.2.1. Aantallen

De werkingen in onze steekproef zijn betrekkelijk groot: gemiddeld tellen ze 235 deelnemende jongeren (Tabel 12). Dit gemiddelde wordt echter sterk opgetrokken door een derde van de werkingen die beweert meer dan 200 jongeren te bereiken. Verder is het zo dat vele instuifwerkingen een groot aantal jongeren bereiken, die echter niet allemaal op elk werkingsmoment aanwezig zijn. In de afsluitende focusgroepen werd er ook op gewezen dat de opkomst niet enkel kan variëren per werkingsmoment, maar ook binnen dezelfde dag (bijv. 2 jongeren in de vooravond, en 35 jongeren later op de avond). Het aantal jongeren dat een jeugdwerker dient te begeleiden varieert dus ook van moment tot moment (zie onder).

Tabel 12 Gemiddeld aantal jongeren per werking

Aantal jongeren per werking:	Gemiddelde	SD	N
Lokaal	121,50	96,63	18
Landelijk	337,00	296,00	20
Totaal	234,92	247,33	38

We berekenden het werkelijke aantal jongeren per begeleider, maar vroegen de coördinatoren ook wat volgens hen het ideale aantal jongeren per begeleider is (zie Tabel 13).

Tabel 13 Gemiddeld aantal jongeren per begeleider

	Gemiddelde	SD	Min.	Max.	N
Aantal jongeren per beroepskracht:	42,98	27,19	2,00	125,00	32
Aantal jongeren per beroepskracht + vrijwilliger:	14,03	13,42	1,18	55,67	38
Ideaal aantal jongeren per begeleider:	17,47	19,82	5,00	90,00	32

Gemiddeld moet een beroepskracht instaan voor 43 jongeren. Idealiter zouden er echter (gemiddeld) 17 jongeren per begeleider moeten zijn, aldus de coördinatoren. Volgens 60% zou dit zelfs 10 of minder moeten zijn. Natuurlijk moeten we ook hier weer rekening houden met de werkelijke opkomst van de instuifwerkingen.

Als we echter zowel beroepskrachten als vrijwilligers onder de noemer 'begeleiders' rekenen, komen we aan 14 jongeren per begeleider, wat beter is dan het ideale cijfer. Maar ook hier is voorzichtigheid geboden. Niet elke vrijwilliger kan immers als volwaardige voltijdse beroepskracht gerekend worden: dikwijls zijn de tijdsbesteding en de taakomschrijving van de vrijwilliger beperkt.

In dit kader werd in de afsluitende focusgroepen gewezen op een soort van 'homeostase': de gemiddelde opkomst balanceert zichzelf. Als er te veel jongeren komen, wordt dit als storend ervaren, en slinkt dit aantal weer tot een handelbaar cijfer.

Tenslotte zien we dat bovenstaande cijfers sterk variëren per werking, en dan voornamelijk op vlak van groepsgrootte (zie Tabel 14). In grote werkingen staat een beroepskracht in voor een groter aantal jongeren. Dit aantal wordt echter 'gecompenseerd' als we de vrijwilligers in rekening brengen, en naarmate de werking groter is, blijkt men ook meer jongeren per begeleider aan te kunnen.

Tabel 14 Gemiddeld aantal jongeren per begeleider: variatie naar groepsgrootte

Groepsgrootte	Jongeren/ beroepskracht	Jongeren/ begeleider	Ideaal jongeren/ begeleider
Klein	36,93	10,19	13,00
Middel	36,51	17,80	14,50
Groot	54,98	14,12	24,36
Totaal	42,98	14,03	17,47
N	32	38	32

2.2.2. Maatschappelijk diverse samenstelling

In dit onderdeel focussen we op het bereik van de werkingen. We stellen ons de vraag hoe en waar de jongeren worden aangetrokken, welke (kansen)groepen uiteindelijk worden bereikt, en wat mogelijke drempels zijn om nog meer 'diverse' jongeren te bereiken.

a. Rekrutering

Het grootste deel (44%) van de werkingen rekruteert jongeren in de directe buurt of wijk waar de werking gelegen is (Tabel 15). Een iets kleiner aandeel (36%) weet jongeren uit verschillende buurten of wijken aan te trekken. Ongeveer een vijfde (21%) slaagt erin om jongeren over verschillende gemeenten samen te brengen. Werkingen met een klein team van beroepskrachten rekruteren minder in de buurt of wijk (21%) en meer in verschillende gemeenten (43%), dan werkingen die op vrijwilligers draaien of een groot beroepskrachtenteam hebben.

Tabel 15 Rekruteringsgebied jongeren per werking

	%	N
De buurt/wijk	43,6%	17
Meerdere buurten/wijken	35,9%	14
Verskillende gemeenten	20,5%	8
Totaal	100,0%	39

Het zou verkeerd zijn om de WMKJ's te zien als statische werkingen waar de jongeren steeds uit eigen beweging heen moeten. Het zogenaamd 'vindplaatsgericht werken, waarbij jeugdwerkers worden ingezet om jongeren te zoeken buiten de muren van de werking, groeit aan belang. Dit blijkt ook uit onze gegevens (Tabel 16). Meer dan twee derde (69%) van de werkingen maakt momenteel gebruik van deze methodiek. Werkingen doen meer aan vindplaatsgericht werk als ze groot zijn, en naarmate ze een over een uitgebreider beroepskrachtenteam kunnen beschikken.

Van de overige werkingen die niet vindplaatsgericht werken, plant meer dan de helft dit wel voor de toekomst. Van de vrijwilligerswerkingen is zelfs twee derde (67%) dit van plan.

Tabel 16 % werkingen dat aan vindplaatsgericht werken doet

Vindplaatsgericht werken?	%	N
Ja	69,4%	25
Nee, en dat zijn we ook niet van plan	13,9%	5
Nee, maar dat zijn we wel van plan	16,7%	6
Totaal	100,0%	36

Vindplaatsgericht werken is een ruim begrip, en kan zich voordoen in een aantal vormen (zie Tabel 17), en om een aantal redenen¹³ (zie Tabel 18).

¹³ Voor de vormen van en redenen voor vindplaatsgericht werken gingen we ten rade bij Castermans (2004) in 'Vindplaatsgericht werken: alle FAQ's op een rijtje'.

Tabel 17 Vorm waarin vindplaatsgericht werken gebeurt

Hoe?	%	N
We brengen een aanbod naar het milieu van de jongeren, zodat ze niet naar de werking moeten gaan	16,0%	4
We doen wervingsacties in het milieu van de jongeren, opdat ze naar de werking zouden komen	52,0%	13
We werken een aanbod uit samen met de jongeren in hun eigen milieu, om dit dan uit te voeren in de werking	16,0%	4
We werken een aanbod uit samen met de jongeren, en voeren die ook uit in hun eigen milieu	16,0%	4
Totaal	100,0%	25

Bij meer dan de helft van de werkingen bestaat dit vindplaatsgericht wel degelijk uit rekruteren van jongeren. 52% doet wervingsacties in het milieu van de jongeren, die men naar de vaste werking hoopt te lokken. Andere vormen hebben betrekking op de uitvoering van het aanbod voor de jongeren. 16% werkt zelf een aanbod uit, en brengt dit naar het milieu van de jongeren, die op deze manier niet naar de werking hoeven te komen. Ongeveer een derde van de werkingen (32%) werkt het aanbod uit in samenspraak met de jongeren, om die ofwel uit te voeren in de werking (16%), ofwel in het eigen milieu van de jongeren (16%).

Tabel 18 Redenen om vindplaatsgericht te werken (1=helemaal niet belangrijk; 5=heel belangrijk)

Reden?	Gem. op 5	SD	N
Voeling krijgen met de omgeving van de jongeren	4,63	0,49	24
De doelgroep gemakkelijker bereiken	4,44	0,58	25
Aanbod doen aansluiten bij de leefwereld van de jongeren	4,38	0,65	24
Een brug slaan tussen de jongeren en welzijnsinstanties	4,00	0,82	25
Jongeren bereiken die niet hanteerbaar zijn in de reguliere werking	3,83	1,01	24

De grootste drijfveer om vindplaatsgericht te werken is voeling krijgen met de omgeving van jongeren: alle coördinatoren vinden deze reden belangrijk. Ongeveer even belangrijk is het rekruteringsargument: 96% van de werkingen gebruikt deze methodiek om de doelgroep makkelijker te bereiken. Het blijkt ook een goede manier om het aanbod te koppelen aan de leefwereld van de jongeren (92%), en een brug te kunnen slaan tussen de jongeren en verschillende welzijnsinstanties (88%). Iets minder (maar nog steeds) belangrijk als reden is het bereiken van jongeren die men moeilijk kan 'inpassen' in de reguliere werking (71%).

b. Bereik

Welke jongeren bezoeken de werking?

Eerst gingen we na of de werkingen gemengd zijn, of enkel met jongens of meisjes werken. Omdat sommige werkingen verschillende groepen jongeren omvatten, lieten we meerdere antwoorden toe. Uit de resultaten (Tabel 19) blijkt dat het merendeel (90%) een gemengde werking heeft. 36% heeft (ook) een jongenswerking, en 26% (ook) een meisjeswerking.

Tabel 19 Aandeel werkingen met meisjeswerking, jongenswerking en gemengde werking (meerder antwoorden mogelijk)

	%	N
Meisjeswerking	25,6%	10
Jongenswerking	35,9%	14
Gemengde werking	89,7%	35

We vroegen de coördinatoren ook een schatting te maken van de geslachtsverhouding in hun werking. Er zouden opvallend meer jongens (72%) dan meisjes (28%) worden bereikt door de werkingen.

Uit de afsluitende focusgroepen met eindverantwoordelijken bleek dat dit met verschillende factoren te maken kan hebben:

Ten eerste is er het aanbod. Er zijn meer jongens omdat het aanbod mannelijk is, en is er een mannelijk aanbod omdat er meer jongens komen. Dit aanbod zou ook makkelijker te realiseren zijn, want jongens willen voetballen, instuifmomenten, etc. Sommige activiteiten worden door jongens gedomineerd. Meisjes zouden kieskeuriger zijn, hebben nood aan een andere invulling van vrije tijd (minder 'hangen' en 'verder wel zien') en zouden meer individuele begeleiding nodig hebben.

Ten tweede hangt dit sterk samen met het type organisatie en de beoogde doelgroep. Groep Intro rekruteert bijvoorbeeld onder bepaalde doelgroepen die nu eenmaal grotendeels mannelijk zijn: asielzoekers, OKAN, jongeren via Bijzondere Jeugdzorg, en dergelijke meer. 'Dan moet je wel een mannelijk aanbod uitwerken.'

Ten derde spelen er cultureel-religieuze factoren mee. Moslimouders (voornamelijk de Maghrebijnse) laten hun dochters niet graag samenspelen met jongens, wat het bijvoorbeeld onmogelijk maakt om ze samen op weekend te laten gaan. Over het algemeen zouden meisjes vanuit het gezin in een meer beschermde omgeving gehouden worden, waardoor zij eerder thuis vriendinnen uitnodigen. Meisjes zouden om die reden ook vaker zelf kiezen voor de veilige context van een meisjesbeweging, indien ze toch willen deelnemen aan het jeugdwerk.

Als je als werking meer meisjes wil bereiken moet je, aldus de focusgroepleden, ook specifiek inzetten op meisjes en hun specifieke noden en behoeften, door bijvoorbeeld een meisjeswerking op te starten. Waarom daar dan niet meer moeite in gestoken wordt, kwam hierboven al aan bod: een aanbod voor jongens uitwerken is gemakkelijker. Grote werkingen die cijfers moeten halen en kampen met tijdsgebrek kiezen dan ook vaker voor jongens. Ook zou onzekerheid een rol spelen bij de (mannelijke) begeleiders.

In een bepaalde leeftijdsfase zou een afzonderlijke meisjeswerking ook noodzakelijk zijn. Vanaf 12 jaar tot 15 jaar 'moeten jongens en meisjes toch niet van elkaar weten' wegens de puberteitsfase. Er wordt wel op gewezen dat meisjeswerkingen geen eilandjes mogen worden, maar ook de link moeten maken met de jongenswerkingen, en de rest van het jeugdwerk.

Bij de **beroepskrachten** klinkt een gelijkaardig verhaal.

Men heeft het in de eerste plaats over de cultuur van en de vertrouwensband met de ouders van de jongeren, en de leeftijd van de jongeren. In het begin zien de ouders de werking nog als een welgekomen opvang voor hun kinderen, maar vanaf de puberteit merk je dat dat de meisjes 'achtergesteld worden en minder mogen' dan de jongens, omdat de ouders vrezen dat hun dochters 'hun maagdelijkheid zullen verliezen op kamp'. Op dat moment is het vertrouwen van de ouders zeer belangrijk: 'als de ouders je het hele jaar door zien, en je vertrouwen, dan mogen de meisjes meer (bijvoorbeeld meegaan op kamp). Maar je moet er heel wat tijd in steken'. Meisjes zouden wel steeds meer vrijheid krijgen, doordat steeds meer ouders hier zijn opgegroeid, en vaak zelf hebben deelgenomen aan de werking (indien deze al lang in de wijk aanwezig is).

Toch zijn nog veel ouders niet geëmancipeerd op dit vlak, en blijven de traditionele rollen met betrekking tot gender sterk doorspelen. Meisjes worden gedwongen om huishoudelijke taken op zich te nemen, en worden vaak verantwoordelijk gesteld voor kleinere broers en zussen; nog een reden om ze niet mee te laten gaan op kamp. 'Spelen wordt niet voorop geplaatst bij meisjes'. Wat volgens de beroepskrachten nog kan meespelen, is dat meisjes sneller 'volwassen' worden. Doordat meisjes minder vrijheid krijgen dan jongens, wordt het onderwijs hun enige houvast: 'ze zitten toch maar thuis, en zijn dan sneller geneigd voor school te werken'. Door hun huishoudelijke verantwoordelijkheden, en hun focus op studies, zeggen de meisjes vaak zelf dat ze zich te oud voelen om te 'spelen' in een jeugdwerking. 'Soms misbruiken ze het jeugdwerk ook als uitvlucht om te kunnen daten met hun vriendje.'

Een aantal beroepskrachten vindt dat men de samenstelling van de groep niet te veel moet proberen sturen: 'een groep groeit organisch, uit zichzelf, de jongeren brengen vrienden mee en wij kiezen niet wie wel binnen mag en wie niet'. Verder: 'We gaan geen danslessen organiseren zodat er meer meisjes zouden komen. Wij leren jongeren kennen in hun vrije tijd, en organiseren activiteiten die door de jongeren zelf worden voorgesteld'. En 'als we vindplaatsgericht werken, door op pleinen op zoek te gaan naar jongeren met wie we activiteiten kunnen opzetten, treffen we gewoon geen meisjes aan'.

Andere beroepskrachten stellen dat 'organische' in vraag, omdat er momenteel op een meer kunstmatige wijze ook veel meer gedaan wordt voor jongens, die nu eenmaal makkelijker te bereiken zijn, in tijden van middelengebrek en personeelstekort. Net als de eindverantwoordelijken vinden deze beroepskrachten dat ze de genderverhoudingen voor een deel zelf in de hand hebben. Voor meisjes is een andere aanpak nodig, waar meer moeite in gestoken moet worden, met tal van randvoorwaarden: een vertrouwensband, denken op lange termijn, specifieke activiteiten (zoals dansen), met vrouwelijke begeleiding, in een veilige omgeving, en liefst niet in de context van hun eigen buurt. En veel beroepskrachten vinden het noodzakelijk om extra moeite te doen voor meisjes, 'want de redenen waarom we minder meisjes bereiken, zijn ook de redenen waarom het zo belangrijk is om in ze te investeren'. 'We hebben maar één werkingsmoment per week voor de meisjes, terwijl de jongens er drie krijgen. Waarom zouden de meisjes minder aandacht verdienen?'

Subsidies voor organisaties met een aparte meisjeswerking lijkt de beroepskrachten een goed idee, maar enkel als het gaat om structurele financiering, en niet om eenmalige projectmiddelen. Op die manier wordt de continuïteit gewaarborgd, die zo belangrijk is voor de jongeren, maar ook voor de jeugdwerkers. Een beroepskracht getuigt over de middelen die hij kreeg voor het opzetten van een kinderwerking, en de plotse stopzetting van die financiering, waardoor hij nu voltijds werkt aan een halftijds loon. Men is overigens niet te vinden voor (de afhankelijkheid van) kortlopende projecten in het algemeen (zoals we verderop nog uitgebreider zullen zien): 'wij zijn afhankelijk van die projectmiddelen, waardoor we heel veel tijd verspelen met dossiers uit te schrijven, in te dienen en op te volgen: basistijd die we veel nuttiger zouden kunnen besteden. En we kunnen op die manier moeilijk op lange termijn werken'.

We vroegen de coördinatoren eveneens om een percentuele schatting te maken van het bereik van een aantal andere 'diverse' groepen in hun werking. Belangrijk om in het achterhoofd te houden bij volgende cijfers is dat het niet om afgescheiden doelgroepen gaat, en dat er dus overlap is. Tabel 20 toont dat 'allochtone'¹⁴ jongeren het sterkst vertegenwoordigd zijn (62%) in de WMKJ's, gevolgd door jongeren in armoede (60%) en jongeren uit het beroepsonderwijs (42%). Komen ook nog geregeld (maar heel wat minder) voor: jongeren uit het buitengewoon onderwijs (14%), niet-begeleide minderjarigen¹⁵(12%), en jongeren uit instellingen (zoals deze van Bijzondere Jeugdzorg) (10%). Holebi-jongeren, jongeren met een beperking, Roma, en tienermoeders zouden heel wat minder voorkomen, aldus de coördinatoren.

¹⁴ Om deze schatting te maken werd geen definitie van 'allochtoon' opgegeven.

¹⁵ Dit is vooral het terrein van Groep Intro.

Tabel 20 Schatting % 'diverse' groepen (gemiddeld per werking)

	%	SD	N
% jongens:	71,6%	16,1	38
% allochtone jongeren:	61,6%	37,8	34
% jongeren in armoede:	59,6%	32,6	34
% jongeren uit het beroepsonderwijs:	42,3%	28,0	34
% meisjes:	28,4%	16,1	38
% jongeren uit het buitengewoon onderwijs:	13,6%	15,8	34
% niet-begeleide minderjarigen:	11,6%	21,6	34
% jongeren uit instellingen (bijv. Bijzondere Jeugdzorg):	10,2%	17,8	34
% holebi's:	3,5%	5,1	34
% jongeren met een fysieke of mentale beperking:	2,9%	5,0	34
% Roma:	2,6%	7,2	34
% tienermoeders:	1,4%	2,7	34

Bij uitbreiding van de data is er amper verschil in de cijfers. Alleen vinden we iets minder jongeren uit het beroepsonderwijs (37% vs. 42% basis) en iets meer jongeren uit het buitengewoon onderwijs (17% vs. 14% basis).

Uiteraard is er ook heel wat variatie tussen werkingen op vlak van de doelgroepen die ze bereiken. Zo bereiken grote werkingen een groter aandeel Roma-jongeren (7%) en allochtone jongeren in het algemeen (79%): hoe groter de werking, hoe groter het aandeel allochtone jongeren. Jongeren uit instellingen vindt men veel vaker terug in werkingen met een beperkt aantal beroepskrachten (26%) dan in vrijwilligersorganisaties (3%) of werkingen met een uitgebreid professioneel team (4%).

c. Diversiteitsdrempels

We legden de werkingen een aantal mogelijke drempels voor om (nog meer) jongeren bij de werking te betrekken, en vroegen de coördinatoren om deze te scoren naar belangrijkheid (Tabel 21).

Tabel 21 Drempels om jongeren bij de werking te betrekken (1=helemaal niet akkoord; 5=helemaal akkoord)

	Gem. op 5	SD	N
Het niet kennen van de andere jongeren in de groep	3,73	0,87	37
Het beeld/de vooroordelen van de jongeren ten opzichte van de werkingen	3,72	1,00	36
Schrik van de heersende groep die nieuwkomers uit de werking wil houden	3,51	0,99	37
De jongeren (en hun ouders) weten niet dat dergelijke werkingen bestaan	3,50	1,16	38
De gebondenheid van jongeren aan hun eigen wijk of buurt	3,46	1,19	37
Bereikbaarheid: de afstand of de weg naar de werking	3,46	1,02	37
Onze werking heeft onvoldoende middelen of personeel om meer jongeren te bereiken	3,42	1,46	38
De houding van de ouders van de jongeren	3,35	1,01	37
De financiële beperkingen van de jongeren	3,19	1,24	37
De houding van allochtone jongeren ten opzichte van gemengde werkingen	2,81	1,33	37
De herkomst van de jeugdwerkers	2,38	1,14	37
De mate waarin de jongeren de Nederlandse taal beheersen	2,35	1,23	37

Het onbekende en de schrik ervoor zouden de voornaamste redenen zijn voor de terughoudendheid van sommige jongeren om de werking te vervoegen. De meerderheid van de werkingen ziet het niet

kennen van de andere jongeren in de groep (62%) als belangrijke drempels, net als de schrik van potentiële deelnemers voor een dominante groep (bijv. op basis van etniciteit) die nieuwkomers uit de werking weert (62%). Verder denken coördinatoren dat er onder de jongeren heel wat vooroordelen over het jeugdwerk de ronde doen (67%), en zouden veel jongeren (en hun ouders) gewoonweg niet weten dat dergelijke werkingen bestaan (61%). Een even prominente barrière is de houding van de ouders van de jongeren ten opzichte van de werkingen (54%).

Veel jongeren zouden ook te gebonden zijn aan hun eigen wijk of buurt om een werking te bezoeken op een locatie daarbuiten (59%). Daarmee verbonden is de bereikbaarheid, of de afstand die de jongeren dienen af te leggen om de werking te bereiken, als belangrijke drempel (62%)

Ook financiële obstakels blijken belangrijk, zowel aan de kant van de werkingen als aan de kant van de jongeren. Meer dan de helft van de coördinatoren meent dat de werking onvoldoende middelen of personeel heeft om nog meer jongeren aan te spreken (een drempel die sterker meespeelt naarmate de werking groter is, en als de werking met beroepskrachten werkt), en een even groot aandeel ziet de financiële beperkingen van de jongeren als een belangrijke hinderpaal (52%).

Wat minder zou meespelen is de houding van allochtone jongeren ten opzichte van gemengde werkingen, een verschil in herkomst tussen de jeugdwerkers en de jongeren, en een zwakke beheersing van de Nederlandse taal door de jongeren.

Van twee drempels viel ons de hoge cijfers op, die we dan ook voorlegden op de afsluitende focusgroepen met eindverantwoordelijken. Een eerste is het veelvuldig voorkomen van **heersende groepen die nieuwkomers uit de werking proberen te houden**. Valt daar dan weinig tegen te beginnen?

Dit zou voornamelijk met leeftijd te maken, en meer bepaald met de identiteitsontwikkeling die zich vanaf 12 jaar inzet, en het daarmee gepaard gaande kliekjesgedrag, 'soort zoekt soort' – analoog met de redenering die werd gemaakt omtrent het opzetten van afzonderlijke werkingen voor jongens en meisjes vanaf de puberteitsfase. Maar segregatie is wel degelijk een issue: er zijn tientallen 'diverse' gemeenschappen in België die moeten worden samengebracht. Dit probleem laat zich bijvoorbeeld sterk merken in de verhoudingen tussen Marokkaanse en Kosovaarse (Roma) jongeren. Om die reden starten sommige organisaties diversiteitsprojecten op.

Andere deelnemers van de focusgroepen problematiseren dit minder: dergelijke groepsvorming 'komt nu eenmaal vaak voor bij de jongeren, is moeilijk tegen te gaan. Het is gewoon een van de projecten van begeleiders om mee aan de slag te gaan, het is hun job.' Sommige begeleiders gaan hier creatief op in, door bijvoorbeeld te zorgen dat jongeren tijd voor internetgebruik moeten reserveren, en daarbij jongeren te dwingen om zich binnen de ruimte te gaan bewegen om te 'shoppen' tussen voorzieningen, om zo 'cluster'-groepjes (de 'anciens') deels te ontbinden.

Opvallend is dat jeugdwerk nogal 'conservatief' is op dat vlak, en dat deze zaken veel minder spelen buiten het jeugdwerk. Het zou zelf eigen zijn aan het jeugdwerk, aldus de focusgroep. Wel zouden die culturele grenzen veel minder spelen als er rond een thema gewerkt wordt dat de jongeren bindt, zoals dans of voetbal.

Voor de beroepskrachten is dit een herkenbaar fenomeen. 'Wij krijgen alleen Marokkaanse kinderen en jongeren, en we hebben al gehoord van een Turkse moskee in de buurt dat Turkse jongeren niet willen komen omdat ze onze werking beschouwen als een Marokkaanse organisatie.' 'Wij hebben zowel Marokkaanse als Turkse kinderen, en dat botst inderdaad. Maar het is de taak van de begeleiding dit op te vangen.'

Een tweede opvallende drempel is de **financiële beperkingen van de jongeren**. Is het aanbod van de werkingen dan niet zo goed als gratis, of is het complexer dan dat?

Meeste focusgroepleden kunnen hun werking of organisatie niet in deze cijfers herkennen. Een tweetal coördinatoren uit kleinere, lokale werkingen wijzen er echter op dat sommige kosten wel moeten doorgerekend worden. Vaak zijn de jongeren zelf vragende partij voor 'aantrekkelijke' activiteiten, die doorgaans niet goedkoop zijn, en zijn de werkingsmiddelen onvoldoende om deze te bekostigen. Eén werking beoogt, in de mate van het mogelijke, de helft van de kosten door te rekenen, waar ze in slagen door samen te werken met andere instanties zoals het OCMW (die bijvoorbeeld busjes kunnen voorzien zodat de jongeren geen verplaatsingskosten hoeven aangekend te worden). Maar volledig gratis is niet steeds mogelijk, en ook niet altijd wenselijk. Zowat alle werkingen vragen een symbolisch bedrag, als soort methode om de waardering voor de activiteiten en het jeugdwerk op te krikken, en met de educatieve doelstelling om jongeren – in hun doorgroei van adolescentie tot volwassenheid – erop te wijzen dat 'er in het leven heel wat betaald moet worden'.

Tenslotte werd nog opgemerkt dat sommige ouders het vreemd vinden dat er betaald moet worden voor de vrije tijd. In tegenstelling tot het onderwijs, waar het de ouders duidelijker is voor wat ze precies betalen.

3. Financiering

Zoals we eerder zagen, steunt het merendeel van de WMKJ's op betaalde jeugdwerkers. Om die reden is de financiering van de werkingen een gevoelig onderwerp. We vroegen de werkingen naar hun inkomstenbronnen, en de verdeling ervan. Daarnaast peilden we naar het rondkomen met de beschikbare fondsen, en de tevredenheid met het huidige systeem van financiering.

3.1. Subsidies

Tabel 22 toont dat budgettaire bekommernissen sterk variëren van werking tot werking. Toch zijn er over het algemeen meer werkingen die veel moeite moeten doen om voldoende fondsen te werven (47%) dan werkingen bij wie dit vlotter gaat (29%). Er zijn echter meer werkingen bij wie het goed lukt om rond te komen met het verworven budget (44%) dan werkingen die het moeilijker hebben om de touwtjes aan elkaar te knopen (33%). Het valt ook niet vaak voor dat drastische beslissingen genomen dienen te worden (bijv. ontslag van personeel) omwille van financiële redenen (13%).

Tabel 22 Stellingen omtrent rondkomen met het budget van de werking (1=helemaal niet akkoord; 5=helemaal akkoord) (%) ¹⁶

	-	-/+	+	N
... kostte het onze werking doorgaans veel energie om voldoende fondsen te werven	28,9%	23,7%	47,3%	38
... lukte het onze werking doorgaans om rond te komen met het beschikbare budget	33,3%	23,1%	43,6%	39
... dienden soms drastische beslissingen genomen worden (bijv. ontslaan van personeelsleden) omwille van financiële redenen	63,2%	23,7%	13,2%	38

Verder zien we dat grote werkingen vaker drastische beslissingen moeten nemen omwille van het budget, en dat werkingen die enkel op vrijwilligers draaien meer energie moeten steken in het werven van voldoende fondsen.

Tabel 23 toont waaraan het budget wordt besteed. Niet verwonderlijk gaat de grootste hap (59%) naar de betaalde jeugdwerkers. Een kwart (24%) gaat naar werkingsmiddelen. Voor infrastructuur (9%) en vorming (5%) is een stuk minder budget weggelegd.

Bij uitbreiding van de data zien we dat een groter aandeel naar werkingsmiddelen gaat, met name 30%.

Tabel 23 Deel van het budget van de werking dat gaat naar..

Deel van budget naar..	%	SD	N
Personeel?	58,6%	34,3	36
Werkingsmiddelen?	24,0%	27,7	36
Infrastructuur?	9,2%	13,7	36
Vorming?	4,6%	8,1	36
Overige?	3,5%	9,6	36

Gemiddeld de helft van het budget per werking is afkomstig van de gemeente of stad, en ruim een kwart komt vanuit de Vlaamse overheid of één van haar afdelingen (zie Tabel 24). De federale overheid staat in voor meer dan een tiende van de subsidies per werking. Het aandeel vanuit de provincie (3%), Europa (1%) en andere bronnen (6%) is gevoelig kleiner.

Bij uitbreiding van de data liggen deze cijfers iets anders voor twee instanties: 58% van de werkings-

¹⁶ Bij uitbreiding van de data vinden we amper verschillen in de cijfers omtrent het rondkomen met het budget, ook wat de variatie naar type werking betreft.

budgetten komt van de gemeente of stad (vs. 50% basis), en 9% van de federale overheid (vs. 15% basis).

Subsidies van de federale overheid gaan vooral naar lokale werkingen (22%) en veel minder naar landelijk georganiseerde werkingen (5%). Europese subsidies gaan voornamelijk naar sterk geprofessionaliseerde werkingen (2%). Werkingen met een beperkt aantal beroepskrachten worden het sterkst gefinancierd door de Vlaamse overheid (48%), en minder vanuit de gemeente of stad (26%).

Ook hier zien we een ander beeld als we gebruik maken van de extra data. Europese fondsen zijn sterker aanwezig in het budget van grote werkingen (1,2%). Het budget van vrijwilligerswerkingen wordt sterker bepaald door de gemeente (72%) en de provincie (7%) en andere bronnen (11%), en dat van zwak geprofessionaliseerde werkingen sterker door de Vlaamse overheid (38%).

Tabel 24 Verschillende niveaus van waar het werkingbudget afkomstig is

	%	SD	N
% van Europa:	0,9%	2,1	38
% van de federale overheid (Impulsfonds, stedenfonds, RVA,...):	15,4%	27,5	38
% van de Vlaamse overheid (of één van haar afdelingen bijv. Ministeries, VDAB,...):	25,6%	36,3	38
% van de provincie:	2,7%	7,1	38
% van de gemeente/stad:	49,9%	37,7	38
% van andere bronnen:	5,6%	8,6	38

De werkingen worden gefinancierd door gemiddeld drie bronnen. 29% van de werkingen ontvangt geld van vier instanties of meer¹⁷. Naarmate de werking groter is en een over een omvangrijker beroepskrachtenteam beschikt worden meer bronnen aangesproken.

Per werking wordt gemiddeld drie vierde (**74%**) van de subsidiebronnen gegund voor structurele doeleinden, het overige deel wordt toegekend aan (kortlopende) projecten. Het aandeel structurele subsidies is kleiner voor grote werkingen en vrijwilligerswerkingen¹⁸.

3.1.1. Kortlopende projecten

Tabel 25 toont dat 42% van de werkingen geen kortlopende projecten gaande heeft (en voor kleinere en zwak geprofessionaliseerde werkingen ligt dat aandeel nog hoger). De overige werkingen gaan voornamelijk projectmatige verbintenissen aan met de gemeente of stad (29%) en Europese instanties (29%), gevolgd door de federale en/of Vlaamse overheid (21%). Het aandeel dat bij de provincie aanklopt (13%) is iets kleiner. Grote en sterk geprofessionaliseerde werkingen hebben vaker projecten lopen met Europa, de federale en Vlaamse overheid, en andere subsidiërende instanties.

Tabel 25 Instanties waarmee de werkingen een kortlopend project hebben (meerdere antwoorden mogelijk)

Instanties waarmee kortlopend project:	%	N
Geen	42,1%	16
Europese instanties	28,9%	11
Federale overheid	21,1%	8
Vlaamse overheid	21,1%	8
Provincie	13,2%	5
Gemeente/stad	28,9%	11
Andere bronnen	21,1%	8

¹⁷ Bij uitbreiding van de data bedraagt dit 23%. De variatie in het aantal bronnen naar type werking blijft onveranderd.

¹⁸ Ook deze cijfers blijven nagenoeg ongewijzigd bij uitbreiding van de data.

Het aandeel werkingen dat geen kortlopend project heeft blijft gelijk bij uitbreiding van de data. Wel zien we minder werkingen die een project lopende hebben met Europa (16% - maar ongeveer een derde van de landelijke, grote en sterk geprofessionaliseerde werkingen), de federale overheid (13% - maar een vierde tot een derde van de grote en sterk geprofessionaliseerde werkingen), de Vlaamse overheid (18% - meer naarmate de werking groter en sterker geprofessionaliseerd is), de provincie (9%), en meer met de gemeente of stad (31%). Voor kortlopende projecten worden vaker andere bronnen aangesproken door lokale werkingen en naarmate de werking sterker geprofessionaliseerd is.

3.1.2. Contracten en convenanten

Tabel 26 toont dat slechts 15% van de werkingen geen contract of convenant lopende heeft (voor kleine en zwak geprofessionaliseerde werkingen is dit cijfer echter weer een stuk hoger). Het is de gemeente of stad die het grootste aandeel werkingen (67%) financiert voor structurele doeleinden. Hierin wordt ze op afstand gevolgd door de Vlaamse overheid (39%), de federale overheid (28%), de provincie (26%), en Europa (23%). Naarmate groter en sterker geprofessionaliseerd, hebben de werkingen vaker contractuele verbintenissen met elk van de vermelde instanties. Lokale werkingen sluiten vaker contracten af met de federale overheid (44%) en andere instanties (30%) dan landelijk erkende werkingen (6% en 6% resp.).

Tabel 26 Instanties waarmee de werkingen een contract of convenant hebben (meerdere antwoorden mogelijk)

Instanties waarmee contract/convenant:	%	N
Geen	15,4%	6
Europese instanties	23,1%	9
Federale overheid	28,2%	11
Vlaamse overheid	38,5%	15
Provincie	25,6%	10
Gemeente/stad	66,7%	26
Andere bronnen	20,5%	8

Bij uitbreiding van de data verkleint het aandeel werkingen met een contract met Europa (13%), de federale overheid (16%), de Vlaamse overheid (30%), de provincie (20%), en andere instanties (17%), maar neemt het aandeel werkingen met contracten met de gemeente of stad toe (73%). Meer dan een derde van de kleine werkingen en de vrijwilligerswerkingen heeft geen contract/convenant met de opgelijste instanties. Indien landelijk georganiseerd, en naarmate groter en sterker geprofessionaliseerd hebben de werkingen contracten met de meeste van de opgelijste instanties.

Tot slot gingen we met een aantal stellingen na hoe de coördinatoren staan tegenover het huidige systeem van financiering via contracten en convenanten (zie Tabel 27).

Tabel 27 Invloed van contracten/convenanten op de werking

	-	-/+	+	Totaal	N
De afhankelijkheid van contracten/convenanten heeft een negatieve invloed op onze werking	46,9%	34,4%	18,7%	100,0%	32

Uit de resultaten blijkt dat nog geen vijfde (19%) van de coördinatoren vindt dat de afhankelijkheid van contracten of convenanten een negatieve invloed heeft op hun werking, ten opzichte van een kleine helft (47%) die hier geen graten in ziet¹⁹. Wel is er vaker sprake van een negatieve invloed naarmate de werkingen groter zijn, en in werkingen die het enkel met vrijwilligers stellen.

¹⁹ Uitbreiding data: 20% akkoord, 51% niet akkoord. De variatie naar werkingstypologie blijft gelijk

Het zogenaamde ‘tender’-systeem botst echter op meer weerstand. Een ‘tender’ of aanbesteding is een procedure waarbij de opdrachtgever bekend maakt dat hij een opdracht wil laten uitvoeren en organisaties vraagt om hiervoor een offerte in te dienen. Zoals bleek uit de verkennende focusgroepen met beroepskrachten, leeft de vrees dat hierdoor een vermarkting van het jeugdwerk plaatsvindt. Aldus een van de bevraagde jeugdwerkers:

‘Veel gemeenten gaan op zoek naar het beste voorstel, qua inhoud, maar voornamelijk qua prijs. Organisaties worden tegen elkaar uitgespeeld, wat de kwaliteit van de werking in gevaar kan brengen. Als je van de prijs afdoet om een voorstel te kunnen binnenhalen, ga je misschien te weinig omkadering kunnen bieden. Dit is voelbaar de laatste jaren, vooral voor de lokale werkingen. Het is voor iedereen voelbaar, niet enkel voor de coördinatoren. Onze werking wil daar niet aan meedoen, maar we merken dat dat ons soms projecten kost. Om dit te counteren wordt soms samengewerkt met andere organisaties, waarbij we elkaars kwaliteiten kunnen combineren.’

Tabel 28 Stellingen omtrent ‘tender’-systeem²⁰

De invoering van een ‘tender’-systeem voor het gunnen van contracten/convenanten..	-	-/+	+	Totaal	N
... botst met het nastreven van een kwaliteitsvolle werking	31,0%	17,2%	51,7%	100,0%	29
... kan leiden tot meer kwaliteit in het jeugdwerk	44,8%	41,4%	13,8%	100,0%	29
... maakt het moeilijk om een werking op lange termijn uit te bouwen	13,8%	17,2%	69,0%	100,0%	29
... leidt tot administratieve overlast	10,3%	24,1%	65,5%	100,0%	29

Ook uit onze gegevens wordt duidelijk dat dergelijk financieringssysteem niet steeds in goede aarde valt (Tabel 28). Ongeveer twee derde van de coördinatoren meent dat tenders het moeilijk maken om een werking op lange termijn uit te bouwen (69%), en administratieve overlast teweeg brengen (66%). Meer dan de helft vindt dat dit systeem botst met het nastreven van een kwaliteitsvolle werking (52%), ten opzichte van slechts 14% die vindt dat tenders tot meer kwaliteit in het jeugdwerk kunnen leiden. De meest negatieve reacties komen vanuit grote werkingen.

Bij uitbreiding van de data stellen we ook nog vast dat men in landelijk georganiseerde werkingen vaker vindt dat het tendersysteem botst met het nastreven van kwaliteit, en de uitbouw van een lange termijn werking bemoeilijkt.

In de afsluitende focusgroep vroegen we de eindverantwoordelijken in te schatten hoe groot de frustraties omtrent de ‘vertendering’ van het jeugdwerk nu werkelijk zijn.

Het merendeel van de deelnemers ziet hier vreemd genoeg weinig graten in. Het wordt eerder gezien als een complementair verhaal. Enerzijds is er de structurele subsidiëring, anderzijds de tenders voor specifieke opdrachten of projecten, zoals het opleidingsaanbod van de werkingen, kadervorming, evenementopdrachten, etc. De werkingen zijn die andere economische realiteit al wat gewoon, en hebben daar ondertussen wel expertise in opgebouwd.

De vertendering van het jeugdwerk (en de vrijetijdswerkingen in het bijzonder) ziet men alsnog niet gebeuren (tenzij misschien in kleine steden). Dat scenario zou ook niet wenselijk zijn gezien de werkingen structureel in een wijk verankerd zitten. Een beleidsmaker zal niet elke periode een andere werking in dezelfde wijk willen. Het gaat over programma’s die gemakkelijk zijn om in een tender te steken, zoals een taalklas van een half jaar die nadien zonder problemen weer ontbonden kan worden.

Wel wordt erkend dat dit systeem nefaste gevolgen hebben voor de spelers die hiervan afhankelijk zijn. De kleine, lokale werkingen waren dan ook ondervertegenwoordigd in deze focusgroep. Ook wat registratie en financiering betreft zou het tendersysteem heel wat bijkomend werk opleveren.

²⁰ Uitbreiding data: de conclusies blijven gelden, maar de cijfers zijn iets anders: 1) nastreven kwaliteit: 35% -, 42% +; 2) meer kwaliteit: 33% -, 22% +. 3) en 4) blijven nagenoeg gelijk

4. Huisvesting

Het hoeft geen betoog dat een goede infrastructuur onmisbaar is voor een vlotte werking (hoewel dit in het kader van vindplaatsgericht werken niet altijd noodzakelijk is). Daarom wordt een afzonderlijk onderdeel van dit luik gewijd aan de huisvesting van de jongeren en hun begeleiders. Hiervoor werd grotendeels gebruik gemaakt van de vragenlijst van het onderzoek 'Lokalen onder de loep: een onderzoek naar de jeugdwerkinfrastructuur van plaatselijke Chirogroepen', uitgevoerd door Universiteit Antwerpen in opdracht van Chirojeugd Vlaanderen (Van Assche & Pelleriaux, 2005).

Allereerst dient te worden opgemerkt dat een klein percentage (3%) werkingen gewoonweg niet over een lokaal beschikt (maar wel op zoek is), en de vragen over dit thema niet heeft kunnen invullen (Tabel 29).

Tabel 29 Aandeel werkingen met lokaal of andere binnenruimte ter beschikking

Lokaal of andere binnenruimte ter beschikking?	%	N
Ja	97,3%	36
Nee, wel op zoek	2,7%	1
Totaal	100%	37

Het merendeel beschikt gelukkig over een lokaal, dat in een kwart van de gevallen speciaal voor de werking zelf werd opgericht (zie Tabel 30). Bij de jeugdbewegingen was dat echter voor bijna twee derde van de groepen zo (63%). Vaker dan de jeugdbewegingsgroepen, betrekken de WMKJ's een omgebouwde woning, gebouw of boot (28% vs. 15%). De overige werkingen moeten het doen met een deel van een schoolgebouw, jeugd/cultureel centrum of parochiehuis (telkens 6%). 31% geeft echter een andere locatie op, waaronder een barak en een gehuurde werfcontainer.

Tabel 30 Aard van lokalen/lokalegebouw

Is jullie lokaal/ruimte/gebouw...	% WMKJ	% JB
Een speciaal voor jouw werking opgericht gebouw	25,0%	62,6%
Een omgebouwde woning of gebouw (of boot)	27,8%	14,6%
Een deel van een schoolgebouw	5,6%	4,9%
Een deel van een jeugdcentrum/cultureel centrum	5,6%	3,3%
Een deel van een parochiehuis	5,6%	2,4%
Andere:	30,6%	12,2%
Totaal	100,0%	100,0%
N	36	123

Hoe sterker geprofessionaliseerd de werking, hoe vaker men over een speciaal voor de werking opgericht gebouw beschikt en hoe minder men een omgebouwde woning of gebouw dient te betrekken.

4.1. Beheer

44% van de groepen geeft aan de ruimtes of lokalen te huren (Tabel 31), wat een groter aandeel is dan in de jeugdbewegingen (28% van de groepen). Een klein derde van de werkingen (31%) werden de ruimtes gratis ter beschikking gesteld om te gebruiken, en een kwart van werkingen meent zelf in het bezit te zijn van de ruimtes.

Tabel 31 Beheer van de lokalen of ruimtes

Zijn deze ruimtes/lokalen..	%	N
.. jullie eigendom?	25,0%	9
.. gehuurd?	44,4%	16
.. jullie gratis ter beschikking gesteld om te gebruiken?	30,6%	11
Totaal	100%	36

Lokale werkingen zijn vaker in het bezit van de ruimtes (31%) dan landelijk georganiseerde werkingen (10%). Landelijke werkingen huren dubbel zo vaak (70%) als lokale werkingen.

4.2. Capaciteit, delen

We vroegen de coördinator over welke ruimtes hun werking beschikt, naast de lokalen voor de jongeren (Tabel 32). Ongeveer vier vijfde van de werkingen kan beschikken over de opgelijste ruimtes, behalve een ruimte voor multimedia, en, minst van al, over een sportzaal. Indien een werking niet over een van de bijkomstige ruimtes beschikt, vormt dat meestal geen probleem. Wel geeft 38% van de werkingen aan dat een sportzaal goed van pas zou kunnen komen.

Tabel 32 Beschikbare ruimtes (buiten de lokalen voor de jongeren)

Over welke extra ruimtes beschikken jullie?	Ja	Nee, niet nodig	Nee, maar handig	Nee, en is probleem	Totaal	N
Een 'grote zaal' of een ontmoetingsruimte	82,9%	0,0%	11,4%	5,7%	100,0%	35
Een vergaderruimte	82,4%	11,8%	5,9%	0,0%	100,0%	34
Een keuken	80,0%	11,4%	8,6%	0,0%	100,0%	35
Een buitenruimte	80,0%	2,9%	11,4%	5,7%	100,0%	35
Een ruimte voor multimedia	68,6%	17,1%	14,3%	0,0%	100,0%	35
Een sportzaal	29,4%	23,5%	38,2%	8,8%	100,0%	34

Ongeveer twee derde van de werkingen deelt de ruimtes of lokalen (al dan niet gedeeltelijk) met andere verenigingen (Tabel 33). Bij de jeugdbewegingen is dit net omgekeerd: slechts een derde van de groepen deelt hun lokalen. Lokale WMKJ's delen hun ruimtes vaker (69%) dan landelijk georganiseerde werkingen (40%).

Tabel 33 Aandeel werkingen dat (delen van) ruimtes deelt met andere verenigingen

Delen?		%	N
Ja	WMKJ	61,1%	22
	JB	32,3%	40
Nee	WMKJ	38,9%	14
	JB	67,7%	84

Meer dan de helft van de WMKJ's ondervindt een positieve invloed van het delen, meer dan een kwart echter ook een negatieve (Tabel 34). De overige 18% werkingen zou er niets van merken. Hoe groter en sterker geprofessionaliseerd de werking, hoe positiever deze de invloed van het delen ervaart.

In de afsluitende focusgroepen verklaarde men de positieve ervaringen met het delen van ruimtes door de verruiming van de mogelijkheden van alle deelnemende voorzieningen. Volgens ons is dit delen ook gekoppeld aan een meer algemene 'open' houding van de werking, met alle voordelen van een uitgebreid netwerk, contacten en samenwerkingen daaraan gekoppeld.

Tabel 34 Invloed van het delen van ruimtes op de werking

Invloed delen?	% WMKJ	N	% JB	N
Ja, in positieve zin	54,5%	12	17,5%	7
Ja, in negatieve zin	27,3%	6	30,0%	12
Nee	18,2%	4	52,5%	21
Totaal	100%	22	100%	40

In de jeugdbewegingen ligt de situatie anders: meer dan de helft van de groepen ondervindt geen invloed van het delen. Van de groepen die wel beïnvloed worden, is dit eerder op een negatieve manier (30%) dan een positieve (18%).

4.3. Zekerheid over het behoud van de lokalen

Een kleine helft van de werkingen weet niet met zekerheid of ze de ruimtes of lokalen in de toekomst nog kunnen gebruiken (Tabel 35). Dit aandeel is opmerkelijk groter dan bij de Vlaamse jeugdbewegingen, waar dit 'slechts' voor een vijfde van de groepen het geval was. Deze onzekerheid verschilt niet tussen lokale en landelijk georganiseerde WMKJ's, maar is wel iets lager in middelgrote werkingen (27%).

Tabel 35 Aandeel werkingen onzeker over het behoud van lokalen/ruimtes

Onzekerheid behoud ruimtes/lokalen?	% WMKJ	% JB
Ja	44,4%	20,2%
Nee	55,6%	79,8%
Total	100%	100%
Nee	36	124

Een aantal redenen voor deze onzekerheid zijn: de vervallen toestand van de ruimtes (en/of de buurt) en de renovatiewerken die zich opdringen, de dreiging dat de overeenkomst niet verlengd wordt (onder andere omdat de eigenaar andere plannen heeft met de gronden of ruimtes), en het niet langer kunnen betalen van de huur.

4.4. Elementen voor kwaliteitsverbetering van verenigingslokalen

Op basis van het subsidiereglement van 18 juni 2008, konden lokale verenigingen in 2008 en 2009 subsidies aanvragen ter ondersteuning van infrastructuurwerken. Deze werken moesten de kwaliteit van de verenigingslokalen optrekken 'op vlak van één of meer van volgende elementen: beschikbaarheid, toegankelijkheid, inrichting van de directe omgeving, hygiëne en sanitair, isolatie, energiebesparing, veiligheid, inbraak- en vandalismpreventie, en een meer efficiënt gebruik van natuurlijke hulpbronnen'. We gingen na hoe goed de infrastructuur van de WMKJ's scoort op deze factoren (zie Tabel 36). Zelf voegden we nog enkele stellingen toe omtrent de beschikbare ruimte, en de algemene tevredenheid over de lokalen.

Tabel 36 Situatie van de ruimtes/lokalen/gebouwen

Beschikbaarheid en toegankelijkheid	-	-/+	+	Totaal	N
We kunnen te allen tijde én zonder toestemming van externen het lokaal betreden	5,7%	5,7%	88,6%	100,0%	35
Onze lokalen zijn toegankelijk voor rolstoelgebruikers	31,4%	20,0%	48,6%	100,0%	35
Inrichting directe omgeving	-	-/+	+	Totaal	N
Er is voldoende vrije ruimte in de onmiddellijke omgeving van het lokaal om veilig en ongestoord te kunnen spelen	14,3%	25,7%	60,0%	100,0%	35
Hygiëne en sanitair	-	-/+	+	Totaal	N
De toiletten aan onze lokalen functioneren goed en zijn hygiënisch	14,3%	8,6%	77,1%	100,0%	35
Isolatie en energiebesparing	-	-/+	+	Totaal	N
Onze lokalen zijn voldoende geïsoleerd om tocht en vocht buiten te houden	25,7%	17,1%	57,1%	100,0%	35
Het dak, de vloerconstructie en de muren van onze lokalen zijn in goede staat	20,0%	14,3%	65,7%	100,0%	35
Veiligheid	-	-/+	+	Totaal	N
De elektriciteit in onze lokalen is degelijk en veilig	14,3%	20,0%	65,7%	100,0%	35
Onze lokalen zijn in orde met de brandveiligheid	20,0%	17,1%	62,9%	100,0%	35
Er werden voldoende maatregelen genomen om ons lokaal tegen inbraak en vandalisme te beschermen	22,8%	25,7%	51,4%	100,0%	35

Gebruik van natuurlijke hulpbronnen	-	-/+	+	Totaal	N
We slagen er in spaarzaam om te springen met water en energie	28,6%	25,7%	45,7%	100,0%	35
Ruimte	-	-/+	+	Totaal	N
Onze lokalen zijn ruim genoeg in verhouding tot het aantal jongeren	31,4%	31,4%	37,1%	100,0%	35
We beschikken over voldoende ruimte om ons materiaal op te bergen	22,9%	14,3%	62,9%	100,0%	35
Algemeen	-	-/+	+	Totaal	N
In het algemeen zijn wij best tevreden over onze lokalen	22,9%	11,4%	65,7%	100,0%	35

4.4.1. Beschikbaarheid en toegankelijkheid.

Op vlak van beschikbaarheid zit het goed met de meerderheid van de groepen: 89% geeft aan de lokalen te allen tijde en zonder toestemming van externen te kunnen betreden (en dit is nog vaker het geval voor grote werkingen). Bij een derde van de werkingen zijn ze echter niet toegankelijk voor rolstoelgebruikers (bij de jeugdbewegingen was dit zo voor ongeveer de helft van de groepen). De ruimtes van lokale werkingen en vrijwilligerswerkingen zijn vlotter toegankelijk voor rolstoelgebruikers, maar bij zwak geprofessionaliseerde werkingen iets minder.

4.4.2. Inrichting directe omgeving

Net iets meer dan de helft van de werkingen heeft voldoende vrije ruimte in de onmiddellijke omgeving van het lokaal om veilig en ongestoord te kunnen spelen, ten opzichte van 15% van de werkingen waarbij dit ontbreekt. Bij de jeugdbewegingen was dit met 6% minder problematisch.

4.4.3. Hygiëne en sanitair

Met de hygiëne is het beter gesteld in de WMKJ's dan in de jeugdbewegingen. Drie vierde van de werkingen kan beschikken over goed functionerende en hygiënische toiletten, ten opzichte van 57% van de jeugdbewegingsgroepen. Dat neemt niet weg dat het sanitair in 15% van de werkingen te wensen over laat.

4.4.4. Isolatie en energiebesparing

Op vlak van isolatie doen de WMKJ's het iets beter dan de jeugdbewegingen. Toch kampt een kwart van de werkingen met onvoldoende isolatie (ten opzichte van een derde van de jeugdbewegingsgroepen), waardoor vocht en tocht moeilijk kunnen worden buitengehouden.

Ook het dak, de vloer en de muren van de lokalen zijn van groot belang om de leden te beschermen tegen de weersomstandigheden. Net als bij de jeugdbewegingen, geeft een vijfde van de werkingen aan dat deze constructie beter kan.

4.4.5. Veiligheid

Ongeveer twee derde van de werkingen acht hun lokalen veilig op vlak van elektriciteit, brand, inbraak en vandalisme. Een niet verwaarloosbaar aandeel werkingen heeft hier echter wel problemen mee. 15% (idem jeugdbeweging) acht de elektriciteit in hun lokalen niet degelijk en veilig, 18% (vs. 12% jeugdbeweging) zegt niet in orde te zijn met de brandveiligheid, en 21% (vs. 30% jeugdbeweging) van de werkingen vindt dat er onvoldoende maatregelen werden genomen om hun lokalen tegen inbraak en vandalisme te beschermen.

4.4.6. Gebruik van natuurlijke hulpbronnen

Zoals bij de jeugdbewegingen, springt een kleine helft van de werkingen (45% jeugdbeweging vs. 46% WMKJ) spaarzaam om met water en energie. Wel zijn er meer WMKJ's dan jeugdbewegingsgroepen (22% jeugdbeweging vs. 29% WMKJ) die daar niet in blijken te slagen.

4.4.7. Ruimte

De beschikbare ruimte is duidelijk een issue voor de WMKJ's: slechts 37% vindt de lokalen ruim genoeg in verhouding tot het aantal deelnemende jongeren – bij de jeugdbewegingen bedroeg dit cijfer nog 67%. Wel zou, net als bij de jeugdbewegingen, 63% van de werkingen voldoende ruimte hebben

om hun materiaal op te bergen (ten opzichte van 23% waarbij dit niet het geval is).

4.4.8. Algemeen

Over het algemeen is twee derde (66%) van de werkingen best tevreden over hun lokalen – bijna een kwart (23%) is dit echter niet. Bij de jeugdbewegingen was nog zo'n drie kwart (74%) van de groepen tevreden, en slechts een tiende (10%) uitgesproken ontevreden.

Welke elementen nu het meest voor verbetering vatbaar zijn (ook in vergelijking met de jeugdbewegingen), wordt weergegeven in Tabel 37.

Tabel 37 Situatie van de lokalen: vergelijking met de jeugdbewegingslokalen (1=helemaal niet akkoord; 5=helemaal akkoord)

	WMKJ			Jeugdbeweging			WMKJ - JB
	gem. op 5	SD	N	gem. op 5	SD	N	gem. op 5
Onze lokalen zijn ruim genoeg in verhouding tot het aantal jongeren	3,06	1,19	35	3,66	1,14	122	-0,60
Onze lokalen zijn toegankelijk voor rolstoel-rolstoelgebruikers	3,09	1,20	35	2,69	1,14	122	0,40
We slagen er in spaarzaam om te springen met water en energie	3,20	1,16	35	3,26	0,97	121	-0,06
Er werden voldoende maatregelen genomen om ons lokaal tegen inbraak en vandalisme te beschermen	3,29	1,18	35	3,00	1,08	122	0,29
Onze lokalen zijn voldoende geïsoleerd om tocht en vocht buiten te houden	3,40	1,29	35	3,25	1,28	122	0,15
We beschikken over voldoende ruimte om ons materiaal op te bergen	3,51	1,22	35	3,63	1,19	122	-0,12
In het algemeen zijn wij best tevreden over onze lokalen	3,60	1,12	35	3,89	1,00	122	-0,29
Onze lokalen zijn in orde met de brandveiligheid	3,60	1,31	35	3,84	1,07	122	-0,24
Er is voldoende vrije ruimte in de onmiddellijke omgeving van het lokaal om veilig en ongestoord te kunnen spelen	3,69	1,16	35	4,14	0,94	122	-0,45
Het dak, de vloerconstructie en de muren van onze lokalen zijn in goede staat	3,69	1,28	35	3,44	1,10	122	0,25
De elektriciteit in onze lokalen is degelijk en veilig	3,80	1,18	35	3,73	1,05	122	0,07
De toiletten aan onze lokalen functioneren goed en zijn hygiënisch	3,80	1,16	35	3,53	1,10	122	0,27
We kunnen te allen tijde én zonder toestemming van externen het lokaal betreden	4,31	0,83	35	4,50	0,79	122	-0,19

De grootste werkpunten zijn de beschikbare ruimte, de toegankelijkheid voor rolstoelgebruikers, het zuinig gebruik van natuurlijke hulpbronnen, de bescherming tegen inbraak en vandalisme, en de isolatie van de lokalen.

Ten opzichte van de jeugdbewegingslokalen staan de WMKJ-lokalen vooral achter op vlak van beschikbare ruimte, zowel binnen (lokaalruimte voor de jongeren) als buiten (speelruimte in de omgeving). Op vlak van toegankelijkheid voor rolstoelgebruikers doen de WMKJ's het echter beter.

5. Personeelsbeleid

In dit onderdeel brengen we het beleid van de WMKJ's ten opzichte van de begeleiders in kaart. We gaan na hoe beroepskrachten en vrijwilligers geselecteerd en gerekruteerd worden, en hechten bijzondere aandacht aan hun vorming en opvolging.

5.1. Rekrutering en selectiecriteria

5.1.1. Onthaal- en aanwervingsbeleid

Tabel 38 toont dat het merendeel (80%) van de werkingen een degelijk onthaalbeleid²¹ heeft uitgewerkt voor nieuwe werknemers. Ook meent meer dan twee derde (67%) van de werkingen een uitgewerkt aanwervingsbeleid te hebben. Hoe groter de werking, hoe beter het aanwervings- en onthaalbeleid is uitgewerkt.

Tabel 38 Stellingen omtrent aanwervings- en onthaalbeleid van de werking

Onze werking...	-	-/+	+	Totaal	N
...heeft een uitgewerkt aanwervingsbeleid	10,0%	23,3%	66,7%	100,0%	30
...heeft een uitgewerkt onthaalbeleid	3,3%	16,7%	80,0%	100,0%	30

5.1.2. Aanwervingscriteria beroepskrachten

In volgende figuren wordt dieper ingegaan op de criteria voor aanwerving van beroepskrachten (Tabel 39) en vrijwilligers (Tabel 40).

**Tabel 39 Belang van criteria voor het aanwerven van een beroepskracht
(1=helemaal niet belangrijk; 5=heel belangrijk)**

Selectiecriteria beroepskrachten:	Gem. op 5	SD	N
Enthousiasme	4,70	0,47	30
Competenties	4,50	0,51	30
Ervaring in het jeugdwerk	4,20	0,66	30
Ervaring met de specifieke doelgroep	4,00	0,64	30
Nastreven van diversiteit binnen de organisatie	3,57	0,82	30
Leeftijd	3,40	0,72	30
Diploma	3,30	0,79	30
Zelf afkomstig uit de doelgroep	2,70	0,79	30

Zelfs nog iets meer dan competenties, blijkt enthousiasme de doorslag te geven in de beslissing om een potentiële beroepskracht aan te werven. Ervaring wordt ook erg belangrijk geacht, zowel wat ervaring in het jeugdwerk (maar minder in kleine groepen) als ervaring met de doelgroep betreft. Op het diploma van de jeugdwerker wordt dan weer heel wat minder gefocust. Aan het diploma wordt wel meer belang gehecht in lokale, kleine, middelgrote en zwak geprofessionaliseerde werkingen.

Vervolgens wordt in de selectie gestreefd naar voldoende diversiteit binnen de organisatie, hoewel weinigen er belang aan hechten dat de kandidaat zelf uit de doelgroep afkomstig is. Diversiteit en afkomst uit de doelgroep staan hoger aangeschreven als selectiecriteria in sterk geprofessionaliseerde werkingen. Tenslotte wordt in meer dan de helft van de werkingen gekeken naar de leeftijd van de jeugdwerker.

²¹ Een onthaalbeleid dient bij de dragers tot de vlotte integratie van nieuwe medewerkers en is bovendien wettelijk verplicht. De onthaalprocedure zorgt ervoor dat alle nieuwe medewerkers over dezelfde informatie beschikken en dat iedereen die betrokken is bij het onthaal van nieuwe medewerkers op de hoogte is van zijn/haar verantwoordelijkheden (<http://www.werk.be/node/1016>).

5.1.3. Aanwervingscriteria vrijwilligers

Tabel 40 Selectiecriteria voor vrijwilligers (meerdere antwoorden mogelijk)

Selectiecriteria vrijwilligers:	%	N
Enthousiasme	78,1%	25
Leeftijd	62,5%	20
Competenties	46,9%	15
Vorming/cursussen gevolgd hebben	37,5%	12
Ervaring in het jeugdwerk	34,4%	11
Nastreven van diversiteit binnen de organisatie	31,2%	10
Ervaring met de specifieke doelgroep	25,0%	8
Geen selectiecriteria	21,9%	7
Zelf afkomstig uit de doelgroep	21,9%	7
Overige	12,5%	4

Net als bij de beroepskrachten blijkt enthousiasme (78%) een cruciale factor te zijn om een vrijwilliger bij de werking te betrekken. De competenties van de vrijwilliger zijn eveneens belangrijk (47%, en in grote werkingen zelfs 75%), maar de leeftijd van de potentiële vrijwilliger is dat nog meer (63%). Vervolgens kijkt ongeveer een derde van de werkingen naar de vorming die de vrijwilliger gevolgd heeft (38%), diens ervaring in het jeugdwerk (34%), en houdt men rekening met de bijdrage van de vrijwilliger tot de mate van diversiteit in de werking (31%). Een kwart van de werkingen hecht belang aan de ervaring van de vrijwilliger met de doelgroep, en zijn/haar afkomst uit de doelgroep (22%). Tenslotte stelt 22% van de werkingen geen selectiecriteria voor vrijwilligers voorop (in grote werkingen is dat 42%).

De ervaring met de doelgroep en het nastreven van diversiteit worden sterker in rekening gebracht als selectiecriteria in lokale dan in landelijk georganiseerde werkingen.

5.1.4. Leeftijd begeleiders

Omdat de leeftijd van de begeleiders een heet hangijzer is in discussies over het jeugdwerk, spitten we dit iets verder uit. Tabel 41 toont dat een minderheid van de coördinatoren – maar toch 35% - van mening is dat begeleiders (zowel vrijwilligers als beroepskrachten) op een bepaalde leeftijd te oud zijn om nog met de jongeren te werken. De meerderheid (60%) vindt echter wel dat begeleiders nog te jong kunnen zijn om met de jongeren om te gaan.

Tabel 41 Belang leeftijd begeleiders (%)

Begeleiders op bepaalde leeftijd..	Ja	Nee	Totaal	N
..te oud om nog met jongeren te werken?	35,1%	64,9%	100,0	37
..te jong om met jongeren te werken?	59,5%	40,5%	100,0	37

Verder geven de coördinatoren aan dat de beroepskrachten gemiddeld vijf jaar actief blijven in hun werking. In 45% van de werkingen is dat gemiddeld vier jaar of minder.

5.1.5. Rekrutering vrijwilligers

We gingen ook na op welke manier vrijwilligers worden gerekruteerd. Daarbij maken we onderscheid tussen de vrijwilligers die als deelnemer van de werking zijn doorgegroeid (zie Tabel 42), en de vrijwilligers die voordien geen deelnemer waren in de werking (zie Tabel 43).

- **Doorgroeivrijwilligers**

Tabel 42 Manier waarop doorgroeivrijwilligers worden gerekruteerd (meerdere antwoorden mogelijk)

Rekrutering doorgroeivrijwilligers:	%	N
De jongeren vragen spontaan vrijwilliger te worden	75,0%	24
Het is een vast aandachtspunt van de jeugdwerkers	65,6%	21
Doorgroeien is deel van cultuur van werkingsgebied	50,0%	16
Andere	25,0%	8
We werken niet met doorgroeivrijwilligers	12,5%	4

In drie kwart van de werkingen zijn het de deelnemende jongeren zelf die spontaan vragen om vrijwilliger te mogen worden; het is dan ook een vast aandachtspunt voor de jeugdwerkers in hun relatie met de jongeren (66%). In de helft van de werkingen is doorgroeien tot vrijwilliger een deel van de cultuur van een bepaald werkingsgebied (bijv. de traditie om als deelnemer van een speelpleinwerking op een bepaalde leeftijd vrijwilliger te worden). Deze manieren van rekruteren zijn nog vaker aan de orde naarmate de werking groter en sterker geprofessionaliseerd is. 13% werkt niet met doorgroeivrijwilligers.

- **Externe vrijwilligers**

Tabel 43 Manier waarop externe vrijwilligers worden gerekruteerd (meerdere antwoorden mogelijk)

Rekrutering externe vrijwilligers:	%	N
Andere vrijwilligers	71,9%	23
Uit eigen initiatief	62,5%	20
Stagiairs	53,1%	17
Open activiteit	50,0%	16
Sociaal netwerk beroepskrachten	43,8%	14
Andere organisaties	43,8%	14
Sociaal netwerk jongeren	43,8%	14
Scholen doelgroep	31,2%	10
Hogescholen & universiteiten	28,1%	9
Ouders jongeren	21,9%	7
Opgelegde werkstraf	21,9%	7
Andere	15,6%	5
Werken we niet mee	3,1%	1

Externe vrijwilligers worden meestal aangebracht door andere vrijwilligers (72%), maar een bijna even groot aandeel komt zich uit eigen initiatief aanbieden (63%). Meer dan de helft van de werkingen rekruteert vrijwilligers onder (al dan niet voormalige) stagiairs (53%, en 77% in de sterk geprofessionaliseerde werkingen). In de helft van de werkingen tracht men vrijwilligers aan te trekken via een open activiteit, opendeurdag of toonmoment (en dat aandeel stijgt naarmate de werking groter is).

Niet enkel het sociale netwerk van de reeds aanwezige vrijwilligers is belangrijk in het rekruteringsproces. Ook het netwerk van de beroepskrachten (vooral bij werkingen met een groot beroepskrachten-team), de deelnemende jongeren en de organisatie zelf blijkt een bron van potentiële vrijwilligers voor een kleine helft van de werkingen (telkens 44%). Vervolgens richt ruim een vierde van de werkingen

zich op de scholen van de doelgroep (31%) en hogescholen en universiteiten (28%) om vrijwilligers aan te trekken – deze percentages zijn nog hoger voor lokale en grote groepen. Tenslotte weet men nog vrijwilligers te vinden onder de ouders van de jongeren (22%), en blijkt een niet gering aandeel werkingen vrijwilligers te rekruteren onder personen met een opgelegde werkstraf (22%, en 41% van de sterk geprofessionaliseerde werkingen).

5.2. VTO, opvolging en begeleiding

We vroegen de coördinatoren in welke mate ze akkoord gaan met acht stellingen rond het VTO-beleid (vorming, training en opleiding) van hun werking en de opvolging en begeleiding van hun personeel (zie Tabel 44).

Tabel 44 Stellingen omtrent VTO, opvolging en begeleiding

Onze werking...	-	-/+	+	N
... heeft een uitgewerkt beleid voor VTO (vorming, training & opleiding)	10,0%	20,0%	70,0%	30
... moedigt het volgen van VTO sterk aan	6,7%	10,0%	83,3%	30
... heeft een uitgewerkt systeem van loopbaanbegeleiding voor de medewerkers	20,0%	33,3%	46,7%	30
... heeft een uitgewerkt systeem van coaching voor de medewerkers	10,0%	16,7%	73,4%	30
... heeft een uitgewerkt systeem van functionerings- en evaluatiegesprekken	6,7%	6,7%	86,7%	30
... organiseert op regelmatige basis werkoverleg en/of besprekingen	0,0%	0,0%	100,0%	30
... biedt heel wat groeimogelijkheden voor haar personeel, op horizontaal vlak	10,0%	16,7%	73,3%	30
... biedt heel wat groeimogelijkheden voor haar personeel, op verticaal vlak	36,7%	26,7%	36,7%	30

In de meeste werkingen (84%) wordt het volgen van VTO sterk aangemoedigd, en 70% van de werkingen zou een uitgewerkt beleid voor VTO voeren.

Werkingen met een uitgewerkt systeem van loopbaanbegeleiding voor hun medewerkers zijn in de minderheid (47%). Wel geeft 73% van de werkingen aan een dergelijk systeem van coaching voor hun personeel te hebben.

Ongeveer drie vierde van de werkingen zou haar personeel heel wat groeimogelijkheden bieden, zij het dan vooral op horizontaal vlak (bijv. groeien in eenzelfde functie) (73%). De groeimogelijkheden voor het personeel op verticaal vlak (bijv. klimmen van lokale jeugdwerker tot gebiedscoördinator) zijn schaarser (in 37% van de werkingen).

Op vlak van communicatie tussen werkgever en werknemer blijkt het goed te zitten. Elke werking organiseert op regelmatige basis werkoverleg- en /of besprekingen, en bijna 9 op 10 werkingen heeft een systeem van functionerings- en evaluatiegesprekken uitgewerkt.

5.2.1. Teamoverleg

Om dieper op de communicatie tussen werkgever en werknemers in te gaan, stelden we de coördinatoren enkele vragen rond het teamoverleg. Het teamoverleg kan omschreven worden als een gezamenlijke vergadering met de coördinatoren en beroepskrachten van de werking. In twee derde van de werkingen worden daar ook vrijwilligers bij betrokken, zij het eerder uitzonderlijk (31%), of slechts af en toe (17%) (zie Tabel 45).

Tabel 45 Frequentie vrijwilligers aanwezig op teamoverleg

Freq. vrijwilligers op teamoverleg	%	N
Nooit	33,3%	12
Uitzonderlijk	30,6%	11
Af en toe	16,7%	6
Regelmatig	5,6%	2
Altijd	13,9%	5
Totaal	100,0%	36

In elke werking houdt men teamoverleg (zie Tabel 46). In 92% van de werkingen gebeurt dit overleg een keer per maand of vaker. In meer dan een derde van de werkingen (36%) wordt zelfs wekelijks samengekomen. In kleine werkingen is er minst frequent teamoverleg.

Tabel 46 Frequentie teamoverleg in de werking

Frequentie teamoverleg	%	N
Een keer per week	36,1%	13
Een keer om de twee weken	30,6%	11
Een keer per maand	25,0%	9
Minder dan een keer per maand	5,6%	2
Een paar keer per jaar	2,8%	1
Totaal	100,0%	36

We gingen ook na welke thema's zoal aan bod komen op deze vergaderingen. Hiervoor vroegen we de coördinatoren met welke frequentie onderstaande onderwerpen besproken worden (op een schaal van 1=nooit tot 5=altijd) (zie Tabel 47).

Tabel 47 Frequentie waarin thema's aan bod komen tijdens teamvergadering (1=nooit; 5=altijd)

	WMKJ (gem. op 5)	SD	N	JB (gem. op 5)	SD	N
Evaluatie van de werking	4,28	0,66	36	4,17	0,87	121
Bespreking jongeren en vrijwilligers	3,86	1,05	36	3,20	1,09	121
Planning van de groepswerking op langere termijn	3,80	0,72	35	3,68	0,85	122
Gezamenlijke groepsactiviteiten	3,76	0,61	34	3,73	0,81	120
Planning van weekends en kampen	3,71	0,79	35	3,84	0,66	121
Afstemmen activiteiten verschillende leeftijdsgroepen	3,57	1,24	35	3,57	1,00	122
Gezamenlijke initiatieven met andere organisaties	3,54	0,66	35	2,67	0,80	122
Financiën	3,53	0,81	36	²² .	.	.
Activiteiten per leeftijdsgroep	3,47	1,27	32	3,61	1,11	122
Nieuwe jongeren bereiken	3,44	0,77	36	3,07	0,74	122
Relatie tussen buurt, gemeente en groep	3,40	0,98	35	2,77	0,91	122
Vormingsaanbod	3,34	0,80	35	2,81	0,83	122
Deontologische vraagstukken	3,32	0,81	34	.	.	.
Beheer (groeps-)materiaal	3,29	0,89	35	3,74	0,77	122
Beheer van de lokalen	3,28	0,91	36	3,43	0,95	122
Plaatselijk jeugdbeleid (Jeugdraad, Jeugddienst,...)	3,25	1,02	36	3,43	0,92	122
Geweld/agressie	3,14	0,81	35	.	.	.
Standpunten en oproepen vanuit de koepelorganisatie	3,13	1,01	30	2,43	0,93	122
Alcohol- & drugsbeleid	2,78	0,87	36	2,28	0,87	122

²² Wanneer in dit rapport een waarde op een bepaalde variabele ontbreekt (in dit geval omdat het item niet aan bod kwam in het onderzoek naar de jeugdbewegingen), wordt dit aangeduid met een punt.

De thema's die regelmatig aan bod komen op de groepsvergaderingen van de jeugdbewegingen zijn sterk gelijkaardig aan deze die frequent op het programma staan van het teamoverleg in de WMKJ's. Net als bij de jeugdbewegingen komt de evaluatie van de werking het vaakst aan bod: bij iets meer dan drie vierde van de werkingen staat dit punt regelmatig tot altijd op het menu. Hiermee verband houdend is de bespreking van de vrijwilligers en de jongeren, wat in meer dan twee derde van de werkingen regelmatig tot altijd gebeurt – wat heel wat vaker is dan in de jeugdbewegingsgroepen.

Verder wordt een groot deel van het overleg besteed aan planning: enerzijds van de werking op langere termijn, anderzijds van weekends en kampen. Er wordt ook veel overlegd over de activiteiten. Dit gaat zowel over de activiteiten met de volledige werking, de activiteiten per leeftijdsgroep in de werking, als het afstemmen van de activiteiten tussen de verschillende leeftijdsgroepen. Het grootste verschil met de jeugdbewegingen is dat heel wat vaker overlegd wordt over het opzetten van gezamenlijke initiatieven met andere organisaties.

Vervolgens wordt in het WMKJ-teamoverleg vaak over het financiële aspect van de werking gesproken. Verder gaat, meer dan in de jeugdbewegingen, een aanzienlijk deel van het overleg naar het bereiken van nieuwe jongeren, het bespreken van de relaties met de buurt, en het vormingsaanbod. Minder dan in de jeugdbewegingen draait de vergadering om het beheer van de lokalen en (werkings-) materiaal.

Tenslotte zien we variatie in de frequentie waarin thema's aan bod komen, naar het type werking. Lokale werkingen hebben het bijvoorbeeld minder vaak over de planning van de groepswerking op lange termijn. Grotere werkingen overleggen frequenter over de planning van weekends en kampen, het beheer van het groepsmateriaal, het alcohol- en drugsbeleid, en geweld of agressie. Vrijwilligerswerkingen focussen meer op de financiën en het plaatselijk jeugdbeleid.

6. Dreigingen

De werkingen kunnen met tal van problemen geconfronteerd worden, wat in sommige gevallen kan leiden tot het beëindigen van de werking. We vroegen de werkingen welke factoren hun voortbestaan mogelijks in het gedrang zouden kunnen brengen, daarbij een onderscheid makend tussen dreigingen van binnenuit enerzijds en van buitenaf anderzijds. We vroegen de coördinatoren of deze dreigingen al dan niet aanwezig zijn, en, indien dit het geval is, of ze op dit moment een probleem vormen, of dat ze verwachten dat dit in de toekomst zo zal zijn.

6.1. Interne dreigingen

Tabel 48 toont mogelijke interne dreigingen voor de werking. Weinig van de opgelijste issues zijn op dit moment problematisch. Problemen gerelateerd met de (betaalde) jeugdwerkers vormen daarin een uitzondering. Een vijfde tot een kwart van de werkingen ziet het huidige verloop van en tekort aan beroepskrachten als bedreigend voor de werking, net als een gebrek aan vorming of coaching van de jeugdwerkers. Een tekort aan leiding en een korte leidingscarrière waren ook in het jeugdbewegingsonderzoek de grootste bezorgdheid van de groepen. Verloop van en tekort aan vrijwilligers wordt door de WMKJ's daarentegen slechts zelden als bedreigend ervaren.

Tabel 48 Interne factoren die een probleem voor de werking (kunnen) vormen

	Geen probleem/NVT	Nu problematisch	Toekomstig gevaar	Totaal	N
Tekort aan beroepskrachten	54,1%	21,6%	24,3%	100,0%	37
Onvoldoende coaching/vorming van de jeugdwerkers	64,9%	21,6%	13,5%	100,0%	37
Verloop van beroepskrachten	63,9%	19,4%	16,7%	100,0%	36
Vrijwilligers spannen zich te weinig in	75,7%	10,8%	13,5%	100,0%	37
Tekort aan vrijwilligers	48,6%	8,1%	43,2%	100,0%	37
De jongeren zijn steeds minder snel tevreden	67,6%	8,1%	24,3%	100,0%	37
Probleem met behoud van de jongeren	70,3%	8,1%	21,6%	100,0%	37
Verloop van vrijwilligers	75,0%	5,6%	19,4%	100,0%	36
Probleem met werven van de jongeren	67,6%	5,4%	27,0%	100,0%	37
Ondermaatse kwaliteit van de activiteiten	83,8%	5,4%	10,8%	100,0%	37

De werkingen blijken echter wel sterk te vrezen voor een toekomstig tekort aan vrijwilligers (43%) en beroepskrachten (27%). Vervolgens maakt men zich zorgen dat deelnemende jongeren steeds moeilijker te bereiken (27%) en te behouden (22%) zullen zijn, en steeds minder snel tevreden zullen zijn met het aanbod (24%). Ook zijn de werkingen op hun hoede voor een toenemend verloop van vrijwilligers (19%) en beroepskrachten (17%).

We gingen nog de eventuele variatie na in huidige interne dreigingen naar type werking. Hieruit blijkt dat er een groter verloop van beroepskrachten is in grote en sterk geprofessionaliseerde werkingen. Problemen om de jongeren te behouden doen zich vaker voor in kleine werkingen en werkingen die op vrijwilligers draaien.

Als we de data uitbreiden, zien we dat de coördinatoren op dit moment meer problemen onderkennen met het werven (20%) en behouden van jongeren (17%), net als met het tekort (15%) en verloop (13%) van vrijwilligers, en het tekort aan beroepskrachten (29%). Wel blijken er minder problemen met het verloop van beroepskrachten (11%). Er wordt ook minder gevreesd voor een toekomstig tekort aan vrijwilligers (hoewel dit percentage toch nog 34% bedraagt).

Lokale werkingen hebben meer problemen met het werven van jongeren dan landelijk georganiseerde werkingen (waar dit probleem onbestaande is). In grote werkingen is er een hoger verloop van beroepskrachten, en in kleine werkingen heeft men meer problemen met de kwaliteit van de activiteiten. In werkingen met een uitgebreid beroepskrachtenteam klaagt men het minst over een tekort aan vrijwilligers, maar het meest over een hoog verloop van beroepskrachten. Vrijwilligerswerkingen getuigen vaker van een gebrek aan coaching of vorming van de jeugdwerkers, en van problemen om de jongeren te behouden.

In de afsluitende focusgroepen gingen we dieper in op het verloop van de beroepskrachten (en de begeleiders in het algemeen), dat voor ongeveer een vijfde van de werkingen op dit moment een probleem vormt (althans als we gebruik maken van de data van de basisbevraging, die meest representatief is).

Eerder zagen we dat de beroepskrachten gemiddeld vijf jaar actief blijven in dezelfde werking. De meeste eindverantwoordelijken vinden dit echter een laag verloop. In de jeugdhuiswerkingen zou het verloop veel hoger liggen.

Er is een algemene consensus dat het verloop gebalanceerd moet zijn: ze mag niet te hoog zijn, maar ook niet te laag, en een evenwicht tussen hoge en lage 'verlopers' zou wenselijk zijn.

Een te laag verloop is nadelig als beroepskrachten in hun job zijn vastgeroest. Volgens een tweetal eindverantwoordelijken is het de verantwoordelijkheid van de werkgever om de jeugdwerker er op attent te maken dat ze hun job niet moeten proberen te behouden 'omdat ze anders in de verkoop zullen moeten staan'.

Een hoog verloop werkt 'dynamiek en goesting' in de hand, maar zorgt ervoor dat het traject met de jongere onderbroken wordt (waarbij de vertrouwensband met de jongere soms terug vanaf nul moet worden opgebouwd), en dat expertise verloren gaat. 'De gevolgde vorming en opgedane ervaring ben je kwijt, bijvoorbeeld met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag, groepsdynamica, spelletjesaanbod, maar ook netwerking, belangenbehartiging, strategisch handelen. Zeker wat complexe thema's betreft, zoals relaties aangaan met andere actoren'.

Een andere coördinator van een kleine, lokale werking met een klein beroepskrachtenteam wijst erop dat een personeelwissel kan leiden tot serieuze verschillen in beleid op korte tijd. De jongeren ervaren die verandering en klagen daar soms ook over, maar zouden zich over het algemeen snel aanpassen.

Een bijkomend probleem is dat jeugdwerk niet altijd serieus genomen wordt door de toestroom aan nieuwe jonge gezichten. 'Als je je tot het onderwijs, justitie of politie moet wenden, is het moeilijk om gewicht in de schaal te leggen met jonge, minder ervaren mensen.'

Tenslotte merkt iemand nog op dat de effecten van verloop op de jongeren variëren naargelang het soort jongeren dat je bereikt. Als voorbeeld wordt de OKAN-school aangehaald, waar jongeren maar één jaar blijven, en waarbij het dus weinig kwaad kan om andere personen op die werking te steken.

Een belangrijke oorzaak van verloop is de hoge mate van flexibiliteit die het jeugdwerk doorgaans vereist, en de slechte compensatie daarvan. Zeker voor wie een gezin start, is avond- en weekendwerk niet evident, en wordt de keuze voor een andere job sneller gemaakt. Een andere factor die wordt aangehaald is 'de eenzaamheid van de jeugdwerker' in werkingen waar de beroepskrachten er alleen voor staan. Het verloop zou dan in de hand gewerkt worden door een gebrek aan ondersteuning, ontwikkeling, en een deftig klankbord.

6.2. Externe dreigingen

Het zijn de externe dreigingen die de werkingen pas echt zorgen baren (zie Tabel 49), zowel nu als in de toekomst. De grootste bekommernis is de administratieve overlast, wat in meer dan 58% van de werkingen als actueel probleem wordt ervaren. Vervolgens meldt 38% van de werkingen een tekort aan financiële middelen. Een iets groter aandeel ziet hier nu geen graten in, maar verwacht wel dat dit het voortbestaan van de werking in de toekomst in gevaar kan brengen. Ongeveer een derde van de werkingen hekelt de focus van de subsidiërende instanties op puur cijfermatige output, en nog eens een derde vreest daar in de toekomst hinder van te ondervinden. Nog een derde van de werkingen meldt problemen op vlak van infrastructuur.

Tabel 49 Externe factoren die een probleem voor de werking (kunnen) vormen

	Geen probleem/NVT	Nu problematisch	Toekomstig gevaar	Totaal	N
Administratieve overlast	22,2%	58,3%	19,4%	100,0%	36
Tekort aan financiële middelen	18,9%	37,8%	43,2%	100,0%	37
Focus van subsidiërende instanties op cijfermatige output	35,1%	32,4%	32,4%	100,0%	37
Lokalen/huisvestingsprobleem	54,1%	32,4%	13,5%	100,0%	37
Beleidsbeslissingen die het budget beïnvloeden (bijv. wegvallen van provinciale subsidies)	21,6%	24,3%	54,1%	100,0%	37
Te weinig ondersteuning (bijv. van de koepel/partnerorganisatie)	66,7%	22,2%	11,1%	100,0%	36
Versnippering van financieringsbronnen	37,8%	21,6%	40,5%	100,0%	37
Moeizame samenwerking met organisaties/instellingen buiten het jeugdwerk	61,1%	16,7%	22,2%	100,0%	36
Versnippering van statuten van arbeidskrachten	56,8%	16,2%	27,0%	100,0%	37
Keuze van subsidiërende instanties voor goedkoopste projectvoorstel	45,9%	10,8%	43,2%	100,0%	37
Zwakke relatie met de stad/gemeente	67,6%	8,1%	24,3%	100,0%	37
Slechte relatie met de buurt	80,6%	2,8%	16,7%	100,0%	36

De voornamelijk toekomstige bezorgdheden zijn gemengd financieel en beleidsmatig van aard. Meer dan de helft (54%) denkt dat hun werking te lijden zal krijgen onder beleidsbeslissingen die het budget beïnvloeden. Hiermee verband houdend is de zorg dat financieringsbronnen steeds verder zullen versnipperen (41%). Verder vreest 43% dat de subsidiërende instanties steeds meer zullen kiezen voor het goedkoopste projectvoorstel (en dus minder focussen op kwalitatieve indicatoren, zoals bovenkwam in de focusgroepen met beroepskrachten).

Ook hier vinden we variatie in huidige externe dreigingen naar type werking. Landelijk georganiseerde werkingen ondervinden vaker problemen van beleidsbeslissingen die het budget beïnvloeden (37%) dan lokale (11%). Grote werkingen hebben meer klachten over de nadruk op cijfermatige output (58%) dan kleine (31%) en middelgrote (8%) werkingen. Vrijwilligerswerkingen voelen zich vaker bedreigd door een tekort aan financiële middelen (83%) en de keuze van geldschieters voor het goedkoopste projectvoorstel (50%).

Bij het analyseren van de uitgebreide data zien we een kleiner aandeel werkingen die momenteel problemen hebben met administratieve overlast, hoewel deze met 47% nog steeds de grootste bezorgdheid vormt. Het aandeel werkingen dat moeite heeft met het samenwerken met organisaties of instellingen buiten het jeugdwerk stijgt naar 25%. De variatie in deze cijfers naar werkingstypologie blijft gelijk, met toevoeging van de vaststelling dat vrijwilligerswerkingen vaker problemen hebben met beleidsbeslissingen omtrent het budget.

De bevinding dat **beleidsbeslissingen omtrent het werkingsbudget** voor een kwart problematisch is en voor meer dan de helft een toekomstige bezorgdheid, lieten we ook aan bod komen in de afsluitende focusgroepen. Want over welke beleidsbeslissingen gaat dit nu juist?

Eén verantwoordelijke zegt dat dit voor hen bestaat uit het wegvallen van de provinciale middelen. Een andere ziet dat het overheidsgeld meer en meer onder druk komt te staan, op federaal niveau, en nu ook op Vlaams niveau. Nog iemand heeft het meer specifiek over het uitblijven van de indexering van personeelsmiddelen, met nadelige gevolgen voor de werkingsmiddelen. Vaak is er ook sprake van een budget dat de voorbije jaren gelijk gebleven is, terwijl de werkdruk enkel maar toegenomen is. In Antwerpen is er bijvoorbeeld een stijging in het aantal kinderen, waardoor er gepleit wordt voor meer middelen voor het onderwijs, terwijl deze logica niet wordt doorgetrokken naar het jeugdwerk.

De andere focusgroepleden menen dat dit in eerste instantie over meetbaarheid gaat: de registratie en de legitimatie van het gebruik van publieke middelen, en de administratieve overlast voor de werkingen die daar dikwijls een gevolg van is. De blik op sociaal werk is veranderd: vanuit een soort van managementsdenken is men meer beginnen kijken naar concrete resultaten, en, in tijden van besparing, naar de meest efficiënte manier om die te bereiken.

De ene overheid zou daar al zwaarder op inzetten dan de andere. Een verantwoordelijke van een grote, landelijk erkende organisatie zegt goed te kunnen leven met de verantwoording die hij moet afleggen aan de Vlaamse overheid. Een keer per jaar dient een verslag te worden ingediend (bij een dossierbeheerder die de organisatie goed kent), met een afrekening, en met een grondig bezoek per beleidsperiode (en enkele kleinere inspecties door de periode heen), zonder elke euro te moeten verantwoorden. Een andere coördinator, uit een kleinere, lokale werking, zegt een uitgebreid verslag te moeten indienen bij de gemeente, waarin de kleinste aankoop moet worden verantwoord, en het jongerenbereik gedetailleerd moet worden omschreven. Kennelijk kunnen wel voorstellen worden gedaan tot alternatieve manieren van registratie en verantwoording. Zo probeert men nu in laatstgenoemde werking het beleid in te lichten met een film over het reilen en zeilen binnen de werking, wat de administratieve druk verlicht.

Ergens vinden de eindverantwoordelijken het een goede zaak dat er verantwoording moet worden afgelegd voor de uitgaven. Aan de andere kant hebben ze ook heel wat bedenkingen. Ten eerste zouden veel jeugdwerkers niet weten hoe ze die resultaten moeten aantonen, hoe ze de vertaling moeten maken naar het beleid.

Ten tweede zou een dergelijk managementperspectief per definitie een korte termijn visie inhouden, wat 'een grotere bedreiging is dan het geld op zich'. Als voorbeeld worden de onderwijsprojecten aangehaald, waarbij de bevoegde minister besparingen wil bereiken binnen zijn beleidsperiode, en het feit negeert dat dat zijn opvolgers een veelvoud aan geld zal kosten. Als je met zo'n doelgroep werkt, mag je echter niet op korte termijn denken, aldus de eindverantwoordelijken. De werkingen kunnen en willen die resultaten ook niet altijd voorleggen op korte termijn.

Ten derde stoort een van de verantwoordelijken zich aan de gehanteerde indicatoren, die te sterk zouden verschillen voor de verschillende werkingen en organisaties. Vergelijkingen worden erg moeilijk doordat de ene WMKJ in leden telt, de andere in deelnemersuren, nationaliteiten, etc. De indicatoren zouden beter afgebakend moeten zijn, en afgestemd tussen en relevant voor alle betrokken partijen. Verder zou er ook onduidelijkheid bestaan over wat er precies gebeurt met dat gevraagde rapport met resultaten en indicatoren.

Tenslotte zou hier ook de vrees voor een doorgedreven instrumentalisering van het jeugdwerk een rol spelen, zoals dat nu in Engeland en Nederland het geval is. Daar is jeugdwerk een instrument om te verhelpen waar het misgaat in de samenleving. De middelen voor jeugdwerk liggen voor hen vele malen hoger, en de gewenste effecten zijn er, maar de resultaten worden wel gemeten in termen van hoeveel jongeren van de drugs werden geholpen, hoeveel jongeren aan werk werden geholpen, etc. Het huidige Vlaamse jeugdwerk zou een veel globaler programma hebben, met minder duidelijke korte termijn resultaten, waardoor de vrees leeft dat het beleid dergelijke instrumentalisering ook hier zal doorvoeren.

6.3. Samenhang tussen dreigingen

Tenslotte gaan we nog na of en hoe deze (huidige, interne en externe) dreigingen samenhangen, zoals weergegeven in Tabel 50. Belangrijk om in het achterhoofd te houden is dat deze correlaties niet toelaten om causale uitspraken te doen: uit de tabel kunnen we niet afleiden wat oorzaak en gevolg is, laat staan de wisselwerking tussen twee dreigingen nagaan. Het kan wel tot interessante inzichten leiden en eventuele hypothesen ondersteunen.

Zo zien we dat een tekort aan vrijwilligers (en een gebrek aan motivatie bij hen) zeer sterk gerelateerd is aan overwegend interne factoren, zoals een ondermaatse kwaliteit van de activiteiten voor de jongeren, en problemen om nieuwe jongeren naar de werking te lokken (alsook om de reeds aanwezige jongeren te behouden, zoals blijkt uit de uitgebreide data). Een snel verloop van vrijwilligers hangt voornamelijk samen met onvoldoende inspanningen van de vrijwilligers, en een slechte relatie met de buurt. Over het algemeen is het verloop van en een gebrek aan inspanning bij de vrijwilligers het vaakst gerelateerd aan andere dreigingen.

Het lijkt er dan ook op dat vrijwilligers de indicator bij uitstek zijn van hoe goed het een werking vergaat. In de afsluitende focusgroep was een eindverantwoordelijke inderdaad deze mening aangedaan. Een kerngroep van vrijwilligers zou veel goeie uitkomsten bij de jongeren bereiken omwille van het emancipatorisch karakter het werken met vrijwilligers, zoals beschreven in 2.1.4.

Een belangrijke bevinding is dat een snel verloop van beroepskrachten verbonden is met overwegend externe factoren, zoals een gebrek aan ondersteuning vanuit koepel of (partner)organisatie, een te grote nadruk van subsidiërende instanties op puur cijfermatige output, en problemen met de infrastructurele omkadering van de werking.

Een andere belangrijke bevinding is dat er een perfecte correlatie is tussen problemen om nieuwe jongeren te werven en een ondermaatse kwaliteit van de activiteiten. Niet verwonderlijk gaan wervingsproblemen ook samen met een slechte relatie tussen de werking en de buurt. Er is echter ook een samenhang tussen een ondermaatse kwaliteit van activiteiten en een slechte relatie met de buurt – wellicht loopt dit verband via wervingsproblemen. Dat jongeren steeds minder snel tevreden zouden zijn is (vreemd genoeg?) gelinkt aan de huidige versnippering van statuten van de arbeidskrachten.

Verder is de versnippering van arbeidsstatuten gerelateerd aan een gebrek aan motivatie bij vrijwilligers, en – niet verwonderlijk – aan de versnippering van financieringsbronnen en de keuze van subsidiërende instanties voor het goedkoopste projectvoorstel. Bij uitbreiding van de data blijkt dit laatste ook gerelateerd aan een tekort aan financiële middelen.

Administratieve overlast hangt samen met de focus van financierders op cijfermatige resultaten²³, een tekort aan financiële middelen, en huisvestingsproblemen (en te weinig ondersteuning van de koepelorganisatie, als we de analyse herhalen op de uitgebreide data).

Werkingen die moeite ervaren met het samenwerken met andere organisaties buiten het jeugdwerk krijgen ook te kampen met een hoger verloop van beroepskrachten, te weinig ondersteuning vanuit de overkoepelende organisatie, en financiers die zich laten leiden door cijfermatige output.

Tenslotte lijkt een goede relatie met de buurt een essentiële voorwaarde voor een vlot draaiende werking. Dit hangt immers samen met het bereiken, behouden en motiveren van vrijwilligers, het werven van jongeren en het garanderen van de kwaliteit van hun activiteiten. Een slechte relatie met de buurt reikt ook verder, want gaat samen met een zwakke relatie met de stad of gemeente.

²³ Als we gebruik maken van de uitgebreide data hangt het cijferstreven ook samen met een gebrek aan inspanningen bij de vrijwilligers.

Een goede relatie met de buurt hebben de werkingen grotendeels zelf in de hand, zoals blijkt uit de afsluitende focusgroepen. Werkingen kunnen zelf initiatief nemen om contact te zoeken met de wijkagent, jeugd- of sportorganisaties in de buurt, om de burens te waarschuwen wanneer je iets organiseert, etc.

Tabel 50 Correlaties tussen dreigingen (intern en extern)

	Interne dreigingen										Externe dreigingen											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
I																						
1. Tekort aan vrijwilligers		,37*			,53**			,80**		,80**												,56**
2. Verloop van vrijwilligers	,37*				,69**			,47**	,37*	,47**		,37*							,34*			,70**
3. Tekort aan beroepskrachten	,33*																					,34*
4. Verloop van beroepskrachten														,59**				,41*	,55**	,64**		
5. Vrijwilligers spannen zich te weinig in	,53**	,69**				,45**		,69**	,53**	,69**		,44**			,56**							,48**
6. Onvoldoende coaching jeugdwerkers					,45**		,33*		,33*						,48**							
7. Probleem met behoud van de jongeren							,33*	,37*	,37*	,38*						,33*						
8. Probleem met werven van de jongeren	,80**	,47**			,69**		,37*		1,00**												,70**	,37*
9. Jongeren steeds minder snel tevreden	,37*				,53**	,33*									,68**	,33*						
10. Ondermaatse kwaliteit activiteiten	,80**	,47**			,69**		,37*	1,00**													,70**	,37*
E																						
1. Tekort aan financiële middelen							,38*							,41*			,44**					
2. Keuze financiers goedkoopste project		,37*			,44**							,41*			,56**							
3. Invloed beleid op budget												,41*				,47**						
4. Focus financiers op cijfermatige output				,59**					,41*							,48**	,47**	,38*				
5. Versnippering statuten arbeidskrachten					,56**	,48**			,68**			,56**				,66**						
6. Versnippering financieringsbronnen							,33*		,33*			,47**	,48**		,66**							
7. Administratieve overlast										,44**				,48**				,48**				
8. Moeizame samenwerking niet-jeugdwerk				,41*								,47**								,48**		
9. Lokalen/huisvestingsprobleem		,34*		,55**								,38*					,48**				,33*	
10. Te weinig ondersteuning				,64**								,47**						,48**	,33*			
11. Slechte relatie met de buurt	,56**	,70**	,34*		,48**			,70**	,70**													
12. Zwakke relatie met de stad/gemeente		,37*					,37*	,37*	,37*													,56**

* Correlatie is significant op het 0,05 niveau (tweezijdig)
 ** Correlatie is significant op het 0,01 niveau (tweezijdig)

7. Netwerk

We zagen eerder al dat de meerderheid van de WMKJ's veel belang hecht aan de relatie tussen de jongere, de maatschappij en haar instellingen (zoals de school en de arbeidsmarkt). We stelden ook vast dat de samenwerking met andere organisaties frequent op de agenda staat van het teamoverleg in de werkingen. In dit deel wordt duidelijk hoe uitgebreid het netwerk van de WMKJ's is. Eerst vroegen we de groepen naar de mate waarin ze contact hebben met verschillende personen of organisaties, en vervolgens naar de mate waarin ze daadwerkelijk samenwerken met enkele van deze organisaties.

7.1. Contact met personen en organisaties

Meteen valt op dat het netwerk van de WMKJ's erg uitgebreid is (Tabel 51). Zo konden de werkingen aangeven of men contact wenst met de opgelijste personen en organisaties, in het geval dit contact onbestaande is. Dit blijkt echter niet vaak het geval te zijn.

Net als bij de jeugdbewegingen hebben de werkingen het meest frequent contact met de ouders van de jongeren en de vrijwilligers (47%). Verder worden regelmatig andere organisaties in de buurt en organisaties voor cultuur aangesproken. Ook de jeugddiensten en –raden, andere jeugdwerkingen in de buurt, welzijnsorganisaties en het gemeentebestuur worden regelmatig benaderd. Werkingen die nooit contact hebben met deze organisaties vormen een uitzondering.

Structureel contact is er het vaakst met de jeugddiensten en/of –consulenten (44%). Ook heeft nog een vierde tot een derde van de werkingen vast contact met scholen, andere jeugdwerkingen in de buurt (al dan niet van de eigen koepelorganisatie), en de vzw die de werking ondersteunt (indien van toepassing).

Tenslotte heeft ongeveer de helft van de werkingen wel eens contact met sportorganisaties, organisaties voor tewerkstelling (zoals VDAB) en psychisch en emotioneel welzijn, en opvoeders.

Tabel 51 Mate waarin werking contact heeft met personen/organisaties

	NVT	Geen contact, wel gewenst	Nooit	Af en toe	Regelmatig	Structureel	Totaal	N
Ouders van de jongeren en vrijwilligers	2,8%	2,8%	2,8%	33,3%	47,2%	11,1%	100,0%	36
Andere organisaties in de buurt	8,8%	2,9%	2,9%	35,3%	35,3%	14,7%	100,0%	34
Organisaties voor cultuur	8,3%	5,6%	5,6%	41,7%	33,3%	5,6%	100,0%	36
Jeugddienst/-consulent	0,0%	5,6%	0,0%	19,4%	30,6%	44,4%	100,0%	36
Welzijnsorganisaties (Bijzondere Jeugdzorg, OCMW, straathoekwerk,...)	5,6%	5,6%	0,0%	38,9%	30,6%	19,4%	100,0%	36
Gemeentebestuur (schepen van jeugd, burgemeester)	0,0%	2,8%	0,0%	47,2%	30,6%	19,4%	100,0%	36
Andere jeugdwerkingen in de buurt	2,9%	0,0%	2,9%	40,0%	28,6%	25,7%	100,0%	35
Jeugdraad	0,0%	2,8%	8,3%	41,7%	27,8%	19,4%	100,0%	36
Secretariaat van onze koepelorganisatie	22,9%	0,0%	11,4%	17,1%	25,7%	22,9%	100,0%	35
Justitie, politie	11,4%	2,9%	20,0%	40,0%	20,0%	5,7%	100,0%	35
Sportorganisaties	8,3%	5,6%	8,3%	52,8%	19,4%	5,6%	100,0%	36
Andere werkingen van mijn koepelorganisatie in de buurt	11,4%	2,9%	5,7%	31,4%	17,1%	31,4%	100,0%	35
Organisaties voor psychisch en emotioneel welzijn	8,3%	2,8%	19,4%	50,0%	16,7%	2,8%	100,0%	36
VZW ter ondersteuning van de werking	19,4%	2,8%	11,1%	16,7%	16,7%	33,3%	100,0%	36
Opvoeders	11,4%	0,0%	8,6%	48,6%	14,3%	17,1%	100,0%	35
Moskeeën	14,3%	11,4%	31,4%	28,6%	14,3%	0,0%	100,0%	35
School	8,3%	0,0%	11,1%	41,7%	13,9%	25,0%	100,0%	36
Regionale overlegplatformen voor onderwijs/ tewerkstelling (LOP, RESOC,...)	11,1%	8,3%	33,3%	27,8%	13,9%	5,6%	100,0%	36
Provincie	8,6%	5,7%	34,3%	40,0%	11,4%	0,0%	100,0%	35
Organisaties voor tewerkstelling (bijv.VDAB)	11,1%	0,0%	16,7%	50,0%	8,3%	13,9%	100,0%	36
Asielcentra	19,4%	8,3%	36,1%	27,8%	2,8%	5,6%	100,0%	36

7.2. Samenwerking met organisaties

De WMKJ's hebben niet enkel veel contact met andere organisaties, maar werken er ook vaak nauw mee samen (zie Tabel 52). Het vaakst wordt samengewerkt met welzijnsorganisaties (zoals Bijzondere Jeugdzorg, OCMW, straathoekwerk,...). In meer dan de helft van de werkingen wordt hiermee samengewerkt voor specifieke gevallen, en bij een derde op structurele basis.

Het merendeel werkt ook samen met organisaties voor cultuur, onderwijs en sport. De samenwerking met organisaties voor cultuur en sport gebeurt in meer dan de helft van de werkingen in specifieke gevallen, en bij zo'n kwart is de samenwerking structureel²⁴. Van alle opgelijste organisaties wordt het vaakst structureel samengewerkt met onderwijsorganisaties.

Tenslotte werkt nog twee derde van de werkingen samen met organisaties voor tewerkstelling²⁵, zoals VDAB. Deze verbintenis wordt echter eerder aangegaan voor specifieke gevallen of situaties, dan dat er samen een structurele werking wordt opgezet. Ook met justitie en/of politie werkt ongeveer de helft van de werking ad hoc samen.

²⁴ Bij uitbreiding van de data is het aandeel werkingen dat niet samenwerkt met sport- en cultuurorganisaties hoger (elk 30%, in plaats van 22% en 19% resp.). Vooral de structurele samenwerking met sportorganisaties is minder uitgesproken (14% in plaats van 25%).

²⁵ 59% i.p.v. 66%, bij uitbreiding van de data.

Over het algemeen geldt dat naarmate de werking groter is, deze ook vaker samenwerkt met andere organisaties. Als we de data aanvullen met de bijkomende bevraging, vinden we ook meer samenwerkingen naarmate de werking sterker geprofessionaliseerd is. Het contrast is het grootst met vrijwilligerswerk, die telkens het minst samenwerken met de vermelde instanties.

Tabel 52 Samenwerking met organisaties

	Nee	Voor specifieke gevallen/ situaties	Structureel	Totaal	N
Welzijnsorganisaties (Bijzondere Jeugdzorg, OCMW, straathoekwerk,...)	14,3%	54,3%	31,4%	100,0%	35
Organisaties voor cultuur	19,4%	58,3%	22,2%	100,0%	36
Onderwijs/school	22,2%	41,7%	36,1%	100,0%	36
Sportorganisaties	22,2%	52,8%	25,0%	100,0%	36
Organisaties voor tewerkstelling (bijv.VDAB)	33,3%	50,0%	16,7%	100,0%	36
Justitie, politie	42,9%	48,6%	8,6%	100,0%	35
Organisaties voor psychisch en emotioneel welzijn	44,4%	52,8%	2,8%	100,0%	36
Moskeeën	61,8%	32,4%	5,9%	100,0%	34
Asielcentra	66,7% ²⁶	27,8%	5,6%	100,0%	36

²⁶ Dit wordt 77% die niet samenwerkt met asielcentra, als we de extra data ook inzetten

8. Reglementering

In dit laatste onderdeel spitsen we ons toe op de regels en afspraken die in de werkingen heersen.

Tabel 53 Geschreven regels voor de jongeren in de werking (+ al dan niet strikt toegepast)

	Geschreven regels?				Strikt toegepast?	
	WMKJ	N	JB	N	WMKJ	N
Roken	72,2%	36	46,2%	104	84,6%	26
Alcohol/drugs	72,2%	36	41,1%	104	92,3%	26
Schade aan het lokaal	68,6%	35	24,6%	122	82,6%	23
Fysieke agressie	66,7%	36	11,5%	122	100,0%	24
Houding t.o.v. de begeleiding	66,7%	36	17,2%	122	95,7%	23
Toegang tot het lokaal	64,7%	34	27,9%	122	90,9%	22
Verbale agressie	61,1%	36	11,5%	122	81,8%	22
Omgaan met andere jongeren	61,1%	36	16,5%	121	95,2%	21
Nederlands spreken	37,1%	35	.	.	7,7%	13
Stiptheid	31,4%	35	29,5%	122	41,7%	12
Hygiëne	30,6%	36	10,7%	122	63,3%	11
Voeding (snoepen,...)	27,8%	36	27,0%	122	70,0%	10
GSM gebruik	22,9%	35	30,3%	122	44,4%	9

Tabel 53 laat zien dat alle opgelijste items in meer dan een vijfde van de werkingen aan geschreven regels onderhevig zijn.

Meest schriftelijk gereguleerd is het gebruik van tabak, alcohol en drugs, gevolgd door schade aan het lokaal en de toegang tot het lokaal, fysieke en verbale agressie, en de houding ten opzichte van de begeleiding en de andere jongeren. Het zijn ook deze regels die het meest strikt worden toegepast (bijv. werkingen waarin fysieke agressie gereguleerd is, passen deze regel altijd strikt toe bij overtreding) en in een veel groter aandeel WMKJ's op papier worden gezet dan in de jeugdbewegingsgroepen.

Het aandeel werkingen dat afspraken rond het spreken van Nederlands, stiptheid, hygiëne, voeding en gsm-gebruik op papier heeft staan is kleiner (kleinere werkingen hebben wel vaker geschreven regels omtrent stiptheid en Nederlands spreken). Met uitzondering van voeding en hygiëne worden deze regels ook minder strikt toegepast, bijv. slechts 8% van de werkingen met regels omtrent het spreken van Nederlands past deze regel ook echt toe. Op deze vlakken zijn de verschillen met de jeugdbewegingsgroepen kleiner; alleen blijken de WMKJ's iets toleranter op vlak van gsm-gebruik.

DEEL 2

PROFIEL VAN DE BEGELEIDING



1. Inleiding

Een groot aandeel van het jeugdbewegingsonderzoek van 2010 werd gewijd aan de leiding van de groepen. Een van de bezorgdheden was immers het engagement van de leiding. Men ging daarbij uit van een vicieuze cirkel: leiding zou steeds moeilijker te vinden zijn, steeds jonger en minder lang te behouden, wat zou leiden tot een minder kwalitatief aanbod, wat het moeilijk zou maken om deelnemende jongeren warm te maken om zich te engageren als leiding (Bral, 1991).

De vergelijking met het jeugdwerk voor maatschappelijk kwetsbare kinderen en jongeren is niet evident, gezien de grote professionaliseringsgraad in dit veld. In het voorgaande luik zagen we dat het merendeel van de WMKJ's zowel met vrijwilligers als met beroepskrachten werkt. Daarom gaan we in dit onderdeel niet enkel in op vrijwillig engagement, maar ook op de arbeidsomstandigheden van de betaalde jeugdwerkers. Aan bod komen, onder andere: arbeidsstatuten en -contracten, overuren, jobtevredenheid, organisatiecultuur, specifieke vormingsnoden, taakverdeling, groeimogelijkheden, en de moeilijkheden en uitdagingen in dit specifieke werkveld.

Net als in het jeugdbewegingsonderzoek krijgt in het huidig rapport het pedagogisch profiel van de begeleiding een belangrijke plaats toebedeeld. Maar ook hier is de situatie enigszins anders. Kenmerkend voor kinderen en jongeren in maatschappelijk kwetsbare situaties is een gebrek aan vertrouwen in de maatschappij en haar instellingen. Hierdoor komt de nadruk te liggen op het scheppen van een vertrouwensband tussen de jongeren en hun begeleiders. In dit rapport wordt onder meer ingegaan op de confrontatie van de begeleiding met de verschillende specifieke problemen van de jongeren, de manier waarop de begeleiding hiermee omgaat, maar ook op hun algemene pedagogische ingesteldheid en het bereiken van de pedagogische doelstellingen van de werkingen.

Verder trachten we ook een meer globaal profiel te schetsen van de jeugdwerkers. Hierbij kijken we naar sociaaleconomische achtergrond, verenigingsleven, maatschappelijke overtuigingen, en dergelijke meer.

1.1. Steekproef

Initieel planden we zo veel mogelijk begeleiding (zowel beroepskrachten als vrijwilligers) te bevragen binnen 40 WMKJ's. Uiteindelijk kregen we vragenlijsten terug van beroepskrachten uit 35 werkingen, en van vrijwilligers uit 23 werkingen, waarvan telkens één of meer begeleiders de vragenlijst hebben ingevuld (via websurvey of papieren vragenlijst). We kregen ingevulde vragenlijsten terug van 158 beroepskrachten en 95 vrijwilligers.

2. De begeleiding

2.1. Geslacht

Er zijn iets meer mannelijke beroepskrachten (54%) dan vrouwelijke (46%). Hierin zitten de WMKJ's ongeveer op dezelfde lijn van de jeugdbewegingen (53% vs. 47%).

Bij de vrijwilligers zijn de verhoudingen omgekeerd: onder hen vinden we meer vrouwelijke (55%) dan mannelijke (45%) vrijwilligers.

Tabel 54 Geslachtsverhoudingen

	Man	Vrouw	N
Beroepskrachten	54,4%	45,6%	158
Vrijwilligers	45,3%	54,7%	95
JB leiding	52,9%	47,1%	1551

In werkingen die enkel op vrijwilligers draaien zijn er minder vrouwelijke vrijwilligers actief (39%) dan in zwak (56%) en sterk geprofessionaliseerde werkingen (64%).

Als we de uitgebreide data gebruiken, vinden we meer mannelijke beroepskrachten in landelijke georganiseerde werkingen (63% vs. 50% lokaal).

2.2. Leeftijd

De gemiddelde beroepskracht is 32 jaar, een leeftijd waar gemiddeld 8 jaar van wordt afgeweken. Onder de leeftijd van 22 jaar vinden we nauwelijks beroepskrachten. De helft van de beroepskrachten is 30 jaar of jonger, drie vierde is 35 of jonger. In lokale werkingen zijn de beroepskrachten ouder (gem. 33 jaar) dan in landelijk georganiseerde werkingen (gem. 31 jaar). Hetzelfde geldt voor sterk (gem. 33 jaar) ten opzichte van zwak geprofessionaliseerde werkingen (gem. 30 jaar)²⁷.

Tabel 55 Leeftijd

	Gem. leeftijd	SD	N
Beroepskrachten	32,4	8,3	158
Vrijwilligers	22,6	6,3	95
JB leiding	20,8	2,6	1551

De gemiddelde vrijwilliger is 23 jaar, en hiervan wordt gemiddeld 6 jaar afgeweken. Dit is ouder dan de jeugdbewegingsleid(st)ers, die gemiddeld 21 jaar zijn. De helft van de vrijwilligers is 21 jaar of jonger, drie vierde is 24 of jonger.

2.3. Etnische afkomst

Niet onverwacht is het aandeel niet-Belgische begeleiders heel wat groter dan in de jeugdbewegingen (zie Tabel 56).

Tabel 56 Etnische afkomst

	Belg	Niet-Belg	Totaal	N
Beroepskrachten	61,4 %	38,6 %	100 %	158
Vrijwilligers	35,1 %	64,9 %	100 %	94
JB leiding	89,2 %	10,8 %	100 %	1543

²⁷ Deze vaststellingen veranderen niet na uitbreiding van de data

39% van de beroepskrachten is van niet-Belgische afkomst, teruggaand op drie generaties²⁸. Als we enkel naar de eerste generatie (nationaliteit vader en moeder) kijken, komen we ook nog aan 34% beroepskrachten van allochtone origine²⁹. Voor de vrijwilligers liggen de verhoudingen zelfs omgekeerd, met 65% niet-Belgen (eerste generatie: 60%) – versus 11% in de jeugdbewegingen.

We vinden ook heel wat variatie in etnische afkomst van de begeleiding op vlak van type werking en geslacht. Meer bepaald zijn er meer niet-Belgische begeleiders naarmate de werking groter is, meer niet-Belgische beroepskrachten in sterk geprofessionaliseerde werkingen, en meer niet-Belgische begeleiders onder de mannen.

Als we de bijkomende data toevoegen vinden we ook meer niet-Belgische beroepskrachten in lokale werkingen (42% vs. 24% landelijk).

Tabel 57 Variatie etnische afkomst naar type werking

		Beroepskrachten			Vrijwilligers		
		Belg	Niet-Belg	N	Belg	Niet-Belg	N
Groepsgrootte	Klein	87,0%	13,0%	23	58,3%	41,7%	24
	Middel	71,4%	28,6%	42	36,4%	63,6%	22
	Groot	48,9%	51,1%	90	23,3%	76,7%	43
Professionalisering	Vrijw.werking	0,0%	0,0%	0	x ³⁰	x	x
	Zwak geprof. (1-3 bk)	91,4%	8,6%	35	x	x	x
	Sterk geprof. (>3 bk)	51,7%	48,3%	120	x	x	x
Geslacht	Man	55,8%	44,2%	86	23,3%	76,7%	43
	Vrouw	68,1%	31,9%	72	45,1%	54,9%	51

2.4. Opleiding

2.4.1. Beroepskrachten

De meerderheid van de beroepskrachten (62%) heeft een diploma hoger of universitair onderwijs op zak (zie Tabel 58). Bij 43% gaat dit om een professionele bachelor, behaald in het hoger onderwijs buiten de universiteit. 14% is afgestudeerd als master, licentiaat of doctor. 24% heeft een diploma TSO of BSO.

Tabel 58 Beroepskrachten: hoogst behaalde diploma of getuigschrift

	%	N
Geen	3,8%	6
Beroepssecundair onderwijs (BSO)	8,3%	13
Technisch secundair onderwijs (TSO)	16,0%	25
Kunst secundair onderwijs (KSO)	1,3%	2
Algemeen secundair onderwijs (ASO)	8,3%	13
Hoger onderwijs buiten de universiteit: professionele bachelor/kandidatuur/schakel	42,9%	67
Hoger onderwijs buiten de universiteit: academische bachelor/kandidatuur/schakel	3,2%	5
Universitair onderwijs: bachelor/kandidatuur/schakel	1,9%	3
Hoger onderwijs buiten de universiteit: master/licentiaat/manama/doctoraat	4,5%	7
Universitair onderwijs: master/licentiaat/manama/doctoraat	9,6%	15
Totaal	100%	156

²⁸ Respondenten werden geclassificeerd als niet-Belgisch indien de jongere zelf of één van de ouders of grootouders geboren is in een land buiten België.

²⁹ Ook deze cijfers veranderen nauwelijks bij uitbreiding van de data.

³⁰ Wanneer in dit rapport categorieën worden aangeduid met 'x', betekent dit dat hun waarden niet significant van elkaar verschillen. Hier: we kunnen niet zeggen dat het aandeel (niet-)Belgische vrijwilligers verschilt naargelang de mate waarin hun werking is geprofessionaliseerd.

Tabel 59 toont dat we meer hooggeschoolde beroepskrachten vinden in landelijk georganiseerde werkingen (ten opzichte van lokale werkingen), in kleine en middelgrote werkingen (ten opzichte van grote werkingen), in zwak (ten opzichte van sterk) geprofessionaliseerde werkingen, en onder de vrouwen³¹.

Tabel 59 Variatie in hoger/universitair onderwijs naar type werking

		Hoogstens ASO	Hoger/ universitair onderwijs	N
Lokaal vs. landelijk	Lokaal	43,4%	56,6%	99
	Landelijk	28,6%	71,4%	56
Groepsgrootte	Klein	26,1%	73,9%	23
	Middel	21,4%	78,6%	42
	Groot	50,0%	50,0%	88
Professionalisering	Vrijwilligerswerking	0,0%	0,0%	0
	Zwak geprof. (1-3 bk)	8,6%	91,4%	35
	Sterk geprof. (>3 bk)	45,8%	54,2%	118
Geslacht	Man	44,7%	55,3%	85
	Vrouw	29,6%	70,4%	71

Het overgrote deel van de beroepskrachten (61%) heeft een menswetenschappelijke richting gevolgd, op ruime afstand gevolgd door een onderwijsrichting (11%) (zie Tabel 60). Beroepskrachten die een menswetenschappelijke richting hebben gevolgd vinden we vaker in kleine groepen (83%) dan in middelgrote (62%) en grote (52%) werkingen, en vaker in zwak (83%) dan sterk geprofessionaliseerde werkingen (53%).

Tabel 60 Beroepskrachten: gevolgde studierichting (meerdere antwoorden mogelijk)

	%	N
Menswetenschappen	61,0%	94
Economie	9,7%	15
Talen	8,4%	13
Exacte wetenschappen	3,2%	5
Onderwijs	11,0%	17
Geschiedenis	1,9%	3
Kunst	6,5%	10
Overige	29,2%	45

Binnen de menswetenschappelijke richtingen heeft bijna een derde (32%) van de beroepskrachten een bachelordiploma sociaal-cultureel werk behaald, gevolgd door bachelor in de orthopedagogie (17%), bachelor maatschappelijk werk (10%) en opvoeder (A2) (10%) (zie Tabel 61). In landelijk georganiseerde werkingen zijn er meer dan dubbel zoveel beroepskrachten met een bachelordiploma sociaal-cultureel werk (55%) dan in lokale werkingen (26%).

³¹ Net als de beschrijvende cijfers veranderen deze vaststellingen niet na uitbreiding van de data

Tabel 61 Beroepskrachten: behaald diploma binnen menswetenschappelijke studierichting

	%	N
MB ³² Opvoeder	10,3%	9
MB Humane wetenschappen	3,4%	3
MB Ander	3,4%	3
BA Sociaal-cultureel werk	32,2%	28
BA Maatschappelijk werk	10,3%	9
BA Orthopedagogie	17,2%	15
BA Toegepaste psychologie	3,4%	3
BA Ander	5,7%	5
MA Politieke en sociale wetenschappen	3,4%	3
MA Sociaal werk	1,1%	1
MA Psychologie	2,3%	2
MA Pedagogie	3,4%	3
MA Ander	3,4%	3
Totaal	100%	87

Tenslotte vroegen we de beroepskrachten nog hoe relevant ze de gevolgde menswetenschappelijke studierichting vinden voor hun huidige job in het jeugdwerk (zie Tabel 62). Uit hun antwoorden blijkt dat 78% van de jeugdwerkers de gevolgde richting relevant (41%) tot zelfs zeer relevant (37%) vindt. In middelgrote werkingen vindt men de richting relevanter (gem. 4,5/5) dan in kleine en grote werkingen (gem. 4,0/5), alsook in zwak (gem. 4,3/5) ten opzichte van sterk geprofessionaliseerde werkingen (gem. 4,0/5).

Tabel 62 Beroepskrachten: relevantie studierichting voor huidige job in het jeugdwerk

Studierichting:	%	N
Helemaal niet relevant	1,1%	1
Niet relevant	5,3%	5
Tussen beide	15,8%	15
Relevant	41,1%	39
Zeer relevant	36,8%	35
Totaal	100,0%	95

Tabel 63 vergelijkt de verschillende menswetenschappelijke diploma's in termen van toegekende relevantie voor de job. De voor het jeugdwerk meest relevant geachte diploma's zijn master sociaal werk (hoewel slechts één respondent deze richting volgde, en deze master nog maar een goede vijf jaar bestaat, waardoor de vergelijking weinig betrouwbaar is), de middelbare opleiding humane wetenschappen (hier ook slechts 3 cases), bachelor sociaal-cultureel werk (vermoedelijk het meest relevante diploma in de realiteit), de middelbare opleiding opvoeder, en bachelor toegepaste psychologie. De bachelors maatschappelijk werk, orthopedagogie en de master pedagogie scoren ook nog hoog in termen van relevantie. De masters psychologie en politieke en sociale wetenschappen worden minder bruikbaar geacht voor een job in het jeugdwerk.

32 MB= middelbare opleiding, BA= bachelor, MA= master

Tabel 63 Beroepskrachten: relevantie specifieke studierichtingen voor huidige job in het jeugdwerk (1=helemaal niet relevant; 5=zeer relevant)

	Gemiddelde op 5	SD	N
MA Sociaal werk	5,00	.	1
MB Humane wetenschappen	4,67	0,58	3
BA Sociaal-cultureel werk	4,48	0,64	27
MB Opvoeder	4,44	0,53	9
BA Toegepaste psychologie	4,33	0,58	3
BA Maatschappelijk werk	4,00	0,50	9
BA Orthopedagogie	4,00	1,07	15
MA Pedagogie	4,00	1,00	3
MB Ander	3,67	0,58	3
MA Psychologie	3,50	0,71	2
MA Politieke en sociale wetenschappen	3,33	0,58	3
MA Ander	3,33	1,53	3
BA Ander	3,20	0,84	5
Totaal	4,13	0,84	86

2.4.2. Vrijwilligers

a. Schoolgaande vrijwilligers

Tabel 64 toont dat meer dan de helft van de vrijwilligers nog studeert. Dit aandeel is echter een stuk lager dan in de jeugdbewegingen.

Tabel 64 Vrijwilligers: al dan niet schoolgaand (%)

	Schoolgaand	Niet-schoolgaand	Totaal	N
Vrijwilligers	53,7%	46,3%	100%	95
JB leiding	82,1%	17,9%	100%	1546

In landelijke organisaties vinden we bijna dubbel zo veel schoolgaande vrijwilligers (80%) dan in lokale werkingen (47%). Sterk geprofessionaliseerde werkingen werken vaker met schoolgaande vrijwilligers (70%) dan vrijwilligerswerkingen (42%) en zwak geprofessionaliseerde werkingen (25%).

Tabel 65 toont in welke onderwijsvorm de schoolgaande vrijwilligers momenteel les volgen. 52% van hen volgt les in het middelbaar onderwijs (ten opzichte van 25% van de jeugdbewegingsleiding). Er zijn meer vrijwilligers uit het hoger onderwijs in lokale werkingen, in zwak geprofessionaliseerde werkingen, en onder de meisjes of vrouwen.

De meest gevolgde onderwijsvormen zijn de professionele bachelors aan de hogeschool (38%) (net als de jeugdbewegingsleiding), en BSO (22%), TSO (16%) en ASO (12%) in de middelbare school. In de WMKJ's zijn er meer vrijwilligers die les krijgen in het BSO (22% vs. 4%); in de jeugdbewegingen zijn de universitaire bachelors populairder (22% vs. 0%).

Tabel 65 Schoolgaande vrijwilligers: onderwijsvorm

Ik volg momenteel les in het...	Vrijwilligers		JB leiding	
	%	N	%	N
Buitengewoon secundair onderwijs (BUSO)	0,0%	0	0,1%	1
Deeltijds beroepssecundair onderwijs (DBSO)/ Leercontract	0,0%	0	0,3%	4
Beroepssecundair onderwijs (BSO)	22,0%	11	3,9%	49
Technisch secundair onderwijs (TSO)	16,0%	8	10,3%	131
Kunst secundair onderwijs (KSO)	2,0%	1	0,6%	8
Algemeen secundair onderwijs (ASO)	12,0%	6	10,1%	128
Hoger onderwijs buiten de universiteit: professionele bachelor/kandidatuur/schakel	38,0%	19	29,6%	375
Hoger onderwijs buiten de universiteit: academische bachelor/kandidatuur/schakel	4,0%	2	12,9%	163
Universitair onderwijs: bachelor/kandidatuur/schakel	0,0%	0	21,9%	277
Hoger onderwijs buiten de universiteit: master/licentiaat/manama/doctoraat	4,0%	2	2,8%	36
Universitair onderwijs: master/li- centiaat/manama/doctoraat	2,0%	1	7,4%	94
Totaal	100,0%	50	100,0%	1266

Net als de beroepskrachten volgt grootste deel van de schoolgaande vrijwilligers een menswetenschappelijke richting (31%), gevolgd door economie (20%) en exacte wetenschappen (14%) (zie Tabel 66). Vrijwilligers met een menswetenschappelijke achtergrond vinden we vaker in lokale werkingen, zwak geprofessionaliseerde werkingen en onder de meisjes of vrouwen.

Tabel 66 Schoolgaande vrijwilligers: studierichting (meerdere antwoorden mogelijk)

	%	N
Menswetenschappen	30,6%	15
Economie	20,4%	10
Talen	6,1%	3
Exacte wetenschappen	14,3%	7
Onderwijs	2,0%	1
Kunst	2,0%	1
Overige	40,8%	20

b. Niet-schoolgaande vrijwilligers

Bij de 46% vrijwilligers die niet meer studeert, werd eveneens gepeild naar de onderwijsvorm (Tabel 67).

68% heeft hoogstens een ASO-diploma op zak (ten opzichte van 53% van de jeugdbewegingsleiding). Hoger opgeleide (niet-schoolgaande) vrijwilligers vinden we het meest in kleine werkingen.

Het opleidingsprofiel van de afgestudeerde vrijwilligers toont grote overeenkomsten met dat van de jeugdbewegingsleiding. Het merendeel kan zich professionele bachelor noemen of heeft een TSO-diploma op zak (elk 25%), gevolgd door een BSO-diploma (18%). Wel zijn er meer WMKJ-vrijwilligers dan jeugdbewegingsleiders zonder diploma, en met een BSO-diploma, en meer jeugdbewegingsleiders met een diploma TSO, academische bachelor en universitair master.

Tabel 67 Niet-schoolgaande vrijwilligers: hoogste behaalde diploma of getuigschrift

	Vrijwilligers		JB leiding	
	%	N	%	N
Geen	9,1%	4	1,5%	4
Buitengewoon secundair onderwijs (BUSO)	4,5%	2	0,4%	1
Deeltijds beroepssecundair onderwijs (DBSO)/ Leercontract	2,3%	1	1,1%	3
Beroepssecundair onderwijs (BSO)	18,2%	8	10,6%	29
Technisch secundair onderwijs (TSO)	25,0%	11	34,4%	94
Kunst secundair onderwijs (KSO)	0,0%	0	0,7%	2
Algemeen secundair onderwijs (ASO)	9,1%	4	4,0%	11
Hoger onderwijs buiten de universiteit: professionele bachelor/kandidatuur/schakel	25,0%	11	26,4%	72
Hoger onderwijs buiten de universiteit: academische bachelor/kandidatuur/schakel	0,0%	0	7,0%	19
Universitair onderwijs: bachelor/kandidatuur/schakel	0,0%	0	0,4%	1
Hoger onderwijs buiten de universiteit: master/licentiaat/manama/doctoraat	2,3%	1	4,0%	11
Universitair onderwijs: master/licentiaat/manama/doctoraat	4,5%	2	9,5%	26
Totaal	100,0%	44	100,0%	273

De meeste afgestudeerde vrijwilligers konden hun gevolgde studierichting(en) niet terugvinden in de lijst zoals weergegeven in Tabel 68 (wat wellicht te maken heeft met het grote aantal BSO'ers en TSO'ers). Verder is economie de meest gevolgde richting, gevolgd door menswetenschappen en onderwijskundige richtingen.

Tabel 68 Niet-schoolgaande vrijwilligers: studierichting (meerdere antwoorden mogelijk)

	%	N
Menswetenschappen	13,6%	6
Economie	15,9%	7
Talen	6,8%	3
Exacte wetenschappen	4,5%	2
Onderwijs	13,6%	6
Geschiedenis	4,5%	2
Kunst	9,1%	4
Overige	56,8%	25

Daarnaast vroegen we de niet-studerende vrijwilligers ook naar hun huidige beroepsstatuut (Tabel 69). Net als de niet-schoolgaande jeugdbewegingsleiders kan het merendeel van de vrijwilligers omschreven worden als werknemer (84%).

Tabel 69 Niet-schoolgaande vrijwilligers: beroepsstatuut

	Vrijwilligers		JB leiding	
	%	N	%	N
Ik ben werknemer	84,1%	37	79,1%	216
Ik ben zelfstandig of helper	2,3%	1	8,4%	23
Ik ben werkloos/sta aan de dop/stempel	9,1%	4	8,4%	23
Andere	4,5%	2	4,0%	11
Totaal	100,0%	44	100,0%	273

Gevraagd naar het type beroep dat de werkende vrijwilligers uitoefenen, blijkt het grootste aandeel aan de slag te zijn als bediende in een bedrijf (30%). 16% is arbeider in een bedrijf, en 14% is ook beroepskracht in het jeugdwerk. 11% staat in het onderwijs, en nog eens 11% werkt voor de overheid.

Tabel 70 Niet-schoolgaande, arbeidsactieve vrijwilligers: type beroep

Wat voor werk doe je?	%	N
Ik werk als bediende in een bedrijf	29,7%	11
Ik werk als arbeider in een bedrijf	16,2%	6
Ik doe jeugdwerk	13,5%	5
Ik sta in het onderwijs	10,8%	4
Ik werk voor de overheid	10,8%	4
Ik doe sociaal werk (ander dan jeugdwerk)	5,4%	2
Overige	13,5%	5
Totaal	100,0%	37

2.5. Gezinsituatie

2.5.1. Sociaaleconomisch profiel van het gezin³³

Als we het opleidingsniveau van de ouders van de begeleiding onder de loep nemen, zien we dat 39% van de beroepskrachten en 42% van de vrijwilligers afkomstig is uit een gezin met hooggeschoolde ouders (zie Tabel 71). Dat is beduidend minder dan bij de jeugdbewegingsleiders, van wie bijna twee derde (65%) minstens één hooggeschoolde ouder heeft.

Tabel 71 Opleidingsniveau beide ouders begeleiders

	Beroepskrachten	Vrijwilligers	Leiding JB
Beide ouders hoogstens middelbaar onderwijs	61,4%	57,5%	34,6%
Minstens 1 ouder hooggeschoold	38,6%	42,3%	65,4%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%
N	140	71	1408

Er zijn meer beroepskrachten uit hooggeschoolde gezinnen in landelijk georganiseerde werkingen (ten opzichte van lokale werkingen), middelgrote werkingen (gevolgd door kleine en grote werkingen), en in zwak geprofessionaliseerde werkingen (zie Tabel 72). We vinden ook meer vrijwilligers uit hooggeschoolde gezinnen in zwak geprofessionaliseerde werkingen.

Tabel 72 Variatie opleidingsniveau ouders begeleiders naar type werking

		Ouders hoogstens middelbaar	Minstens 1 ouder hooggeschoold	N
Lokaal vs. landelijk	Lokaal	65,8%	34,2%	86
	Landelijk	46,4%	53,6%	53
Groepsgrootte	Klein	59,1%	40,9%	22
	Middel	43,2%	56,8%	37
	Groot	73,1%	26,9%	78
Professionalisering	Zwak geprof. (1-3 bk)	35,3%	64,7%	34
	Sterk geprof. (>3 bk)	69,9%	30,1%	103

Een andere indicator voor de sociaaleconomische situatie van het gezin is het financieel welbevinden. We vroegen de begeleiders of hun gezin kan rondkomen met het beschikbare inkomen (op een schaal van 1=zeer moeilijk tot 6=zeer gemakkelijk). Tabel 73 toont dat 34% van de beroepskrachten en 23% van de vrijwilligers uit een gezin komt dat moeite heeft om in haar onderhoud te voorzien. Dat aandeel

³³ De vaststellingen voor dit onderdeel blijven staan na uitbreiding van de data (voor beroepskrachten).

is twee à drie keer groter dan bij de jeugdbewegingsleiding, waarvan slechts 11% uit een gezin met financiële moeilijkheden komt.

Tabel 73 Rondkomen met beschikbare gezinsinkomen

	Zeer -> eerder moeilijk	Eerder -> zeer gemakkelijk	Totaal	N
Beroepskrachten	34,2%	65,8%	100,0%	152
Vrijwilligers	22,8%	77,2%	100,0%	92
Leiding JB	10,8%	89,2%	100,0%	1459

Het zijn voornamelijk de beroepskrachten uit grote werkingen (gem. 3,6/6 vs. 4,1 klein en 4,2 middelgroot) en sterk geprofessionaliseerde werkingen (gem. 3,7/6 vs. 4,3 zwak) die het meest moeite zouden hebben om de touwtjes aan elkaar te knopen.

2.6. Verenigingsleven

Naast de inzet voor de eigen werking, blijkt een groot deel van de begeleiding organiserend lid te zijn van een andere vereniging (zie Tabel 74). 43% van de **beroepskrachten** zit in het bestuur of in de leiding, of helpt mee aan de organisatie van activiteiten van een andere vereniging. Bij de vrijwilligers is dat 25%.

Tabel 74 Organiserend lid van een andere vereniging

Organiserend lid?	Ja	Nee	Totaal	N
Beroepskrachten	42,9%	57,1%	100,0%	156
Vrijwilligers	25,3%	74,7%	100,0%	91

Beroepskrachten zijn vaker organiserend lid naarmate hun werking kleiner is (groot 35%, middel 48%, klein 61%) en als ze uit zwak geprofessionaliseerde werkingen komen (54% vs. 38% sterk).

Verder zien we dat een aanzienlijk deel van de WMKJ-**vrijwilligers** ook vrijwilliger is in andere jeugdwerkingen (23%) en andere verenigingen (31%) (Tabel 75). Vrijwilligers uit landelijk georganiseerde werkingen zijn meer dan dubbel zo vaak vrijwilliger in andere jeugdwerkingen (39%) dan deze uit lokale werkingen (19%).

Tabel 75 Vrijwilligers: vrijwilliger in andere jeugdwerking/andere vereniging

Ben je vrijwilliger in..	Ja	Nee	Totaal	N
..een andere jeugdwerking?	23,0%	77,0%	100,0%	87
..een andere vereniging?	30,7%	69,3%	100,0%	88

3. Loopbaan in het jeugdwerk

In dit deel trachten we de carrière van de jeugdwerker in cijfers te vatten. We bekijken onder andere hoe men in het jeugdwerk gerold is, welke functies en taken men heeft, onder welk arbeidsstatuut en contract men is tewerkgesteld, en hoe men de eigen toekomst in het jeugdwerk ziet.

3.1. Het begin

3.1.1. Startleeftijd en anciënniteit

De gemiddelde respondent is **beroepskracht** geworden in het jeugdwerk op de leeftijd van 23 jaar³⁴ (zie Tabel 76). Die leeftijd ligt lager bij beroepskrachten uit kleine werkingen (19 ten opzichte van 23 jaar in (middel)grote werkingen) en zwak geprofessionaliseerde werkingen (20 ten opzichte van 23 jaar in werkingen met een uitgebreid beroepskrachtenteam).

De gemiddelde leeftijd waarop men **vrijwilliger** in het jeugdwerk wordt is 18 jaar. Deze leeftijd ligt hoger in zwak geprofessionaliseerde werkingen (21 ten opzichte van 18 jaar in sterk geprofessionaliseerde werkingen en 17 jaar in vrijwilligerswerkingen).

Tabel 76 Gemiddelde leeftijd beginnen werken in het jeugdwerk + anciënniteit

	Gem.	SD	N
Leeftijd beroepskracht geworden	22,5	5,2	151
Leeftijd vrijwilliger geworden	18,1	4,7	89
Anciënniteit beroepskrachten	9,8	8,0	151
Anciënniteit vrijwilligers	4,7	5,4	89

Als we deze gegevens combineren met de huidige leeftijd van de begeleiders, kunnen we hun 'anciënniteit' berekenen. De **beroepskrachten** blijken gemiddeld reeds 10 jaar actief te zijn in het jeugdwerk.³⁵ De variatie is echter groot, gezien men daar gemiddeld acht jaar van afwijkt. Ongeveer een kwart is op dit moment drie jaar of minder actief, ongeveer de helft acht jaar of minder, en iets minder dan drie vierde 13 jaar of minder. De anciënniteit van beroepskrachten verschilt echter niet naar type werking.

De **vrijwilligers** zijn gemiddeld reeds 5 jaar actief in het jeugdwerk, maar ook hiervan wordt sterk (gem. 5 jaar) afgeweken. Ongeveer de helft is momenteel 2 jaar of minder actief, en drie vierde is 6 jaar of minder actief. De variatie naar type werking is niet significant, maar er is een tendens naar minder anciënniteit als vrijwilliger in landelijk georganiseerde werkingen (4 jaar vs. 5 jaar in lokale werkingen) en middelgrote werkingen (3 jaar vs. 5 jaar in kleine en grote werkingen).

3.1.2. Verleden in het jeugdwerk

a. Beroepskrachten

Tabel 77 beschrijft het verleden van de beroepskrachten in het jeugdwerk, nog voor ze er zelf in tewerkgesteld werden.

Tabel 77 Beroepskrachten: deelname jeugdwerk

	%	N
Zelf deelnemer geweest van deze werking?	14,4%	141
Zelf deelnemer geweest van een andere WMKJ?	12,1%	146
Zelf deelnemer geweest van een andere jeugdwerking?	70,3%	104
Zelf vrijwilliger geweest in jeugdwerk?	75,3%	154

³⁴ De werkelijke gemiddelde leeftijd waarop men beroepskracht wordt is wellicht iets hoger. Bijna een kwart (23%) van de beroepskrachten geeft immers aan dat men begonnen is met werken in het jeugdwerk op de leeftijd van 18 jaar of jonger. Twee mogelijke verklaringen zijn: een aanzienlijk aandeel begeleiders 1) werd via deeltijds onderwijs op jonge leeftijd gerekruteerd als jeugdwerker, en/of 2) verstond ook al dan niet betaald vrijwilligerswerk onder de leeftijd waarop men is begonnen 'werken in het jeugdwerk'.

³⁵ De gemiddelde anciënniteit zal in werkelijkheid een stuk lager liggen; zie vorige voetnoot.

Een kleine vierde (22%) van de beroepskrachten is zelf nog deelnemende jongere geweest in een WMKJ – 14% nam deel aan de huidige werking, 12 % participeerde (ook) in een andere werking gericht op maatschappelijk kwetsbare jeugd. 70% nam (ook) deel aan een andere jeugdwerking (zoals een jeugdbeweging, een jeugdhuis, een speelpleinwerking, etc.). Verder is drie vierde (75%) van de beroepskrachten zelf nog vrijwilliger geweest is in het jeugdwerk.

Tabel 78 Beroepskrachten: zelf afkomstig uit buurt of wijk van huidige werking

	Ja	Nee	Totaal	N
Ben je zelf afkomstig uit de buurt of wijk van deze werking?	27,1%	82,9%	100,0%	155

Tenslotte zien we dat een vierde (27%) van de beroepskrachten zelf ook afkomstig is uit de buurt of wijk waar de huidige werking gelegen is.

Tabel 79 Beroepskrachten: variatie verleden in jeugdwerk naar type werking en geslacht

		WMKJ deelnemer		Deelnemer ander jeugdwerk		Vrijwilliger geweest	
		%	N	%	N	%	N
Lokaal vs. landelijk	Lokaal	24,4%	119	66,1%	118	69,9%	123
	Landelijk	14,3%	28	86,2%	29	96,7%	30
Groepsgrootte	Klein	4,5%	22	x	x	x	x
	Middel	20,0%	40	x	x	x	x
	Groot	28,9%	83	x	x	x	x
Professionalisering	Zwak geprof. (1-3 bk)	9,1%	33	85,7%	35	x	x
	Sterk geprof. (>3 bk)	26,8%	112	65,5%	110	x	x
Geslacht	Man	32,9%	79	x	x	83,3%	84
	Vrouw	10,1%	69	x	x	65,7%	70

We merken heel wat verschillen in het jeugdwerkverleden van de beroepskrachten naargelang het soort werking waarin ze actief zijn, en naargelang hun geslacht (Tabel 79). Beroepskrachten die zelf nog deelnemende jongere geweest zijn in een WMKJ vinden we vaker in lokale (ten opzichte van landelijk georganiseerde) werkingen, in (middel)grote, sterk geprofessionaliseerde werkingen en bij de mannen.

Het aandeel beroepskrachten dat participeerde in ander jeugdwerk is echter groter in landelijke en zwak geprofessionaliseerde werkingen. Beroepskrachten die zelf nog vrijwilliger geweest zijn in het jeugdwerk vinden we ook vaker terug in landelijke werkingen, en bij de mannen.

b. Vrijwilligers

- Eigen deelname

Voor de vrijwilligers maken we dezelfde analyse naar eigen deelname in het jeugdwerk (maar hier ook voor huidige) (Tabel 80).

Tabel 80 Vrijwilligers: vroegere en huidige deelname aan het jeugdwerk

Ben je zelf deelnemer (geweest) van..	Ooit	Nu	Totaal	N
..deze werking?	45,1%	.	45,1%	91
..een andere WMKJ?	19,5%	9,8%	29,3%	82
..een jeugdhuis?	31,8%	35,3%	67,1%	85
..een speelpleinwerking?	36,5%	10,6%	47,1%	85
..een jeugdbeweging?	37,3%	10,8%	48,1%	86
..ander jeugdwerk?	17,4%	11,6%	29,0%	69

Meer dan de beroepskrachten, met name 61%, zijn de vrijwilligers zelf deelnemer geweest in een WMKJ – 45% participeerde in de eigen werking, en 20% nam (ook) deel aan een andere WMKJ. 10% is nog steeds deelnemer in een andere WMKJ.

Ongeveer een derde was ook lid van een jeugdhuis, en/of een speelpleinwerking, en/of een jeugdbeweging. Meer dan een derde participeert zelfs nog steeds in een jeugdhuis. 11% is ook nog altijd lid van een jeugdbeweging en/of een speelpleinwerking.

We namen ook de variatie in WMKJ-deelname en (vroeger en huidig) jeugdbewegingslidmaatschap van de vrijwilligers onder de loep, zoals weergegeven in Tabel 81.

Tabel 81 Vrijwilligers: variatie in WMKJ-deelname en jeugdbewegingslidmaatschap naar type werking en geslacht

		WMKJ-deelname	N	JB-lidmaatschap	N
Groepsgrootte	Klein	45,8%	24	33,3%	24
	Middel	81,8%	22	36,8%	19
	Groot	56,1%	41	65,7%	35
Geslacht	Man	73,8%	42	33,3%	36
	Vrouw	51,0%	51	59,6%	47

Vrijwilligers die zelf deelnamen aan een WMKJ treffen we voornamelijk aan in middelgrote werkingen, en bij de jongens of mannen. Vrijwilligers met een jeugdbewegingsachtergrond zijn het sterkst vertegenwoordigd in grote werkingen, en onder de meisjes of vrouwen.

Meer dan dubbel zo vaak als de beroepskrachten zijn de vrijwilligers zelf afkomstig uit de buurt of wijk van de werking waar ze actief zijn (67%) (Tabel 82). Voor de mannelijke vrijwilligers is dit meer het geval (76%) dan bij de vrouwelijke (59%).

Tabel 82 Vrijwilligers: zelf uit buurt of wijk van huidige werking

	Ja	Nee	Totaal	N
Ben je zelf afkomstig uit de buurt of wijk van deze werking?	67,0%	33,0%	100,0%	91

Hoe is men dan uiteindelijk in het vrijwilligerswerk gerold?

Vrijwilligers die zijn doorgegroeid vanuit de WMKJ zelf (Tabel 83) worden in eerste plaats overtuigd door vrienden die reeds vrijwilliger waren. Vervolgens zijn het de jongeren zelf die zich spontaan komen aanbieden als vrijwilliger. Een kleiner aandeel wordt door beroepskrachten van de werking over de streep getrokken, of treedt in de voetsporen van familie als vrijwilliger.

Tabel 83 Vrijwilligers die voordien WMKJ-deelnemer waren: hoe begonnen met vrijwilligerswerk?

Voordien deelnemer: hoe begonnen met vrijwilligerswerk?	%	N
Vrienden van mij waren al vrijwilliger	32,6%	14
Uit eigen initiatief/spontaan	25,6%	11
Een beroepskracht sprak me er over aan	16,3%	7
Familie van mij was al vrijwilliger	11,6%	5
Een andere vrijwilliger sprak me er over aan	7,0%	3
Een andere deelnemer van de werking sprak me er over aan	7,0%	3
Totaal	100,0%	43

Vrijwilligers zonder WMKJ-verleden worden eveneens in eerste instantie gemotiveerd door vrienden in de werking. Dat men zich uit eigen initiatief komt aanbieden gebeurt echter zelden. Verder zijn externe vrijwilligers vaak studenten (die een stage, eindwerk,.. moeten doen), en al dan niet aanblijven

als vrijwilliger. Iets minder vaak geraakt men gemotiveerd door familie in de werking, of begeleiders van de werking.

Tabel 84 Vrijwilligers die voordien geen WMKJ-deelnemer waren: hoe begonnen met vrijwilligerswerk?

Voordien geen deelnemer: hoe begonnen met vrijwilligerswerk?	%	N
Er zaten vrienden van mij in de werking	28,6%	14
Via mijn studies (stage, eindwerk,...)	22,4%	11
Er zat familie van mij in de werking	14,3%	7
Via vrijwilligers van de werking	10,2%	5
Via beroepskrachten van de werking	8,2%	4
Ik heb mij op eigen initiatief/spontaan aangeboden	6,1%	3
Via een poster, flyer of website	2,0%	1
Andere	8,2%	4
Totaal	100,0%	49

Als we de vrijwilligers vragen welke personen uit hun omgeving actief zijn of waren in het jeugdwerk of in andere verenigingen (Tabel 85) zien we opnieuw de belangrijke rol van vrienden. Meer dan de helft van de vrijwilligers heeft of had een beste vriend in het jeugdwerk, en meer dan een derde in een andere vereniging. Verder heeft bijna de helft minstens één broer of zus in het jeugdwerk zitten. Meer dan een vierde van de vrijwilligers komt uit een gezin met ouders actief in het jeugdwerk, en een derde in een andere vereniging.

Tabel 85 Vrijwilligers: huidig/vroegere activiteit van personen uit omgeving in jeugdwerk of andere vereniging (meerdere antwoorden mogelijk)

	Jeugdwerk		Andere vereniging	
	%	N	%	N
Vader en/of moeder	26,7%	23	32,0%	24
Broer(s) en/of zus(sen)	46,5%	40	16,0%	12
Eén van mijn beste vrienden	51,2%	44	37,3%	28
Geen van deze mensen	30,2%	26	46,7%	35

We treffen meer vrijwilligers aan zonder familie of vrienden in het jeugdwerk of andere verenigingen naarmate de werking sterker geprofessionaliseerd is. Vrijwilligers zonder naasten in andere verenigingen vinden we ook vaker in (middel)grote werkingen.

3.2. Functies en taken

3.2.1. Functies van de beroepskrachten

Eenzelfde beroepskracht kan verschillende functies uitoefenen in het jeugdwerk. We legden hen een negental mogelijke functies voor, met de vraag voor elke functie het percentage tijd aan te geven dat men eraan spendeert (waarbij alle percentages samen 100% moeten bedragen).

Tabel 86 Beroepskrachten: gemiddeld % tijd gependeed aan functies

	Gemiddeld %	SD	N
% groepsgericht activiteiten/vrijtijdsaanbod:	31,5%	23,2	151
% coördinator	16,5%	29,5	151
% welzijnsgericht werken:	10,2%	10,9	151
% ondersteuner (logistiek, administratie, onderhoud,...):	9,3%	12,2	151
% inhoudelijk ondersteuner:	8,6%	12,1	151
% signaleren en belangen behartigen:	8,1%	10,4	151
% onderwijs- en arbeidsmarktgericht werken:	5,9%	11,5	151
% brugfunctie naar instellingen/organisaties:	5,5%	5,9	151
% competentiegericht werken (EVC-medewerker):	4,4%	9,0	151
Totaal	100%		151

Tabel 86 toont dat de gemiddelde beroepskracht bijna een derde van de werkuren bezig is met het plannen en uitvoeren van groepsgerichte activiteiten en/of een groepsgericht vrijtijdsaanbod. 17% van de tijd wordt gependeed aan het coördineren van de werking, en 10% aan welzijnsgericht werken. 9% van de arbeidstijd gaat naar ondersteunende taken, zowel op vlak van logistiek, administratie en/of onderhoud, als op vlak van de inhoud van de werking en haar bezigheden. Aan de meer externe gerichte functies (signaleren, onderwijsbegeleiding, klaarstomen voor arbeidsmarkt, jongeren in contact brengen met andere instellingen, etc.) hangt men minder tijd.

De verschillen naar soort WMKJ in het gemiddelde aandeel tijd die een beroepskracht aan diverse functies hangt wordt weergegeven in Tabel 87.

Tabel 87 Beroepskrachten: variatie in gemiddeld % tijd gependeed aan functies naar type werking

	Lokaal vs. landelijk		Groepsgrootte			Professionalisering	
	Lokaal	Landelijk	Klein	Middel	Groot	Zwak geprof. (1-3 bk)	Sterk geprof. (>3 bk)
% groepsgericht activiteiten/vrijtijdsaanbod:	x	x	x	x	x	24,3%	33,7%
% welzijnsgericht werken:	12,0%	3,4%	12,9%	6,3%	11,3%	x	x
% inhoudelijk ondersteuner:	x	x	x	x	x	12,7%	7,3%
% onderwijs- en arbeidsmarktgericht werken:	x	x	2,4%	4,1%	8,0%	2,5%	7,1%
% brugfunctie naar instellingen/organisaties:	x	x	8,0%	5,2%	4,9%	x	x
% competentiegericht werken (EVC-medewerker):	3,3%	8,6%	x	x	x	x	x

In landelijk georganiseerde werkingen (vs. lokale werkingen) besteden de beroepskrachten gemiddeld meer tijd aan competentiegericht werken bij de jongeren, maar heel wat minder aan welzijnsgericht werken. In middelgrote werkingen (vs. kleine en grote werkingen) treden de beroepskrachten minder vaak op als welzijnsgerichte werkers. Naarmate de werkingen groter zijn, steken de beroepskrachten meer tijd in onderwijs- en arbeidsmarktgericht werken, maar fungeren ze minder als brug tussen de jongeren en instellingen of organisaties. In sterk geprofessionaliseerde werkingen gaat meer tijd naar een groepsgericht activiteiten- of vrijtijdsaanbod en onderwijs- en arbeidsmarktgericht werken, maar minder naar inhoudelijke ondersteuning van de werking.

Als we de bijkomende data bestuderen, komt daar nog bij dat in sterk geprofessionaliseerde werkingen meer tijd wordt gestoken in competentiegericht werken. De overige cijfers in dit onderdeel blijven nagenoeg gelijk.

3.2.2. Taken van de begeleiders

a. Soorten taken

We vroegen de begeleiders ook naar de specifieke taken die ze op zich nemen in de organisatie (zie Tabel 88).

Ongeveer de helft van de **beroepskrachten** staat in voor het begeleiden van jongeren (56%) en/of tieners (54%), het ondersteunen van vrijwilligers (49%), administratie (48%), het openhouden van de instuif (47%) en het begeleiden van ateliers en/of activiteiten (45%). Een kwart tot een derde van de beroepskrachten wordt ingezet als jeugdwerker voor kinderen (32%), individueel begeleider (28%), vindplaatsgericht werker (26%) en vormingswerker (23%).

Met de uitgebreide data blijven deze cijfers zo goed als gelijk, alleen vinden we iets meer jeugdwerkers voor kinderen (38% i.p.v. 32%) en vindplaatsgericht werkers (32% i.p.v. 26%).

De **vrijwilligers** worden het vaakst ingezet als jeugdwerkers voor jongeren (48%), kinderen (41%) en tieners (37%), en als begeleiding voor ateliers en/of activiteiten (33%). In totaal omschrijft 82% van de vrijwilligers zichzelf als jeugdwerker.

Vrijwilligers worden vaker dan beroepskrachten ingeschakeld als jeugdwerkers voor kleuters (6% meer) en kinderen (9% meer), en beroepskrachten vaker dan vrijwilligers als jeugdwerkers voor tieners (17% meer) en jongeren (8% meer).

Tabel 88 Taken in de organisatie (meerdere antwoorden mogelijk)

	Beroepskrachten	N	Vrijwilligers	N	Bk - vrijw.
Jeugdwerker voor jongeren	55,5%	86	47,8%	44	7,7%
Jeugdwerker voor tieners	53,5%	83	37,0%	34	16,5%
Ondersteunen van vrijwilligers	49,0%	76	17,4%	16	31,6%
Administratief werk	48,4%	75	16,3%	15	32,1%
Instuif open houden	46,5%	72	17,4%	16	29,1%
Begeleiding ateliers/activiteiten	44,5%	69	32,6%	30	11,9%
Jeugdwerker voor kinderen	32,3%	50	41,3%	38	-9,0%
Individueel begeleider	27,7%	43	4,3%	4	23,4%
Vindplaatsgericht werk	25,8%	40	1,1%	1	24,7%
Vormingswerker	23,2%	36	6,5%	6	16,7%
Onthaal	20,6%	32	9,8%	9	10,8%
Huiswerkbegeleiding/studiecoach	16,8%	26	5,4%	5	11,4%
Jeugdactiveerder	14,8%	23	9,8%	9	5,0%
Boekhouding	14,2%	22	4,3%	4	9,9%
Lid raad van bestuur (stuur-groep, beleidsgroep)	13,5%	21	14,1%	13	-0,6%
Chauffeur	12,9%	20	7,6%	7	5,3%
Trajectbegeleider	11,6%	18	1,1%	1	10,5%
Jeugdwerker voor kleuters	11,6%	18	17,4%	16	-5,8%
Speelpleinmonitor	11,0%	17	14,1%	13	-3,1%
Sportwerker/coach	8,4%	13	7,6%	7	0,8%

Informatica	7,1%	11	2,2%	2	4,9%
Schoonmaker/schoonmaakster	5,8%	9	6,5%	6	-0,7%
Klusjesman of -vrouw	5,2%	8	4,3%	4	0,9%
Uitleendienst/speel-o-theek openhouden	4,5%	7	2,2%	2	2,3%
Kookploeg	2,6%	4	7,6%	7	-5,0%
Kinderopvang	1,9%	3	2,2%	2	-0,3%
Juridische ondersteuning	1,9%	3	2,2%	2	-0,3%
Conciërge	1,3%	2	1,1%	1	0,2%
Overige	22,6%	35	6,5%	6	16,1%

Meer dan de helft van de beroepskrachten (54%) heeft vijf taken of minder in de werking – iets minder dan de helft (49%) bij het inzetten van de extra data. In grote werkingen heeft men gemiddeld vijf taken, in kleine en middelgrote werkingen gemiddeld zeven. Bij uitbreiding van de data stellen we nog vast dat beroepskrachten uit zwak geprofessionaliseerde werkingen gemiddeld 7 taken hebben, ten opzichte van 6 in werkingen met een uitgebreid beroepskrachtenteam. Meer dan drie vierde van de vrijwilligers (79%) heeft gemiddeld vier taken of minder in de werking. Mannelijke vrijwilligers hebben doorgaans vier taken, vrouwelijke hebben er drie.

b. Tijdsbesteding aan taken ³⁶

Tot slot gingen we na hoeveel uur de beroepskrachten maandelijks besteden aan enkele algemene activiteiten en taken voor de werking. Tabel 89 toont dat, in overeenstemming met de net beschreven functies van de beroepskrachten, het grootste deel van de werkuren (38u/maand) naar de activiteiten met de jongeren gaat. Daarnaast spendeert men een aanzienlijk deel van de tijd aan administratie (19u/maand) en interne vergaderingen (17u/maand).

Tabel 89 Beroepskrachten: gemiddeld aantal uur per maand besteed aan activiteiten en taken

	Gem. u/maand	SD	N
Activiteiten met de jongeren (+ voorbereiding)	37,66	21,38	134
Administratie	19,11	15,15	133
Interne vergaderingen (+ voorbereiding)	17,17	12,50	140
Extern overleg (+ voorbereiding)	10,08	9,48	132
Andere voorbereiding/taken voor de werking	24,48	19,41	128

In Tabel 90 zien we dat de beroepskrachten maandelijks meer tijd besteden aan de activiteiten met de jongeren naarmate hun werking groter is. In middelgrote werkingen gaat meer tijd naar interne vergaderingen dan in grote of kleine werkingen. In kleine werkingen hangen de beroepskrachten minder tijd aan andere taken dan grote of middelgrote werkingen. In sterk geprofessionaliseerde werkingen kruipt in elk van de opgelijste taken meer tijd dan in zwak geprofessionaliseerde werkingen.

Tabel 90 Beroepskrachten: variatie in gemiddeld aantal uur per maand besteed aan activiteiten en taken naar type werking

	Groepsgrootte			Professionalisering	
	Klein	Middel	Groot	Zwak geprof. (1-3 bk)	Sterk geprof. (>3 bk)
Activiteiten met de jongeren (+ voorbereiding)	29,25	35,44	40,46	28,74	40,91
Interne vergaderingen (+ voorbereiding)	12,73	21,58	16,49	12,53	18,76
Andere voorbereiding/taken voor de werking	13,25	29,03	25,32	17,68	27,02

³⁶ De bevindingen in dit onderdeel veranderen niet substantieel bij het inzetten van de extra data.

3.3. Arbeidsstatuut/contract ³⁷

3.3.1. Beroepskrachten

We vroegen de beroepskrachten onder welk arbeidsstatuut ze worden tewerkgesteld (zie Tabel 91). Bij het grootste deel gebeurt dit via een regulier contract (55% - bij uitbreiding data: 58%). 14% werd aangeworven met een Gesco-contract. De andere beroepskrachten zijn versnipperd over de resterende categorieën.

Tabel 91 Beroepskrachten: arbeidsstatuut

	%	N
Regulier contract	54,5%	84
Gesco-contract	14,3%	22
Andere	7,1%	11
Stadsstatuten	6,5%	10
Ik weet het niet	4,5%	7
Invoegcontract	3,9%	6
ex-DAC (Derde Arbeidscircuit)	3,2%	5
Regulier contract met Activa-werkkaart	1,9%	3
Sociale-Maribelcontract	1,9%	3
Sinestatuu	0,6%	1
Statuu via GECO-middelen	0,6%	1
Artikel 60 (OCMW)	0,6%	1
Totaal	100%	154

Tabel 92 toont hoe de arbeidsstatuten van de beroepskrachten verschillen per soort werking. In landelijk georganiseerde (ten opzichte van lokale) werkingen zijn de beroepskrachten vaker actief onder een regulier contract (84% vs. 48%). In lokale werkingen zien we vaker Gesco-contracten, stadsstatuten, en een versnippering aan andere statuten.

In middelgrote werkingen vinden we het meest beroepskrachten met reguliere contracten (74%). Gesco-contracten komen niet aan bod in kleine werkingen. Deze werken vaker met stads- en andere statuten. In de grote werkingen is er een duidelijke versnippering van statuten.

In zwak geprofessionaliseerde werkingen heeft het merendeel van de beroepskrachten een regulier contract of een stadsstatuu. In sterk geprofessionaliseerde werkingen heeft het merendeel een regulier contract of een Gesco-contract, en is de versnippering over verschillende statuten en contracten groter.

Tabel 92 Beroepskrachten: variatie arbeidsstatuu naar type werking

	Lokaal vs. landelijk		Groepsgrootte			Professionalisering	
	Lokaal	Landelijk	Klein	Middel	Groot	Zwak geprof. (1-3 bk)	Sterk geprof. (>3 bk)
Regulier contract	47,5%	83,9%	39,1%	73,8%	48,8%	68,6%	51,7%
Gesco-contract	18,0%	0,0%	0,0%	11,9%	19,8%	0,0%	19,0%
Andere	6,6%	6,5%	21,7%	2,4%	4,7%	8,6%	4,3%
Stadsstatuten	8,2%	0,0%	30,4%	7,1%	0,0%	20,0%	2,6%
Ik weet het niet	5,7%	0,0%	8,7%	0,0%	5,8%	2,9%	5,2%
Invoegcontract	4,9%	0,0%	0,0%	0,0%	7,0%	0,0%	5,2%
ex-DAC (Derde Arbeidscircuit)	4,1%	0,0%	0,0%	2,4%	4,7%	0,0%	4,3%

³⁷ In dit volledige onderdeel veranderen de cijfers eveneens weinig bij het analyseren van de uitgebreide data (van de beroepskrachten). Waar dit toch het geval is, wordt dit vermeld in de tekst

Regulier contract met Activa-werkkaart	0,0%	9,7%	0,0%	0,0%	3,5%	0,0%	2,6%
Sociale-Maribelcontract	2,5%	0,0%	0,0%	0,0%	3,5%	0,0%	2,6%
Sinestatuut	0,8%	0,0%	0,0%	2,4%	0,0%	0,0%	0,9%
Statuut via GECO-middelen	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	1,2%	0,0%	0,9%
Artikel 60 (OCMW)	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	1,2%	0,0%	0,9%

Verder geeft 92% van de beroepskrachten aan een contract van onbepaalde duur te hebben.

- **Arbeidsuren, overuren**

Tabel 93 toont het gemiddeld aantal uren per week dat de beroepskrachten contractueel bepaald moeten werken, het aantal uren die men in de praktijk werkt, en het aantal overuren die dit oplevert. Gemiddeld werken de beroepskrachten 31 uur per week volgens het contract (de meesten werken voltijds, een kwart halftijds of minder). In praktijk werkt men echter gemiddeld 34 uur per week. In (middel)grote en sterk geprofessionaliseerde werkingen doen de beroepskrachten meer uren, zowel contractueel bepaald als in de praktijk.

Tabel 93 Beroepskrachten: gemiddeld aantal arbeidsuren per week (contractueel/in praktijk) + gemiddeld aantal overuren per week

	Gemiddeld	SD	N
Aantal uur/week werken volgens contract	31,40	9,69	148
Aantal uur/week werken in praktijk	33,56	11,33	142
Aantal overuren	3,17	3,85	139

De beroepskrachten kloppen gemiddeld drie overuren per week. 38% geeft aan geen overuren te maken. Een ongeveer even groot aandeel (39%) meent echter één tot vijf overuren per week te presteren. 18% zou zelfs zes à 10 overuren per week hebben. We vinden geen verschillen tussen soorten werkingen of naar geslacht in het aantal overuren.

In Tabel 94 wordt weergegeven wat de werkingen met deze overuren aanvangen. Voor de gepresteerde overuren wordt 90% van de beroepskrachten gecompenseerd op een ander moment (slechts 1% wordt uitbetaald). 9% wordt echter helemaal niet gecompenseerd.

Tabel 94 Beroepskrachten: compensatie van overuren

Eventuele overuren worden...	%	N
...niet gecompenseerd	9,3%	14
...uitbetaald	0,7%	1
...gecompenseerd op een ander moment	90,0%	135
Totaal	100%	150

Op vlak van compensatie van overuren vinden we geen significante verschillen tussen de soorten werkingen, wel zien we (bij het inzetten van de extra data) dat beroepskrachten uit middelgrote werkingen vaker compensatie ontzegd worden (17% vs. 8% groot en 4% klein).

3.3.2. Vrijwilligers

- **Contract/vergoeding**

Meer dan een derde van de vrijwilligers heeft een contract, en iets minder dan een vierde krijgt ook een vergoeding voor zijn of haar vrijwilligerswerk (Tabel 95).

Tabel 95 Vrijwilligers: contract/vergoeding voor vrijwilligerswerk (%)

	Ja	Nee	Totaal	N
Heb je een contract voor je vrijwilligerswerk?	37,0%	63,0%	100,0%	92
Krijg je een vergoeding voor je vrijwilligerswerk?	22,2%	77,8%	100,0%	90

Vrijwilligerswerk is vaker contractueel bepaald in (middel)grote (ten opzichte van kleine) werkingen, en naarmate de werking sterk geprofessionaliseerd is. Vergoedingen worden meer uitgedeeld in landelijk georganiseerde (ten opzichte van lokale) werkingen, en naarmate de werking een uitgebreider team van beroepskrachten heeft.

- **Tijdsbesteding**

Gemiddeld besteedt een WMKJ-vrijwilliger 28 uur per maand aan vrijwilligerswerk (Tabel 99). Dit cijfer varieert niet naar werkingstype, maar er is een tendens naar minder uren in kleine werkingen, en meer uren in sterk geprofessionaliseerde werkingen.

Tabel 96 Vrijwilligers: gemiddeld aantal uur per maand besteed aan vrijwilligerswerk

	Gem.	SD	N
Gemiddeld aantal uur per week vrijwilligerswerk	28,37	31,76	79

De kleine helft treedt wekelijks op als vrijwilliger in de werking, ruim een vierde maandelijks (Tabel 97). Bij de mannelijke vrijwilligers gebeurt dit iets vaker (gem. 3,8 op 5) dan bij de vrouwelijke (gem. 3,3 op 5).

Tabel 97 Vrijwilligers: frequentie optreden als vrijwilliger in de werking

Hoe vaak treed je op als vrijwilliger in deze werking?	%	N
Enkel in vakantieperiodes	5,5%	5
Een paar keer per jaar/jaarlijks	8,8%	8
Maandelijks	28,6%	26
Wekelijks	42,9%	39
Dagelijks	14,3%	13
Totaal	100,0%	91

92% van de vrijwilligers komt naar minstens 1 op 3 werkingsmomenten, meer dan drie kwart minstens 2 op 3 keer, en de kleine helft komt naar elk werkingsmoment (Tabel 98). In landelijke georganiseerde werkingen komt men iets vaker (gem. 3,4 op 4) dan in lokale werkingen (gem 3,0 op 4).

Tabel 98 Vrijwilligers: frequentie komen naar de werkingsmomenten als vrijwilliger

Hoe vaak kom je naar de werkingsmomenten als vrijwilliger?	%	N
Zelden of nooit	7,8%	7
Ongeveer 1 op 3 keer	15,6%	14
Ongeveer 2 op 3 keer	34,4%	31
Altijd	42,2%	38
Totaal	100,0%	90

3.4. De toekomst

Hebben de begeleiders ambities om door te groeien of op te klimmen in de werking?

Tabel 99 toont dat een derde van de beroepskrachten ambieert om zelf ooit leidinggevende in hun werking te worden – bij een even groot aandeel is dit echter niet het geval. Een derde van de steekproef heeft reeds een leidinggevende functie. De ambitie om leidinggevende te worden, leeft mogelijks meer in sterk geprofessionaliseerde werkingen.

Tabel 99 Beroepskrachten: zelf leidinggevende worden in de organisatie

Zou je zelf ooit leidinggevende willen worden in deze organisatie?	%	N
Ja	33,1%	51
Nee	33,8%	52
(Ik ben reeds leidinggevende/coördinator/teamverantwoordelijke/...)	33,1%	51
Totaal	100,0%	154

Wat de vrijwilligers betreft (Tabel 100), zegt slechts 12% resoluut nee tegen een job in het jeugdwerk. Meer dan de helft heeft deze plannen wel, een derde twijfelt er nog over.

Tabel 100 Vrijwilligers: zelf beroepskracht worden in het jeugdwerk

Zou je zelf ooit beroepskracht willen worden in het jeugdwerk?	%	N
Ja	53,8%	49
Nee	12,1%	11
Ik weet het nog niet	34,1%	31
Totaal	100%	91

Hoe groter de werking en hoe meer beroepskrachten in de werking, hoe sterker de ambitie van de vrijwilligers om zelf ooit beroepskracht te worden. De meisjes en vrouwen onder de vrijwilligers lijken ook sneller geneigd om de stap naar het betaalde jeugdwerk te zetten.

4. Motivatie, waardering en tevredenheid

4.1. Redenen om dit werk te doen

4.1.1. Motivatierechten van beroepskrachten

Wat zijn de redenen om een job in het jeugdwerk te doen? Aan de beroepskrachten werd gevraagd om 14 mogelijke motieven te quoteren naar belangrijkheid (zie Tabel 101).

Tabel 101 Beroepskrachten: redenen om de job te doen
(1=helemaal niet belangrijk; 5=heel belangrijk)

	Gemiddelde op 5	SD	N
Ik heb een goede relatie met de jongeren	4,41	0,64	152
Ik kan meewerken aan de opvoeding van jongeren	4,36	0,68	152
Er heerst een goede sfeer in de groep	4,35	0,74	152
Deze job geeft me het gevoel dat ik een zinvolle rol opneem in de samenleving	4,34	0,66	152
Ik kan me hier inzetten voor anderen	4,28	0,70	152
Ik voel me hier thuis	4,27	0,72	152
Ik leer mezelf kennen, zowel mijn sterke als mijn zwakke kanten	4,14	0,71	152
Ik kan hier werken aan mijn persoonlijke ontwikkeling en kennis	4,04	0,73	152
Ik kan nieuwe vaardigheden leren die nuttig kunnen zijn voor later	4,01	0,74	151
De sociale contacten die ik heb in deze werking, de vriendenkring	3,69	0,92	152
Mijn organisatie/werking krijgt een hoge waardering in de samenleving	3,54	0,91	151
Door mijn werk krijg ik veel appreciatie vanuit mijn omgeving	3,42	1,04	151
Het inkomen, het loon	3,09	0,94	152
Het geeft me een gerespecteerde positie in de samenleving	3,08	1,05	152

In de motivaties van de beroepskrachten vinden we een duidelijke rangschikking naar een viertal factoren.

Het is de beroepskrachten in de eerste plaats te doen om de meer idealistische motieven in het algemeen (een zinvolle rol opnemen in de samenleving, zich inzetten voor anderen), en om de jongeren zelf in het bijzonder (goede relatie met de jongeren, meewerken aan hun opvoeding).

In de tweede plaats gaat het hen om intrinsieke, groepsgerichte elementen zoals een goede groeps-sfeer en het thuisgevoel. Wel worden de sociale contacten en vrienden in de werking minder belangrijk geacht als reden – collega's worden dus vooral als collega's gezien, en in mindere mate als vrienden. Daarna volgen motieven gericht op zelfontplooiing (zichzelf leren kennen, werken aan persoonlijke kennis, ontwikkeling, vaardigheden).

Meer externe factoren zoals waardering en prestige, tenslotte, blijken de minst belangrijke motivatoren voor een job in het jeugdwerk. De waardering die de werking krijgt in de samenleving, en ook de waardering van het werk zelf door de omgeving van de beroepskracht zijn van weinig tel. Voor het loon en de status als jeugdwerker doet men het nog minder.

De motivatierechten van beroepskrachten blijken betrekkelijk universeel te zijn, d.w.z. ze verschillen weinig in toegekend belang afhankelijk van type werking of geslacht (Tabel 102).

Tabel 102 Beroepskrachten: variatie in redenen om de job te doen naar type werking (1=helemaal niet belangrijk; 5=heel belangrijk)

	Groeps grootte		Professionalisering			Geslacht	
	Klein	Middel	Groot	Zwak geprof. (1-3 bk)	Sterk geprof. (>3 bk)	Man	Vrouw
Deze job geeft me het gevoel dat ik een zinvolle rol opneem in de samenleving	4,04	4,57	4,30	x	x	x	x
Ik kan me hier inzetten voor anderen	x	x	x	4,03	4,35	4,19	4,39
De sociale contacten die ik heb in deze werking, de vriendenkring	x	x	x	x	x	3,56	3,85
Door mijn werk krijg ik veel appreciatie vanuit mijn omgeving	3,00	3,51	3,49	3,06	3,51	x	x
Het geeft me een gerespecteerde positie in de samenleving	2,61	3,17	3,16	2,80	3,15	x	x

Als er variatie is, is dat voornamelijk in motivatieredenen die betrekking hebben op de waardering en het prestige die aan de job gekoppeld kan worden. In kleine werkingen en zwak geprofessionaliseerde werkingen is het de beroepskrachten nog minder te doen (dan in (middel)grote en sterk geprofessionaliseerde werkingen) om de appreciatie voor hun werk vanuit de omgeving, en de gerespecteerde positie die deze job hen zou geven in de samenleving.

Het gevoel een zinvolle rol op te nemen in de samenleving leeft minder sterk in kleine werkingen, en de inzet voor anderen als motivator is minder van tel in zwak geprofessionaliseerde werkingen. Verder zien we nog dat vrouwen de job vaker doen omwille van de inzet voor anderen, en de sociale contacten of vriendenkring in de werking.

Tabel 103 Beroepskrachten: correlatie tussen redenen om de job te doen en leeftijd

	Correlatie leeftijd	N
Ik kan meewerken aan de opvoeding van jongeren	0,170	152
Mijn organisatie/werking krijgt een hoge waardering in de samenleving	0,174	151
Door mijn werk krijg ik veel appreciatie vanuit mijn omgeving	0,141	151
Het inkomen, het loon	0,146	152
Het geeft me een gerespecteerde positie in de samenleving	0,173	152

Tenslotte vinden we nog enkele zwakke correlaties tussen een aantal motivatieredenen en de leeftijd van de beroepskracht (Tabel 103). Naarmate de beroepskrachten ouder zijn, worden ze sterker gemotiveerd door externe waardering en prestige, alsook door het loon. Het meewerken aan de opvoeding van jongeren, als meer idealistische motivator, neemt echter ook aan belang toe met de leeftijd.

4.1.2. Motivatierechten van vrijwilligers

Het is moeilijker om een lijn te trekken in de motivatierechten van de vrijwilligers (Tabel 104), maar toch kunnen we ook hier enkele algemene conclusies trekken.

Tabel 104 Vrijwilligers: redenen om vrijwilliger te zijn in de werking
(1=helemaal niet belangrijk; 5=heel belangrijk)

	Gem. op 5	SD	N
Er heerst een goede sfeer in de groep	3,42	0,60	89
Ik amuseer me hier	3,40	0,65	88
Ik kan me hier inzetten voor anderen	3,21	0,76	89
Ik heb een goede relatie met de jongeren	3,19	0,77	88
Ik voel me hier thuis	3,11	0,82	88
Ik kan nieuwe vaardigheden leren die nuttig kunnen zijn voor later	3,09	0,86	87
Ik kan hier zelf verantwoordelijkheid opnemen	3,01	0,84	88
Ik kan meewerken aan de opvoeding van jongeren	3,00	0,79	90
De sociale contacten die ik heb in deze werking, de vriendenkring	2,99	0,93	88
Ik leer mezelf kennen, zowel mijn sterke als mijn zwakke kanten	2,98	0,77	88
Vrijwilliger zijn geeft me het gevoel dat ik een zinvolle rol opneem in de samenleving	2,94	0,85	88
Het is voor mij een zinvolle vrijetijdsbesteding	2,94	0,74	87
Ik kan hier werken aan mijn persoonlijke ontwikkeling en kennis	2,86	0,94	87
Mijn organisatie krijgt een hoge waardering in de samenleving	2,73	0,96	85
Het geeft me een gerespecteerde positie in de samenleving	2,68	0,95	85
Door mijn werk krijg ik veel appreciatie vanuit mijn omgeving	2,64	0,99	85
Ik krijg een leuke financiële vergoeding	2,17	1,17	42

In contrast met de beroepskrachten, maar in lijn met de jeugdbewegingsleiding, primeert bij de vrijwilligers de groeps sfeer en het amusementsgehalte op meer idealistische motieven zoals de inzet voor anderen en de positieve band met de jongeren – het verschil in belang dat men aan beide factoren hecht, is echter klein.

Deze worden gevolgd door motieven van zelfontplooiing (vaardigheden leren, verantwoordelijkheid opnemen, zichzelf leren kennen, werken aan persoonlijke ontwikkeling en kennis). Bij de jeugdbewegingsleiding kwamen dergelijke motieven meer op gelijke hoogte met de idealistische motieven. Tot slot is het de vrijwilligers (net als de beroepskrachten, en de jeugdbewegingsleiding) pas in laatste instantie te doen om waardering, respect en appreciatie van buitenaf, en nog veel minder om de vergoeding die ze krijgen voor het vrijwilligerswerk (indien van toepassing).

- **Vergelijking motivatiescores vrijwilligers met beroepskrachten en jeugdbewegingsleiding**

We vergeleken ook de gemiddelde scores op de specifieke items tussen de vrijwilligers, de beroepskrachten (Tabel 105) en de jeugdbewegingsleiding (Tabel 106) (voor de gedeelde items in deze drie databestanden).

Meteen valt op dat de WMKJ-vrijwilligers zich door elk van de opgelijste redenen minder gemotiveerd voelen dan de beroepskrachten en de jeugdbewegingsleiding.

In vergelijking met de beroepskrachten worden de vrijwilligers voornamelijk minder gedreven door idealistische motieven (gevolgd door motieven van zelfverwezenlijking).

Tabel 105 Verschil in gemiddelde scores op motivatieredenen: vrijwilligers - beroepskrachten

	Vrijwilligers - beroepskrachten
Vrijwilliger zijn geeft me het gevoel dat ik een zinvolle rol opneem in de samenleving	-1,40
Ik kan meewerken aan de opvoeding van jongeren	-1,36
Ik heb een goede relatie met de jongeren	-1,21
Ik kan hier werken aan mijn persoonlijke ontwikkeling en kennis	-1,18
Ik leer mezelf kennen, zowel mijn sterke als mijn zwakke kanten	-1,17
Ik voel me hier thuis	-1,16
Ik kan me hier inzetten voor anderen	-1,07
Er heerst een goede sfeer in de groep	-0,93
Het inkomen, het loon/ ik krijg een leuke financiële vergoeding	-0,92
Ik kan nieuwe vaardigheden leren die nuttig kunnen zijn voor later	-0,91
Mijn organisatie krijgt een hoge waardering in de samenleving	-0,81
Door mijn werk krijg ik veel appreciatie vanuit mijn omgeving	-0,79
De sociale contacten die ik heb in deze werking, de vriendenkring	-0,70
Het geeft me een gerespecteerde positie in de samenleving	-0,40

In vergelijking met de jeugdbewegingsleiding, draait het de WMKJ-vrijwilligers hoofdzakelijk minder om de intrinsiek groepgerichte elementen (de vrienden, het thuisgevoel, de groeps sfeer) (opnieuw gevolgd door motieven van zelfontplooiing).

Tabel 106 Verschil in gemiddelde scores op motivatieredenen: vrijwilligers - jeugdbewegingsleiding

	Vrijwilligers - JBleiding
De sociale contacten die ik heb in deze werking, de vriendenkring	-1,55
Ik voel me hier thuis	-1,36
Er heerst een goede sfeer in de groep	-1,16
Ik kan meewerken aan de opvoeding van jongeren	-1,04
Ik kan nieuwe vaardigheden leren die nuttig kunnen zijn voor later	-1,00
Ik kan hier werken aan mijn persoonlijke ontwikkeling en kennis	-0,98
Ik leer mezelf kennen, zowel mijn sterke als mijn zwakke kanten	-0,97
Vrijwilliger zijn geeft me het gevoel dat ik een zinvolle rol opneem in de samenleving	-0,90
Door mijn werk krijg ik veel appreciatie vanuit mijn omgeving	-0,85
Ik kan me hier inzetten voor anderen	-0,83
Mijn organisatie krijgt een hoge waardering in de samenleving	-0,64
Het geeft me een gerespecteerde positie in de samenleving	-0,57

- **Variatie motivatiescores vrijwilligers naar type werking, geslacht en leeftijd**

Een aantal van de besproken motivatieredenen van de vrijwilligers verschillen naargelang het soort werking, en zeker wat de motieven met betrekking tot zelfontplooiing en waardering/vergoeding betreft (Tabel 107).

Tabel 107 Vrijwilligers: variatie in gemiddelde scores op motivatieredenen naar type werking

	Groepsgrootte			Professionalisering		
	Klein	Middel	Groot	Vrijw. werking	Zwak geprof. (1-3 bk)	Sterk geprof. (>3 bk)
Ik amuseer me hier	x	x	x	4,58	3,93	4,34
Ik kan nieuwe vaardigheden leren die nuttig kunnen zijn voor later	3,52	4,19	4,34	3,72	3,79	4,33
Ik kan hier zelf verantwoordelijkheid opnemen	3,70	4,24	4,13	x	x	x
De sociale contacten die ik heb in deze werking, de vriendenkring	x	x	x	4,21	3,47	4,02
Ik kan hier werken aan mijn persoonlijke ontwikkeling en kennis	3,26	4,14	4,11	3,52	3,50	4,18
Mijn organisatie krijgt een hoge waardering in de samenleving	3,35	3,67	3,97	x	x	x
Door mijn werk krijg ik veel appreciatie vanuit mijn omgeving	x	x	x	x	x	x
Ik krijg een leuke financiële vergoeding	x	x	x	x	x	x

In kleine werkingen is zelfverwezenlijking (en externe waardering) minder van tel voor de motivatie van vrijwilligers dan in (middel)grote werkingen.

In vrijwilligerswerkingen spelen vrienden en plezier maken sterker mee dan in de werkingen met beroepskrachten. In sterk geprofessionaliseerde werkingen is het de vrijwilligers vaker te doen om zelfontplooiing.

Hoe ouder de vrijwilliger, hoe minder die het doet omwille van de mogelijkheid om vaardigheden op te doen (corr. -0,207), om verantwoordelijkheid op te kunnen nemen (corr. -0,224) en om de eventuele financiële vergoeding (corr. -0,332).

4.2. Waardering

Zoals we net zagen, staat men niet in het jeugdwerk om waardering of aanzien te verwerven. Toch gaan we hier wat dieper op in, om een beeld te krijgen van de begeleiders en hun positie in de werking, de 'sector', en de bredere samenleving. Daarvoor vroegen we de begeleiders in welke mate ze zich gewaardeerd voelen door een dertiental voor het jeugdwerk relevante actoren.

4.2.1. Waardering van beroepskrachten

Tabel 108 laat zien dat de beroepskrachten voornamelijk waardering ondervinden bij de actoren die het dichtst bij de werking staan (zoals we ook zagen in jeugdbewegingsonderzoek). Ze voelen zich het meest geapprecieerd door collega's (de vrijwilligers, de andere beroepskrachten, en de leidinggevenden van de werking), de deelnemende jongeren, de ouders van deze jongeren, en hun buurt.

Tabel 108 Beroepskrachten: waardering inzet door personen of groepen
(1=helemaal niet; 5=zeer sterk)

	Gem. op 5	SD	N
Vrijwilligers	4,01	0,75	124
De coördinator(en) van deze werking	3,99	0,80	140
Directe collega's	3,95	0,78	146
De jongeren	3,94	0,83	144
De ouders van de jongeren	3,87	0,89	143
Bestuur, directie... van deze werking/organisatie	3,58	0,99	144
De buurt	3,46	0,93	142
Andere jeugdwerkvormen	3,44	0,95	137
Vrienden die niet in het jeugdwerk staan	3,43	1,05	142
Het onderwijs	3,11	0,93	132
Gemeentebestuur	3,04	1,00	138
De maatschappij / publieke opinie	2,83	1,00	140
De media	2,79	1,00	129

Door de meer externe actoren voelen de beroepskrachten zich duidelijk minder gewaardeerd. Het gaat hier voornamelijk om het onderwijs, het gemeentebestuur, de bredere maatschappij en de publieke opinie. De media sluit het rijtje af met meer dan een derde (36%) van de beroepskrachten die zich hierdoor miskend voelt.

Kampt het jeugdwerk dan met een **imagoprobleem**?

Volgens de **eindverantwoordelijken** uit de afsluitende focusgroep is dat wel degelijk het geval, en zou dit in de hand gewerkt worden door een aantal zaken.

Eén reden werd reeds aangehaald, met name het verloop en de leeftijd van de jeugdwerkers (zie luik werking 6.1). Door de vele jonge gezichten zou het jeugdwerk niet steeds serieus genomen worden, wat bijvoorbeeld aan de oppervlakte komt bij contacten met politie en justitie.

Een tweede factor heeft te maken met het verschil tussen effect en doelstelling (dat uitgebreider aan bod komt in 4.3.5): 'de effecten die het jeugdwerk soms bereikt, worden hen vaak opgelegd als doelstellingen, wat het dan weer moeilijker kan maken om die effecten te bereiken. Dat wordt moeilijk begrepen in de samenleving. Er wordt vaker in vraag gesteld of het jeugdwerk wel resultaat heeft, en het is soms moeilijk voor een jeugdwerker om duidelijk te maken dat hij of zij een maatschappelijk relevante job heeft. Van andere sectoren zoals de Bijzondere Jeugdzorg wordt de waarde veel minder betwist.'

Volgens een andere coördinator geldt dit wel voor de gehele sociale sector: 'We helpen mensen die het soms te bont maken, en zelfs kansen verbrodden. Het is moeilijk om mee te geven aan de publieke opinie dat dit gedrag er niet zomaar is.' Maar ook binnen de sector zouden jeugdwerkers door andere sociaal werkers vaak als minderwaardig worden beschouwd. 'Jeugdwerk wordt herleid tot spelen of de bar bemannen.'

De **beroepskrachten** zelf hebben het voornamelijk over de onwetendheid van buitenstaanders, die jeugdwerkers zouden zien als jeugdbewegingsleiders, die spelletjes spelen met kinderen en jongeren in hun vrije tijd. Er zou een conservatieve opvatting in de samenleving heersen van wat jeugdwerk moet zijn: spelen, op vrijwillige (en dus onbetaalde) basis. Als jeugdwerkers dan moeten bemiddelen in andere sectoren zoals het onderwijs, worden ze niet altijd serieus genomen.

En als jeugdwerkers niet als jeugdbewegingsleiders gezien worden, dan wel als preventiewerkers. Maar ook op dat vlak zou het jeugdwerk steeds minder als partner gezien en gewaardeerd

worden door de overheden. Terwijl de WMKJ's overlastproblemen op een meer indirecte, structurele en lange termijn wijze zouden aanpakken ('als een jongere zich goed voelt in zijn vrije tijd, zal dat ook uitstralen op andere levensdomeinen'), zien de jeugdwerkers dat steeds vaker middelen worden ingezet op directe repressie: GAS-boetes, en 'ambulante jeugdwerkers', om hangjongeren weg te jagen. En als de jongeren zich niet meer in het openbaar mogen vertonen, moeten ze wel opgevangen worden door het jeugdwerk, dat daar dan net minder middelen voor gekregen heeft. Er wordt ook gesproken over budget dat gaat naar de Bijzondere Jeugdzorg, en het buitengewoon onderwijs: Ze houden die gasten in het onderwijs tot ze geen geld meer krijgen, en dan stopt het weer. Daarna is er een groot zwart gat, en dan moeten wij het gaan doen, er is niemand anders.

Die repressieve aanpak zou ook te maken hebben met het beeld dat bestaat over de maatschappelijk kwetsbare jongeren zelf: dat ze lui zijn, en wij zijn dan diegenen die ze ook nog een beetje 'pamperen', in de ogen van veel mensen. Maar ook op beleidsniveau zou de beeldvorming te wensen over laten: bestuurders zoeken naar categorieën, om hun beleid aan op te hangen: of je bent een 'hiphopper', een skater, of arm, of een Marokkaan; maar een arme, Marokkaanse, 'hiphoppende' en skatende jongere, daar hebben ze geen vat op, daar weten ze niet wat mee aan te vangen.

De beroepskrachten vinden het problematisch dat ze zichzelf constant moeten verkopen, maar dat zou dan ook de enige manier zijn om de waardering voor het jeugdwerk op te krikken. De werkingen moeten zichzelf zichtbaar maken in de bredere samenleving, door bijvoorbeeld buurtfeesten en BBQ's met de jongeren te organiseren in de buurt, en interviews te geven voor tijdschriften en kranten.

Het gebrek aan waardering voor het jeugdwerk zou volgens de beroepskrachten minder te maken hebben met leertijd, want 'we hebben ook jeugdwerkers van 40 jaar met hetzelfde probleem'.

Tabel 109 toont dat beroepskrachten uit kleine werkingen zich minder gewaardeerd voelen door het bestuur of directie van de werking, de ouders van de jongeren, en het gemeentebestuur. In grote werkingen voelen de beroepskrachten zich meer geliefd door de buurt. Beroepskrachten uit sterk geprofessionaliseerde werkingen geven meer waardering aan vanwege de ouders van de jongeren, en vanuit de buurt van de werking.

Tabel 109 Beroepskrachten: variatie in waarderingsscores naar type werking (1=helemaal niet; 5=zeer sterk)

	Groepsgrootte		Professionalisering		
	Klein	Middel	Groot	Zwak geprof. (1-3 bk)	Sterk geprof. (>3 bk)
Bestuur, directie... van deze werking/organisatie	3,05	3,56	3,71	x	x
Gemeentebestuur	2,59	3,24	3,09	x	x
Het onderwijs	x	x	x	x	x
De ouders van de jongeren	3,45	3,84	3,98	3,32	4,05
De buurt	3,16	3,29	3,62	2,97	3,61

4.2.2. Waardering van vrijwilligers

Hoewel de items niet volledig vergelijkbaar zijn, lijken de vrijwilligers zich over het algemeen minder gewaardeerd te voelen om hun inzet (Tabel 110) dan de beroepskrachten. Maar net als hen, voelen de vrijwilligers zich in de eerste plaats gesterkt in hun inzet door hun collega's in het jeugdwerk (de andere vrijwilligers en de beroepskrachten). Vervolgens blijkt het vrijwilligerswerk nog sterk gewaardeerd door hun ouders en leerkrachten (bij schoolgaande vrijwilligers), de collega's van op het werk (bij beroepsactieve vrijwilligers), en de begeleide jongeren. Ook de vrijwilligers zouden het minst waardering ondervinden vanuit de meest veraf staande actoren (maatschappij en media, maar ook vrienden van buiten het jeugdwerk).

Tabel 110 Vrijwilligers: waardering inzet door personen of groepen (1=helemaal niet; 5=zeer sterk)

	Gem. op 5	SD	N
De andere vrijwilligers	3,81	0,89	86
De beroepskrachten	3,69	1,06	81
Mijn ouders	3,67	1,30	83
Mijn leerkrachten	3,61	1,11	56
De jongeren	3,60	0,90	87
Collega's van op het werk	3,54	1,12	61
Familieleden	3,43	1,19	79
De ouders van de jongeren	3,33	1,08	73
De buurt	3,29	1,15	75
Mijn klasgenoten	3,24	1,13	54
De maatschappij / publieke opinie	3,04	1,13	67
Vrienden die niet in het jeugdwerk staan	2,94	1,15	83
De media	2,83	1,24	58

- **Vergelijking waarderingsscores vrijwilligers met beroepskrachten en jeugdbewegingsleiding**

Specifieke verschillen met de beroepskrachten zijn de volgende. Vrijwilligers voelen zich sterker gewaardeerd door het onderwijs (leerkrachten), en ook iets meer door de maatschappij en de publieke opinie. Ze voelen zich minder geapprecieerd door de vrienden die niet in het jeugdwerk staan, de jongeren, maar vooral door de ouders van de jongeren.

Meer dan de jeugdbewegingsleiders ondervinden de vrijwilligers waardering door leerkrachten en collega's op het werk. De jeugdbewegingsleiders voelen zich dan weer meer gewaardeerd door de jongeren en de ouders van de jongeren.

- **Variatie in waarderingsscores vrijwilligers naar type werking en geslacht**

We vinden heel wat verschillen in de waarderingsscores van vrijwilligers naargelang het soort werking waartoe ze behoren, alsook naar hun geslacht, zoals weergegeven in Tabel 111.

**Tabel 111 Vrijwilligers: variatie in waarderingscores naar type werking en geslacht
(1=helemaal niet; 5=zeer sterk)**

	Lokaal vs. landelijk		Groeps grootte			Professionalisering			Geslacht	
	Lokaal	Lan- delijk	Klein	Middel	Groot	Vrijw. werking	Zwak geprof. (1-3 bk)	Sterk geprof. (>3 bk)	Man	Vrouw
De andere vrijwilligers	x	x	x	x	x	x	x	x	3,53	4,04
De beroepskrachten	x	x	x	x	x	x	3,67	3,92	3,22	4,07
Mijn ouders	x	x	x	x	x	x	x	x	3,40	3,88
Mijn leerkrachten	x	x	2,91	4,00	3,69	2,77	4,60	3,72	3,27	3,90
Collega's van op het werk	3,36	4,14	x	x	x	2,88	3,83	3,73	3,19	3,80
Familieleden	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
De ouders van de jongeren	x	x	x	x	x	3,13	2,43	3,60	x	x
De buurt	x	x	2,82	3,65	3,53	x	x	x	x	x
Mijn klasgenoten	3,10	3,69	2,40	3,57	3,31	2,42	4,00	3,37	x	x
De maatschappij / publieke opinie	x	x	2,59	3,50	3,20	2,89	2,33	3,35	x	x
De media	x	x	x	x	x	2,78	1,67	3,10	x	x

Vrijwilligers uit landelijk georganiseerde werkingen voelen zich sterker gewaardeerd door collega's en klasgenoten dan lokale vrijwilligers.

Vrijwilligers uit kleine werkingen voelen zich hoofdzakelijk minder gewaardeerd door klasgenoten en leerkrachten, gevolgd door de buurt en de maatschappij of publieke opinie.

Vrijwilligers uit werkingen zonder beroepskrachten ervaren minder waardering door leerkrachten, klasgenoten en collega's. In zwak geprofessionaliseerde werkingen wordt minder waardering ervaren door de maatschappij of publieke opinie, de media en de ouders van de jongeren, in werkingen met een uitgebreid beroepskrachtenteam het meest.

Vrouwelijke vrijwilligers hebben het gevoel in eerste plaats sterker geapprecieerd te worden door de beroepskrachten, vervolgens door hun leerkrachten en collega's, en tenslotte door de andere vrijwilligers en de eigen ouders (ten opzichte van mannelijke vrijwilligers).

4.3. Tevredenheid

4.3.1. Tevredenheid met de werking ³⁸

In welke mate zijn de begeleiders zelf tevreden met hun werk en de verschillende aspecten ervan? Met de werking zelf zijn ze redelijk tevreden (zie Tabel 112): op een tevredenheidsschaal van 1 tot 10 geven zowel de beroepskrachten als de vrijwilligers een gemiddelde score van 7,7 – iets lager dan de gemiddelde score van 7,9 die de jeugdbewegingsleiders aan hun groep gaven.

Met de bredere koepelorganisatie (indien van toepassing) zijn de beroepskrachten iets minder tevreden, wat blijkt uit een gemiddelde tevredenheidsscore van 6,9.

³⁸ De cijfers van dit onderdeel veranderen niet bij het inzetten van de uitgebreide data (beroepskrachten).

**Tabel 112 Tevredenheid met werking en (koepel)organisatie
(1=zeer ontevreden; 10=zeer tevreden)**

	Tevredenheid met					
	de werking			de organisatie		
	gem. op 10	SD	N	gem. op 10	SD	N
Beroepskrachten	7,68	1,13	148	6,87	1,71	145
Vrijwilligers	7,65	1,51	91	.	.	.
JB leiding	7,91	1,41	1359	.	.	.

De beroepskrachten zijn meer tevreden met hun werking in lokale werkingen (gem. 7,8 vs. 7,4 landelijk) en in sterk geprofessionaliseerde werkingen (gem. 7,8 vs. 7,3 in werkingen zonder uitgebreid beroepskrachtenteam). Vrijwilligers zijn vaker tevreden met hun werking in grote werkingen (gem. 8,2 vs. 7,1 (middel)groot) en in sterk geprofessionaliseerde werkingen (gem. 8,2 vs. 7,3 vrijwilligerswerking en 6,3 zwak geprofessionaliseerd).

4.3.2. Tevredenheid met de job

Bij de beroepskrachten polsten we ook iets specifiek naar de tevredenheid met hun job. Daarvoor vroegen we hen naar de mate waarin ze akkoord gaan met 18 manieren om hun job te beschrijven (zie Tabel 113).

**Tabel 113 Beroepskrachten: stellingen omtrent jobtevredenheid
(1=helemaal niet akkoord; 5=volledig akkoord)**

Mijn werk is...	Gem. op 5	SD	-	-/+	+	Totaal	N
is nuttig	4,43	0,56	0,0%	3,3%	96,7%	100%	150
is uitdagend	4,29	0,61	1,3%	4,0%	94,7%	100%	150
is creatief	4,18	0,67	2,6%	6,6%	90,8%	100%	152
geeft me voldoening	4,15	0,58	1,3%	6,6%	92,0%	100%	151
is prettig	4,09	0,49	1,3%	4,0%	94,7%	100%	151
is fascinerend	4,07	0,64	2,6%	9,3%	88,1%	100%	151
is goed	4,03	0,54	2,0%	5,3%	92,7%	100%	151
geeft me een gevoel van bekwaamheid	3,96	0,62	2,7%	13,3%	84,0%	100%	150
houdt nooit op	3,91	1,00	10,7%	14,7%	74,6%	100%	150
is vermoeiend	3,74	0,84	9,3%	21,9%	68,8%	100%	151
wordt gerespecteerd	3,63	0,85	11,3%	25,8%	62,9%	100%	151
is gezond	3,33	0,76	9,3%	52,7%	38,0%	100%	150
is zenuwslopend	3,15	0,86	24,8%	36,2%	38,9%	100%	149
is frustrerend	2,56	1,02	52,0%	25,3%	22,7%	100%	150
is routine	2,17	0,83	74,6%	16,7%	8,7%	100%	150
is irriterend	2,10	0,90	73,5%	17,9%	8,6%	100%	151
is te eenvoudig	1,81	0,83	87,3%	6,7%	6,1%	100%	149
is vervelend	1,79	0,72	89,3%	7,4%	3,4%	100%	149

Zowat elke beroepskracht gaat er mee akkoord dat hun job nuttig is (97%). Ook vindt het merendeel dat het werk uitdagend, creatief en fascinerend is, voldoening geeft, prettig is, een gevoel van bekwaamheid geeft, en simpelweg 'goed' is. Weinigen (steeds minder dan 9%) vinden de job routineus, irriterend, te eenvoudig of vervelend.

Maar men is lang niet met alle aspecten tevreden. Heel wat minder beroepskrachten vinden (63%) vinden dat hun job gerespecteerd wordt, analoog aan de vaststellingen omtrent waardering in 4.2. Als we deze items samennemen tot een algemene jobtevredenheidsschaal, komen we aan een gemiddelde tevredenheidsscore van 75 op 100. Deze score varieert niet naar type werking (of geslacht).

4.3.3. Tevredenheid met het loon ³⁹

We zagen reeds dat veel beroepskrachten ettelijke overuren dienen te kloppen, en dat ze allerminst voor de job hebben gekozen omwille van het loon. Hoe tevreden zijn ze dan met hun loon?

Tabel 114 toont dat de beroepskrachten erg verdeeld reageren op deze vraag. Meer dan een derde vindt het loon voldoende, rekening houdende met het verrichte werk, en de eventuele voordelen (zoals verlof) verbonden aan de job. Een ongeveer even groot aandeel gaat daar niet mee akkoord.

Wel deelt ongeveer de helft (47%) de mening dat hun loon onvoldoende is als men rekening houdt met de flexibiliteit (bijv. overuren, avondwerk, weekendwerk,...) die van hen verwacht wordt.

Tabel 114 Beroepskrachten: stellingen omtrent loon (%)

Mijn loon is...	-	-/+	+	N
...voldoende voor het werk dat ik hier verricht	35,1%	27,2%	37,8%	150
...voldoende als ik rekening hou met de voordelen (bijv. verlof) die ik krijg	34,6%	28,0%	37,3%	150
...ONvoldoende als ik rekening hou met de flexibiliteit die van mij verwacht wordt	25,7%	27,0%	47,3%	150

Beroepskrachten uit grote en sterk geprofessionaliseerde werkingen tonen zich het minst tevreden met hun loon (rekening houdende met voornoemde zaken).

4.3.4. Organisatiecultuur: relatie met collega's en leidinggevenden

a. Beroepskrachten

Zeit et al. (1997) onderscheiden vijf dimensies van organisatiecultuur, die verbonden kunnen zijn met de tevredenheid van de werknemers over hun job:

- Job uitdaging (diversiteit en complexiteit in de job)
- Innovatie (een gunstig klimaat voor creativiteit, het oplossen van problemen, nieuwe ideeën en duurzame verbetering)
- Communicatie (effectiviteit van communicatie tussen leidinggevenden en werknemers, en tussen werknemers onderling)
- Vertrouwen (tussen leidinggevenden en werknemers, en tussen werknemers onderling; een soort van vertrouwen die tot een 'open-minded' omgeving leidt en vrije discussie mogelijk maakt)
- Sociale cohesie (de mate waarin onderlinge relaties tussen de leden van de organisatie gekenmerkt worden door een gevoel van samenwerking en solidariteit).

De eerste dimensie, '**job uitdaging**', is eerder inherent aan de functies en taken van de job zelf, dan aan leidinggevenden en collega's. Dit kwam ook reeds aan bod in 4.3.2 (jobtevredenheid), waarbij bleek dat de meerderheid van de beroepskrachten vindt dat hun job uitdagend en fascinerend is, een gevoel van bekwaamheid geeft, en allerminst als routineus of te eenvoudig omschreven kan worden.

Ook **innovatie** raakten we al even aan in 4.3.2, met de bevinding dat de meeste beroepskrachten hun job als creatief omschrijven. In het huidig onderdeel polsen we ook naar de mate waarin collega's en leidinggevenden zorgen voor een klimaat waarin innovatie mogelijk wordt. Tabel 115 toont dat de meeste beroepskrachten zich aangemoedigd voelen om het werk op betere en nieuwe manieren te doen (78%) en zelf voorstellen te doen om hun werk te verbeteren (89%). Eén op vijf beroepskrachten voelt zich echter ontmoedigd om problemen op nieuwe manieren aan te pakken.

³⁹ Deze cijfers blijven nagenoeg onveranderd als we de uitgebreide dataset gebruiken.

Tabel 115 Beroepskrachten: organisatiecultuur: stellingen omtrent innovatie (%)

Innovatie	-	-/+	+	N
Ik en mijn collega's worden aangemoedigd om het werk op nieuwe en betere manieren te proberen doen	8,2%	13,6%	78,2%	147
We worden aangemoedigd om voorstellen te doen om ons werk te verbeteren	3,4%	8,1%	88,5%	148
Het proberen van nieuwe manieren om problemen op te lossen wordt hier ontmoedigd	67,6%	12,2%	20,3%	148

Wat de **communicatie** tussen leidinggevenden en werknemers (en werknemers onderling) betreft zit het ook betrekkelijk goed in de werkingen (zie Tabel 116). De grote meerderheid (87%) van de beroepskrachten heeft vertrouwen in de leidinggevenden. Het aandeel dat zich positief uitlaat over de communicatie tussen de leidinggevenden en de beroepskrachten is iets kleiner, maar bedraagt nog steeds 72%. Iets minder dan twee derde (64%) vindt dat conflicten op het werk met voldoening worden opgelost; 24% twijfelt hierover en 13% gaat er niet mee akkoord. Over de algemene communicatie met collega's is 71% tevreden, maar een vierde heeft daar zijn twijfels over.

Tabel 116 Beroepskrachten: organisatiecultuur: stellingen omtrent communicatie (%)

Communicatie	-	-/+	+	N
Alles bij elkaar genomen, zijn de leidinggevenden van deze werking te vertrouwen	2,7%	10,0%	87,3%	150
Er is hier een goede communicatie tussen leiding gevenden en beroepskrachten	12,0%	16,0%	72,0%	150
Hier worden conflicten opgelost tot voldoening van de betrokkenen	12,7%	23,5%	63,8%	149
Mijn collega's communiceren goed met mij	4,0%	24,7%	71,3%	150

Het **vertrouwen** tussen leidinggevenden en werknemers lijkt groot (zie Tabel 117). De beroepskrachten hebben het gevoel dat de leidinggevenden hen vertrouwen in hun expertise (86%), en dat ze kunnen zeggen wat ze willen zonder angst daarvoor te worden afgestraft (84%). Meer dan drie vierde (77%) kan ook bij de leidinggevenden zelf terecht om problemen of negatieve gevoelens te ventileren.

Tabel 117 Beroepskrachten: organisatiecultuur: stellingen omtrent vertrouwen

Vertrouwen	-	-/+	+	N
De leidinggevenden van deze werking vertrouwen volledig in onze bekwaamheid om onze job goed te doen	2,7%	11,6%	85,7%	147
Ik voel me vrij om problemen of negatieve gevoelens met mijn leidinggevenden te bespreken	8,2%	15,1%	76,7%	146
Binnen redelijke grenzen, kunnen ik en mijn collega's zeggen wat we willen zonder angst voor straf	3,4%	12,8%	83,8%	148

Wat de **sociale cohesie** tussen de jeugdwerkers betreft, tenslotte, is er sprake van meer variatie (zie Tabel 118). Het merendeel van de beroepskrachten voelt zich gesteund, gerespecteerd en oprecht benaderd door andere collega's. Ze geven elkaar ook de kans om de eigen kwaliteiten uit te spelen. 19% geeft echter aan dat er problemen tussen collega's zijn, en de kleine helft (41%) vindt niet dat het team van jeugdwerkers als een familie kan worden gezien (analoog aan de eerdere bevinding dat weinigen de job doen omwille van de vriendenkring in de werking).

Tabel 118 Beroepskrachten: organisatiecultuur: stellingen omtrent sociale cohesie

Sociale cohesie	-	-/+	+	N
Er zijn hier problemen tussen collega's	54,0%	26,7%	19,4%	150
Ik en mijn collega's zijn als een familie	41,3%	24,7%	34,0%	150
Collega's steunen mij	1,3%	16,0%	82,7%	150
Collega's zijn oprecht tegen mij	3,4%	18,1%	78,6%	149
Collega's geven mij de kans om mijn kwaliteiten uit te spelen	2,0%	12,7%	85,3%	150
Collega's hebben respect voor mijn stijl en houding	0,7%	14,7%	84,7%	150

In de afsluitende focusgroep met **eindverantwoordelijken** vond men deze laatste cijfers echter niet verontrustend, in de veronderstelling dat dit voor elke job wel het geval zal zijn, onder andere door dat velen graag hun job en vrije tijd gescheiden houden.

De **beroepskrachten** zelf vinden de scheiding tussen werk en privé echter niet zo belangrijk, althans niet in dit opzicht. 'Het zal wel zo zijn dat jeugdwerkers de buurt en hun privé gescheiden willen houden, dat ze bijvoorbeeld de jongeren buiten hun werk niet willen tegenkomen! Maar wat collega's betreft, zou de band juist hechter zijn ('dan bij kantoorwerkers, bijvoorbeeld'): doordat de jeugdwerkers dikwijls met 'emotionele dingen' bezig zijn, zou de collegiale band bijgevolg ook veel emotioneler zijn. Wat alleen maar versterkt zou worden door de kampen en de uitstappen.

• **Organisatiecultuur algemeen**

Als we bovenstaande items samennemen tot subschalen van organisatiecultuur (Tabel 119), wordt duidelijk dat de beroepskrachten in eerste plaats tevreden zijn over de uitdagingen van hun job in het jeugdwerk, en hun vertrouwensband met de leidinggevenden. Verder hebben de beroepskrachten ook weinig te klagen over het innovatieve karakter van hun job, en de communicatie met collega's. Aan de sociale cohesie tussen collega's kan nog worden gewerkt.

Tabel 119 Beroepskrachten: scores op subschalen van organisatiecultuur (gem. op 10)

	Gem. op 10	SD	N
Job uitdaging	8,13	0,85	146
Vertrouwen	8,06	1,31	142
Innovatie	7,80	1,33	146
Communicatie	7,70	1,34	147
Sociale cohesie	7,27	1,13	133

Beroepskrachten uit lokale werkingen vinden hun job minder vernieuwend (gem. 7,6 vs. 8,1 landelijk), net als diegene uit kleine werkingen (gem. 7,3 vs. 7,7 groot en 8,2 middelgroot). In middelgrote werkingen wordt de job uitdagender gevonden (gem. 8,4) dan in kleine en grote werkingen (gem. 8). Vrouwelijke beroepskrachten hebben minder vertrouwen in de leidinggevenden (gem. 7,8) dan hun mannelijke collega's (gem. 8,3).

b. Vrijwilligers

We vroegen de vrijwilligers eveneens naar de aard van hun relatie met de beroepskrachten (Tabel 120). Deze blijkt voor het merendeel van de vrijwilligers positief te zijn: de meeste vrijwilligers hebben het gevoel gerespecteerd te worden als unieke persoon, en krijgen de kans om die eigenheid uit te spelen in de werking, en in de activiteiten. Ze ervaren ook voldoende begeleiding en steun. Iets minder (maar nog steeds) positief geëvalueerd is de communicatie met de beroepskrachten, en meer bepaald hun oprechtheid, duidelijkheid en het rekening houden met de voorstellen en de ideeën van de vrijwilligers.

**Tabel 120 Vrijwilligers: relatie met de beroepskrachten
(1=helemaal niet akkoord; 5=helemaal akkoord)**

De beroepskrachten..	-	-/+	+	Totaal	Gem. op 5	SD	N
..hebben respect voor mijn stijl en houding	3,7%	13,8%	82,5%	100,0%	4,15	0,84	80
..geven mij de kans om te tonen wat ik kan	1,3%	19,0%	79,8%	100,0%	4,05	0,71	79
..laten mij toe de inhoud van de activiteiten zelf mee te bepalen	1,4%	18,9%	79,7%	100,0%	3,99	0,73	74
..geven mij voldoende begeleiding	1,4%	18,9%	79,8%	100,0%	3,96	0,65	74
..steunen mij	3,9%	16,9%	79,2%	100,0%	3,95	0,83	77
..zijn oprecht tegen mij	3,8%	24,1%	72,1%	100,0%	3,91	0,88	79

..houden rekening met mijn voorstellen en ideeën	3,9%	21,8%	74,3%	100,0%	3,88	0,84	78
..zijn duidelijk tegen mij	5,1%	21,5%	73,4%	100,0%	3,82	0,87	79

In middelgrote werkingen voelen de vrijwilligers zich iets minder gerespecteerd door de beroepskrachten (gem. 3,8) dan in grote (gem. 4,2) en kleine werkingen (gem. 4,4). Vrouwelijke vrijwilligers ervaren hun relatie met de beroepskrachten positiever dan de mannelijke, en dit op alle vlakken (behalve duidelijkheid en respect, waarin er geen geslachtsverschillen zijn). Dit strookt met de eerdere bevindingen dat vrouwelijke vrijwilligers zich meer gewaardeerd voelen door de beroepskrachten dan de mannelijke.

4.3.5. Uitdagingen en moeilijkheden

a. Beroepskrachten

In de verkennende focusgroepen met eindverantwoordelijken en beroepskrachten vroegen we telkens naar huidige uitdagingen en moeilijkheden die in het werkveld leven, wat leidde tot onderstaande lijst. Deze legden we voor aan de beroepskrachten in de vorm van een vijftiental te beoordelen stellingen (zie Tabel 121).

Tabel 121 Beroepskrachten: uitdagingen en moeilijkheden in het jeugdwerk
(1=helemaal niet akkoord; 5=helemaal akkoord)

	-	-/+	+	Totaal	Gem. op 5	SD	N
Er is te weinig personeel voor het aantal te begeleiden jongeren in deze werking	26,0%	19,9%	54,1%	100,0%	3,47	1,10	146
Ik heb problemen met het huidige jeugdwerkbeleid van de overheid	27,8%	38,2%	34,0%	100,0%	3,13	0,95	144
Ik heb het gevoel dat de identiteit van onze werking in het gedrang komt door de eisen van het overheidsbeleid	32,8%	30,1%	37,0%	100,0%	3,11	1,03	146
Er wordt teveel flexibiliteit (bijv. werken en bereikbaar zijn na de kantooruren) van mij verwacht	35,2%	24,1%	40,7%	100,0%	3,10	0,99	145
De werkdruk is te groot in deze werking	34,3%	28,1%	37,6%	100,0%	3,10	0,98	146
Ik ervaar teveel druk door de streefcijfers die het overheidsbeleid aan onze werking oplegt	41,1%	19,2%	39,8%	100,0%	3,03	1,14	146
Ik vrees dat men mij op een bepaald moment te oud zal vinden om deze job te doen	44,5%	21,2%	34,2%	100,0%	2,88	1,11	146
Ik moet teveel tijd steken in administratieve taken	45,9%	24,7%	29,4%	100,0%	2,86	1,06	146
Ik heb te weinig tijd om de jongeren voldoende kwalitatief te begeleiden	48,7%	26,4%	25,0%	100,0%	2,78	1,05	144
Ik krijg onvoldoende kansen om door te groeien in deze organisatie	52,1%	25,7%	22,2%	100,0%	2,69	1,07	144
Ik heb te weinig zekerheid of ik mijn werk kan blijven behouden in de toekomst	52,7%	23,3%	24,0%	100,0%	2,68	1,16	146
Ik krijg onvoldoende kansen om deskundigheid te verwerven op mijn terrein	74,0%	11,6%	14,3%	100,0%	2,30	0,93	146
Ik word onvoldoende ondersteund of begeleid door deze organisatie om met de jongeren om te kunnen gaan	74,0%	13,7%	12,4%	100,0%	2,26	0,90	146
Ik krijg niet genoeg kansen om cursussen of opleidingen te volgen in deze organisatie	78,6%	14,5%	6,9%	100,0%	2,09	0,81	145
Ik voel mij soms bedreigd door de jongeren	84,8%	10,3%	4,8%	100,0%	1,79	0,82	145

De grootste frustratie van de beroepskrachten is het gebrek aan personeel: meer dan de helft (54%) vindt dat er te weinig personeel is in verhouding met het aantal jongeren in de werking.

Een volgende factor is de 'inmenging' van het overheidsbeleid. Ongeveer een derde van de beroepskrachten (34%) heeft problemen met het huidige jeugdwerkbeleid van de overheid. De eisen van de overheid zouden de identiteit van de werkingen in het gedrang laten komen (37%), en de opgelegde streefcijfers zouden te veel druk teweegbrengen bij de beroepskrachten (40%).

We gingen dieper in op de **klachten over het jeugdwerkbeleid** van de overheid in de afsluitende focusgroepen. Zijn de doelstellingen van de overheid en de werkingen dan zo onverenigbaar?

De algemene consensus onder de **eindverantwoordelijken** is dat die doelstellingen zeker niet onverzoenbaar zijn. Het probleem zou eerder schuilen in het verschil tussen de doelstellingen van het jeugdwerk en het door de overheden gewenste effect, het voordien al opleggen van wat het resultaat moet zijn. In se gaat het dus over de vrees voor de instrumentalisering van het jeugdwerk, en hoe doelstellingen en effecten gemeten worden, zoals dat al aan bod kwam in 6.2 (luik over de werking), eerder dan over de compatibiliteit van globale doelstellingen.

Wat de organisaties willen, is meer begrip voor de eigenheid van het jeugdwerk, dat bestaat uit samenkomsten met jongeren in een niet-verplichte context, waarbij samen met de jongeren bepaald wordt welk traject zal worden afgelegd, en welke uitkomsten haalbaar zijn. De organisaties willen meer dialoog met de overheid, waarbij de overheden zeggen welke effecten ze willen bereiken, en waarbij de organisaties uitleggen wat haalbaar is vanuit de specifieke trajecten met de jongere.

En in organisaties waar die dialoog aanwezig is, zijn er inderdaad weinig klachten. Een kleine lokale werking geeft aan dat de specifieke doelstellingen die ze krijgen van de gemeente (x aantal openingsmomenten, x aantal jongeren per begeleider, Nederlands als voertaal, etc.) eerder vaag zijn, en elk jaar samen met de werking herzien worden naar haalbaarheid. Deze werking heeft niet het gevoel dat haar autonomie in het gedrang komt door de overheid.

Hetzelfde geldt voor de grotere, landelijk erkende organisaties die regelmatig in overleg treden met de overheid. De doelstellingen zouden vaak vrij breed zijn, en bij het uitschrijven van je beleidsplan als werking is het dan een kwestie om je eigen doelstellingen te plaatsen binnen dat vooropgestelde kader. Met dat dossier toon je dan aan dat je werking (ook) doet, of reeds deed, wat de overheid beoogt. Wel wijst een van deze organisaties op het belang van wie die overheid juist is. Op lokaal niveau wisselt die elke zes jaar, en dan is het onzeker hoe de verhoudingen er zullen uitzien, hoe de communicatie zal verlopen, hoe geleidelijk veranderingen zullen worden aangebracht. In dat kader pleit deze organisatie voor meerjarenconvenanten, die men niet elk jaar opnieuw dient te onderhandelen.

Als er een kloof bestaat tussen de door de overheid gewenste effecten en de doelstellingen van de werkingen, zou dat vooral in kleine gemeenten zijn, waar net geen kloof is tussen overheid en burger. Daar krijgen de werkingen soms het gevoel dat ze ten dienste komen te staan van een overheid die klachten krijgt van burgers. Jeugdwerkers die door schepenen worden aangesproken over bepaalde rondhangende jongeren willen daar wel rekening mee houden, maar enkel vanuit het kader van die specifieke trajecten met die jongeren. In sommige werkingen zou de druk om in het overlast- en preventieverhaal te stappen erg problematisch zijn: jeugdwerkers worden op den duur als informanten beschouwd door de politie, combi's wachten voor de deur van de werking, met alle gevolgen voor het vertrouwen van de jongeren van dien. Jeugdwerkers in grote steden zouden meer worden afgeschermd van deze directe contacten en eisen van de overheden.

Wat die basisdoelstellingen van het jeugdwerk dan zijn, is onderwerp van discussie. Eén focusgroepeelnemer vindt dat het uitgangspunt van jeugdwerk een 'leuke vrije tijd' voor de jongeren moet zijn. 'Jongeren zijn de maatstaf. Jeugdwerk is instrumenteel als de jongeren het aftrappen'. Andere eindverantwoordelijken nuanceren dat, en stellen een andere definitie en begrenzing van het jeugdwerk voorop. Zij vinden dat het centraal stellen van jongeren meer inhoudt dan hun amusement. Voor hen mogen sommige aspecten van het jeugdwerk best wel geïnstrumentali

seerd worden, bijvoorbeeld als het over EVC (Erkenning van Verworven Competenties) en de link met de arbeidsmarkt gaat. Hoewel het ontwikkelen van eigenschappen die kunnen overgedragen worden op de arbeidsmarkt ook niet altijd een expliciet, bewust effect zou zijn.

Het al dan niet 'centraal stellen van de jongere' is misschien het grootste verschil tussen de werkingen en de overheden. Maar dit illustreert eerder de spanning tussen perspectieven dan de onverenigbaarheid van doelstellingen. Zoals een coördinator het zegt: 'De overheid kijkt eerder vanuit het oogpunt een jongere klaar te stomen voor de maatschappij, dat ze zich integreren en zich aanpassen. Terwijl de jeugdwerkingen eerder de identiteit van de jongeren willen ondersteunen, en hen sterker maken. Wij kijken dus meer naar de wisselwerking met de maatschappij dan naar de eenzijdige aanpassing van de jongere.'

Als we het aan de beroepskrachten zelf vragen, is het duidelijk dat de klachten over het jeugdwerkbeleid wel degelijk neerkomen op de onvrede met de opgelegde streefcijfers. Meer bepaald storen zo wat alle beroepskrachten uit de focusgroepen zich eraan dat de cijfers niets zeggen over de kwaliteit, en het verhaal dat erachter zit.

Die kwaliteit kan dan wel besproken worden, maar dat neemt niet weg dat het de cijfers zijn van waaruit vertrokken wordt in de evaluatie. 'Bij de consulent van de stedelijke jeugddienst die je dossier opvolgt, krijg je nog uitgelegd wat je aan het doen bent, maar hoe hoger je komt in het beleid, hoe meer de cijfers komen bovendrijven in je onderhandeling.'

En op hoger niveau zou men soms slecht inschatten wat een cijfer betekent. Een beroepskracht geeft aan minder trajecten te doen op een jaar dan gemiddeld, terwijl die trajecten ook wel een stuk intensiever zijn dan gemiddeld. Een andere beroepskracht wijst er ook op dat het verder gaat dan activiteiten met de jongeren: tijdens de activiteiten willen de jongeren praten met de begeleiders, en er is ook contact met de jongeren buiten de activiteiten (bijvoorbeeld in het geval van huisbezoeken). Omgekeerd is het ook zo dat je een jongere die één keer komt, en daarna niet meer, bereikt hebt volgens de cijfers, aldus de beroepskrachten. En men doet meer met de jongeren dan ze enkel bereiken: 'je kan gemakkelijk op een pleintje gaan spelen en 50 kinderen bereiken, terwijl je eigenlijk niets met hen gedaan hebt'. En verder 'kan je zoveel oefenen met die cijfers als je wil'.

Het is via die cijfers dat de eigenheid en de autonomie van de werkingen in het gedrang zou komen, en dat de beleidsmakers invloed hebben op de programma's van de werkingen. Als de werkingen de opgelegde cijfers niet halen, en dus niet volledig aansluiten bij het beleid, bestaat de kans er immers in dat ze hun subsidies kwijtspelen.

Maar het kan ook op een rechtstreekse inhoudelijke manier botsen, via instrumentalisering. Het is duidelijk dat de werkingen maar al te vaak worden gezien als middelen tegen overlast, in plaats van vrijetijdsbesteding voor kansarme jongeren. Een beroepskracht vermeldt de recente rellen in Borgerhout, waarbij de overheid met geld op de proppen kwam voor de werking om de onrusten in de kiem te smoren. Verder zou de politie ook laten uitschijnen dat jongeren die in het jeugdwerk zitten geen problemen opleveren, en er automatisch van uit gaan dat zij die dat niet doen en rondhangen op straat voor overlast zorgen. Als de werkingen dan zelf bezig zijn met een interne reorganisatie, waarbij wordt nagedacht over andere bijdragen in welzijn, onderwijs, etc., zou dit niet steeds erkend worden door de overheid, en er bijgevolg ook amper in geïnvesteerd worden.

Een aantal beroepskrachten vindt het cruciaal dat erkend wordt dat jeugdwerk 'vrijwillig' is. 'Jeugdwerk moet zijn vorm aannemen vanuit de jongeren. Vanaf dat je iets moet doen, ben je verkeerd bezig. En daar wringt het, want we overleven op projectsubsidies, en dan ben je verplicht om wat je wil doen te wringen in het kader van die subsidies. Hoe gaan we 't omschrijven zodat we 't geld krijgen? Daar willen we vanaf, we willen gewoon geapprecieerd worden voor wat we zijn en wat we doen. We willen een zekere basis, dat we ons niet in allerlei bochten moeten wringen om hier en daar geld te krijgen.'

Terug naar de cijfers als vertrekpunt voor de evaluatie. We vroegen de beroepskrachten hoe ze dan wel geëvalueerd willen worden. Een aantal beroepskrachten vindt dat het beleid (meer) bij hen over de vloer moet komen, en zelf met de jongeren moeten praten over wat ze uit de

werking halen (in plaats van dat de werkingen steeds zelf naar het beleid moeten stappen, zoals nu overwegend het geval is). Dat gebeurt soms al, en de werkingen zijn daar zeer voor te vinden. Men wil een visitatiesysteem, zoals in scholen, waarbij inspecteurs die ervaring hebben met het bezoeken van gelijkaardige organisaties, kijken wat er gebeurt met de middelen, daarbij rekening houdend met een aantal cijfergegevens, maar ook meer kwalitatieve criteria. Dan wel zonder de werkingen gelijk te trekken, zoals dat bij scholen het geval is, en rekening houdend met de diversiteit aan werkingen. Men wijst op de verschillende ontstaans- en groeiwijzen van de werkingen, en de keuze van de jongeren voor de ene organisatie boven de andere. Men wil ook niet enkel geëvalueerd worden op basis van de mate waarin men een opgelegd beleid uitvoert (zoals in het kader van preventie en veiligheid): 'jeugdwerkers proberen zaken op te zetten vanuit de vraag van jongeren, en de dingen die zij aanreiken'. Tot slot willen de beroepskrachten ook dat hun werk geëvalueerd wordt als jeugdwerkwijnswerk, eerder dan alleen als jeugdwerk.

Vervolgens klagen velen over de werkdruk die te groot zou zijn (38%), en de flexibiliteit die van hen verwacht wordt (41%).

Voor de overige stellingen vinden we telkens meer tegenstanders dan voorstanders, wat niet wegneemt dat de laatste categorie nog steeds erg omvangrijk te noemen valt.

Een belangrijke bekommernis is werkzekerheid en doorgroeimogelijkheden. 34% vreest dat werkgevers hen op een bepaald moment te oud zullen vinden om de job nog te doen; 24% voelt zich dan ook onzeker over het behoud van hun job in de toekomst – en 29% als we de uitgebreide data gebruiken (wat het enige afwijkende cijfer is). Daarenboven ervaart 22% een gebrek aan kansen om door te groeien in de organisatie.

Een andere frustratie is het teveel aan tijd die men moet steken in administratieve taken (29%). Dit is wellicht gelinkt aan het gepercipieerde gebrek aan tijd om de jongeren voldoende kwalitatief te kunnen begeleiden (25%).

Over de aangeboden vorming, ondersteuning en begeleiding in de werking zijn er weinig klachten. Een kleine minderheid ervaart onvoldoende kansen om deskundigheid te verwerven op eigen terrein (14%), om cursussen of opleidingen te volgen (7%), en onvoldoende ondersteuning en begeleiding om met jongeren te werken (12%).

Tot slot is er weinig sprake van beroepskrachten die zich bedreigd voelen door de jongeren (5%). De mate waarin de beroepskrachten geconfronteerd worden met uitdagingen en moeilijkheden in hun job en het jeugdwerk in het algemeen kan variëren met het soort werking waarmee we te maken hebben (zie Tabel 122).

Tabel 122 Beroepskrachten: variatie in uitdagingen en moeilijkheden in het jeugdwerk naar type werking

	Lokaal vs. landelijk		Groeps grootte			Professionalisering	
	Lokaal	Landelijk	Klein	Middel	Groot	Zwak geprof. (1-3 bk)	Sterk geprof. (>3 bk)
Er is te weinig personeel voor het aantal te begeleiden jongeren in deze werking	3,56	3,14	x	x	x	x	x
Ik heb problemen met het huidige jeugdwerkbeleid van de overheid	x	x	3,09	2,87	3,27	2,85	3,21
Ik heb het gevoel dat de identiteit van onze werking in het gedrang komt door de eisen van het overheidsbeleid	3,21	2,72	x	x	x	2,82	3,19
De werkdruk is te groot in deze werking	x	x	3,50	3,10	2,99	x	x
Ik ervaar teveel druk door de streefcijfers die het overheidsbeleid aan onze werking oplegt	x	x	2,95	2,72	3,20	2,76	3,11
Ik vrees dat men mij op een bepaald moment te oud zal vinden om deze job te doen	x	x	3,05	2,49	3,00	x	x
Ik moet teveel tijd steken in administratieve taken	2,78	3,17	3,32	2,97	2,69	3,26	2,73
Ik heb te weinig tijd om de jongeren voldoende kwalitatief te begeleiden	x	x	3,23	2,66	2,73	2,91	2,74
Ik krijg onvoldoende kansen om door te groeien in deze organisatie	x	x	x	x	x	x	x
Ik heb te weinig zekerheid of ik mijn werk kan blijven behouden in de toekomst	2,77	2,31	x	x	x	2,26	2,82

Beroepskrachten uit lokale werkingen krijgen vaker te kampen met een personeelsgebrek, hebben vaker het gevoel dat de identiteit van hun werking in het gedrang komt door de eisen van het overheidsbeleid, en voelen zich onzekerder over het behoud van hun job in de toekomst (en vrezen vaker dat men hen op een bepaald moment te oud zal vinden om de job nog te doen, zoals blijkt uit de aanvullende data). In landelijke werkingen zouden de beroepskrachten meer tijd moeten steken in administratieve taken – dit verschil vervalst echter als we de uitgebreide data gebruiken.

In grote werkingen heeft men het meest problemen met het jeugdwerkbeleid van de overheid, en ervaart men het meeste druk door van overheidswege opgelegde streefcijfers – vooral in contrast met middelgrote werkingen – deze verschillen verdwijnen echter in de uitgebreide data. Hoe kleiner de werking, hoe meer werkdruk de beroepskrachten ervaren, en hoe meer tijd ze dienen te steken in administratieve taken. In kleine werkingen zou er dan ook minder tijd zijn om de jongeren op voldoende kwalitatieve wijze te begeleiden.

In werkingen met een uitgebreid beroepskrachtenteam heerst er meer ontevredenheid met de overheid, op alle vermelde vlakken: het jeugdwerkbeleid, eisen die ten koste gaan van de werkingsidentiteit, de druk van streefcijfers. In sterk geprofessionaliseerde werkingen voelen de beroepskrachten zich ook vaker onzeker over het behoud van hun job in de toekomst (en hebben ze meer klachten over de verwachte flexibiliteit, althans in de uitgebreide data). In werkingen met een beperkt aantal beroepskrachten zou men meer tijd moeten steken in administratieve taken, en minder tijd overhouden om de jongeren op een degelijke manier te begeleiden.

b. Vrijwilligers

In het vrijwilligerswerk ervaart men minder moeilijkheden (Tabel 123). Wel meent ongeveer een kwart van de vrijwilligers dat er te weinig begeleiders zijn voor het aantal jongeren in hun werking. Ook meent nog een vijfde dat het vrijwilligerswerk hen te veel tijd kost.

**Tabel 123 Vrijwilligers: moeilijkheden in het jeugdwerk
(1=helemaal akkoord; 5=helemaal niet akkoord)**

	-	-/+	+	Totaal	Gem. op 5	SD	N
Er zijn te weinig begeleiders voor het aantal jongeren in deze werking	45,6%	28,4%	25,9%	100,0%	2,7	1,2	81
Het vrijwilligerswerk kost me te veel tijd	48,7%	31,2%	20,0%	100,0%	2,6	1,1	80
Onze werking moet aan te veel regeltjes voldoen	57,0%	30,4%	12,7%	100,0%	2,4	1,0	79
Ik word onvoldoende ondersteund of begeleid om met de jongeren om te kunnen gaan	75,4%	13,7%	10,9%	100,0%	2,1	1,1	73
Er zijn conflicten tussen begeleiders (beroepskrachten en/of vrijwilligers)	75,4%	14,3%	10,4%	100,0%	1,9	1,0	77

Vrijwilligers die gehinderd worden door te veel regeltjes die aan de werking worden opgelegd, vinden we vaker in landelijk georganiseerde werkingen (gem. 2,6) dan in lokale werkingen (gem. 2,2), en meer onder de vrouwen of meisjes (gem. 2,5 vs. 2,1 mannen of jongens).

4.3.6. Opstappen

a. Denken aan stoppen, en leeftijd waarop men plant te stoppen

Voorgaande maakt duidelijk dat het jeugdwerk gekenmerkt wordt door tal van uitdagingen en moeilijkheden (althans wat de beroepskrachten betreft). Alleen al omwille van die reden is het niet ondenkbaar dat sommige begeleiders overwegen om een punt te zetten achter hun carrière in het jeugdwerk. De vaststelling dat meer dan de helft (59%) van de beroepskrachten er ooit al eens gedacht heeft om van job te veranderen is dan ook niet vreemd. Het aandeel dat ooit al eens gedacht heeft aan stoppen als vrijwilliger is kleiner (28%), ook in vergelijking met de jeugdbewegingsleiding (58%).

Tabel 124 Denken aan stoppen (%)

Al eens aan gedacht om..	Ja	Nee	Totaal	N
..van job te veranderen (beroepskrachten)?	58,5%	41,5%	100,0	147
..te stoppen als vrijwilliger?	27,6%	72,4%	100,0	87
..te stoppen als jeugdbewegingsleider?	58,1%	41,9%	100,0	1345

Naarmate de werking kleiner en zwakker geprofessionaliseerd is, nemen de beroepskrachten sneller een nieuwe job in overweging.

In dit verband vroegen we begeleiders ook een schatting te maken van het aantal jaren dat ze dit werk nog willen doen. Op die manier krijgen we een concreter beeld van de leeftijd waarop de gemiddelde begeleider wenst te stoppen (Tabel 125). Voor de beroepskrachten ligt die gemiddelde leeftijd op 40 jaar (de helft wil stoppen op de leeftijd van 35 of jonger), voor de vrijwilliger op 30 jaar (de helft plant te stoppen op de leeftijd van 26 of jonger).

Tabel 125 Gemiddelde leeftijd om te stoppen als begeleider in het jeugdwerk

Leeftijd stoppen als..	gem.	SD	N
..beroepskracht	39,93	12,61	141
..vrijwilliger	30,07	12,40	75

Tabel 126 geeft de verschillen in deze gemiddeldes weer per type werking en naar geslacht. De beroepskrachten lijken langer actief te willen blijven in lokale werkingen (het verschil met landelijke werkingen is net niet significant), en naarmate de werking groter en sterker geprofessionaliseerd is. Vrijwilligers plannen ook langer aan te blijven in hun werking als ze uit lokale werkingen komen, en tot het mannelijke geslacht behoren.

Tabel 126 Variatie gemiddelde leeftijd om te stoppen als begeleider in het jeugdwerk naar type werking en geslacht

		Beroepskrachten	Vrijwilligers
Lokaal vs. landelijk	Lokaal	40,59	33,52
	Landelijk	37,38	25,67
Groepsgrootte	Klein	35,57	x
	Middel	37,41	x
	Groot	42,53	x
Professionalisering	Zwak geprof. (1-3 bk)	34,03	x
	Sterk geprof. (>3 bk)	41,75	x
Geslacht	Man	x	32,97
	Vrouw	x	27,79

In de afsluitende focusgroepen peilden we naar mogelijke oorzaken van de keuze om gemiddeld op 40-jarige leeftijd te stoppen als begeleider in het jeugdwerk.

Kort werd door de **eindverantwoordelijken** ingegaan op de zaken die ook in verband werden gebracht met het verloop van beroepskrachten, zoals de verwachte flexibiliteit, en arbeidsvoorwaarden (zie 6.1 in het luik over de werking), maar al snel kwam het gesprek uit op de groeimogelijkheden in de job.

Op horizontaal vlak zouden de jeugdwerkers doorgaans een bepaalde vrijheid krijgen, waarin groei mogelijk is, tot op een bepaald punt, en dan 'is het verhaal afgelopen'.

Volgens een van de deelnemers van het gesprek komt dit door de scheiding tussen eerste- en tweedelijnswerk, die vandaag al te strikt geworden is, door processen van professionalisering en efficiëntie. De kans ontzegd worden om ook op de tweede lijn te werken zou dan demotiverend zijn voor de jeugdwerker.

In een grotere organisatie zou het wel mogelijk zijn om een dergelijk loopbaanperspectief te creëren, om op te nemen in het personeelsbeleid dat jeugdwerkers af en toe een andere positie kunnen bekleden. In kleine werkingen is er dikwijls onvoldoende omkaderend personeel (bijvoorbeeld 1 coördinator met 4 jeugdwerkers) om daarin te schuiven.

Ook de **beroepskrachten** hebben het spontaan over het gebrek aan zicht op carrière binnen het jeugdwerk. In het jeugdwerk zijn veel basiswerkers maar weinig kader, waardoor de vele hoogopgeleiden in deze sector gedwongen zouden worden ander werk te zoeken, om toch hoger op te geraken. Ook hier wordt de optie om jeugdwerkers af en toe op de tweede lijn te laten werken besproken, maar dan verbonden met enkele voorwaarden. Een eerste voorwaarde is dat daar dan duidelijk in geïnvesteerd moet worden, en dat vormingen aangeboden moeten worden om de vaardigheden op te doen die nodig zijn om op de tweede lijn te werken, en zeker voor 'ervaringsdeskundigen' (de beroepskrachten die zelf uit de doelgroep komen). Een tweede voorwaarde is dat het 'basiswerk' niet in het gedrang mag komen. Als jeugdwerkers weg zijn voor opleidingen, moet in vervanging voorzien worden. En er moet over gewaakt worden dat de WMKJ's hun laagdrempeligheid behouden, en niet veranderen in andere organisaties of sectoren zoals beroepsverenigingen of onderwijskoepels: een teveel aan tweedelijns werkers zou de afstand met de jongeren kunnen vergroten.

Een andere reden die wordt aangehaald om vroeg te stoppen is ontmoediging. 'Ik zou er voor mezelf op moeten waken dat ik niet ontmoedigd geraak door de dingen waar ik blijf op stoten, de gaten die ik zie in de sector, dezelfde vaststellingen die ik elk jaar doe, dezelfde dingen die ik moet aanklaarten, met heel trage veranderingen: er zijn weinig concrete dingen die verbeteren voor de

jongeren, en soms is dat zwaar om dragen. Ik kan me voorstellen dat er dan een moment komt dat ik iets anders wil doen.'

Tot slot heeft men het nog over puur lichamelijke grenzen als men te oud wordt: 'als je op drie-daagse gaat met de jongeren en amper slaapt, kan je dat minder aan dan vijf of tien jaar geleden'

b. Redenen om te stoppen

• Beroepskrachten

We vroegen de begeleiders welke redenen belangrijk genoeg zouden zijn om te stoppen met hun job. Tabel 127 geeft deze redenen (geordend naar belangrijkheid) weer, voor de beroepskrachten.

Tabel 127 Beroepskrachten: redenen om te stoppen (1=helemaal niet belangrijk; 5=heel belangrijk)

	Gem. op 5	SD	N
Geen motivatie meer	4,03	0,86	145
Nood aan een andere uitdaging	3,90	0,83	146
Andere jobperspectieven	3,76	0,84	147
Conflict of slechte sfeer in de werkploeg	3,64	1,02	146
Als ik niet akkoord ga met een opgelegde verandering van visie of manier van werken	3,62	1,00	146
Geen tijd of middelen om kwalitatief met de jongeren om te gaan	3,60	0,97	145
Conflict of slechte sfeer in de werking	3,37	1,02	147
Te grote focus van subsidiërende instanties op cijfermatige output	3,27	1,08	147
Niet akkoord met het jeugdwerkbeleid	3,23	0,93	147
Leeftijd	3,22	0,97	147
De flexibiliteit die van mij verwacht wordt (bijv. 's avonds werken)	3,16	1,06	147
Onvoldoende coaching/vorming	3,15	0,92	147
Onzeker arbeidsstatuut (vervangingscontracten, jaarlijks te hernieuwen,...)	3,13	1,24	145
Vaste relatie/samenwonen/huwelijk/kinderen	3,08	1,23	145
Administratieve overlast	3,03	1,02	147
Werkdruk	2,96	1,02	147
Agressie van de jongeren tegen mij	2,92	1,14	146
De activiteiten voor de jongeren spreken me niet aan	2,88	1,01	146
Opstappen collega's	2,72	0,93	146

Meest doorslaggevende redenen om te stoppen zijn een gebrek aan motivatie, de nood aan een andere uitdaging, of het zicht op een andere job. Kenmerken eigen aan de werking zelf, zoals een conflict of slechte sfeer in de werking en in de werkploeg, worden eveneens als belangrijke redenen aangeduid.

Vervolgens zien we redenen die stroken met de huidige uitdagingen en moeilijkheden in het jeugdwerk (zie 4.3.5).

Het gaat voornamelijk om externe factoren, zoals deze die (al dan niet rechtstreeks) met het overheidsbeleid verbonden zijn. Meer bepaald zou men sneller geneigd zijn om op te stappen als men niet akkoord zou gaan met een van buitenaf opgelegde verandering van visie of manier van werken, en met het jeugdwerkbeleid in het algemeen. Mochten de subsidiërende instanties al te zeer focussen op cijfermatige output, en er te weinig tijd of middelen zou zijn om de jongeren op een kwalitatieve manier te begeleiden, zouden de beroepskrachten eveneens sneller overwegen om te stoppen.

Ook factoren die stroken met uitdagingen en moeilijkheden verbonden aan het privé leven van de beroepskracht worden belangrijk geacht voor de keuze om op te stappen. Leeftijd speelt een belangrijke

rol, net als de verwachte flexibiliteit, een onzeker arbeidsstatuut, en de combinatie van de job met een vaste relatie, samenwonen, huwelijk en/of kinderen (wellicht factoren die verband houden).

Hierna volgen kenmerken die eerder eigen zijn aan de job. De beroepskrachten zouden sneller overwegen om op te stappen indien ze onvoldoende opgeleid en begeleid zouden worden om hun werk te doen, en indien de administratie te veel tijd in beslag zou nemen en de werkdruk te groot zou zijn. Tenslotte zou ook nog een groot aandeel beroepskrachten geneigd zijn te stoppen mochten ze op een agressieve manier benaderd worden door de jongeren (32%), en mochten de activiteiten voor de jongeren hen niet meer aanspreken (29%). Het opstappen van collega's weegt het minst door in deze overweging.

- **Vrijwilligers**

Tabel 128 geeft de redenen weer die vrijwilligers belangrijk genoeg zouden vinden om te stoppen (mochten de opgelijste zaken zich voordoen).

Net als bij de jeugdbewegingsleiding (voor zover de items vergelijkbaar zijn) zouden de vrijwilligers het sterkst geneigd zijn te stoppen bij een teveel aan studie- of werkdruk, een gebrek aan motivatie, gevolgd door een slechte sfeer in de begeleidingsploeg en de werking in het algemeen. Mocht men zicht krijgen op een andere job, of als de jongeren een gebrek aan motivatie zouden vertonen, zouden de vrijwilligers ook sneller opstappen. Relationele status (vaste relatie, samenwonen, trouwen, kinderen,...) en leeftijd (er zich te oud voor voelen) zijn even belangrijke redenen voor de vrijwilligers als voor de jeugdbewegingsleiding – net als het verwerpen van een te klein wordende werking als reden om op te stappen.

Tabel 128 Vrijwilligers: redenen om te stoppen (1=helemaal niet belangrijk; 5=heel belangrijk)

	Gem. op 5	SD	N
Als ik het te druk zou krijgen met studeren	3,90	1,07	58
Als ik het te druk zou krijgen met werken	3,86	0,97	79
Als ik er zelf geen zin meer in zou hebben	3,75	0,97	79
Als er een slechte sfeer of conflict zou zijn bij de begeleiders	3,52	0,92	82
Als ik zicht zou krijgen op een (andere) job	3,45	1,11	71
Als er een slechte sfeer of conflict zou zijn in de werking	3,42	1,11	81
Als de jongeren er geen zin meer in zouden hebben	3,35	1,17	75
Als ik een vaste relatie zou hebben, zou samenwonen, getrouwd zijn of kinderen hebben	3,19	1,08	79
Als ik er me te oud voor zou voelen	3,14	1,15	79
Als de jongeren gewelddadig/agressief zouden doen tegen mij	3,12	1,17	78
Als de activiteiten voor de jongeren me niet meer zouden aanspreken	2,89	1,14	73
Als ik iets anders zou vinden om te doen in mijn vrije tijd	2,81	0,97	74
Mocht ik onvoldoende opleiding of vorming krijgen	2,74	1,09	70
Als er iemand zou zijn die mijn werk hier wil overnemen	2,74	1,23	72
Als andere vrijwilligers zouden opstappen	2,54	1,14	78
Als de groep te klein zou worden	2,47	1,10	74

Voor zowat alle redenen om te stoppen, vinden we significante verschillen in de mate van het belang dat de vrijwilligers eraan hechten naar type werking en/of geslacht (Tabel 129).

**Tabel 129 Vrijwilligers: variatie in redenen om te stoppen naar type werking en geslacht
(1=helemaal niet belangrijk; 5=heel belangrijk)**

	Lokaal vs. landelijk		Groeps grootte			Professionalisering			Geslacht	
	Lokaal	Lan- delijk	Klein	Middel	Groot	Vrijw. werking	Zwak geprof. (1-3 bk)	Sterk geprof. (>3 bk)	Man	Vrouw
Als ik het te druk zou krijgen met studeren	x	x	3,40	4,46	3,89	3,64	2,88	4,23	x	x
Als ik het te druk zou krijgen met werken	3,74	4,28	x	x	x	3,61	3,38	4,15	3,38	4,22
Als ik er zelf geen zin meer in zou hebben	3,62	4,16	x	x	x	3,71	3,08	3,98	3,44	3,98
Als er een slechte sfeer of conflict zou zijn bij de begeleiders	x	x	3,59	3,94	3,24	x	x	x	x	x
Als ik zicht zou krijgen op een (andere) job	x	x	x	x	x	3,17	2,45	3,85	x	x
Als er een slechte sfeer of conflict zou zijn in de werking	x	x	3,52	3,88	3,11	x	x	x	x	x
Als de jongeren er geen zin meer in zouden hebben	x	x	x	x	x	x	x	x	3,06	3,56
Als ik er me te oud voor zou voelen	3,02	3,56	3,50	2,62	3,11	x	x	x	x	x
Als de jongeren gewelddadig/agressief zouden doen tegen mij	x	x	3,24	3,65	2,74	x	x	x	x	x
Als de activiteiten voor de jongeren me niet meer zouden aanspreken	2,73	3,39	x	x	x	x	x	x	x	x
Als ik iets anders zou vinden om te doen in mijn vrije tijd	x	x	2,42	2,76	3,03	2,43	2,25	3,21	x	x
Mocht ik onvoldoende opleiding of vorming krijgen	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Als er iemand zou zijn die mijn werk hier wil overnemen	2,60	3,18	x	x	x	3,00	2,00	2,76	x	x
Als andere vrijwilligers zouden opstappen	x	x	x	x	x	3,05	1,62	2,60	x	x
Als de groep te klein zou worden	x	x	x	x	x	2,76	1,50	2,50	x	x

Vijf van de opgelijste redenen spelen sterker mee voor vrijwilligers uit landelijke werkingen dan voor de vrijwilligers uit lokale werkingen: te druk krijgen met werken, er geen zin meer in hebben, zich er te oud voor voelen, zich niet meer aangesproken voelen door de activiteiten, en de aanwezigheid van iemand die het werk wil overnemen.

In middelgrote werkingen (ten opzichte van grote en kleine werkingen) zou men sterker geneigd zijn te stoppen bij studiedruk, een slechte sfeer of conflict in de begeleidingsploeg en/of de in de werking, en als de jongeren zich op een agressieve manier zouden keren tegen hen; leeftijd speelt een minder grote rol. Hoe groter de werking, hoe meer een andere vrijetijdsbesteding het vrijwilligerswerk in ge-drang zou kunnen brengen.

In sterk geprofessionaliseerde werkingen hecht men meer belang aan studie- en/of werkdruk, motiva-tietekort, andere job- en/of vrijetijdbelevingsperspectieven als doorslaggevende redenen, voornamelijk in contrast met zwak geprofessionaliseerde werkingen. In vrijwilligerswerkingen zouden vrijwilligers sneller opstappen als ze iemand zouden vinden die hun werk wil overnemen, als andere vrijwilligers zouden afhaken, en als de groep te klein zou worden, waarin ze opnieuw tegenover zwak geprofes-sionaliseerde werkingen komen te staan.

Tenslotte zien we nog dat de drempel om af te haken lager is bij vrouwelijke vrijwilligers (ten opzichte van mannelijke) die te maken krijgen met werkdruk en motivatiegebrek bij zichzelf en bij de jongeren.

5. Pedagogisch profiel

In wat volgt, schetsen we een beeld van het opvoedkundige profiel van de begeleiders. Dit doen we door ons te richten op hun gevolgde vorming, hun relatie met de jongeren, de manier waarop ze de jongeren begeleiden, en hun visie op het doel van de werking.

5.1. Vorming

5.1.1. Vormingsbereik, -thema's, en -aanbod

a. Vormingsbereik

89% van de beroepskrachten geeft aan vorming of cursussen gevolgd te hebben in functie van hun job, bij de vrijwilligers is dat 51% (zie Tabel 130).

Tabel 130 Vorming of cursussen gevolgd in functie van het jeugdwerk (%)

Vorming of cursussen gevolgd i.f.v...	Ja	Nee	Totaal	N
..job in het jeugdwerk?	89,1%	10,9%	100,0%	138
..vrijwilligerswerk?	51,1%	48,9%	100,0%	88

Mannelijke beroepskrachten volgen vaker vorming of cursussen (93%) dan hun vrouwelijke collega's (85%). In landelijk georganiseerde werkingen vinden we bijna dubbel zoveel gevormde vrijwilligers (50%) dan in lokale werkingen (43%), alsook in sterk geprofessionaliseerde werkingen (68%) ten opzichte van vrijwilligerswerkingen (33%) en zwak geprofessionaliseerde werkingen (21%).

b. Vormingsthema's beroepskrachten

Tabel 131 toont de thema's waarover de beroepskrachten vorming hebben gevolgd, of ze tevreden waren met deze cursussen of vormingen, en of ze graag (meer) vorming krijgen over deze thema's.

Tabel 131 Beroepskrachten: vormingsthema's: % gevolgd, tevreden, & graag (meer) volgen (meerdere antwoorden mogelijk)

Vormingsthema's beroepskrachten	Gevolgd	N	Tevreden	N	Graag (meer)	N
Jeugdwerkmethodieken	73,2%	90	57,8%	52	37,4%	37
EHBO, risico inschatten, preventie en veiligheid	64,2%	79	62,0%	49	37,4%	37
Omgaan met conflict, agressie, grenzen stellen	63,4%	78	64,1%	50	53,5%	53
Groepsdynamica	57,7%	71	59,2%	42	29,3%	29
Alcohol en drugs	51,2%	63	57,1%	36	31,3%	31
Mijn houding als jeugdwerker	48,0%	59	55,9%	33	31,3%	31
Teamwork	39,8%	49	57,1%	28	30,3%	30
Geattesteerde kadervorming ((hoofd-) animator, (hoofd-)instructeur)	38,2%	47	61,7%	29	14,1%	14
Deontologische vraagstukken	34,1%	42	52,4%	22	50,5%	50
Motiveren	28,5%	35	60,0%	21	41,4%	41
Werken rond beeldvorming	26,8%	33	39,4%	13	42,4%	42
Technische vorming over mijn specifieke taakopdracht	19,5%	24	33,3%	8	23,2%	23
Juridisch statuut, vzw-wetgeving	16,3%	20	50,0%	10	21,2%	21

• Gevolgd

Ongeveer de helft tot drie vierde van de beroepskrachten heeft vorming gevolgd omtrent jeugdwerkmethodieken, EHBO (en het inschatten van risico's, preventie en veiligheid), omgaan met conflicten, agressie (en het stellen van grenzen), groepsdynamica, het omgaan met alcohol- en drugsgebruik onder de jongeren, en de eigen houding als jeugdwerker.

In lokale werkingen zijn de beroepskrachten vaker gevormd omtrent EHBO, risico, preventie, en alcohol en drugs, in landelijk georganiseerde werkingen vaker in groepsdynamica en geattesteerde kadervorming. In zwak geprofessionaliseerde werkingen zijn cursussen met betrekking tot omgaan met conflict/agressie en groepsdynamica populairder dan in sterk geprofessionaliseerde werkingen. In deze laatste werkt men vaker rond beeldvorming. Mannelijke beroepskrachten zijn vaker geschoold in EHBO/risicopreventie en technische vorming over hun specifieke taakopdracht dan hun vrouwelijke collega's.

- **Tevredenheid**

Over het algemeen is telkens meer dan de helft van de beroepskrachten tevreden over de gevolgte vormingen en cursussen, behalve dan wat de opleiding over beeldvorming en technische vorming over hun specifieke taakopdracht betreft. Men is het meest tevreden over cursussen omtrent omgaan met conflicten of agressie (en grenzen stellen), EHBO (en risico-inschatting, preventie en veiligheid), geattesteerde kadervorming en het motiveren van de jongeren. Deze laatste twee opleidingen worden nochtans niet zo vaak gevolgd als de meeste overige. Hetzelfde geldt voor de cursus teamwork, die minder populair is maar waar men nochtans erg tevreden over is.

- **Graag (meer) volgen**

Zoals we net zagen is vorming over omgaan met conflict en agressie erg populair. Veel beroepskrachten willen deze opleiding dan ook volgen indien ze dit nog niet gedaan hebben, of er zich verder over bijscholen indien ze de opleiding wel reeds gevolgd hebben. Echter ook over de minder vaak gevolgte cursussen rond deontologische vraagstukken, beeldvorming en motiveren willen de beroepskrachten graag (meer) vorming volgen.

Hoe kleiner de werking, hoe vaker de beroepskrachten (meer) vorming wensen te volgen omtrent jeugdwerkmethodieken en hun houding als jeugdwerker. In werkingen met een uitgebreid team wensen de beroepskrachten (meer) technische vorming over hun specifieke taakopdracht. Vrouwelijke beroepskrachten willen graag bijleren over juridische statuten/vzw-wetgeving en teamwork.

c. Vormingsthema's vrijwilligers

Tabel 132 toont de thema's waarover de vrijwilligers vorming hebben gevolgd, of ze tevreden waren van de gevolgte cursussen, en of ze deze graag (meer) zouden volgen.

Tabel 132 Vrijwilligers: vormingsthema's: % gevolgd, tevreden, & graag (meer) volgen (meerdere antwoorden mogelijk)

Vormingsthema's vrijwilligers	Gevolgd	N	Tevreden	N	Graag (meer)	N
Geattesteerde kadervorming	67,3%	35
EHBO, risico inschatten, preventie en veiligheid	51,9%	27	51,9%	14	42,2%	19
Omgaan met conflict, agressie, grenzen stellen	42,3%	22	36,4%	8	40,0%	18
Teamwork	36,5%	19	52,6%	10	26,7%	12
Mijn houding als jeugdwerker	34,6%	18	50,0%	9	48,9%	22
Alcohol en drugs	32,7%	17	29,4%	5	37,8%	17
Motiveren	30,8%	16	37,5%	6	40,0%	18
Groepsdynamica	21,2%	11	45,5%	5	26,7%	12
Juridisch statuut, vzw-wetgeving	19,2%	10	20,0%	2	33,3%	15
Nieuwe jeugdwerkmethodieken	19,2%	10	40,0%	4	37,8%	17
Werken rond beeldvorming	15,4%	8	50,0%	4	28,9%	13
Deontologische vraagstukken	15,4%	8	25,0%	2	35,6%	16
Technische vorming over mijn specifieke taakopdracht	5,8%	3	33,3%	1	31,1%	14

- **Gevolgd**

Meer dan twee derde van de vrijwilligers heeft geattesteerde kadervorming (animator-/instructeurs-cursus) achter de rug (29% meer dan de beroepskrachten, en 6% meer dan de jeugdbewegingsleiding). Vervolgens werd ook nog door een derde tot de helft van de vrijwilligers bijgeschoold in thema's die ook bij de beroepskrachten populair zijn: EHBO en risicopreventie, omgaan met conflict/agressie, houding als jeugdwerker, en omgaan met alcohol en drugs. Vormingen over teamwork en motiveren staan wel iets hoger in het lijstje van de vrijwilligers. Heel wat minder dan de beroepskrachten volgen de vrijwilligers cursussen over nieuwe jeugdwerkmethodieken (gem. -54%) en groepsdynamica (gem. -37%).

In lokale werkingen zijn vormingen over alcohol/drugs en omgaan met conflict/agressie meer in trek dan in landelijk georganiseerde werkingen. In kleine werkingen volgen de vrijwilligers minder vaak vormingen over teamwork, maar vaker over hun houding als jeugdwerker, ten opzichte van (middel) grote werkingen.

- **Tevredenheid**

Telkens is een derde of meer van de vrijwilligers tevreden over de gevolgde vorming. De vrijwilligers zijn het minst tevreden over de cursussen omtrent alcohol/drugs, deontologische vraagstukken en juridisch statuut/vzw-wetgeving. Men is het meest tevreden over de populaire cursussen EHBO, houding als jeugdwerker en teamwork, maar ook over de minder gevolgde opleidingen rond beeldvorming, groepsdynamica en nieuwe jeugdwerkmethodieken. De nochtans vaak gevolgde cursus over alcohol en drugs kan minder dan een derde van de vrijwilligers bekoren.

- **Graag (meer) volgen**

Over alle onderwerpen wil een kwart tot de helft van de vrijwilligers graag (meer) vorming volgen. Dit is voornamelijk zo voor de vaak gevolgde cursussen over de houding als jeugdwerker, EHBO, omgaan met conflict en agressie, en alcohol/drugs. Maar dit geldt even goed voor de minder frequent gevolgde opleidingen omtrent motiveren, nieuwe jeugdwerkmethodieken, deontologische vraagstukken en juridisch statuut/vzw-wetgeving. Er is iets minder interesse in beeldvorming, teamwork en groepsdynamica.

In landelijk georganiseerde werkingen is er meer interesse om vorming omtrent conflict/agressie, teamwork, motiveren en de jeugdwerkershouding te volgen. Hoe groter de werking, hoe liever de vrijwilligers cursussen met betrekking tot EHBO/risicopreventie en hun houding als jeugdwerker willen volgen. Wat deze laatste cursus betreft is er ook meest interesse vanuit sterk geprofessionaliseerde werkingen. Tenslotte zien we nog dat mannelijke vrijwilligers liever cursussen over deontologische vraagstukken willen volgen dan de vrouwelijke vrijwilligers.

d. Vormingsaanbod

Verder geeft 73% van de beroepskrachten en 84% van de vrijwilligers aan tevreden te zijn met het bestaande vormingsaanbod, in de zin dat ze kunnen leren wat ze willen leren (zie Tabel 133).

Tabel 133 Tevredenheid met het bestaande vormingsaanbod (%)

Tevreden met vormingsaanbod?	Ja	Nee	Totaal	N
Beroepskrachten	73,0%	27,0%	100,0%	141
Vrijwilligers	84,2%	15,8%	100,0%	76

De vrijwilligers zijn vaker tevreden over het vormingsaanbod in landelijk georganiseerde werkingen (92% vs. 77% lokaal) en sterk geprofessionaliseerde werkingen (93% vs. 73% zwak en 76% vrijwilligerswerking).

5.1.2. Verdere begeleiding, ondersteuning en feedback

Bij de beroepskrachten gingen we nog wat dieper in op de meer interne 'vorming' vanuit de organisatie zelf, en de dagelijkse praktijk van het jeugdwerk. Meer bepaald doelen we hier op loopbaanbegeleiding, intervisie-, functionerings- en evaluatiegesprekken, en werkoverleg en –besprekingen.

Tabel 134 toont dat 87% van de beroepskrachten op regelmatige basis werkoverleg heeft, waarbij ze inspraak krijgen in allerhande werkaangelegenheden, al dan niet samen met collega's en leidinggevenden. 79% gaat ook regelmatig op functionerings- of evaluatiegesprek met de leidinggevende van de werking of organisatie. Intervisiegesprekken, waarbij mensen uit hetzelfde vakgebied hun deskundigheid vergroten door te praten over werkgerelateerde problemen, is iets minder ingeburgerd, maar worden toch nog door 66% van de beroepskrachten frequent gevoerd. 53% kan ook af en toe beroep doen op loopbaanbegeleiding of coaching, waarbij ze hun deskundigheid in het vakgebied kunnen opkrikken door middel van persoonlijke begeleiding.

Tabel 134 Beroepskrachten: verdere begeleiding, ondersteuning en feedback (%)

	Ja	Nee	NVT	N
Werkoverleg en/of -besprekingen	87,3%	12,0%	0,7%	142
Functionerings- of evaluatiegesprekken	78,9%	18,3%	2,8%	142
Intervisiegesprekken	65,7%	32,2%	2,1%	143
Loopbaanbegeleiding of coaching	53,1%	42,7%	4,2%	143

Mannen voeren vaker intervisiegesprekken dan vrouwen (73% vs. 60%), en vrouwen vaker functionerings- of evaluatiegesprekken dan mannen (88% vs. 75%). In landelijk georganiseerde (ten opzichte van lokale) werkingen hebben de beroepskrachten regelmatig werkoverleg (97% vs. 86%) en loopbaanbegeleiding of coaching (70% vs. 51%).

5.1.3. Competenties

Draagt de ervaring met het jeugdwerk en de gevolgde vorming bij tot de competenties van de vrijwilligers?

Om dit in kaart te brengen, gaven we de vrijwilligers een lijst met sleutelcompetenties die vaak voorkomen in het sociaal-cultureel volwassenen- en jeugdwerk (overgenomen uit de 'competentiedocumenten' van Oscar, een instrument van SoCiuS en de Ambrassade, gefinancierd door de Vlaamse overheid⁴⁰). Voor elk van de competenties moest men aanduiden in welke mate deze werden opgedaan door het vrijwilligerswerk in het jeugdwerk (Tabel 135).

Tabel 135 Vrijwilligers: verworven competenties (1=helemaal niet akkoord; 5=helemaal akkoord)

Door mijn vrijwilligerswerk in het jeugdwerk kan ik beter..	Vrijwilligers			JB leiding		
	Gem. op 5	SD	N	Gem. op 5	SD	N
omgaan met anderen (overtuigen, onderhandelen, samenwerken,...)	3,95	0,86	85	4,17	0,69	1265
communiceren (voor een groep spreken, schrijven, luisteren,...)	3,80	0,92	84	4,00	0,78	1264
leiding nemen (beslissen, instructies geven, problemen oplossen,...)	3,77	0,99	84	4,19	0,72	1266
organiseren (activiteiten plannen, voorbereiden & uitvoeren,...)	3,77	0,96	84	4,14	0,76	1266
persoonlijk functioneren (doorzetten, oordelen, initiatief nemen,...)	3,72	0,91	85	4,05	0,74	1267
nauwkeurig, efficiënt, zelfstandig,... werken	3,61	0,93	84	3,77	0,83	1267
omgaan met informatie (verzamelen, verwerken, analyseren,...)	3,60	0,96	84	3,57	0,87	1264
anderen dingen aanleren (+ nood hieraan opmerken, omgeving hiervoor inrichten,...)	3,51	1,06	82	3,46	0,88	1250

⁴⁰ Meer informatie over het 'Oscar'-instrument vind je op www.oscaronline.be.

organisaties draaiende houden (haar geld & materiaal beheren, beleid uittekenen,...)	3,44	1,15	84	3,64	0,94	1260
functioneren op technisch vlak (decoreren, constructies bouwen, tocht/wandeling uitstippelen, muziek spelen, voor een groep koken,...)	3,42	1,12	84	3,77	0,89	1259
mensen beschermen tegen gevaren (veilige fysieke/ mentale ruimte scheppen)	3,36	1,03	83	3,70	0,85	1263
met computers omgaan (internet, data- & tekstverwerkingsprogramma's,...)	3,18	1,17	83	2,42	1,11	1264

De tabel laat zien dat vrijwilligerswerk een brede opvoedende waarde krijgt toegekend: op alle vlakken (buiten omgaan met computers) beweert de helft of meer te zijn vooruitgegaan dankzij het vrijwilligerswerk in het jeugdwerk. De vooruitgang laat zich het sterkst gelden op sociaal vlak, en meer bepaald in de omgang met anderen, communicatie met anderen, en de leiding nemen over anderen, alsook op vlak van organisatorisch talent. Verder geeft de meerderheid aan door het vrijwilligerswerk sterker geworden te zijn in persoonlijk functioneren, nauwkeurig/efficiënt/zelfstandig/... werken, en het omgaan met informatie.

Over het algemeen zouden de vrijwilligers wel minder vooruitgang in competenties boeken dan de jeugdbewegingsleiding, althans wat de eigen perceptie betreft⁴¹. Deze laatsten geven zichzelf vooral een hogere score in leiding nemen, organiseren, technisch functioneren, en mensen beschermen tegen gevaren, en persoonlijk functioneren.

In de competentiescores vonden we enkele significante verschillen naar type werking en geslacht. In lokale (ten opzichte van landelijke) werkingen beweren de vrijwilligers vaker beter te zijn geworden in de bescherming van anderen tegen gevaren (3,5 vs. 2,9), het omgaan met computers (3,3 vs. 2,8) en het aanleren van dingen aan anderen (3,6 vs. 3,2). In middelgrote werkingen acht men zichzelf beter in nauwkeurig, efficiënt, zelfstandig,... werken (gemiddeld 4,0 vs. 3,6 groot en 3,3 klein). De meeste verschillen komen echter naar boven als we kijken naar de professionaliseringsgraad van de werking (Tabel 136):

Tabel 136 Vrijwilligers: variatie in verworven competenties naar professionaliseringsgraad werking (gem. op 5)

Door mijn vrijwilligerswerk in het jeugdwerk kan ik beter..	Professionalisering		
	Vrijw. werking	Zwak geprof. (1-3 bk)	Sterk geprof. (>3 bk)
nauwkeurig, efficiënt, zelfstandig,... werken	3,75	2,77	3,77
organiseren (activiteiten plannen, voorbereiden & uitvoeren,...)	4,00	3,31	3,78
omgaan met informatie (verzamelen, verwerken, analyseren,...)	3,83	3,08	3,56
organisaties draaiende houden (haar geld & materiaal beheren, beleid uittekenen,...)	3,92	3,08	3,27
met computers omgaan (internet, data- & tekstverwerkingsprogramma's,...)	3,25	2,23	3,34
anderen dingen aanleren (+ nood hieraan opmerken, omgeving hiervoor inrichten,...)	3,50	2,85	3,70

In zwak geprofessionaliseerde werkingen hebben de vrijwilligers het minst het gevoel beter te zijn geworden in elk van de opgelijste competenties. In contrast met deze werkingen zouden vrijwilligers uit werkingen zonder beroepskrachten beter zijn in organiseren, organisaties draaiende houden en omgaan met informatie. In werkingen met een uitgebreid team van beroepskrachten beweren de vrijwilligers sterker te zijn in nauwkeurig,.. werken, het aanleren van dingen aan anderen, en het omgaan met computers.

Tenslotte zien we nog dat vrouwelijke vrijwilligers zich competentier achten in de omgang met anderen, leiding nemen, het organiseren van activiteiten en in de communicatie.

⁴¹ Men dient er ook rekening mee te houden dat het begrip 'vrijwilliger' zeer breed is in de WMKJ-wereld, waarbij vrijwilligerswerk zeer omvattend kan zijn, maar evengoed beperkt kan zijn tot een klein onderdeel van de werking. Vele vrijwilligers staan ook niet in rechtstreeks contact met de jongeren

5.2. Relatie met de jongeren

In dit deel peilen we naar de relatie van de begeleiders met de jongeren. Daarvoor baseerden we ons op een studie van Jones & Deutsch (2011), die een aantal relationele strategieën van stedelijke jeugdwerkers ten opzichte van de jongeren identificeerden. De auteurs vonden drie strategieën die zouden kunnen bijdragen tot een positief ontwikkelingsklimaat voor de jongeren, met name 1) het minimaliseren van relationele afstand, 2) actieve inclusie, en 3) aandacht voor proximale relationele banden. We vertaalden deze kwalitatief verkregen bevindingen naar een elftal door de begeleiders te beoordelen stellingen (zie Tabel 137). Deze werden aangepast en aangevuld op basis van de gesprekken met eindverantwoordelijken, beroepskrachten en vrijwilligers van enkele organisaties, en meer bepaald met de elementen die zij belangrijk vinden in de relatie met de jongeren.

Tabel 137 Stellingen omtrent de relatie met de jongeren
(1=helemaal niet akkoord; 5=helemaal akkoord)

	Beroepskrachten						Vrijwilligers					
	-	-/+	+	Gem. op 5	SD	N	-	-/+	+	Gem. op 5	SD	N
De jongeren beschouwen mij als vriend	21,1%	37,4%	41,5%	3,27	0,92	147	11,0%	39,0%	50,0%	3,51	0,89	82
De jongeren weten dat ze bij mij terecht kunnen	3,4%	12,2%	84,3%	4,07	0,75	147	3,6%	32,1%	64,3%	3,76	0,80	84
De jongeren vertrouwen me	1,4%	14,3%	84,4%	4,07	0,69	147	2, %	40,5%	57,1%	3,65	0,75	84
De jongeren laten me toe in hun leefwereld	2,8%	19,2%	78,1%	3,98	0,76	146	2,4%	29,8%	67,9%	3,80	0,76	84
De jongeren bouwen iets op met mij	2,7%	20,4%	76,8%	3,90	0,71	147	7,4%	33,3%	59,3%	3,69	0,85	81
De jongeren hebben respect voor mijn autoriteit	2,8%	18,5%	78,7%	3,97	0,74	146	5,0%	32,1%	63,0%	3,73	0,87	81
De jongeren staan open voor de dingen die ik hen bij wil brengen	1,4%	32,7%	65,9%	3,73	0,66	147	3,9%	27,6%	68,4%	3,83	0,77	76
Ik slaag erin om positieve interacties tussen de jongeren te bevorderen	1,4%	14,4%	84,2%	4,04	0,67	146	11,1%	38,3%	50,6%	3,46	0,82	81
Ik hou rekening met de voorstellen en ideeën van de jongeren bij het voorbereiden van de activiteiten	0,7%	6,2%	93,2%	4,34	0,66	146	2,5%	16,0%	81,5%	4,05	0,72	81
Ik geef de jongeren de mogelijkheid om mee de inhoud van de activiteiten te bepalen	0,7%	11,2%	88,1%	4,22	0,69	143	3,9%	27,3%	68,9%	3,88	0,81	77
In het omgaan met de jongere en zijn problemen betrek ik zijn/haar familie, ouders en/of vrienden	22,1%	41,4%	36,6%	3,20	0,94	145	15,4%	32,3%	52,3%	3,43	0,98	65

5.2.1. Relationele afstand

Als we de beroepskrachten mogen geloven, slagen ze er goed in om de relationele afstand tussen zichzelf en de jongeren tot een minimum te beperken (stelling 1 t.e.m. 7). Het merendeel weet een vertrouwensband te handhaven en culturele connecties te maken met de jongeren. Tegelijkertijd geven ze ook aan dat de jongeren hun autoriteit respecteren (hoewel lang niet alle jongeren zouden openstaan voor de zaken die de beroepskrachten hen proberen bij te brengen). Die relationele afstand heeft echter zijn grenzen: niet elke beroepskracht gaat zo ver dat ze door de jongeren als vriend beschouwd worden.

In de afsluitende focusgroepen met **eindverantwoordelijken** werd er op attent gemaakt dat het ook niet de bedoeling is dat jongeren de jeugdwerkers als vrienden beschouwen. Afstand-nabijheid is een gekende en belangrijke discussie in het veld: er moet een hechte vertrouwensrelatie zijn, maar op een bepaald moment moet er ook afstand genomen worden. Anders dan in de jeugdbewegingen, waar een leider vaak een vriend is, wordt in de werkingen de klemtoon gelegd op professionele nabijheid. Een coördinator geeft aan dat de jongeren de grenzen van het aanbod van hun werking ook wel kennen: het niet beschikbaar zijn per gsm in de nacht, niet samen op café gaan, etc. Dergelijke zaken worden wel in groep of met reden individueel gedaan, maar de aard van de verstandhouding wordt daarbij duidelijk gecommuniceerd naar de jongere.

Een **beroepskracht**: 'We zien onze gasten woensdag, donderdag en vrijdag, en dan zijn dat vrienden. Maar op straat is dat gewoon eens knikken en hallo zeggen, een heel andere sfeer dus. Dus: vrienden, ja, maar in de context van de werking.'

Bij de vrijwilligers is er meer twijfel over hun band met de jongeren. De algemene relationele afstand is dan ook groter, vooral op het vlak van de vertrouwensband. Dat is niet verwonderlijk gezien vrijwilligers meestal minder aanwezig zijn in de werking. De jongeren zouden de vrijwilligers wel vaker als vriend beschouwen. Wellicht is dit omdat veel vrijwilligers zelf zijn doorgeweest uit de werking, en omdat ze minder waken over de afstand, niet-professioneel zijnde. Over het algemeen beweert meer dan de helft van de vrijwilligers een positieve relatie met de jongeren te hebben.

5.2.2. Actieve inclusie

Actieve inclusie van de jongeren kan op meerdere manieren (item 8 t.e.m. 10). Eén manier is er voor te zorgen dat de jongeren overeenkomen met elkaar. De meerderheid van de beroepskrachten geeft aan erin te slagen om positieve interacties tussen jongeren te bevorderen. Een andere manier is het delen van autoriteit en verantwoordelijkheid door de jongeren leiderschapsrollen toe te kennen. Ook dit zou de beroepskrachten goed af gaan, in die zin dat de meerderheid aangeeft rekening te houden met de wensen en inbreng van de jongeren bij de organisatie van activiteiten.

Opnieuw blijken de vrijwilligers minder behendig te zijn in het bevorderen van actieve inclusie van de jongeren. Ze slagen er voornamelijk minder goed in om de jongeren beter overeen te laten komen.

5.2.3. Proximale relationele banden

Verder zou het volgens Jones & Deutsch ook bevorderlijk kunnen zijn voor de ontwikkeling van de jongeren om aandacht te schenken aan diens proximale relationele banden, bijv. met andere jongeren en familie. Door gebruik te maken van die relaties en ervaringen zou men de brug kunnen slaan tussen ontwikkelingscontexten, om op die manier jongeren te voorzien met praktische en emotionele steun die verder gaat dan hun ervaringen in de werking. De strategie wordt echter niet zo vaak gehanteerd: weinig beroepskrachten betrekken de vrienden en familie van de jongere in het verhelpen van zijn/haar problemen. Uit de verkennende focusgroepen met beroepskrachten bleek echter dat dit soms ook een bewuste tactiek is: heel wat jongeren zouden juist naar de werking gaan om even verwijderd te zijn van de dagelijkse sleur en/of problemen thuis. Wellicht is het ook zo dat sommige jongeren sneller een vertrouwensband zullen opbouwen met beroepskrachten die niet over de mogelijkheid beschikken om ouders en familie in te lichten. Naar het informeren van ouders en familie over conflicten tussen jongeren in het probleemoplossend proces werd hier echter niet gepeild.

Van de vrijwilligers gebruikt echter meer dan de helft deze strategie.

5.2.4. Variatie in relationele strategieën naar type werking en geslacht

De aard van de relaties tussen de begeleiders en de jongeren varieert naar het soort werking, en dan vooral wat de beroepskrachten betreft (Tabel 138).

Tabel 138 Beroepskrachten: variatie in relationele strategieën naar type werking en geslacht (gem. op 5)

	Lokaal vs. landelijk		Groepsgrootte			Professionalisering		Geslacht	
	Lokaal	Lan-delijk	Klein	Middel	Groot	Zwak geprof. (1-3 bk)	Sterk geprof. (>3 bk)	Man	Vrouw
De jongeren beschouwen mij als vriend	x	x	x	x	x	2,91	3,40	x	x
De jongeren laten me toe in hun leefwereld	3,91	4,24	x	x	x	x	x	x	x
De jongeren hebben respect voor mijn autoriteit	x	x	3,52	4,05	4,06	3,73	4,05	x	x
Ik slaag erin om positieve interacties tussen de jongeren te bevorderen	x	x	3,77	4,18	4,05	x	x	x	x
In het omgaan met de jongere en zijn problemen betrek ik zijn/haar familie, ouders en/of vrienden	3,29	2,83	2,77	3,08	3,35	2,74	3,33	3,05	3,37

In landelijk georganiseerde werkingen zouden de beroepskrachten minder moeite hebben om door te dringen in de leefwereld van de jongere, maar maakt men minder gebruik van de proximale relaties van de jongere in het omgaan met diens problemen dan in lokale werkingen.

Beroepskrachten uit kleine werkingen vinden het moeilijker om respect voor hun autoriteit op te eisen, jongeren beter overeen te laten komen, en de proximale relationele banden van de jongere aan te wenden in het omgaan met diens problemen.

In zwak geprofessionaliseerde werkingen worden de beroepskrachten minder vaak als vriend van de jongere beschouwd, slagen ze er moeilijker in om respect af te dwingen, en maken ze ook minder gebruik van de dichte relaties van de jongere in functie van zijn/haar problemen. Deze laatste strategie wordt ook minder vaak benut door de mannelijke beroepskrachten.

Vrijwilligers uit kleine werkingen en van het vrouwelijke geslacht zouden door de jongeren minder gerespecteerd worden in hun gezaghebbende rol. In middelgrote (ten opzichte van kleine en grote) werkingen beweren de vrijwilligers vaker de jongeren de mogelijkheid te geven om de activiteiten mee te bepalen.

5.3. Problemen bij de jongeren

5.3.1. Problemen en conflicten binnen de werking

Problemen met conflicten komen voor in elke groep, en de jongerengroepen in de WMKJ's vormen hierop geen uitzondering. We legden de begeleiders een aantal mogelijke problemen binnen de werking voor, en vroegen ze om aan te duiden hoe frequent ze ermee geconfronteerd werden in de afgelopen drie maanden (zie Tabel 139).

Tabel 139 Problemen bij de jongeren binnen de werking (1=nooit gebeurd; 5=gebeurde zeer vaak)

	Beroepskrachten			Vrijwilligers		
	Gem. op 5	SD	N	Gem. op 5	SD	N
Ruzie	3,18	1,03	143	2,96	1,14	73
Afwezigheid/gebrek aan stiptheid	2,99	1,11	143	2,70	1,10	67
Tekort aan engagement/betrokkenheid	2,93	1,01	143	2,82	1,02	73
Heersende groep die nieuwkomers probeert buiten te houden	2,91	1,13	144	.	.	.
Pesten/uitsluiten	2,81	1,06	144	2,57	1,12	69
Grensoverschrijdend gedrag (vandalisme, stelen,...)	2,64	0,96	144	2,20	1,11	65
Drugs/alcohol	2,28	1,10	144	1,97	1,01	58

Hoewel de items verschillen met die van het jeugdbewegingsonderzoek, zien we dat de problemen waarmee de begeleiders te kampen hebben grotendeels in dezelfde mate voorkomen. De begeleiders krijgen het vaakst te kampen met (respectievelijk) ruzie, afwezigheid (of gebrek aan stiptheid), een tekort aan engagement, en uitsluitend gedrag bij de jongeren. Dat laatste omvat ook het fenomeen van een heersende groep in de werking die nieuwkomers probeert buiten te houden; 31% van de beroepskrachten krijgt daar dikwijls tot zeer vaak mee te maken. Minst voorkomend is grensoverschrijdend gedrag (zoals vandalisme en stelen) en gebruik of misbruik van drugs en alcohol door de jongeren. Over het algemeen krijgen de vrijwilligers minder met interne problemen te maken dan de beroepskrachten.

Tabel 140 toont de variatie in interne problemen (zoals ervaren door de beroepskrachten) naar type werking en geslacht.

Tabel 140 Beroepskrachten: variatie naar problemen binnen de werking naar type werking (gem. op 5)

	Groepsgrootte		Professionalisering			Geslacht	
	Klein	Middel	Groot	Zwak geprof. (1-3 bk)	Sterk geprof. (>3 bk)	Man	Vrouw
Pesten/uitsluiten	2,95	3,16	2,60	3,21	2,69	x	x
Ruzie	3,19	3,53	3,01	3,52	3,09	x	x
Afwezigheid/gebrek aan stiptheid	2,59	3,55	2,84	x	x	x	x
Drugs/alcohol	x	x	x	2,68	2,15	2,45	2,07

Beroepskrachten uit middelgrote (gevolgd door kleine en grote) en zwak geprofessionaliseerde werkingen worden het vaakst geconfronteerd met pest- en uitsluitingsgedrag en ruzie. Stiptheid en afwezigheid is een frequenter probleem in middelgrote werkingen. Drugs- en alcoholmisbruik door de jongeren wordt vaker gesignaleerd in zwak geprofessionaliseerde werkingen, en door mannelijke beroepskrachten.

Vrijwilligers uit middelgrote groepen krijgen het vaakst te maken met afwezigheid of gebrek aan stiptheid, drugs- en alcoholmisbruik en grensoverschrijdend gedrag bij de jongeren. Dat laatste probleem wordt ook frequenter waargenomen door vrijwilligers uit sterk geprofessionaliseerde werkingen (gevolgd door vrijwilligerswerkingen). Ruzie en een gebrek aan motivatie wordt vooral gemeld door de vrouwelijke vrijwilligers.

5.3.2. Problemen van de jongeren buiten de werking

Daarnaast peilden we ook naar problemen van de jongeren die zich buiten de werking voordoen. Daarvoor vroegen we de beroepskrachten met welke frequentie de jongeren in de voorbije drie maanden naar hen toekwamen met problemen met een aantal instellingen of levensdomeinen (zie Tabel 141).

Tabel 141 Beroepskrachten: problemen buiten de werking (1=nooit; 5=zeer vaak)

	Gem. op 5	SD	N
School	3,46	1,12	143
Racisme/discriminatie	2,96	1,17	142
Arbeidsmarkt	2,91	1,27	143
Geweld/agressie	2,80	1,07	142
Relaties/seksualiteit	2,77	1,26	142
(Generatie)conflict met ouders	2,74	1,15	143
Toegang tot verenigingsleven (sport, cultuur,...)	2,73	1,19	142
Sociale ongelijkheid/armoede	2,66	1,16	143
Politie	2,63	1,18	143
Buurtbewoners	2,43	1,17	143
(Jeugd-)hulpverlening (bv. voorzieningen BJ)	2,40	1,08	141
Alcohol/drugs	2,39	1,20	142
Slechte huisvesting	2,25	1,16	142
Justitie/parket	2,24	1,16	143

De jongeren komen het vaakst af met problemen die verband houden met school; 55% van de beroepskrachten kreeg daar dikwijls tot zeer vaak mee te maken. Problemen van de jongeren met racisme of discriminatie (37%) en uitsluiting van de arbeidsmarkt (36%) komen ook dikwijls/zeer vaak voor, gevolgd door geweld en agressie (25%), problemen op vlak van relaties en seksualiteit (33%) en (generatie)conflicten met de ouders van de jongeren (28%). Verder kloppen de jongeren regelmatig aan bij de leiding met problemen omtrent ongelijke toegang tot het verenigingsleven (27%) en andere vormen van sociale ongelijkheid (of armoede) (28%), alsook problemen met de politie (26%).

De vrijwilligers legden we deze lijst met mogelijke externe problemen niet voor, maar stelden we wel de algemene vraag naar de frequentie waarmee jongeren naar hen toekwamen met problemen extern aan de werking (in de voorbije drie maand) (Tabel 142). Slechts bij 13% van de vrijwilligers (die in contact komen met de jongeren) kwam dat dikwijls tot zeer vaak voor. Bij het merendeel gebeurt dit nooit/zelden (45%) of af en toe (42%).

Tabel 142 Vrijwilligers: hoe vaak in de afgelopen 3 maanden kwamen jongeren naar je toe met problemen buiten deze werking (bijv. op vlak van school, armoede, uitsluiting, geweld,...)?

	%	N
Dat is nooit gebeurd	18,8%	13
Wel eens gebeurd maar zelden	26,1%	18
Dat gebeurde af en toe	42,0%	29
Dat gebeurde dikwijls	10,1%	7
Dat gebeurde zeer vaak	2,9%	2

- **Reactie op externe problemen**

Tot slot vroegen we de beroepskrachten nog hoe ze doorgaans reageren als jongeren naar hen toekomen met bovenstaande externe problemen (zie Tabel 143). Het merendeel (74%) zegt de jongere te ondersteunen in de eigen zoektocht naar een oplossing voor zijn of haar probleem. 14% verwijst de jongere door naar de instellingen die relevant zijn voor zijn of haar probleem. Zelf een oplossing zoeken voor de jongere, of enkel luisteren en niets ondernemen zijn geen populaire strategieën.

Tabel 143 Beroepskrachten: manier van omgaan met externe problemen van de jongeren

	%	N
Ik ondersteun de jongere in de zoektocht naar een oplossing	73,9%	105
Ik verwijs de jongere door naar de relevante instellingen	14,1%	20
Jongeren komen niet naar mij toe met dergelijke problemen	6,3%	9
Ik zoek zelf een oplossing voor de jongere	2,8%	4
Niet, het behoort niet tot mijn taakomschrijving	2,1%	3
Ik luister naar de jongere, maar onderneem verder weinig	0,7%	1
Totaal	100,0%	142

5.4. Activiteiten met de jongeren

We zagen reeds in 3.2 dat het grootste aandeel van de werkuren van de beroepskrachten naar de activiteiten met de jongeren (en de voorbereiding ervan) gaat. We zagen ook dat deze pedagogische kerntaak van de WMKJ's wel eens in het gedrang kan komen door tal van factoren, zoals een tekort aan personeel en middelen, door de door het overheidsbeleid opgelegde streefcijfers, en de tijd die kruipt in administratieve taken. Om die reden legden we de beroepskrachten een tweetal stellingen rond de activiteiten met de jongeren voor, zoals weergegeven in Tabel 144.

Tabel 144 Beroepskrachten: stellingen omtrent de activiteiten voor de jongeren
(1=helemaal niet akkoord; 5=helemaal akkoord)

	-	-/+	+	N
Ik heb voldoende ruimte om te experimenteren met nieuwe activiteiten en methodieken voor de jongeren	7,1%	19,1%	73,8%	141
Ik ben tevreden met de kwaliteit van de activiteiten voor de jongeren	15,0%	18,6%	66,4%	140

Hieruit blijkt dat ongeveer drie kwart (74%) van de beroepskrachten vindt voldoende ruimte te hebben om te experimenteren met nieuwe activiteiten en methodieken voor de jongeren, desondanks de vermelde moeilijkheden. Ongeveer twee derde (66%) is ook tevreden met de kwaliteit van de activiteiten voor de jongeren, 15% is dit echter niet.

Beroepskrachten uit middelgrote werkingen zouden meer experimenteeruimte krijgen dan hun collega's uit grote of kleine werkingen (gem. 4,0 vs. 3,8 en 3,5 op 5). In kleine werkingen zijn de beroepskrachten minder te spreken over de kwaliteit van de activiteiten dan in (middel)grote werkingen (gem. 3,1 vs. 3,6 op 5).

5.5. Begeleidershouding

5.5.1. Dame, zot, heer

Om een beeld te krijgen van de pedagogische houding van de begeleiders, ontwikkelden we enkele stellingen op basis van de 'dame, zot en heer'-classificatie, die onder meer door de Vlaamse Dienst Speelpleinwerk vzw (2006) wordt gebruikt. In dat schema wordt er van uitgegaan dat een ideale animator 'driezijdig' moet zijn: hij of zij moet zich kunnen gedragen als een zot, een dame en een heer.

Tabel 145 laat zien wat elk van deze types inhoudt, en geeft ook weer in welke mate de begeleiders zichzelf kunnen vinden in de stellingen (1=helemaal niet akkoord; 5=helemaal akkoord).

Tabel 145 Begeleidershouding dame-zot-heer (1=helemaal niet akkoord; 5=helemaal akkoord)

Begeleidershouding		Beroepskrachten			Vrijwilligers			JB leiding		
		Gem. op 5	SD	N	Gem. op 5	SD	N	Gem. op 5	SD	N
Zot	Ik kan bergen leuke activiteiten verzinnen en voorstellen	3,65	0,76	142	3,39	0,89	80	3,44	0,81	1245
	Ik leef me helemaal uit als ik meespeel met de jongeren	4,04	0,84	140	3,88	0,91	78	4,19	0,75	1246
	Ik probeer er steeds de schwing in te brengen	3,82	0,66	142	3,72	0,90	78	3,76	0,76	1244
	Totaal (schaal op 15)	11,51	1,64	140	11,00	2,03	76	11,38	1,73	1243
Dame	Ik heb een hechte en persoonlijke band met de jongeren	3,89	0,76	142	3,64	0,84	77	3,71	0,70	1243
	Ik voel perfect aan wanneer iemand aandacht nodig heeft	3,90	0,58	142	3,58	0,73	79	3,65	0,70	1245
	Ik heb meteen gezien als iemand uit de boot dreigt te vallen	3,95	0,60	141	3,62	0,74	79	3,60	0,73	1241
	Totaal (schaal op 15)	11,75	1,44	141	10,87	1,86	76	10,96	1,57	1237
Heer	Ik waak er over dat regels steeds nageleefd worden	3,75	0,74	142	3,61	0,88	80	3,60	0,77	1245
	Ik sta stevig in mijn schoenen, ik ben zeker van mijn zaak	3,96	0,66	142	3,74	0,81	80	3,69	0,80	1246
	De jongeren kunnen op mij rekenen, als ze zelf ook het gevraagde doen	2,74	0,96	141	3,38	1,25	73	3,06	0,98	1241
	Totaal (schaal op 15)	10,45	1,58	141	10,79	2,13	73	10,35	1,65	1240

De begeleiders kunnen zich duidelijk vinden in alle types van begeleidershoudingen. Net als in het jeugdbewegingsonderzoek identificeren de begeleiders zich het minst met de strenge 'heer' en het sterkst met de speelse 'zot' en de zorgende 'dame'. In tegenstelling tot de beroepskrachten zijn de vrijwilligers meer 'zot' dan 'dame', net als de jeugdbewegingsleiders. Het scheppen van een vertrouwensband met de jongeren en het inspelen op hun noden en behoeften blijkt voor de beroepskrachten dus minstens even belangrijk als het aannemen van een speelse houding. In vergelijking (van verschillen in gemiddelde scores) met de beroepskrachten en de jeugdbewegingsleiding kunnen de vrijwilligers zich minder vinden in de begeleidershoudingen 'zot' en 'dame', maar wel meer in de 'heer'.

Met de stelling 'ik leef me helemaal uit als ik meespeel met de leden' werd het meest akkoord gegaan, met de uitspraak 'leden kunnen pas op mij rekenen, als ze zelf ook het gevraagde doen' het minst (en dit zowel door de beroepskrachten als de vrijwilligers).

- **Variatie in begeleidershouding naar type werking**

'Dames' en (vooral) 'heren' treffen we minder frequent aan bij de beroepskrachten van kleine en zwak geprofessionaliseerde werkingen.

In middelgrote werkingen vinden we meer heren onder de vrijwilligers dan in grote of kleine werkingen.

Vrijwilligers die de begeleidershouding van ‘dame’ aannemen vinden we (vooral) minder in werkingen zonder dan werkingen met beroepskrachten.

5.5.2. De ideale begeleider

Zoals in de jeugdbewegingsonderzoeken van 1991 en 2010, stelden we de begeleiders de vraag hoe een ideale jeugdwerker moet zijn of handelen – wel werden voor huidig onderzoek de antwoordcategorieën ietwat uitgebreid (zie Tabel 146).

Tabel 146 Uitspraken over de ideale begeleider (1=helemaal oneens, 5=helemaal eens)

Een jeugdwerker..	Beroepskrachten			Vrijwilligers			JB leiding		
	Gem. op 5	SD	N	Gem. op 5	SD	N	Gem. op 5	SD	N
moet een allround figuur zijn die initiatief neemt, plannen maakt, taalvaardig is, vaardigheden bezit en het toonbeeld is van de groep.	4,06	0,72	144	3,76	0,86	78	3,97	0,74	420
mag niet aarzelen duidelijke grenzen te trekken die niet mogen overschreden worden.	4,04	0,81	144	4,10	0,85	78	4,14	0,64	420
moet in de schoenen van de jongeren kunnen staan.	4,03	0,73	144	4,05	0,72	78	4,08	0,59	420
moet een boodschap hebben voor de jongeren.	3,85	0,80	144	3,87	0,78	77	3,74	0,74	419
moet zich kwetsbaar kunnen opstellen.	3,71	0,91	144	3,47	0,95	77	.	.	.
moet al een zekere ervaring of maturiteit hebben.	3,64	0,97	143	3,32	1,14	75	.	.	.
is een grote broer/zus, die het steeds opneemt voor zijn/haar jongens of meisjes.	3,19	1,02	144	3,40	1,00	72	3,80	0,76	420
moet uit de buurt van de werking komen.	2,31	1,01	144	2,63	1,33	73	.	.	.
moet hoger opgeleid zijn.	2,14	0,96	143

Net als de jeugdbewegingsleiders vinden de beroepskrachten het belangrijk dat een jeugdwerker zowel sterk in zijn eigen schoenen staat (iemand die ‘allround’ vaardig is, en duidelijke grenzen kan trekken), als in de schoenen van de jongeren kan staan. De begeleider als grote broer of zus, die een boodschap wil overbrengen op de jongeren, kent minder aanhang.

De vrijwilligers zitten nog meer op lijn van de jeugdbewegingsleiding (wat de volgorde van items betreft). Wel staat de jeugdwerker met een boodschap hoger aangeschreven bij de vrijwilligers, en hechten ze minder belang aan de jeugdwerker als grote broer of zus en allround figuur dan de jeugdbewegingsleiding. Ten opzichte van de beroepskrachten vinden de vrijwilligers het belangrijker dat een jeugdwerker uit de buurt van de werking komt, en minder belangrijk dat een jeugdwerker ervaring heeft, een allround figuur is en zich kwetsbaar kan opstellen.

- **Variatie in gewenste begeleiderstype naar soort werking**

Tabel 147 toont dat beroepskrachten uit lokale werkingen (ten opzichte van landelijk georganiseerde werkingen) vaker van mening zijn dat een begeleider al een zekere ervaring of maturiteit moet hebben. In kleine werkingen zijn de beroepskrachten minder te vinden voor allround begeleiders, die in de schoenen van de jongeren kunnen staan (in vergelijking met (middel)grote werkingen). Zich kwetsbaar kunnen opstellen is minder van tel in grote werkingen, uit de buurt komen van is dat meer (ten opzichte van kleine en middelgrote werkingen). Voor beroepskrachten uit sterk geprofessionaliseerde werkingen staat bijna elk van voornoemde eigenschappen hoger aangeschreven.

Tabel 147 Variatie in uitspraken over de ideale begeleider naar type werking (gem. op 5)

Een jeugdwerker..	Lokaal vs. landelijk		Groepsgrootte			Professionalisering	
	Lokaal	Landelijk	Klein	Middel	Groot	Zwak geprof. (1-3 bk)	Sterk geprof. (>3 bk)
moet een allround figuur zijn die initiatief neemt, plannen maakt, taalvaardig is, vaardigheden bezit en het toonbeeld is van de groep.	x	x	3,61	4,13	4,15	3,80	4,14
moet in de schoenen van de jongeren kunnen staan.	x	x	3,74	4,05	4,11	3,83	4,11
moet een boodschap hebben voor de jongeren.	x	x	x	x	x	3,54	3,94
moet zich kwetsbaar kunnen opstellen.	x	x	3,83	3,97	3,54	x	x
moet al een zekere ervaring of maturiteit hebben.	3,72	3,31	x	x	x	3,34	3,71
is een grote broer/zus, die het steeds opneemt voor zijn/haar jongens of meisjes.	x	x	x	x	x	2,86	3,29
moet uit de buurt van de werking komen.	x	x	2,00	2,08	2,48	1,97	2,41

In kleine werkingen is de begeleider met de boodschap minder in trek bij de vrijwilligers (gem. 3,5 vs. 4,1 (middel)groot). In sterk geprofessionaliseerde werkingen zijn de vrijwilligers minder aan de jeugdwerker als broer of zus (gem. 3,1 vs. 3,7 zwak geprofessionaliseerde en vrijwilligerswerking). In vrijwilligerswerkingen hechten de vrijwilligers meer belang aan een allround begeleider (gem. 4,1 vs. 3,6 zwak en 3,7 sterk) die uit de buurt van de werking komt (gem. 3,3 vs. 2,4 sterk en 1,8 zwak).

5.6. Doelen van de werking

In dit deel gaan we na wat de pedagogische visie is van de begeleiders ten aanzien van de werking. Daarvoor polsten we eerst naar hun visie op de doelen van de werking. Hiervoor legden we de begeleiders, net als de coördinatoren (in deel 1 punt 1), een aantal doelen voor en vroegen we hoe belangrijk ze deze vinden voor de werking (zie Tabel 148 voor beroepskrachten en Tabel 149 voor vrijwilligers).

In overeenstemming met de coördinatoren, kan het merendeel van de beroepskrachten zich vinden in zowat elk van de opgelijste doelen. Ook vinden ze de ontwikkeling van de persoonlijkheid van de jongeren het belangrijkste doel van de werking, en het tegengaan van eventuele overlast door de jongeren (en het beter laten functioneren van de jongeren in de maatschappij) het minst belangrijke. In vergelijking met de beroepskrachten vinden de coördinatoren het echter iets belangrijker om de jongeren een zinvolle vrijetijdsbesteding te geven, en de stem van de jongeren te laten horen.

Tabel 148 Doelen van de werking volgens de beroepskrachten (1=helemaal niet belangrijk; 5=heel belangrijk)

Doelen van de werking volgens beroepskrachten:	Gem. op 5	SD	N
De ontwikkeling van de persoonlijkheid van jongeren bevorderen	4,68	0,50	144
De jongeren een eigen plaats geven waar ze steeds terecht kunnen	4,55	0,69	145
De jongeren een zinvolle tijdsbesteding geven	4,52	0,65	145
De jongeren een plaats geven om vrienden te ontmoeten	4,50	0,66	145
Jongeren sterker maken voor school en arbeidsmarkt	4,42	0,70	145
De stem van jongeren laten horen	4,42	0,65	145
Jongeren beter laten functioneren in de maatschappij	4,37	0,75	145
Overlast door de jongeren tegengaan	3,43	0,98	145

Ook van de vrijwilligers kan de meerderheid zich vinden in de meeste doelen. In de eerste plaats willen ze de jongeren een zinvolle tijdsbesteding geven, en hen een plaats bieden waar ze steeds terecht

kunnen. Pas in laatste instantie draait het hen rond de preventie van overlast. Toch vinden ze dit laatste doel belangrijker dan de beroepskrachten. Alle overige items zien de vrijwilligers, in vergelijking met de beroepskrachten, als minder belangrijk als doelen voor de werking, en dan voornamelijk de ontwikkeling van de persoonlijkheid van de jongeren, hun stem laten horen en hen sterker maken voor school en arbeidsmarkt.

**Tabel 149 Doelen van de werking volgens de vrijwilligers
(1=helemaal niet belangrijk; 5=heel belangrijk)**

Doelen van de werking volgens vrijwilligers:	Gem. op 5	SD	N
De jongeren een zinvolle tijdsbesteding geven	4,32	0,77	87
De jongeren een eigen plaats geven waar ze steeds terecht kunnen	4,32	0,83	87
De ontwikkeling van de persoonlijkheid van jongeren bevorderen	4,28	0,79	87
Jongeren beter laten functioneren in de maatschappij	4,28	0,77	87
De jongeren een plaats geven om vrienden te ontmoeten	4,26	0,75	87
Jongeren sterker maken voor school en arbeidsmarkt	4,13	0,85	87
De stem van jongeren laten horen	4,10	0,81	87
Overlast door de jongeren tegengaan	3,79	1,04	87

- **Variatie in belang van doelen van de werking naar typologie (Tabel 150)**

In lokale (vs. landelijk georganiseerde) werkingen streven de beroepskrachten vaker naar overlastpreventie, maar ook naar het voorzien van een plaats voor de jongeren (waar ze steeds terecht kunnen, en vrienden kunnen ontmoeten) en het geven van een stem aan de jongeren.

Hoe groter de werking, hoe meer de beroepskrachten volgende doelen naar voor schuiven: jongeren een zinvolle tijdsbesteding geven, sterker maken voor school en arbeidsmarkt, en ze beter laten functioneren in de maatschappij. In middelgrote werkingen zijn de beroepskrachten minder gericht op het geven van een eigen plaats aan de jongeren.

Zowat alle doelen (behalve de persoonlijkheidsontwikkeling van de jongere) vinden meer aanhang in werkingen met een uitgebreid beroepskrachtenteam dan in zwak geprofessionaliseerde werkingen. Vrouwelijke beroepskrachten achten het geven van een plaats waar de jongeren steeds terecht kunnen belangrijker als doel van de werking dan hun mannelijke collega's.

Tabel 150 Beroepskrachten: variatie in belang van doelen van de werking naar typologie (gem. op 5)

	Lokaal vs. landelijk		Groeps grootte			Professionalisering	
	Lokaal	Landelijk	Klein	Middel	Groot	Zwak geprof. (1-3 bk)	Sterk geprof. (>3 bk)
De jongeren een eigen plaats geven waar ze steeds terecht kunnen	4,65	4,17	4,57	4,29	4,67	4,23	4,65
De jongeren een zinvolle tijdsbesteding geven	x	x	4,22	4,53	4,60	x	x
De jongeren een plaats geven om vrienden te ontmoeten	4,56	4,23	x	x	x	4,29	4,56
Jongeren sterker maken voor school en arbeidsmarkt	x	x	4,09	4,21	4,61	4,03	4,56
De stem van jongeren laten horen	4,47	4,23	x	x	x	4,14	4,52
Jongeren beter laten functioneren in de maatschappij	x	x	3,96	4,24	4,56	3,86	4,54
Overlast door de jongeren tegengaan	3,54	3,03	x	x	x	3,03	3,55

Voor vrijwilligers uit kleine werkingen is de stem van de jongere laten horen (gem. 3,8 vs. 4,2 groot en 4,4 middel) en hen beter laten functioneren in de maatschappij (gem. 4,0 vs. 4,4 (middel)groot) minder belangrijk als doel van de werking. Vrouwelijke vrijwilligers streven meer dan mannelijke vrijwilligers naar een zinvolle tijdsbesteding voor de jongeren (gem. 4,5 vs. 4,1) en de ontplooiing van hun persoonlijkheid (gem. 4,5 vs. 4,1).

- **Voorwaarden om succesvol te zijn in het jeugdwerk**

Verder geeft 76% van de beroepskrachten ook aan het gevoel te hebben de doelen van de werking bij de door hen begeleide jongeren te bereiken (Tabel 151).

Tabel 151 Beroepskrachten: gevoel van slagen in bereiken van doelen van de werking

Ik bereik de doelen van de werking:	%	N
Niet mee eens	4,2%	6
Onbeslist	19,6%	28
(Volledig) mee eens	76,2%	109

Dit gevoel van slagen leeft sterker bij beroepskrachten uit grote werkingen (gem. 4,0 vs. 3,6 middel en 3,5 klein) en sterk geprofessionaliseerde werkingen (gem. 3,9 vs. 3,6 zwak).

Maar, welke zaken vinden ze zelf belangrijk om zich succesvol te achten in hun job (Tabel 152)?

**Tabel 152 Zaken om succesvol te zijn als beroepskracht in het jeugdwerk
(1=helemaal niet belangrijk; 5=heel belangrijk)**

Zaken om succesvol te zijn als jeugdwerker:	Gem. op 5	SD	N
Dat de jongeren sterk staan in de samenleving	4,63	0,55	144
Tevredenheid bij de jongeren	4,60	0,52	145
Een vertrouwensband tussen mij en de jongere	4,58	0,60	144
De jongeren op het rechte pad houden	4,22	0,77	144
De doelstellingen van mijn werking/organisatie halen	3,96	0,60	144
De streefcijfers van de subsidiërende instanties halen	2,83	0,83	144

Analoog met de redenen die de beroepskrachten opgeven om in het jeugdwerk te staan, is het hen vooral te doen om de jongere zelf. Meer bepaald vinden de beroepskrachten zich pas succesvol in de job, als ze er in slagen de jongeren sterker te maken voor de samenleving, als ze de jongeren tevreden zien, en als ze een vertrouwensband met de jongeren kunnen opbouwen, en, in iets mindere mate, als ze de jongeren op het rechte pad kunnen houden. Het gevoel van goed te zijn in de job wordt ook nog in belangrijke mate bepaald door het halen van de doelstellingen van de werking of organisatie (81%). Het halen van de streefcijfers van subsidiërende instanties heeft daarentegen weinig invloed (18%).

In lokale werkingen voelen de beroepskrachten zich meer succesvol in hun job als ze erin slagen de jongeren 'op het rechte pad' te houden (gem. 4,3 vs. 4,0 landelijk). Beroepskrachten van kleine werkingen laten hun gevoel van slagen minder beïnvloeden door het al dan niet halen van de doelstellingen van hun werking of organisatie (gem. 3,7 vs. 4,0 (middel)groot).

5.7. Houding tegenover de organisatie

In de voorgaande jeugdbewegingsonderzoeken (Bral, 1991; De Pauw et al., 2010) werd gepeild naar de 'bewegingsbetrokkenheid' van de leiding door hen een aantal uitspraken over de beweging voor te leggen, waarbij ze konden aangeven in hoeverre ze er mee akkoord konden gaan. We herhaalden dit voor huidig onderzoek met een afgeslankte batterij uitspraken (maar ook aangevuld met voor de WMKJ's relevante stellingen) (zie Tabel 153).

Tabel 153 Houding tegenover de organisatie (1=helemaal niet mee eens; 5=helemaal mee eens)

Onze organisatie..	Beroepskrachten			Vrijwilligers			JB leiding		
	Gem. op 5	SD	N	Gem. op 5	SD	N	Gem. op 5	SD	N
..is meer dan een goedkope tijdsbesteding; ze is een belangrijke aanvulling voor de opvoeding van de jongeren naast het gezin en de school.	4,22	0,80	143	4,05	0,79	75	4,00	0,85	417
..mag niet aarzelen om duidelijke waarden naar voor te schuiven.	4,03	0,70	141	4,07	0,78	74	3,68	0,70	418
..zou in de eerste plaats haar eigen doelstellingen moeten realiseren, en niet die van de overheid.	3,94	0,80	141
..valt niet te vergelijken met een sport- of hobbyvereniging. Je wordt er voor het leven door gevormd.	3,81	0,89	141	3,66	0,88	74	3,75	0,86	419
..zou als een vakbond moeten zijn die het opneemt voor de belangen van jongeren in de maatschappij.	3,77	0,89	142	3,76	0,93	75	2,87	0,84	418
..zou meer moeten samenwerken met domeinen buiten het jeugdwerk (sport, cultuur, welzijn, werkgelegenheid, justitie,...).	3,65	0,92	141
..zou minder gericht moeten zijn op administratie.	3,43	0,87	141
.. is uniek omdat dat de jongeren een totaalopvoeding wordt gegeven, waarbij alle aspecten van het leven aan bod komen.	3,41	0,99	142	3,57	1,02	75	3,42	0,82	417
..zou veel meer actie moeten voeren tegen wantoestanden in de samenleving.	3,34	0,87	143	3,19	1,04	75	2,63	0,75	420

Net als de jeugdbewegingsleiding zien de begeleiders hun organisatie in eerste plaats als een 'derde socialisator', die een belangrijke aanvulling biedt voor de opvoeding van kinderen en jongeren naast het gezin en de school. De organisatie is voor hen meer dan een hobbyvereniging of spelaanbod, in die zin dat de jongeren worden opgenomen in een groter geheel dat een kader vormt voor het overbrengen van waarden. Waardenoverdracht krijgt echter een nog belangrijkere rol toebedeeld in de werking door WMKJ-begeleiders dan door de jeugdbewegingsleiders. Het merendeel van de begeleiders legt dus nadruk op de organisatie en diens individueel opvoedende rol. Vandaar wellicht dat veel beroepskrachten ook zouden willen dat hun organisatie zich minder zou richten op administratie.

Verder zetten de beroepskrachten ook de eigenheid en de autonome rol van de WMKJ's in de verf, door te poneren dat de organisatie in de eerste plaats haar eigen doelstellingen moet realiseren, en niet die van de overheid. De meerderheid van de beroepskrachten is echter ook van mening dat hun organisatie meer zou moeten samenwerken met domeinen buiten het jeugdwerk (bijv. de domeinen sport, cultuur, welzijn, werkgelegenheid, justitie,...).

Opvallend, in vergelijking met de jeugdbewegingsleiding, is dat de maatschappelijke kant van de socialiserende rol van de WMKJ's heel wat meer aanhang kent bij de begeleiders. Ongeveer twee derde van de begeleiders vindt dat hun organisatie als een vakbond zou moeten zijn die het opneemt voor de belangen van jongeren in de maatschappij. Ook het voeren van actie tegen wantoestanden in de samenleving wordt nog door bijna de helft gezien als een opdracht voor hun organisatie.

Eén van de coördinatoren uit de afsluitende focusgroepen over het waarom van de maatschappelijke focus van de WMKJ's, en het verschil met de jeugdbewegingen:

'Ik heb de indruk dat het werken met de doelgroep van maatschappelijk kwetsbare jongeren ertoe leidt dat je je voor een stuk met hen vereenzelvigd. Je krijgt bijna dagelijks te maken met de moeilijke situaties waarin deze jongeren zich bevinden. Opkomen voor hun rechten waar dat mogelijk is, hoort er dan bij als een automatisme. Volgens mij staan jeugdbewegingsleiders iets verder af van de leefwereld van hun jongeren doordat zij minder tijd met hen doorbrengen (ongeveer 1 keer per week in het weekend, als vrijwilliger). Daarnaast krijgen zij volgens mij ook minder vragen van de jongeren omtrent moeilijke situaties. Jongeren gaan in de eerste plaats naar de jeugdbeweging om zich te amuseren, puur om vrije tijd te beleven, eerder dan om het welzijnsaspect.'

Een andere eindverantwoordelijke wijst er echter op dat de jeugdbeweging momenteel ook wel sterk bezig zijn met maatschappelijke thema's zoals GAS (Gemeentelijke Administratieve Sanctie).

- **Verschillen in houding tegenover de organisatie naar soort werking (Tabel 154)**

Tabel 154 Beroepskrachten: variatie in houding tegenover de organisatie naar type werking (gem. op 5)

	Lokaal vs. landelijk		Groepsgrootte			Professionalisering	
	Lokaal	Landelijk	Klein	Middel	Groot	Zwak geprof. (1-3 bk)	Sterk geprof. (>3 bk)
Onze organisatie is meer dan een goedkope tijdsbesteding; ze is een belangrijke aanvulling voor de opvoeding van de jongeren naast het gezin en de school.	x	x	3,96	4,14	4,33	x	x
Onze organisatie mag niet aarzelen om duidelijke waarden naar voor te schuiven.	x	x	x	x	x	3,86	4,09
Onze organisatie zou in de eerste plaats haar eigen doelstellingen moeten realiseren, en niet die van de overheid.	4,00	3,70	x	x	x	x	x
Onze organisatie valt niet te vergelijken met een sport- of hobbyvereniging. Je wordt er voor het leven door gevormd.	x	x	3,32	3,81	3,95	3,38	3,93
Onze organisatie zou als een vakbond moeten zijn die het opneemt voor de belangen van jongeren in de maatschappij.	x	x	3,36	3,65	3,95	3,40	3,90
Onze organisatie zou minder gericht moeten zijn op administratie.	x	x	3,73	3,19	3,46		
Het eigene van onze organisatie bestaat er in dat de jongeren een totaalopvoeding wordt gegeven, waarbij alle aspecten van het leven aan bod komen.	x	x	2,82	3,46	3,57	2,97	3,55

In lokale (versus landelijk georganiseerde) werkingen zijn de **beroepskrachten** vaker van mening dat hun organisatie in eerste plaats haar eigen doelstellingen zou moeten realiseren, en niet die van de overheid. Naarmate de werkingen groter zijn, beklemtonen de beroepskrachten meer de organisatie en haar individueel opvoedende rol, zoals hierboven besproken. Ook de maatschappelijke socialisatie door de WMKJ's, en meer bepaald het idee van de organisatie als vakbond voor jongeren, krijgt een meer prominente rol toebedeeld door de beroepskrachten naarmate de werking groter is. Vervolgens zien we in lokale werkingen een grotere focus op de realisatie van eigen doelstellingen (ten opzichte van die van de overheid), en in kleine werkingen op een vereenvoudiging van het administratieve werk. Verder blijken de beroepskrachten uit sterk geprofessionaliseerde werkingen meer belang te hechten aan de individueel opvoedende rol en de maatschappelijk socialiserende rol van de organisatie dan

de werkingen met een beperkt aantal betaalde jeugdwerkers. Tenslotte zien we dat de gerichtheid van de werkingen op administratie vaker gehekelde wordt door de mannelijke dan de vrouwelijke beroepskrachten (gem. 3,6 vs. 3,2).

De **vrijwilligers** uit (middel)grote werkingen zijn er meer van overtuigd dan deze uit kleine werkingen dat hun organisatie niet over een kam te scheren valt met een vrijblijvende sport- of hobbyvereniging (gem. 3,9 middelgroot vs. 3,2 klein). In zwak geprofessionaliseerde werkingen zijn de vrijwilligers er minder van overtuigd dat het eigene van hun organisatie ligt in een totaalopvoeding van de jongeren (gem. 2,8 vs. 3,7 vrijwilligerswerking en sterk geprofessionaliseerde werking).

6. Waardenpatronen

6.1. Geloof

6.1.1. Geloofsovertuiging

Als we de geloofsovertuiging van beroepskrachten, vrijwilligers en jeugdbewegingsleiding bekijken en vergelijken (zie Tabel 155 en Tabel 156), springen meteen twee zaken in het oog. De eerste is een halvering van het aandeel christelijke WMKJ-begeleiders, in vergelijking met de jeugdbewegingsleiding. De tweede is dat, terwijl we bij de jeugdbewegingsleiders geen moslims vinden, een vijfde van de beroepskrachten en zelfs meer dan het dubbele bij de vrijwilligers aanhanger is van de islam. Het totale aandeel gelovigen onder de vrijwilligers is dan ook merklijk groter. Van de beroepskrachten is de grootste groep niet-gelovig, net als bij de jeugdbewegingsleiders.

Tabel 155 Geloofsovertuiging

	Beroepskrachten		Vrijwilligers		JB leiding	
	%	N	%	N	%	N
Katholiek	7,7%	11	9,8%	8	23,1%	279
Protestants	0,0%	0	0,0%	0	0,2%	2
Christelijk	10,6%	15	7,3%	6	10,9%	132
Islamitisch religieus	20,4%	29	42,7%	35	0,0%	0
Joods religieus	0,0%	0	1,2%	1	0,0%	0
Boeddhistisch	0,7%	1	2,4%	2	0,2%	2
Vrijzinnig	15,5%	22	6,1%	5	11,5%	139
Agnost	2,8%	4	1,2%	1	2,7%	33
Geen interesse in religie	2,1%	3	4,9%	4	14,3%	173
Niet gelovig	28,9%	41	13,4%	11	21,4%	259
Weet het niet	5,6%	8	8,5%	7	14,6%	177
Andere	5,6%	8	2,4%	2	1,1%	13
Totaal	100,0%	142	100,0%	82	100,0%	1209

Tabel 156 Geloofsovertuiging (driedeling)

	Beroepskrachten		Vrijwilligers		JB leiding	
	%	N	%	N	%	N
Katholiek/christelijk/ protestants/joods	18,3%	26	18,3%	15	34,2%	413
Moslim	20,4%	29	42,7%	35	0,0%	0
Andere	61,3%	87	39,0%	32	65,8%	796
Totaal	100,0%	142	100,0%	82	100,0%	1209

- **Variatie in geloofsovertuiging naar type werking en geslacht**

De religieuze overtuiging (of het gebrek eraan) hangt sterk samen met het soort werking en het geslacht van de beroepskrachten, zoals te zien valt in Tabel 157.

Tabel 157 Beroepskrachten: variatie in geloofsovertuiging naar type werking en geslacht

		Christendom	Islam	Overige	Totaal	N
Groepsgrootte	Klein	26,1%	0,0%	73,9%	100,0%	23
	Middel	39,5%	10,5%	50,0%	100,0%	38
	Groot	6,3%	31,6%	62,0%	100,0%	79
Professionalisering	Zwak geprof. (1-3 bk)	25,7%	0,0%	74,3%	100,0%	35
	Sterk geprof. (>3 bk)	15,2%	27,6%	57,1%	100,0%	105
Geslacht	Man	15,6%	29,9%	54,5%	100,0%	77
	Vrouw	21,5%	9,2%	69,2%	100,0%	65

Het christendom is het meest vertegenwoordigd bij de **beroepskrachten** uit kleine en middelgrote werkingen, zwak geprofessionaliseerde werkingen, en bij de vrouwen. De islam wordt vaker aangehangen door beroepskrachten uit grote werkingen en sterk geprofessionaliseerde werkingen, en door de mannen.

Boeddhistische, vrijzinnige, agnostische, niet-gelovige, niet-geïnteresseerden, twijfelende en andere beroepskrachten zijn gelijker gespreid over de verschillende werkingstypes en geslachten. Toch vinden we iets meer van dergelijke beroepskrachten in kleine werkingen, zwak geprofessionaliseerde werkingen, en bij de vrouwen.

Bij de **vrijwilligers** vinden we geen significantie verschillen naar grootte van de werking. Wel is er een tendens van meer christelijke vrijwilligers in kleine werkingen (dan in (middel)grote werkingen). Het aandeel islamitische vrijwilligers varieert niet naar professionaliseringsgraad, maar wel zien we dat er in werkingen zonder beroepskrachten meer christelijke vrijwilligers zijn (33% vs. 15% zwak en 9% sterk geprofessionaliseerd) en minder niet-gelovigen (21% vs. 46% zwak en 49% sterk). Van de vrouwelijke vrijwilligers zijn er meer christelijk (26% vs. 8% man) en niet-gelovig (48% vs. 28% man). Mannelijke vrijwilligers zijn vaker moslim (64% vs. 26% vrouw).

6.1.2. Geloof in context van het jeugdwerk

Hoe gaan de begeleiders om met hun geloof in de context van hun job in het jeugdwerk (Tabel 158)?

Tabel 158 Stellingen omtrent geloofsovertuigingen in context van het jeugdwerk (1=helemaal niet akkoord; 5=helemaal akkoord)

		-	-/+	+	Totaal	N
Ik hou mijn religieuze en/ideologische overtuigingen strikt gescheiden van mijn werk	Beroepskrachten	27,4%	25,2%	47,5%	100,0%	139
	Vrijwilligers	22,2%	33,3%	44,4%	100,0%	81
Wat ik in mijn job ervaar botst soms met mijn religieuze en/of ideologische overtuigingen	Beroepskrachten	65,5%	11,5%	23,1%	100,0%	139
	Vrijwilligers	64,2%	17,3%	18,5%	100,0%	81

De kleine helft van de begeleiders zegt religieuze en/of ideologische overtuigingen strikt gescheiden te houden van hun job, ongeveer een kwart doet dit echter niet.

Verder geeft een vierde tot een vijfde van de begeleiders aan dat de ervaringen in hun job soms botsen met deze religieuze en/of ideologische overtuigingen, tegenover bijna twee derde die hier niets van merkt.

Deze religieuze houdingen en ervaringen van de beroepskrachten verschillen niet naar type werking. Bij de vrijwilligers is dit wel het geval. In vrijwilligerswerkingen laten de begeleiders meer overlap toe tussen hun geloofsovertuigingen en hun activiteit in de werking (gem. 2,8 vs. 3,3 sterk en 3,9 zwak geprofessionaliseerd). Verder ervaren de mannelijke vrijwilligers vaker tegenstrijdigheid tussen hun geloofsovertuiging en hun ervaringen in het vrijwilligerswerk (gem. 2,6 vs. 1,9 vrouw).

DEEL 3

PROFIEL VAN DE DEELNEMENDE JONGEREN



1. Inleiding

In de vorige twee luiken hebben we reeds de profielen van de werkingen en hun begeleiding besproken. In dit laatste luik focussen we op de bestaansredenen van deze actoren, namelijk de deelnemende (maatschappelijk kwetsbare) jongeren.

We beperkten ons tot de 14- tot en met 16-jarige deelnemende jongeren, enerzijds vanuit de veronderstelling dat jongere leeftijdsgroepen niet in staat zijn om uitgebreide vragenlijsten te beantwoorden, en anderzijds omdat we op die manier de verschillen met de jongeren uit de jeugdbewegingsonderzoeken (Bral, 1991; De Pauw et al., 2010) in kaart kunnen brengen. Waar mogelijk vergelijken we in de rapportering ook met de Vlaamse jongeren uit het JOP⁴².

1.1. Steekproef

Het opzet was om zo veel mogelijk 14- tot en met 16-jarige jongeren per werking te bevragen. Dit was niet altijd evident. Omdat we niet overal ter plaatse konden gaan met vragenlijsten, rekenden we voor de bevraging van de jongeren in het merendeel van de werkingen op de begeleiders, die naast het invullen van de eigen vragenlijsten dikwijls zelf al heel wat aan het hoofd hadden. Daarnaast streefden we in de selectie van werkingen naar voldoende variatie in groepsgrootte, waardoor we ook terecht kwamen bij een aantal kleine groepen met een beperkt aantal 14-16-jarige jongeren. Ook zou deze leeftijdsgroep veelal de kleinste zijn in de WMKJ's (in tegenstelling tot de groep van 16-18-jarige jongeren), zoals bleek uit voorafgaande gesprekken met eindverantwoordelijken van de werkingen. Tenslotte bleken ook heel wat jongeren af te haken naarmate de vragenlijst vorderde. Hoewel de vragenlijst serieus werd ingekort in vergelijking met het jeugdbewegingsonderzoek van 2010, werd deze toch door vele jongeren te uitgebreid bevonden.

Uiteindelijk bereikten we 210 jongeren over 32 verschillende werkingen.

⁴² Het JOP (Jeugdonderzoeksplatform) werd opgericht in 2003 als initiatief van het Vlaamse ministerie van Jeugd en is sinds 2007 geïntegreerd als onderzoekslijn 'Jeugdbeleid' in het Steunpunt Cultuur, Jeugd en Sport. Het JOP is een interdisciplinair en interuniversitair samenwerkingsverband tussen drie onderzoeksgroepen (Jeugddelinquentie en Preventie van het Leuvens Instituut voor Criminologie, K.U.Leuven; de onderzoeksgroep TOR van de Vakgroep Sociologie, V.U.B.; de Vakgroep Sociale Agogiek, UGent) en wordt gecoördineerd door de vakgroep Sociale Agogiek, UGent

2. De deelnemende jongeren

2.1. Geslacht

In tegenstelling tot de jeugdbewegingsleden bestaat het merendeel van de WMKJ-jongeren uit jongens (76%). In lokale werkingen vinden we meer jongens (79%) dan in landelijk georganiseerde werkingen (68%).

Tabel 159 Geslachtsverdeling

	% WMKJ	% JB
Jongens	75,7%	40,9%
Meisjes	24,3%	59,1%
Totaal	100,0%	100,0%
N	210	815

2.2. Leeftijd

Hoewel we planden om enkel de 14- tot en met 16-jarige deelnemende jongeren in het onderzoek te betrekken, valt ongeveer een kwart van de steekproef buiten dit leeftijdsbereik (5% is jonger, 18% is ouder). Om statistische redenen hebben we besloten deze groep te behouden. Daarmee komt de gemiddelde leeftijd op 15,4 jaar te liggen.

Tabel 160 Leeftijd jongeren steekproef

Jaar	%	N
13	4,8%	10
14	21,4%	45
15	34,8%	73
16	21,0%	44
17	10,0%	21
18	2,4%	5
19	3,8%	8
20	1,0%	2
21	1,0%	2
Totaal	100%	210

2.3. Etnische afkomst en thuistaal

2.3.1. Etnische afkomst

62% van de jongeren is van niet-Belgische afkomst, wat meer dan vijf keer zoveel is als in de jeugdbewegingen (12%). Als we een minder streng criterium hanteren en enkel teruggaan tot de tweede generatie komen we nog steeds aan 57%, een cijfer dat eveneens meer dan vijf keer lager ligt in de Vlaamse jongerenpopulatie (met vergelijkbare leeftijd) (11%), en de kloof met de jeugdbewegingsleden (7%) enkel groter maakt. 17% van de WMKJ-jongeren is geboren in een ander land dan België (ten opzichte van 1% van de jeugdbewegingsleden).

Tabel 161 Etnische afkomst

	% Belg	% niet-Belg	Totaal	N
WMKJ tot 3 generaties ⁴³	37,6%	62,4%	100%	210
JB tot 3 generaties	88,4%	11,6%	100%	805
WMKJ tot 2 generatie	42,9%	57,1%	100%	210
JB tot 2 generatie	93,2%	6,8%	100%	805
Vlaamse jongeren (JOP)	88,8%	11,2%	100%	814

Het merendeel van de jongeren (83%) is geboren in België (Tabel 161). Verder zijn de Marokkaanse en Turkse geboortelanden het sterkst vertegenwoordigd.

Tabel 162 Geboorteland

Geboorteland	Zelf	Vader	Moeder	Grootmoeder vaderszijde	Grootmoeder moederszijde
Afghanistan	0,5%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%
Afrika	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%	0,0%
Albanië	1,0%	1,5%	1,5%	2,0%	1,5%
Algerije	0,0%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%
Amerika	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Argentinië	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%
Armenië	0,5%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%
België	83,4%	48,8%	55,6%	42,6%	44,8%
Bosnië	0,0%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%
Brazilië	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%	0,0%
Bulgarije	0,0%	0,0%	1,0%	0,0%	0,5%
Colombia	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%
Congo	1,0%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%
Duitsland	1,0%	0,5%	0,5%	0,0%	1,0%
Frankrijk	0,5%	1,0%	1,0%	1,5%	2,0%
Ghana	0,0%	0,5%	0,0%	0,5%	0,0%
Iran	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Italië	0,5%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%
Kenia	0,0%	0,0%	0,5%	0,0%	0,5%
Kosovo	0,5%	1,0%	0,5%	0,5%	0,5%
Macedonië	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%	0,5%
Marokko	2,9%	17,1%	12,2%	17,3%	16,3%
Nederland	1,0%	1,0%	0,5%	1,0%	0,5%
Nepal	0,0%	0,5%	0,5%	0,0%	0,0%
Oekraïne	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%
Pakistan	0,0%	2,0%	0,5%	1,5%	0,5%
Polen	0,0%	0,0%	0,5%	0,0%	0,5%
Rusland	3,9%	4,4%	2,0%	2,5%	2,0%
Spanje	0,0%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%
Syrië	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%
Tsjetsjenië	0,0%	0,0%	2,0%	2,0%	2,0%
Turkije	1,5%	14,1%	13,7%	19,3%	18,2%
Zuid-Afrika	0,0%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
N	205	205	205	202	203

⁴³ Respondenten werden geclassificeerd als niet-Belgisch tot op drie generaties indien de jongere zelf of één van de ouders of grootouders geboren is in een land buiten België. Als we het hebben over de tweede generatie, worden de grootouders buiten beschouwing gelaten.

We vinden significante variatie in etnische afkomst van de jongeren naar type werking, zoals weergegeven in Tabel 163. Meer bepaald zien we meer allochtone jongeren (niet-Belgen, tot derde generatie) in lokale werkingen, naarmate de werking groter is, en minder in zwak geprofessionaliseerde werkingen.

Tabel 163 Variatie in etnische afkomst tussen naar type werking

		Belg	Niet-Belg	Totaal	N
Lokaal vs. landelijk	Lokaal	31,5%	68,5%	100,0%	128
	Landelijk	50,9%	49,1%	100,0%	75
Groepsgrootte	Klein	55,6%	44,4%	100,0%	81
	Middel	36,1%	63,9%	100,0%	61
	Groot	12,1%	87,9%	100,0%	58
Professionalisering	0 bk	30,4%	69,6%	100,0%	23
	1-3 bk	65,0%	35,0%	100,0%	80
	>3 bk	15,3%	84,7%	100,0%	98

2.3.2. Thuistaal

Ongeveer drie kwart van de jongeren spreekt Nederlands thuis, al dan niet als eerste taal (Tabel 164).

Tabel 164 % jongeren dat thuis Nederlands spreekt (al dan niet naast andere talen)

	%	N
Nederlands thuis	73,1%	144
Geen Nederlands thuis	26,9%	53
Totaal	100,0%	197

Het aandeel jongeren dat thuis Nederlands spreekt, is groter in kleine werkingen, en kleiner in sterk geprofessionaliseerde werkingen (Tabel 165).

Tabel 165 Variatie in % jongeren dat thuis Nederlands spreekt naar type werking

		Nederlands thuis	Geen Nederlands thuis	Totaal	N
groepsgrootte	Klein	88,3%	11,7%	100,0%	77
	Middel	60,7%	39,3%	100,0%	61
	Groot	65,5%	34,5%	100,0%	55
Professionalisering	0 bk	86,4%	13,6%	100,0%	22
	1-3 bk	79,0%	21,0%	100,0%	81
	>3 bk	63,7%	36,3%	100,0%	91

Tabel 166 toont wat de jongeren thuis spreken als eerste, tweede, en eventueel derde en vierde taal. 81% houdt het bij één taal. 57% heeft het Nederlands als eerste taal, 13% als tweede. 15% spreekt thuis in de eerste plaats Turks, 8% Marokkaans of Berbers.

Tabel 166 Taal (of talen) die de jongere thuis spreekt

Thuistaal	Eerste	Tweede	Derde	Vierde
Afghaans	0,0%	0,5%	0,0%	0,0%
Albanees	1,5%	0,0%	0,0%	0,0%
Arabisch	2,0%	1,5%	0,0%	0,0%
Aramees	1,5%	0,0%	0,0%	0,0%
Armeens	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Berbers	5,6%	0,5%	0,0%	0,0%
Engels	0,0%	0,5%	0,0%	0,0%

Frans	5,6%	0,0%	0,5%	0,0%
Ingoesjetisch	0,5%	0,5%	0,0%	0,0%
Italiaans	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Lingala	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Marokkaans	2,5%	0,5%	0,0%	0,0%
Nederlands	57,4%	13,2%	2,0%	0,5%
Perzisch	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Pools	0,0%	0,0%	0,5%	0,0%
Russisch	1,0%	0,5%	0,0%	0,0%
Servisch	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%
Spaans	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%
Tsjetsjeens	2,5%	0,5%	0,0%	0,0%
Turks	14,7%	0,5%	0,0%	0,0%
Geen 2de taal	0,0%	81,2%	0,0%	0,0%
Geen 3de taal	0,0%	0,0%	97,0%	0,0%
Geen 4de taal	0,0%	0,0%	0,0%	99,5%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
N	197	197	197	197

2.4. Opleiding

2.4.1. Studierichting

Ongeveer de helft van de jongeren loopt school in het BSO (44%). Dat aandeel is meer dan drie keer zo groot als bij de Vlaamse jongeren (JOP), en zelfs acht keer zoveel als bij de jeugdbewegingsleden. Een vijfde doet ASO (20%), wat tot drie keer minder is dan laatstgenoemde populaties. In het TSO vinden we ongeveer een kwart van de jongeren (22%), wat dan weer vergelijkbaar is met de jeugdbewegingsleden en de Vlaamse jongeren. We zien ook niet-verwaarloosbare percentages WMKJ-jongeren in het BUSO en DBSO (samen 12%), waar dit voor de leden van de jeugdbewegingen en de Vlaamse jongeren van vergelijkbare leeftijd amper voorkwam.

Tabel 167 Studierichting

	WMKJ jongeren	JB leden	Vlaamse jongeren
Buitengewoon secundair onderwijs (BUSO)	6,9%	0,1%	1,2%
Deeltijds beroepssecundair onderwijs (DBSO)/ Leercontract	5,4%	0,1%	0,9%
Beroepssecundair onderwijs (BSO)	43,6%	5,5%	13,2%
Technisch secundair onderwijs (TSO)	22,1%	28,5%	23,4%
Kunst secundair onderwijs (KSO)	2,0%	2,1%	1,4%
Algemeen secundair onderwijs (ASO)	20,1%	63,6%	54,4%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%
N	204	796	787

We vinden geen verschillen in de gevolgde studierichting naar type werking. Wel zien we dat jongens vaker in het BSO (46%) en minder vaak in het TSO (20%) zitten dan meisjes (38% en 28% resp.). In het DBSO vinden we enkel jongens (7%).

2.4.2. Schoolcarrière

De studieloopbaan van de jongeren loopt niet steeds van een leien dakje (Tabel 168). De kleine helft heeft al eens van studierichting moeten veranderen, en/of een schooljaar moeten dubbelen.

Tabel 168 Studieloopbaan

	Ja	Nee	Totaal	N
Ben je al eens van studierichting moeten veranderen (bv.ASO naar BSO, B-attest,...)?	46,3%	53,7%	100,0%	205
Heb je al eens een schooljaar moeten dubbelen/bissen?	48,5%	51,5%	100,0%	202

Ook hier vinden we geen significante variatie naar het soort van werking. Wel is er een tendens om vaker van studierichting te veranderen naarmate de werking groter is. In middelgrote werkingen en werkingen die enkel op vrijwilligers draaien zijn meer jongeren die al een schooljaar dubbelden.

2.4.3. Belang van diploma

Niettegenstaande hun grillige schoolcarrière, hecht 88% van de jongeren belang aan het halen van een diploma (Tabel 169). Slechts 5% ontkent expliciet het belang ervan.

Tabel 169 Belang van het behalen van een diploma

Belang van diploma	%	N
Helemaal niet belangrijk	2,5%	5
Niet belangrijk	2,0%	4
Tussen beide	7,4%	15
Belangrijk	35,8%	73
Heel belangrijk	52,5%	107
Totaal	100,0%	204

De jongeren weten het behalen van een diploma meer te waarden naargelang hun werking groter is, en het team van beroepskrachten uitgebreider is (Tabel 170).

Tabel 170 Variatie in belang van diploma naar type werking

		Gem. op 5	SD	N
Groepsgrootte	Klein	4,19	1,04	82
	Middel	4,43	0,74	62
	Groot	4,50	0,73	61
Professionalisering	Vrijwilligerswerking	4,22	0,74	23
	Zwak geprof. (1-3 bk)	4,22	1,01	82
	Sterk geprof. (>3 bk)	4,50	0,77	101

3. Gezinsituatie

3.1. Socioeconomisch profiel van het gezin

3.1.1. Tewerkstellingsstatuut ouders

Meer dan de helft van de jongeren geeft aan uit een gezin te komen waarvan minstens 1 van de ouders niet werkt (54%). Dit aandeel is meer dan dubbel zo hoog als bij de jeugdbewegingsleden en de Vlaamse jongeren (Tabel 171).

Tabel 171 Tewerkstellingsstatuut ouders gecombineerd

	Minstens 1 van beide ouders werkt niet	Beide ouders werken	Totaal	N
WMKJ jongeren	53,8%	46,2%	100,0%	182
JB leden	19,7%	80,3%	100,0%	757
Vlaamse jongeren	25,6%	74,4%	100,0%	814

In landelijk georganiseerde werkingen vinden we een opvallend groter aandeel jongeren waarvan minstens één ouder werkloos is (69%), ten opzichte van lokale werkingen (48%).

Tabel 172 gaat dieper in op het tewerkstellingsstatuut van de afzonderlijke ouders van de jongeren. Hieruit blijkt dat 20% van de vaders en zelfs 36% van de moeders van de jongeren zonder werk zit. De moeders van de jongeren zijn dan ook opvallend vaak huisvrouwen, zoals bleek uit de antwoorden op de open vraag naar de specifieke beroepsomschrijving van de ouders.

Tabel 172 Tewerkstellingsstatuut ouders

	Vader	Moeder
1. Werkt voltijds	68,1%	41,6%
2. Werkt deeltijds	7,3%	15,1%
3. Werkt tijdelijk niet	4,2%	7,6%
4. Werkt niet	20,4%	35,7%
Totaal	100%	100%
N	191	185

3.1.2. Opleidingsniveau ouders

Minder dan een derde van de jongeren groeit op in een gezin met hooggeschoolde ouders, wat ongeveer de helft lager is van het aandeel onder de jeugdbewegingsleden en de Vlaamse jongeren (Tabel 173). Echter dikwijls zijn de jongeren zich niet bewust van het opleidingsniveau van hun ouders (Tabel 174).

Tabel 173 Opleidingsniveau ouders gecombineerd

	WMKJ jongeren	JB leden	Vlaamse jongeren
Beide ouders hoogstens secundair onderwijs	69,9%	32,7%	40,2%
Minstens 1 ouder hoger/universitair onderwijs	30,4%	67,3%	59,8%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%
N	125	618	795

Tabel 174 Opleidingsniveau ouders

	Vader %	Moeder %
Geen	11,7%	12,4%
Lager onderwijs	6,1%	5,7%
Lager middelbaar onderwijs	13,2%	6,7%
Hoger middelbaar onderwijs	22,3%	30,6%
Hoger onderwijs buiten de universiteit	5,6%	6,7%
Universitair onderwijs	8,1%	8,8%
Weet ik niet	33,0%	29,0%
Totaal	100,0%	100,0%
N	197	193

3.1.3. Financieel welbevinden gezin

In Tabel 175 gaan we na hoe de gezinnen van de jongeren ervoor staan op financieel vlak. Een kwart geeft aan moeilijk rond te komen, wat vergelijkbaar is met de Vlaamse jongeren (22%), maar een kloof schept met de jeugdbewegingsleden, waar dit slechts voor 6% het geval is.

Tabel 175 Rondkomen met gezinsinkomen

Rondkomen	Zeër -> eerder moeilijk	Eerder -> zeer gemakkelijk	Totaal	N
WMKJ jongeren	25,0%	75,0%	100,0%	200
JB leden	5,9%	94,1%	100,0%	743
Vlaamse jongeren	21,9%	78,1%	100,0%	787

Verder stellen we vast dat jongeren uit vrijwilligerswerkingen vaker uit financieel zwakke gezinnen komen dan de jongeren uit werkingen die door beroepskrachten worden gedragen (Tabel 176).

Tabel 176 Variatie rondkomen met gezinsinkomen naar type professionaliseringsgraad werking (1=zeer moeilijk; 6=zeer gemakkelijk)

Professionalisering	Rondkomen gem. op 6	SD	N
Vrijwilligerswerking	3,82	1,30	22
Zwak geprof. (1-3 bk)	4,39	1,39	76
Sterk geprof. (>3 bk)	4,51	1,29	98
Totaal	4,39	1,34	196

3.2. Demografisch profiel van het gezin

3.2.1. Woonsituatie

Het merendeel van de jongeren woont nog bij minstens een van hun ouders (90%), het grootste deel bij beide ouders (65%). Iets meer dan een vijfde woont (voornamelijk) bij een van hun ouders, een aandeel dat vergelijkbaar is met de Vlaamse jongeren, maar dubbel zo groot is als bij de jeugdbewegingsleden. Jongeren die wonen bij een voogd, of in een instelling of tehuis, maken 6% van de steekproef uit, terwijl dit bij de jeugdbewegingsleden en de Vlaamse jongeren zelden voorkomt.

Tabel 177 Woonsituatie

Bij wie woon je?	WMKJ jongeren	JB leden	Vl. Jong
Bij beide ouders	64,9%	83,5%	75,6%
(Vooral) bij 1 ouder	21,2%	10,6%	19,0%
Even vaak bij moeder als vader	3,4%	5,4%	4,5%
Alleen	1,9%	.	.
Samen met mijn partner/lief	1,0%	.	0,1%
Samen met vrienden	1,0%	.	.
Bij een voogd of instelling/tehuis	6,3%	0,1%	0,4%
Ergens anders	0,5%	0,4%	0,6%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%
N	208	801	840

De woonsituatie van de jongeren kan sterk verschillen naargelang het soort werking ze bezoeken (Tabel 178) en naar geslacht (Tabel 179).

Tabel 178 Variatie woonsituatie naar type werking

Bij wie woon je?	Groepsgrootte			Professionalisering			Lokaal vs. landelijk	
	Klein	Middel	Groot	Vrijwilligers-werking	Zwak geprof. (1-3 bk)	Sterk geprof. (>3 bk)	Lokaal	Landelijk
bij beide ouders	58,5%	55,7%	83,3%	82,6%	43,2%	79,0%	69,9%	53,4%
(vooral) bij één van mijn ouders	30,5%	13,1%	15,0%	13,0%	28,4%	16,0%	21,6%	19,0%
ongeveer even vaak bij moeder als vader	4,9%	3,3%	1,7%	0,0%	4,9%	3,0%	4,1%	1,7%
alleen	3,7%	1,6%	0,0%	4,3%	3,7%	0,0%	2,7%	0,0%
samen met mijn partner/lief	1,2%	1,6%	0,0%	0,0%	1,2%	1,0%	0,7%	1,7%
samen met vrienden	1,2%	1,6%	0,0%	0,0%	1,2%	1,0%	1,4%	0,0%
bij een voogd of in een instelling/tehuis	0,0%	21,3%	0,0%	0,0%	16,0%	0,0%	0,0%	22,4%
ergens anders	0,0%	1,6%	0,0%	0,0%	1,2%	0,0%	0,0%	1,7%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
N	82	61	60	23	81	100	130	76

Jongeren die nog bij beide ouders wonen, treffen we vaker aan in grote werkingen, ten opzichte van kleine werkingen, waar we vaker jongeren vinden die bij één van hun ouders wonen. In zwak geprofessionaliseerde werkingen is het aandeel jongeren dat bij beide ouders woont kleiner, en het aandeel dat bij één van de ouders woont groter.

Zij die bij een voogd of in een instelling of tehuis wonen, vinden we enkel terug in middelgrote, zwak geprofessionaliseerde en landelijk georganiseerde werkingen terug.

Tabel 179 Variatie woonsituatie naar geslacht

Bij wie woon je?	Jongen	Meisje	Algemeen
bij beide ouders	71,3%	45,1%	64,9%
(vooral) bij één van mijn ouders	17,2%	33,3%	21,2%
ongeveer even vaak bij mijn moeder als bij mijn vader	3,2%	3,9%	3,4%
alleen	2,5%	0,0%	1,9%
samen met mijn partner/lief	1,3%	0,0%	1,0%
samen met vrienden	1,3%	0,0%	1,0%
bij een voogd of in een instelling/tehuis	2,5%	17,6%	6,2%
ergens anders	0,6%	0,0%	0,5%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%
N	157	51	208

Tenslotte zien we dat de WMKJ-jongens vaker bij beide ouders wonen en minder vaak bij één van de ouders dan de meisjes (Tabel 179). Het aandeel 'instellingsjongeren' is opvallend hoger onder de meisjes.

3.2.2. Burgerlijke staat ouders

29% van de jongeren komt uit een gezin met gescheiden ouders, wat hoger is dan in de Vlaamse jongerenpopulatie (24%) en bij de leden van de jeugdbewegingen (16%). De ouders van deze jongeren zijn minder vaak gehuwd dan de leden van de jeugdbewegingen, maar wel vaker samenwonend.

Tabel 180 Burgerlijke staat ouders

	WMKJ jongeren	JB leden	Vlaamse jongeren
Gehuwd	55,0%	79,1%	76,3%
Samenwonend	11,9%	2,9%	.
Gescheiden (of aan het scheiden)	28,7%	15,8%	23,7%
Overleden (of 1 van hen)	4,5%	2,2%	.
Totaal	100%	100,0%	100,0%
N	202	785	831

We vinden minder jongeren met gescheiden ouders in grote werkingen, en opvallend meer in zwak geprofessionaliseerde werkingen, en bij de meisjes (Tabel 181). Het omgekeerde geldt dus voor gehuwde/samenwonende ouders.

Tabel 181 Variatie burgerlijke staat ouders naar geslacht en type werking

		Gehuwd	Samenwonend	Gescheiden (of aan het scheiden)	Overleden (of 1 van hen)	Totaal	N
Geslacht	Jongen	60,9%	10,6%	23,8%	4,6%	100,0%	151
	Meisje	37,3%	15,7%	43,1%	3,9%	100,0%	51
Groepsgrootte	Klein	46,8%	12,7%	36,7%	3,8%	100,0%	79
	Middel	50,8%	13,1%	32,8%	3,3%	100,0%	61
	Groot	70,2%	10,5%	14,0%	5,3%	100,0%	57
Professionalisering	Vrijwilligerswerking	81,0%	9,5%	9,5%	0,0%	100,0%	21
	Zwak geprof. (1-3 bk)	37,5%	10,0%	47,5%	5,0%	100,0%	80
	Sterk geprof. (>3 bk)	63,9%	14,4%	17,5%	4,1%	100,0%	97

3.3. Cultureel profiel van het gezin

Het verenigingsengagement van de ouders van de jongeren is stukken lager in vergelijking met de jeugdbewegingen (Tabel 182): 45% zou nooit hebben deelgenomen aan het verenigingsleven (vs. 2% in de jeugdbeweging). Met slechts 19% die lid is geweest van het jeugdwerk kunnen we nauwelijks spreken van erfelijkheid van de ouders op hun kinderen, en zeker in vergelijking met de jeugdbewegingsouders, waar dit voor 81% het geval is. Wel zien we dat de ouders van jongeren uit middelgrote werkingen minder vaak lid zijn (geweest) van het jeugdwerk (9%) dan de ouders van jongeren uit kleine (22%) en grote werkingen (25%). Verder is nog een kwart van de ouders lid (geweest) van een sportvereniging.

Tabel 182 Verenigingsleven ouders

Ouders lid (geweest) van..	WMKJ jongeren	N	JB leden	N
Jeugdwerk	18,9%	33	80,5%	620
Sociale beweging	8,0%	14	12,6%	97
Socio-culturele vereniging	6,3%	11	20,1%	155
Sportvereniging	25,1%	44	52,3%	403
Hobbyclub	.	.	18,7%	144
Kunstvereniging	.	.	6,2%	48
Helpende vereniging	7,4%	13	10,5%	81
Religieuze vereniging	6,3%	11	.	.
Andere	13,7%	24	15,6%	120
Nooit lid geweest	45,1%	79	2,2%	17
Ik weet het niet	.	.	6,9%	53

4. Vrijtijdsbesteding en verenigingsleven

4.1. Vrijtijdsbesteding

Het vrijetijdspatroon van de jongeren ziet eruit als volgt (Tabel 183):

- Een derde of meer houdt zich dagelijks bezig met het internet (profielpagina zoals Facebook, communicatie bijv. chatten, en 'googelen' naar informatie), maar ook met buitenshuizige ontmoetingen met vrienden. Internetgerelateerde bezigheden stonden ook bovenaan in het lijstje dagelijkse tijdsbestedingen van de leden van de jeugdbewegingen, maar dan voorafgegaan door huiswerk, taken, studeren en werkvoorbereidingen (50% JB t.o.v. 23% MKKJ).
- Meerdere keren per week maken de jongeren tijd vrij om naar de werking te gaan, te gamen, te sporten, bij vrienden thuis langs te gaan, en om voor school te werken.
- Dingen doen met het gezin en naar een sportwedstrijd gaan kijken, is voor veel jongeren een wettelijke activiteit.
- Winkelen, feesten of fuiven, klusjes doen thuis, en deelnemen aan schoolse activiteiten (buiten de lesuren) zijn activiteiten die de jongeren één of meerdere keren per maand doen.
- Minder dan één keer per maand nemen de jongeren deel aan een muziekfestival of –concert en aan culturele activiteiten (zoals naar een theater gaan, een museum bezoeken).
- Wat een tot twee derde nooit doet in de vrije tijd is online winkelen, deelnemen aan culturele activiteiten, boeken of strips lezen ter ontspanning, naar een muziekfestival of –concert gaan, deelnemen aan schoolse activiteiten, werken tegen betaling, en op café gaan.

Tabel 183 Vrijtijdsbesteding

	Nooit	Minder dan 1x per maand	1x of meermaals per maand	1x per week	Meerdere keren per week	Elke dag	Totaal	N
Een profielpagina onderhouden/ bijwerken op internet (bv. Facebook)	4,5%	5,2%	16,2%	11,7%	18,2%	44,2%	100,0%	154
Vrienden buiten ontmoeten	2,6%	5,9%	13,1%	14,4%	29,4%	34,6%	100,0%	153
Chatten, Skypen, E-mails sturen	7,9%	4,6%	13,8%	14,5%	25,0%	34,2%	100,0%	152
Informatie opzoeken op internet (bv. via Google)	7,8%	5,9%	11,1%	15,0%	28,1%	32,0%	100,0%	153
Video- of computerspelletjes, gamen (bv. PlayStation)	15,6%	4,5%	14,3%	9,7%	29,2%	26,6%	100,0%	154
Huiswerk/taken maken, studeren, werk voorbereiden	13,4%	10,8%	9,6%	19,7%	23,6%	22,9%	100,0%	157
Sporten	8,1%	10,1%	15,4%	16,8%	27,5%	22,1%	100,0%	149
Langs gaan bij vrienden thuis, vrienden thuis op bezoek hebben	5,2%	9,0%	18,7%	23,2%	23,9%	20,0%	100,0%	155
Technische hobby's (sleutelen aan brommer, computer,...)	27,6%	9,9%	16,4%	11,2%	15,1%	19,7%	100,0%	152
Huishoudelijke taken (kuisen, opruimen, afwassen,...)	25,3%	10,4%	13,0%	13,0%	21,4%	16,9%	100,0%	154
Wandelen, spelen in het bos, park, natuur	27,1%	17,4%	16,1%	16,8%	11,0%	11,6%	100,0%	155
Naar deze werking gaan	5,4%	6,1%	11,6%	31,3%	34,0%	11,6%	100,0%	147
Klusjes thuis (gras afmaaien, dingen herstellen,...)	22,2%	13,7%	24,2%	15,0%	14,4%	10,5%	100,0%	153
Dingen samen met het gezin doen	11,0%	18,7%	19,4%	24,5%	18,7%	7,7%	100,0%	155
Winkelen, shoppen in de stad / in het winkelcentrum	4,6%	14,6%	29,1%	28,5%	16,6%	6,6%	100,0%	151
Op café gaan	30,1%	15,7%	22,2%	17,6%	7,8%	6,5%	100,0%	153
Werken tegen betaling (bv. vakantiejob)	37,7%	17,1%	16,4%	10,3%	12,3%	6,2%	100,0%	146
Naar een sportwedstrijd gaan kijken	27,5%	19,5%	16,1%	21,5%	9,4%	6,0%	100,0%	149
Naar een feest, fuif of discotheek gaan	25,0%	22,4%	28,3%	13,8%	5,9%	4,6%	100,0%	152

Naar een muziekfestival of muziekconcert gaan	41,7%	26,5%	14,6%	9,3%	4,0%	4,0%	100,0%	151
Deelnemen aan culturele activiteiten (naar theater gaan, een museum bezoeken,...)	48,3%	20,5%	15,9%	8,6%	3,3%	3,3%	100,0%	151
Producten kopen via een website (zoals Amazon of eBay)	57,4%	16,9%	12,2%	6,8%	4,1%	2,7%	100,0%	148
Deelnemen aan activiteiten door mijn school georganiseerd (buiten de lesuren)	41,5%	18,4%	20,4%	9,5%	7,5%	2,7%	100,0%	147
Een boek of strip ter ontspanning lezen	44,0%	18,7%	16,7%	11,3%	8,0%	1,3%	100,0%	150

We krijgen een iets duidelijker beeld als we bovenstaande vrijetijdsbestedingen bekijken als schaalvariabelen die reiken van 1 (nooit) tot 6 (elke dag) en de resulterende gemiddeldes rangschikken (Tabel 184). Hieruit blijkt dat de jongeren in de vrije tijd meest van al bezig zijn met het internet (met het bewerken en onderhouden van een profielpagina aan de top), vrienden zien, gevolgd door naar de werking gaan, gamen, en sporten.

Deze gemiddeldes vereenvoudigen ook de vergelijking met de jeugdbewegingsleden. De WMKJ-jongeren houden zich vooral vaker bezig met technische hobby's, gevolgd door gamen, naar sportwedstrijden gaan kijken, winkelen, een profielpagina beheren, en online shoppen. Ze hangen heel wat minder tijd dan de leden van de jeugdbewegingen aan schoolwerk, huishoudelijke taken, het lezen van boeken of strips, en het doen van dingen samen met het gezin.

Tabel 184 Vrijetijdsbesteding (1=nooit; 6=elke dag)

	WMKJ-jongeren			JB-leden			WMKJ-JB
	Gem. op 6	SD	N	Gem. op 6	SD	N	Gem. op 6
Een profielpagina onderhouden/bijwerken op internet	4,66	1,52	154	4,02	1,76	530	0,64
Chatten, Skypen, E-mails sturen	4,47	1,57	152	4,84	1,24	532	-0,37
Informatie opzoeken op internet (bv. via Google)	4,46	1,56	153	4,69	1,08	530	-0,23
Vrienden zien	4,46	1,56	153	4,13	1,01	534	0,33
Naar deze werking gaan	4,17	1,28	147	3,96	0,63	532	0,21
Video- of computerspelletjes, gamen (bv. PlayStation)	4,12	1,76	154	3,18	1,65	530	0,94
Sporten	4,12	1,56	149
Huiswerk/taken maken, studeren, werk voorbereiden	3,98	1,70	157	5,36	0,81	535	-1,38
Winkelen, shoppen in de stad / in het winkelcentrum	3,58	1,25	151	2,88	0,90	531	0,70
Huishoudelijke taken (kuisen, opruimen, afwassen,...)	3,45	1,85	154	4,43	1,24	530	-0,98
Dingen samen met het gezin doen	3,45	1,46	155	3,98	1,16	534	-0,53
Technische hobby's (sleutelen aan brommer, computer,...)	3,36	1,90	152	1,75	1,26	534	1,61
Klusjes thuis (gras afmaaien, dingen herstellen, ...)	3,17	1,64	153	3,29	1,30	533	-0,12
Wandelen, spelen in het bos, park, natuur	3,02	1,71	155	2,99	1,13	532	0,03
Naar een sportwedstrijd gaan kijken	2,84	1,56	149	1,94	1,11	532	0,90
Op café gaan	2,77	1,55	153	2,71	1,25	531	0,06
Naar een feest, fuif of discotheek gaan	2,67	1,38	152	2,75	1,00	530	-0,08
Werken tegen betaling (bv. vakantiejob)	2,61	1,64	146	2,22	1,22	528	0,39
Deelnemen aan activiteiten door mijn school georganiseerd	2,31	1,42	147
Een boek of strip ter ontspanning lezen	2,25	1,39	150	3,17	1,54	530	-0,92
Naar een muziekfestival of muziekconcert gaan	2,19	1,38	151	1,93	0,85	533	0,26
Deelnemen aan culturele activiteiten	2,08	1,35	151	1,81	0,84	531	0,27
Producten kopen via een website (zoals Amazon of eBay)	1,91	1,33	148	1,32	0,67	526	0,59

Tenslotte kunnen we deze gemiddeldes nog vergelijken tussen de verschillende soorten werkingen, en naar beide geslachten (Tabel 185). Zo zien we dat jongeren uit landelijk erkende werkingen frequenter deelnemen aan culturele activiteiten.

Hoe groter de werking, hoe vaker de jongeren naar de werking gaan, winkelen in de stad, naar sportwedstrijden kijken, muzikale optredens bijwonen, maar ook dingen doen met het gezin en wandelen of spelen in groene omgevingen.

Jongeren uit vrijwilligerswerkingen hangen minder tijd aan internetprofielpagina's en gamen, en komen minder regelmatig naar de werking. Jongeren uit werkingen met een groot beroepskrachtenteam gaan vaker naar de werking, gamen meer, maar spelen ook meer in het groen. Jongeren uit zwak geprofessionaliseerde werkingen gaan minder vaak winkelen in de stad, sportwedstrijden kijken, en spelen in het groen.

Niet verwonderlijk houden jongens zich meer bezig met gamen, technische hobby's, sporten en sportwedstrijden bekijken, en meisjes vaker met sociale netwerksites, huishoudelijke taken, schoolwerk en lezen.

Tabel 185 Vrijtijdsbesteding: variatie naar type werking en geslacht (1=nooit; 6=elke dag)

	Lokaal vs. landelijk		Groepsgrootte			Professionalisering			Geslacht	
	Lokaal	Landelijk	Klein	Middel	Groot	Vrijw. werking	Zwak geprof. (1-3 bk)	Sterk geprof. (>3 bk)	Jongen	Meisje
Profielpagina op internet	x	x	x	x	x	3,89	4,93	4,64	4,53	5,02
Naar deze werking gaan	x	x	3,90	4,12	4,55	3,42	3,98	4,52	x	x
Gamen	x	x	x	x	x	3,58	3,92	4,43	4,37	3,44
Sporten	x	x	x	x	x	x	x	x	4,44	3,23
Schoolwerk	x	x	x	x	x	x	x	x	3,77	4,57
Winkelen in de stad	x	x	3,08	3,75	3,91	4,00	3,17	3,79	x	x
Huishoudelijke taken	x	x	x	x	x	x	x	x	3,06	4,50
Dingen doen met gezin	x	x	3,12	3,35	3,91	x	x	x	x	x
Technische hobby's	x	x	x	x	x	x	x	x	3,64	2,59
Wandelen/spelen in het groen	x	x	2,48	3,05	3,57	2,95	2,56	3,41	x	x
Sportwedstrijd kijken	x	x	2,43	2,67	3,43	3,06	2,25	3,23	3,06	2,27
Een boek of strip	x	x	x	x	x	x	x	x	2,07	2,73
Muziekfestival/-concert	x	x	2,08	1,96	2,53	x	x	x	x	x
Culturele activiteiten	1,94	2,32	x	x	x	x	x	x	x	x

• Top 3 favoriete activiteiten

Daarnaast vroegen we de jongeren nog om uit bovenstaande lijst een top drie van favoriete vrijetijdsbestedingen op te stellen (Tabel 185). Op die manier kunnen we achterhalen welke plaats de jongeren toekennen aan de werking tussen andere vrijetijdsbestedingen.

Tabel 186 Favoriete vrijetijdsbesteding: aantal keer vrijetijdsbesteding voorkomt in top 3

Favoriete vrijetijdsbesteding	Aantal keer in top 3
Sporten	82
Vrienden zien	58
Naar deze werking gaan	35
Een profielpagina onderhouden/bijwerken op internet (bv. Facebook)	31
Naar een feest, fuif of discotheek gaan	31

Video- of computerspelletjes, gamen (bv. PlayStation)	25
Winkelen, shoppen in de stad / in het winkelcentrum	22
Chatten, Skypen, E-mails sturen	17
Op café gaan	16
Informatie opzoeken op internet (bv. via Google)	13
Naar een sportwedstrijd gaan kijken	12
Technische hobby's (sleutelen aan brommer, computer,...)	9
Huiswerk/taken maken, studeren, werk voorbereiden	7
Wandelen, spelen in het bos, park, natuur	7
Een boek of strip ter ontspanning lezen	7
Dingen samen met het gezin doen	6
Naar een muziekfestival of muziekconcert gaan	5
Werken tegen betaling (bv. vakantiejob)	5
Klusjes thuis (gras afmaaien, dingen herstellen,...)	3
Huishoudelijke taken (kuisen, opruimen, afwassen,...)	3
Deelnemen aan activiteiten door mijn school georganiseerd (buiten de lesuren)	3
Deelnemen aan culturele activiteiten (naar theater gaan, een museum bezoeken,...)	2
Producten kopen via een website (zoals Amazon of eBay)	1

De activiteit die het vaakst voorkomt in de top 3 van de jongeren is sporten, op afstand gevolgd door het zien van vrienden. Pas dan komt 'naar de werking gaan', dat ongeveer op gelijke hoogte staat als het bezoek van sociale netwerksites, en feesten of fuiven. Ook gamen en winkelen komt nog geregeld voor in de top 3.

24% van de jongeren heeft 'naar deze werking gaan' in hun top 3 staan, wat een opmerkelijk verschil is met de jeugdbewegingsleden (59%) (Tabel 187).

8% van de jongeren geeft 'naar deze werking gaan' op als nummer 1 favoriete activiteit (ten opzichte van 21% in de jeugdbeweging), en moet daarin onderdoen voor sporten (40%) vrienden zien (11%), een profielpagina onderhouden of bijwerken (9%).

Tabel 187 % jongeren met 'naar deze werking gaan' in top 3 van favoriete activiteiten

Naar deze werking gaan:	WMKJ jongeren	JB leden
Niet in top 3	76,5%	40,9%
In top 3	23,5%	59,1%
Totaal	100,0%	100,0%
N	149	533

'Naar deze werking gaan' staat het vaakst in de top 3 van jongeren uit sterk geprofessionaliseerde werkingen (33%), gevolgd door vrijwilligerswerkingen (23%) en zwak geprofessionaliseerde werkingen (14%). De variatie naar groepsgrootte is niet significant, maar er is wel een duidelijke tendens naar de werking vaker in de top 3 te hebben naarmate de werking groter is.

4.2. Verenigingsleven

De leden beperken hun verenigingsleven doorgaans niet tot de werking. Tabel 188 toont dat ongeveer drie kwart minstens één keer heeft deelgenomen aan buurtsport of een sportclub. Ook heeft een derde tot de kleine helft geparticipeerd in een andere jeugdwerkform dan de huidige. Een opmerkelijke bevinding is dat 39% van de jongeren ooit nog heeft deelgenomen aan een activiteit van een jeugdbeweging. Mogelijks hebben veel jongeren de jeugdbeweging voor een beperkte tijd uitgeprobeerd, of deelgenomen aan vriendjesdagen. Alleszins lijkt dit hoge cijfer erop te duiden dat de jeugdbeweging niet strookt met het verwachtingspatroon van de jongeren.

Tabel 188 Verenigingsleven

Heb je ooit deelgenomen aan een activiteit van...	%	N
Buurtsport of een sportclub	70,8%	138
Een speelpleinwerking	47,7%	93
Ander jeugdwerk (vakantiekamp, ander jeugdhuis,...)	40,7%	79
Een jeugdbeweging (Chiro, Scouts, KSJ, KLJ, FOS,...)	38,6%	76
De jeugddienst (Grabbelpas, SWAP,...)	36,4%	71
Een religieuze vereniging	14,7%	28
Een sociale beweging (vrede, mensenrechten, derde wereld, milieu/natuur,...)	13,5%	26
Een socio-culturele vereniging (gezinsbond, vrouwenbond, seniorenbond, Unie Turkse Verenigingen, Federatie Marokkaanse Verenigingen, Cavaria,...)	9,9%	19
Een helpende vereniging (Rode Kruis, vrijwillige brandweer,...)	8,9%	17

Deze jeugdbewegingsdeelname concentreert zich vooral bij de meisjes, in kleine werkingen, en in vrijwilligerswerkingen en werkingen met een beperkt team van beroepskrachten.

Tabel 189 Variatie jeugdbewegingsdeelname naar geslacht en type werking

Ooit deelgenomen aan activiteit van een jeugdbeweging?					
		Ja	Nee	Totaal	N
Geslacht	Jongen	30,4%	69,6%	100,0%	148
	Meisje	63,3%	36,7%	100,0%	49
Groepsgrootte	Klein	48,1%	51,9%	100,0%	77
	Middel	30,5%	69,5%	100,0%	59
	Groot	32,1%	67,9%	100,0%	56
Professionalisering	Vrijwilligerswerking	47,8%	52,2%	100,0%	23
	Zwak geprof. (1-3 bk)	47,4%	52,6%	100,0%	78
	Sterk geprof. (>3 bk)	27,2%	72,8%	100,0%	92

5. Motivatie en engagement

5.1. Afstand tot de werking

Meer dan drie vierde van de jongeren is zelf afkomstig uit de wijk of de buurt waar de werking gelegen is (Tabel 190). Dit aandeel staat in contrast met de jeugdbewegingsleden, waarvan meer dan drie vierde een kilometer of verder dient te gaan om de groep te bereiken⁴⁴.

Tabel 190 % jongeren zelf uit wijk/buurt van werking

Zelf uit wijk/buurt van werking?	%	N
Ja	77,7%	157
Nee	22,3%	45
Totaal	100%	202

De jongeren uit lokale werkingen en sterk geprofessionaliseerde werkingen komen vaker uit de buurt (Tabel 191).

Tabel 191 Variatie % jongeren zelf uit wijk/buurt van werking naar type werking

		Zelf uit wijk/buurt van werking?			
		Ja	Nee	Totaal	N
Lokaal vs. Landelijk	Lokaal	85,4%	14,6%	100,0%	127
	Landelijk	58,9%	41,1%	100,0%	73
Professionalisering	Vrijwilligerswerking	77,3%	22,7%	100,0%	22
	Zwak geprof. (1-3 bk)	70,0%	30,0%	100,0%	80
	Sterk geprof. (>3 bk)	84,4%	15,6%	100,0%	96

5.2. Hoe vaak naar de werking

81% van de jongeren komt een keer per week of vaker naar de werking (Tabel 192), wat merkkelijk frequenter is dan de jeugdbewegingsleden, waarvan 50% wekelijks de activiteiten bijwoont.

Tabel 192 Frequentie bezoek van de werking

Hoe vaak kom je naar de werking?	%	N
Meerdere keren per week	49,0%	98
I keer per week	31,5%	63
Meerdere keren per maand	9,0%	18
I keer per maand	6,5%	13
Minder dan I keer per maand	4,0%	8
Totaal	100,0%	200

Jongeren die meerdere malen per week de werking bezoeken, vinden we vaker in landelijke werkingen, naarmate de werking groter is en door een groter beroepskrachtenteam bemand wordt. Wekelijkse deelname concentreert zich in de landelijk georganiseerde werkingen, kleine werkingen en vrijwilligerswerkingen of zwak geprofessionaliseerde werkingen. Maandelijks participatie is meer gebruikelijk in vrijwilligerswerkingen (Tabel 193).

⁴⁴ Door de verschillen in vraagstelling zijn deze cijfers echter niet volledig vergelijkbaar.

Tabel 193 Variatie frequentie bezoek van de werking naar type werking

		Hoe vaak kom je naar de werking?					Totaal	N
		Meerdere keren per week	1 keer per week	Meerdere keren per maand	1 keer per maand	Minder dan 1 keer per maand		
Lokaal vs. landelijk	Lokaal	46,8%	39,0%	9,9%	2,8%	1,4%	100,0%	124
	Landelijk	56,1%	14,0%	5,3%	14,0%	10,5%	100,0%	74
Groeps grootte	Klein	27,8%	53,2%	6,3%	10,1%	2,5%	100,0%	79
	Middel	57,6%	16,9%	11,9%	5,1%	8,5%	100,0%	59
	Groot	72,4%	17,2%	6,9%	1,7%	1,7%	100,0%	58
Professionalisering	Vrijwilligers-werking	21,7%	39,1%	4,3%	30,4%	4,3%	100,0%	23
	Zwak geprof. (1-3 bk)	44,3%	40,5%	3,8%	5,1%	6,3%	100,0%	79
	Sterk geprof. (>3 bk)	61,7%	22,3%	12,8%	1,1%	2,1%	100,0%	94

5.3. Aanzet tot deelname

We vroegen de jongeren naar de personen die hen ertoe hebben aangezet om zich bij de werking aan te sluiten (Tabel 194). De jongeren laten zich in eerste plaats overtuigen door hun vrienden, en vervolgens menen ze het op eigen initiatief te doen. Deze volgorde is omgekeerd in de jeugdbewegingen. Eveneens in tegenstelling tot de leden van de jeugdbewegingen, is de kleine rol van de ouders in de beslissing om naar de werking te komen.

Tabel 194 Personen die belangrijk waren in de beslissing om naar de werking te komen (meerdere antwoorden mogelijk)

Naar deze werking door:	%	N
Vriend(inn)en	51,0%	101
Ik heb er zelf voor gekozen	40,9%	81
De begeleiders van deze werking	15,2%	30
Mijn ouders	12,1%	24
Andere	12,1%	24
Broers/zussen	9,6%	19
Leerkrachten	1,5%	3

Tabel 195 geeft de variatie in aanzet tot werkingsdeelname naar het type werking weer. In kleine werkingen spelen vrienden het sterkste mee, in grote werkingen het eigen initiatief. In sterk geprofessionaliseerde werkingen is een kleinere rol weggelegd voor vrienden, en in zwak geprofessionaliseerde werkingen voor het eigen initiatief. Jongeren uit vrijwilligerswerkingen laten zich sterker leiden door hun ouders. In landelijk georganiseerde werkingen, middelgrote werkingen en werkingen met een klein beroepskrachtenteam spelen vaker andere dan de opgegeven personen mee.

Tabel 195 Variatie in aanzet tot deelname naar type werking

	Lokaal vs. landelijk		Groeps grootte			Professionalisering		
	Lokaal	Landelijk	Klein	Middel	Groot	Vrijw. Werking	Zwak geprof. (1-3 bk)	Sterk geprof. (>3 bk)
Vriend(inn)en	x	x	65,4%	43,3%	38,2%	52,2%	59,7%	42,6%
Ik heb er zelf voor gekozen	x	x	35,9%	38,3%	52,7%	47,8%	29,9%	50,0%
Mijn ouders	x	x	x	x	x	34,8%	6,5%	11,7%
Andere	7,2%	22,8%	10,3%	21,7%	3,6%	0,0%	23,4%	5,3%
Leerkrachten	x	x	0,0%	0,0%	5,5%	x	x	x
N	123	73	78	60	55	23	77	94

5.4. Waardering deelname door omgeving

Meer dan drie vierde van de jongeren voelt zich positief gewaardeerd in hun werkingsdeelname door hun ouders. Dit geldt ook voor de waardering door de vrienden van buiten de werking, hoewel hun houding vaker onverschillig is (Tabel 196).

Tabel 196 Houding van personen ten opzichte van deelname aan werking

Houding van	Ze er negatief	Negatief	Noch negatief, noch positief	Positief	Ze er positief	Totaal	N
...mijn ouders	1,1%	4,4%	16,4%	45,4%	32,8%	100,0	183
...vrienden buiten de werking	2,6%	5,3%	28,6%	45,5%	18,0%	100,0	189

De jeugdbewegingsleden ondervinden meer waardering van hun ouders dan de WMKJ-jongeren. Op vlak van waardering door vrienden buiten de werking is er nauwelijks verschil (Tabel 197).

Tabel 197 Gemiddeldes houding van personen ten opzichte van deelname aan werking in vergelijking met jeugdbeweging

	Gem. op 5	SD	N
Ouders WMKJ jongeren	4,04	0,88	183
Ouders JB leden	4,47	0,69	672
Vrienden buiten WMKJ	3,71	0,91	189
Vrienden buiten JB	3,68	0,79	651

Meisjes voelen zich in hun werkingsdeelname positiever gewaardeerd door vrienden (gem. 4,0) dan de jongens (3,6).

5.5. Redenen om naar de werking te komen

Als we de jongeren vragen naar hun motieven om naar de werking te komen⁴⁵ (Tabel 198), blijken zowat alle opgegeven redenen belangrijk. Toch lijkt het hen vooral te draaien om het kernwoord 'leuk'. Een volgende belangrijke stimulans is de vrijheid en de ruimte die de werking aan de jongeren biedt om hun 'ding te doen', en de mogelijkheid om betere dingen te doen dan op straat. Vervolgens doen de jongeren het om het thuisgevoel in de werking, de vrienden en de familie-achtige band met de andere actoren in de werking. Ook de lage kostprijs van de activiteiten is een belangrijke motivator. Pas in laatste instantie komen motieven van zelfontplooiing aan bod.

Tabel 198 Redenen om naar de werking te komen (1=helemaal niet belangrijk; 5=heel belangrijk)

Belang redenen om naar deze werking te komen:	WMKJ jongeren			JB leden		
	Gem. op 5	SD	N	Gem. op 5	SD	N
Er is hier een goede, leuke sfeer	4,20	0,78	191	4,49	0,694	709
Ik amuseer me hier, de activiteiten zijn leuk	4,10	0,77	189	.	.	.
Ik krijg hier de ruimte en de vrijheid om mijn ding te doen	3,93	0,93	189	.	.	.
Ik kan hier betere dingen doen dan op straat	3,92	1,06	191	.	.	.
Ik voel me hier thuis	3,91	0,98	190	4,55	0,631	710
Ik kan hier vrienden ontmoeten	3,85	0,94	192	4,44	0,716	707
We hebben een sterke band, we zijn net als een familie	3,78	1,04	190	.	.	.
Het kost me weinig of niets	3,76	1,06	189	.	.	.
Ik krijg hier inspraak, men luistert hier naar mij	3,74	0,99	189	.	.	.
Ik leer hier interessante dingen bij	3,70	1,07	188	.	.	.
Ik kan hier meer dingen doen dan thuis	3,69	1,06	190	.	.	.
Ik kan hier werken aan mezelf	3,49	1,17	188	.	.	.

⁴⁵ Voor de lijst met deelnameredenen haalden we inspiratie bij het jeugdbewegingsonderzoek en een onderzoek van Formaat Jeugdhuiswerk Vlaanderen naar Allochtoon jongeren werk anno 2012.

Deze motivatieredenen zijn moeilijk te vergelijken met deze die de jeugdbewegingsleden opgeven wegens het verschil in vraagstelling en antwoordmogelijkheden (Tabel 199). Toch kunnen we op algemene wijze stellen dat de leden van de jeugdbewegingen meer belang hechten aan de vrienden en het thuisgevoel in de groep, en aan de mogelijkheden tot zelfverwezenlijking.

Tabel 199 Leden jeugdbeweging: redenen om lid te blijven (1=helemaal niet belangrijk; 5=heel belangrijk)

	Gemiddelde op 5	SD	N
Ik voel me hier thuis	4,55	0,631	710
Goede groepssfeer	4,49	0,694	709
Vriendenkring	4,44	0,716	707
Jezelf leren kennen	3,92	0,866	706
Boeiend aanbod	3,83	0,910	707
Vaardigheden later	3,73	0,896	707
Persoonlijke ontwikkeling	3,69	0,883	707
Verantwoordelijkheid	3,68	0,888	706
Inzet voor anderen	3,68	0,884	708
Vorbereiding leiding	3,64	1,037	706
Vrienden blijven	3,42	1,046	707
Makkelijkst buiten	2,62	1,126	706
Aandrag ouders	1,90	1,109	708

De verschillen in motivatiescores zijn het meest uitgesproken als we de werkingen vergelijken naar grootte (Tabel 200) en lokale vs. landelijke organisatie (Tabel 201). In middelgrote werkingen is het de jongeren minder te doen om amusement, om betere dingen te kunnen doen dan thuis of op straat, of om het thuis- en familiegevoel in de werking. Deze laatste reden krijgt het meeste bijval in grote werkingen.

Tabel 200 Variatie redenen om naar de werking te komen naar grootte werking

	Klein			Middel			Groot		
	Gem. op 5	SD	N	Gem. op 5	SD	N	Gem. op 5	SD	N
Ik amuseer me hier, de activiteiten zijn leuk	4,19	0,66	72	3,86	0,80	59	4,21	0,86	53
Ik kan hier betere dingen doen dan op straat	4,05	0,93	74	3,59	1,15	59	4,06	1,06	53
Ik voel me hier thuis	3,89	0,94	72	3,63	1,12	60	4,25	0,81	53
We hebben een sterke band, we zijn net als een familie	3,74	1,02	72	3,58	1,11	60	4,08	0,98	53
Ik kan hier meer dingen doen dan thuis	3,84	0,94	74	3,44	1,15	59	3,79	1,09	52

In lokale werkingen speelt elk van bovenstaande redenen sterker mee dan in landelijk georganiseerde werkingen: het amusement, het thuisgevoel en de familieband, en het meer en betere dingen kunnen doen dan thuis of op straat.

Tabel 201 Variatie redenen om naar de werking te komen (lokale of landelijke organisatie werking)

	Lokaal			Landelijk		
	Gem. op 5	SD	N	Gem. op 5	SD	N
Ik amuseer me hier, de activiteiten zijn leuk	4,15	0,74	130	3,95	0,83	57
Ik kan hier betere dingen doen dan op straat	4,03	0,97	132	3,63	1,22	57
Ik voel me hier thuis	4,02	0,92	131	3,67	1,09	57
We hebben een sterke band, we zijn net als een familie	3,89	0,99	132	3,55	1,13	56
Ik kan hier meer dingen doen dan thuis	3,81	0,99	131	3,40	1,16	57

Verder vinden we dat betere dingen kunnen doen dan op straat een reden is die belangrijker geacht wordt door jongens dan door meisjes, dat vrienden minder vaak meespelen voor jongeren uit vrijwilligerswerkingen, en de familieband meer van tel is voor jongeren uit werkingen met een uitgebreid beroepskrachtenteam.

5.6. Tevredenheid met de werking

Niettegenstaande de bevinding dat ‘naar deze werking gaan’ niet bepaald prominent aanwezig was in de top drie van favoriete vrijetijdsbestedingen van de jongeren, en zeker in vergelijking met de leden van de jeugdbewegingen, blijken de jongeren ongeveer even tevreden te zijn met hun werking, met een gemiddelde tevredenheidsscore van 8,4 op 10 (Tabel 202).

Tabel 202 Tevredenheid met de werking

Tevredenheidsscore:	WMKJ jongeren	JB leden
max. 8	49,2%	42,4%
9 of 10	50,8%	57,6%
Totaal	100,0%	100,0%
Gem. op 10	8,4	8,6
N	193	689

Deze tevredenheidsscore ligt lager in middelgrote werkingen, landelijk erkende werkingen, en stijgt naarmate de werking sterker geprofessionaliseerd is (Tabel 203).

Tabel 203 Variatie tevredenheidsscore naar type werking

		Tevredenheidsscore:		
		Gem. op 10	SD	N
Groepsgrootte	Klein	8,73	1,28	77
	Middel	7,66	2,00	59
	Groot	8,65	1,55	52
Professionalisering	Vrijwilligerswerking	7,73	1,28	22
	Zwak geprof. (1-3 bk)	8,23	1,94	77
	Sterk geprof. (>3 bk)	8,66	1,44	90
Lokaal vs. landelijk	Lokaal	8,68	1,32	118
	Landelijk	7,61	2,11	73

5.7. Voordelen van naar de werking te gaan

We peilden bij de jongeren naar de voordelen van de werking, door hen te vragen op welke vlakken ze zijn vooruitgegaan door naar de werking te gaan (Tabel 204). De jongeren weten in de eerste plaats de werking te appreciëren omdat ze daar zichzelf kunnen zijn, en ontdekt hebben waar ze goed in zijn. Dit strookt met de motiveredenen van de jongeren (‘ik krijg hier de ruimte en de vrijheid om mijn ding te doen’), en de doelen die de coördinatoren en beroepskrachten belangrijk vinden voor de werking (‘de ontwikkeling van de persoonlijkheid van de jongeren bevorderen’).

Verder zouden de jongeren er zelfstandiger worden, meer zelfvertrouwen kweken, meer verantwoordelijkheidszin verwerven, en zichzelf beter leren kennen. Ook op direct sociaal vlak laten de voordelen zich merken. Meer bepaald geven de jongeren aan door de werking sterker betrokken te zijn met de buurt, beter geworden te zijn in de omgang met andere mensen, meer rekening te houden met andere mensen, open te staan voor andere meningen, en meer vertrouwen te hebben in anderen.

Tabel 204 Voordelen van naar de werking te gaan (meerdere antwoorden mogelijk)

Door naar deze werking te gaan:	%	N
kan ik zijn wie ik ben	34,8%	65
heb ik ontdekt waar ik goed in ben	30,5%	57
ben ik zelfstandiger geworden	28,9%	54
heb ik meer zelfvertrouwen gekregen	28,3%	53
ben ik sterker betrokken met mijn buurt	26,7%	50
ben ik beter geworden in de omgang met mensen	26,7%	50
heb ik mezelf beter leren kennen	24,1%	45
neem ik meer verantwoordelijkheid	23,5%	44
hou ik meer rekening met andere mensen	21,9%	41
sta ik meer open voor andere meningen	21,4%	40
blijf ik op het rechte pad	20,9%	39
kan ik beter dingen organiseren of plannen	18,7%	35
heb ik meer vertrouwen in anderen	17,6%	33
heb ik mezelf beter in de hand	15,5%	29
sta ik sterker in de samenleving	13,4%	25
doe ik het beter op school	12,8%	24

De mate waarin bepaalde voordelen ervaren worden, kunnen verschillen van werking tot werking (Tabel 205). Zo vinden jongeren uit lokale werkingen vaker dat ze door de werking sterker staan in de samenleving, en zij uit landelijke werkingen meer dat ze in en door de werking zichzelf kunnen zijn. In grote werkingen geven jongeren vaker aan zelfstandiger geworden te zijn, sterker te staan in de samenleving (vooral t.o.v. middelgrote werkingen) en sterker betrokken te zijn met de buurt (naarmate de werking groter is). In kleinere werkingen zouden de jongeren dan weer sterker vooruitgegaan zijn op vlak van organiseren of plannen (zeker t.o.v. middelgrote werkingen), en het vertrouwen in anderen. Verder hebben de jongeren vaker het gevoel zichzelf te kunnen zijn naarmate de werking kleiner is. In werkingen met een beperkt team van beroepskrachten zouden de jongeren getuigen van meer zelfstandigheid, verantwoordelijkheid (zeker in contrast met vrijwilligerswerkingen), vertrouwen in anderen, openheid voor andere meningen, en het gevoel zichzelf te kunnen zijn. Hoe sterker de werking geprofessionaliseerd is, hoe groter de betrokkenheid met de buurt. In vrijwilligerswerkingen geeft de kleine helft van de jongeren aan gemakkelijker op het rechte pad te kunnen blijven door naar de werking te gaan.

Tabel 205 Voordelen van naar de werking te gaan naar type werking

Door naar deze werking te gaan:	Lokaal vs. landelijk		Groeps grootte			Professionalisering		
	Lokaal	Landelijk	Klein	Middel	Groot	Vrijw. werking	Zwak geprof. (1-3 bk)	Sterk geprof. (>3 bk)
ben ik zelfstandiger geworden	x	x	25,4%	21,7%	42,3%	13,0%	36,1%	27,0%
neem ik meer verantwoordelijkheid	x	x	x	x	x	4,3%	33,3%	21,3%
sta ik sterker in de samenleving	15,6%	7,0%	14,1%	5,0%	21,2%	x	x	x
ben ik sterker betrokken met mijn buurt	x	x	18,3%	28,3%	36,5%	8,7%	19,4%	37,1%
kan ik beter dingen organiseren of plannen	x	x	25,4%	8,3%	17,3%	x	x	x
heb ik meer vertrouwen in anderen	x	x	31,0%	8,3%	11,5%	17,4%	27,8%	10,1%
sta ik meer open voor andere meningen	x	x	x	x	x	8,7%	29,2%	18,0%
blijf ik op het rechte pad	x	x	x	x	x	43,5%	19,4%	16,9%
kan ik zijn wie ik ben	28,9%	45,6%	45,1%	33,3%	21,2%	34,8%	47,2%	23,6%

Tenslotte zien we nog dat de meisjes het vaker dan de jongens aan de werking toeschrijven dat ze meer verantwoordelijk zijn geworden (35% vs. 20%), meer openstaan voor andere meningen (37% vs. 16%), en dat ze zichzelf kunnen zijn (46% vs. 31%).

5.8. Opstappen

- **Al eens aan gedacht om niet langer naar de werking te gaan?**

Ondanks het feit dat weinig jongeren 'naar de werking gaan' in hun top 3 hebben staan, is het bij nog geen vierde van de jongeren ooit al opgekomen om de werking te verlaten (t.o.v. een kleine derde van de jeugdbewegingsleden).

Tabel 206 Al eens gedacht om niet langer naar de werking te komen

Idee stoppen:	Ja	Nee	Totaal	N
WMKJ jongeren	23,2%	76,8%	100,0%	164
JB leden	30,7%	69,3%	100,0%	680

In middelgrote werkingen denkt men vaker aan stoppen (37%) dan in grote (21%) en kleine (14%) werkingen. Bij meisjes is dit mogelijks ook vaker het geval dan bij jongens (31% vs. 20%), maar dit verschil is net niet statistisch significant.

De bevinding dat de jongeren minder vaak denken aan stoppen dan de jeugdbewegingsleden, ongeveer even tevreden zijn met hun werking, maar 'naar de werking gaan' toch opvallend minder vaak in de top 3 van favoriete activiteiten hebben staan, doet ons vermoeden dat de werking een heel andere plaats en/of betekenis toegekend krijgt in de vrije tijd van de jongeren.

De **eindverantwoordelijken** uit de afsluitende focusgroepen ondersteunen deze veronderstelling. Het referentiekader en socialiseringsproces verschilt aanzienlijk, menen ze. Leden van de jeugdbewegingen worden elke week op een vast tijdstip door de leiding verwacht, soms in uniform. In veel WMKJ's kunnen de jongeren binnengaan en vertrekken wanneer ze willen. Verder zouden jongeren niet altijd andere jongeren opzoeken in de werking, maar eerder voor zichzelf komen en om een praatje met de jeugdwerker te doen, aldus een van de coördinatoren. Wat in contrast zou staan met de jeugdbeweging, die men in eerste plaats bezoekt om vrienden te zien en samen leuke dingen te doen. Dit laatste wordt ook min of meer bevestigd in onderdeel 5.5 omtrent de motivatieredenen van de jongeren.

De **beroepskrachten** waarschuwen ervoor de jongeren niet te bestempelen als louter consumenten van leuke activiteiten. Jongeren zijn wel degelijk meerwaardezoekers, maar dan niet perse bewust. 'Als we de jongeren zelf vragen wat ze willen doen, komen ze af met de meest consumptieve zaken, zoals paintballen, pretparken, uitstappen. Dat is 'waw' voor kansarme kinderen.' 'Ze zoeken eerder ontspanning, computer en zo, maar bijleren is wel een automatisch gevolg.' 'Jongeren zijn initieel consumptiegericht, maar beseffen na verloop van tijd dat er meer is.'

Volgens andere beroepskrachten zoeken de jongeren wel bewust naar meerwaarde. 'Jongeren komen naar onze werking om even alle miserie te vergeten, en om hun gedachten te verzetten [door middel van leuke activiteiten]. Maar ze willen hun miserie ook een plaats kunnen geven. Ze zouden nooit meegaan om te bowlen als ze niet in het midden van de activiteit zouden kunnen zeggen dat er iets scheelt. De jongeren zullen niet expliciet zeggen dat ze meerwaarde zoeken, maar ze komen wel degelijk omdat wij volwassenen zijn die te vertrouwen zijn, die niet oordelen, die luisteren, die hen perspectieven kunnen bieden, en omdat ze in die context leeftijds- en lotgenoten kunnen ontmoeten,... dat geheel is juist wat hen aanspreekt: neem daar iets uit weg, en ze komen niet meer.' 'De gasten zijn het vertrouwen in andere instanties kwijt, bijv. de school, de arbeidsmarkt, de hulpverlening, justitie,... Jongeren die geen binding meer hebben met de samenleving, vinden dat voor een stuk wel terug in onze organisatie. Die gasten willen juist dat wij ze helpen.'

- **Redenen om niet langer naar de werking te gaan**

Hoewel weinig jongeren er nu al aan denken om een punt te zetten achter hun leven in de werking, leek het ons interessant om te peilen naar de redenen die belangrijk genoeg zouden zijn om op te stappen. Tabel 207 geeft deze redenen weer, geordend naar belangrijkheid (en in vergelijking met de jeugdbewegingsleden, waar de items overeenkomen).

Tabel 207 Belang van redenen om niet langer naar de werking te gaan (mochten ze zich voordoen) (1=helemaal niet belangrijk; 5=heel belangrijk)

Redenen om niet langer naar de werking te gaan:	WMKJ jongeren			JB leden		
	Gem. op 5	SD	N	Gem. op 5	SD	N
Als er een slechte sfeer in deze werking zou zijn	3,37	1,22	178	3,59	1,00	671
Als ik het te druk zou krijgen met werken	3,28	1,13	173	.	.	.
Als ik het te druk zou krijgen met studeren	3,22	1,18	175	3,40	1,11	676
Als er ons te veel regels en verplichtingen zouden worden opgelegd	3,18	1,17	171	.	.	.
Als ik het te druk zou krijgen met thuis te helpen	3,16	1,18	173	.	.	.
Als ik iets anders zou vinden om te doen in mijn vrije tijd	3,07	1,16	174	2,92	1,02	673
Als ik te weinig inspraak zou krijgen	3,03	1,13	173	.	.	.
Als mijn vrienden zouden stoppen	3,02	1,20	178	3,24	1,05	674
Als de activiteiten me niet meer zouden aanstaan	3,00	1,20	172	3,13	1,00	672
Als ik er (te veel) geld voor zou moeten betalen	2,96	1,21	175	.	.	.
Als ik te ver zou moeten gaan voor de activiteiten	2,82	1,17	170	.	.	.
Als mijn ouders er niet meer achter zouden staan	2,73	1,18	172	2,45	1,14	673
Als ik hier niets meer zou kunnen bijleren	2,68	1,20	173	.	.	.

Net zoals bij de leden van de jeugdbewegingen, zou een slechte sfeer in de werking het zwaarst doorwegen op de eventuele beslissing van de jongeren om te stoppen, gevolgd door studie- of werkdruk, en druk om thuis te helpen. Een teveel aan regels en verplichtingen in de werking zou ook voor vele jongeren een doorslaggevende reden kunnen zijn om af te haken. Het vinden van een andere vrijetijdsbesteding zou bij de jongeren iets sneller tot afhaken kunnen leiden dan bij de leden van de jeugdbewegingen, in tegenstelling tot het afhaken van vrienden, en het zich niet meer kunnen vinden in de activiteiten. Minder afdoend als redenen om de werking te verlaten is een gebrek aan mogelijkheden om bij te leren, als de ouders er niet meer achter zouden staan, als de afstand tot de werking te groot zou zijn, en als er (te veel) geld zou moeten worden neergeteld voor de activiteiten.

De mate waarin jongeren de opgelijste redenen belangrijk genoeg vinden om af te haken, verschilt naar het soort van werking en naar geslacht (Tabel 208).

Tabel 208 Variatie redenen om niet langer naar de werking te gaan naar type werking en geslacht

	Lokaal vs. landelijk		Groepsgrootte			Professionalisering			Geslacht	
	Lokaal	Landelijk	Klein	Middel	Groot	Vrijw. werking	Zwak geprof. (1-3 bk)	Sterk geprof. (>3 bk)	jongen	meisje
Als er een slechte sfeer in deze werking zou zijn	x	x	x	x	x	x	x	x	3,15	4,00
Als mijn vrienden zouden stoppen	x	x	x	x	x	x	x	x	2,88	3,41
Als ik het te druk zou krijgen met studeren	3,38	3,05	3,03	3,13	3,53	2,70	3,13	3,40	x	x
Als de activiteiten me niet meer zouden aanstaan	2,87	3,25	x	x	x	x	x	x	x	x
Als mijn ouders er niet meer achter zouden staan	2,58	3,02	2,25	3,00	3,06	2,90	2,40	2,98	x	x
Als ik te weinig inspraak zou krijgen	2,91	3,27	2,69	3,31	3,18	x	x	x	x	x

Als ik hier niets meer zou kunnen bijleren	x	x	2,25	3,00	2,83	x	x	x	x	x
Als ik er (te veel) geld voor zou moeten betalen	x	x	x	x	x	2,33	3,09	2,99	x	x
Als ik te ver zou moeten gaan voor de activiteiten	x	x	x	x	x	x	x	x	2,73	3,09

In lokale (ten opzichte van landelijke) werkingen zouden de jongeren sneller geneigd zijn te stoppen als ze het te druk zouden krijgen met studeren, maar minder mochten de activiteiten hen niet meer aanstaan, als hun ouders er niet meer achter zouden staan, of als ze te weinig inspraak zouden krijgen van de begeleiders. In grote werkingen is er een grotere rol weggelegd voor studiedruk, en in kleine werkingen spelen de ouders minder sterk mee, net als een gebrek aan inspraak en mogelijkheden om bij te leren. Studiedruk en kostprijs zijn minder bepalend voor jongeren uit vrijwilligerswerkingen, en in zwak geprofessionaliseerde werkingen zijn de ouders van de jongeren van weinig invloed. Tenslotte zien we dat meisjes gevoeliger zijn voor de groeps sfeer, het afhaakgedrag van vrienden, en de afstand naar de werking.

5.9. Later zelf begeleider worden

De kleine helft van de jongeren neemt zich voor om zelf ooit vrijwilliger of beroepskracht te worden in de werking. Een derde twijfelt nog, en een kwart zegt nu reeds geen interesse te hebben. De leden van de jeugdbewegingen lijken gemotiveerder op dit vlak, met twee derde die plant in de leiding te stappen, en slechts 8 procent die geen plannen in die richting heeft. De vraagstelling is echter niet volledig vergelijkbaar, gezien de lokale jeugdbewegingsgroepen uitsluitend op onbetaalde vrijwilligers draaien. Daarbij komt nog dat niet elke WMKJ met vrijwilligers werkt.

Tabel 209 % jongeren dat zelf ooit vrijwilliger of beroepskracht wil worden in de werking

Zelf begeleider worden:	Ja	Nee	Weet het nog niet	Totaal	N
WMKJ jongeren	44,4%	23,5%	32,1%	100,0%	187
JB leden	65,5%	7,7%	26,8%	100,0%	679

Jongeren uit grote en sterk geprofessionaliseerde werkingen lijken sterker geneigd om hun begeleiders af te lossen (maar de verschillen zijn niet statistisch significant).

6. De werking

6.1. Houding tegenover de werking

Net als bij de begeleiders legden we de jongeren een aantal uitspraken voor die polsen naar hoe ze aankijken tegen de organisatie en haar rol (Tabel 210).

**Tabel 210 Mate van eens zijn met uitspraken over de werking
(1=helemaal niet mee eens; 5=helemaal mee eens)**

	-	-/+	+	Totaal	N	WMKJ (gem. op 5)	JB (gem. op 5)
We leren in deze werking totaal andere dingen dan op school of thuis.	16,1%	21,5%	62,3%	100,0%	186	3,52	4,0
Deze werking valt niet te vergelijken met een sport- of hobbyvereniging.	19,8%	25,8%	54,4%	100,0%	182	3,44	3,8
Onze werking is er enkel om ons te amuseren, niets meer maar ook niets minder.	29,1%	22,0%	48,9%	100,0%	182	3,29	2,5
Wie bij onze werking wil, moet er iets voor overhebben en regelmatig komen.	31,5%	18,7%	49,7%	100,0%	187	3,18	3,9
Onze werking zou veel meer actie moeten voeren tegen wat mis gaat in de samenleving.	39,4%	28,4%	32,3%	100,0%	183	2,90	2,7

Zoals de jeugdbewegingsleden, zien de meeste jongeren hun werking als 'derde socialisator', als bijkomende (maar ook totaal andere) socialisatie buiten de school en het gezin, en verschillend aan een sport- of hobbyvereniging. Echter meer dan de leden van de jeugdbewegingen beschouwen ze de werking als een plaats die enkel gericht is op amusement, waarbij het niet vereist is om regelmatig te komen. De maatschappelijke rol van de werking komt op de laatste plaats, maar toch zien de jongeren meer dan de leden van de jeugdbewegingen er het nut van in om via de werking actie te voeren tegen wantoestanden in de samenleving.

Jongeren uit landelijke werkingen zijn er vaker van overtuigd dat men iets over moet hebben voor de werking en regelmatig moet komen (gem. 3,5) dan jongeren uit lokale werkingen (gem. 3,1). De overtuiging dat de werking niet te vergelijken valt met een sport- of hobbyvereniging leeft minder sterk in middelgrote werkingen (3,2 vs. 3,5 groot en 3,6 klein) maar sterker in zwak geprofessionaliseerde werkingen (3,7 vs. 3,3 sterk geprofessionaliseerd en 3,2 vrijwilligerswerking).

6.2. Noden en behoeften

Een van de hoofddoelstellingen van dit onderzoek is het in kaart brengen van de noden en behoeften van de jongeren. Dit deden we door de jongeren te vragen naar wat ze anders zouden willen zien in de werking (Tabel 211).

**Tabel 211 De belangrijkste zaken die jongeren anders zouden willen in hun werking
(meerdere antwoorden mogelijk)**

Wat zou je anders willen in jouw werking?	%	N
Meer uitstappen	55,5%	111
Meer materiaal	37,5%	75
Meer jongeren	28,0%	56
Een beter lokaal	26,0%	52
Meer momenten waarop de werking doorgaat	25,5%	51
Meer jongeren van verschillende afkomst	12,0%	24
Geen van deze	12,0%	24
Andere	9,0%	18
Dat ik meer inspraak krijg in de werking	8,5%	17

Een plaats om huiswerk te kunnen maken	7,0%	14
Een plaats om mijn geloof of cultuur te kunnen beleven	6,5%	13
Dat de begeleiders meer tijd voor me hebben	3,5%	7

Uit hun antwoorden blijkt dat de jongeren vooral snakken naar meer uitstappen, gevolgd door meer materiaal (bijv. voetbaldoelen). Verder willen ze hun werking uitbreiden met meer jongeren, wensen ze een beter lokaal, en meer momenten waarop de werking doorgaat.

Gezien het grote aandeel jongeren dat meer uitstappen en materiaal wenst, legden we dit voor in de afsluitende focusgroepen met **eindverantwoordelijken**.

Dit blijkt een herkenbare discussie te zijn in het sociaalpedagogisch werk. Het gaat om inherent pedagogische processen, die men liever niet wil problematiseren. Vanuit de doelstellingen van het jeugdwerk moet de jongeren worden duidelijk gemaakt dat de werkingen meer zijn dan aanbieders van consumptie-activiteiten, klinkt het. Het komt er dus op neer dat men regelmatig 'nee' moet kunnen zeggen. Andere werkingen zouden wel graag meer ingaan op de wensen van de jongere, maar zien zich hierin verhinderd door de toenemende kostprijs van activiteiten die niet gekoppeld wordt aan een stijging van werkingsmiddelen.

De beroepskrachten zeggen dat de jongeren ook blijven komen als je niet-consumptieve zaken aanbiedt. 'Hun noden en behoeften zijn groter dan consumptie, maar ze kunnen het blijkbaar niet verwoorden'.

In lokale (ten opzichte van landelijk georganiseerde) werkingen hebben de jongeren meer nood aan een beter lokaal, en aan meer (en ook andere dan de opgelijste) zaken in het algemeen. In (middel)grote hebben ze meer behoefte aan een plaats om huiswerk te kunnen maken. Verder hebben jongeren uit middelgrote werkingen nood aan een plaats om hun geloof of cultuur te kunnen beleven, en aan meer jongeren van verschillende afkomst in de werking. In vrijwilligerswerkingen leeft de vraag naar meer jongeren, en in zwak geprofessionaliseerde werking is er minder nood aan de opgelijste zaken in het algemeen. Ook bij de meisjes leven er minder behoeften, voor de jongens daarentegen is extra materiaal welgekomen.

7. Pedagogisch profiel

In het vorige luik beschreven we het opvoedkundig profiel van de begeleiding. In wat volgt, toetsen we deze perceptie van de eigen begeleidershouding aan hoe de jongeren hun relatie met de begeleiders ervaren. Daarnaast gaan we ook na welke eigenschappen de leden noodzakelijk vinden om van een goede begeleiding te kunnen spreken.

7.1. Relatie met de begeleiding

Desondanks de klachten van de beroepskrachten over personeelstekort en administratieve overlast vindt het merendeel van de jongeren dat de begeleiders voldoende tijd voor hen hebben (Tabel 212). Drie kwart van de jongeren geeft zelf ook aan het gezag van de begeleiders te respecteren. Wat de vertrouwensband betreft, ziet nog 71% van de jongeren hun begeleiders als goede vrienden. We zagen nochtans in vorig luik dat 'slechts' 42% van de beroepskrachten dacht dat ze door de jongeren als vriend beschouwd werden. Het is echter minder zo dat de jongeren hun begeleiders als voorbeeld zien voor zichzelf.

Tabel 212 Relatie met de begeleiding: stellingen over de begeleiders van de werking (%)

	-	-/+	+	Totaal	N
De begeleiders hebben voldoende tijd voor mij	5,4%	15,7%	78,9%	100,0	185
Ik heb respect voor het gezag van de begeleiders, ik doe wat ze mij zeggen	6,9%	18,1%	75,0%	100,0	188
De begeleiders zijn als goede vrienden voor me	9,5%	19,5%	71,1%	100,0	190
Ik zie de begeleiders als een voorbeeld voor mij	16,0%	27,3%	56,7%	100,0	187

Een opvallende vaststelling is dat elk van de stellingen hoger scoort in lokale ten opzichte van landelijk georganiseerde werkingen (Tabel 213). Jongeren uit lokale werkingen geven dus aan een betere relatie te hebben met hun begeleiding.

Tabel 213 Variatie in relatie met de begeleiding naar type werking (1=helemaal niet akkoord; 5=helemaal akkoord)

	Lokaal		Landelijk		Algemeen		
	Gem. op 5	SD	Gem. op 5	SD	Gem. op 5	SD	N
De begeleiders hebben voldoende tijd voor mij	4,13	0,80	3,71	0,95	4,00	0,85	183
Ik heb respect voor het gezag van de begeleiders, ik doe wat ze mij zeggen	4,07	0,86	3,68	1,04	3,95	0,93	186
De begeleiders zijn als goede vrienden voor me	4,07	0,94	3,71	0,95	3,88	1,05	188
Ik zie de begeleiders als een voorbeeld voor mij	3,82	1,07	3,21	1,10	3,63	1,11	185

Tenslotte zien we nog dat jongeren uit middelgrote werkingen vaker vinden dat de begeleiders onvoldoende tijd voor hen kunnen vrij maken. In werkingen met een klein beroepskrachtenteam worden de begeleiders minder vaak als voorbeeld gezien.

In de afsluitende focusgroepen trachtten we een verklaring te vinden voor de betere relatie tussen jongeren en begeleiders in lokale groepen.

De coördinatoren menen dat dit met de frequentie van contact te maken heeft. Als kleine gemeenschap zouden lokale werkingen letterlijk en figuurlijk dichter bij de jongeren staan, maar ook meer bij de jongeren staan. Een kleine lokale werking getuigt: 'Onze deelnemers van de jongerenwerking komen we overal tegen: op school, op café, op de markt, op de pleintjes, etc. De begeleiders zijn ook allemaal van dezelfde regio, we kennen de broers en zussen van de jongeren, en dat vergemakkelijkt het soms wel om boodschappen over te dragen op de jongeren'

7.2. Begeleidershouding

De jongeren kregen ongeveer dezelfde stellingen⁴⁶ voorgelegd die we gebruikten om zicht te krijgen op de pedagogische houding van de begeleiders. We vormden deze stellingen om zodat we zicht krijgen op hoe de jongeren hun begeleiders percipiëren, en zodat we de percepties van jongeren en begeleiders kunnen vergelijken (Tabel 214).

Tabel 214 Begeleidershouding dame-zot-heer (1=helemaal niet akkoord; 5=helemaal akkoord)

	Mijn begeleiders..	Gem. op 5	SD	N
Zot	..kunnen leuke activiteiten verzinnen en voorstellen	4,04	0,87	175
	..durven zichzelf uit te leven	4,14	0,81	173
	..brengen leven in de groep, ze zijn enthousiast	4,13	0,78	169
	Totaal (op 15)	12,32	2,05	168
Dame	..zijn als goede vrienden voor me	3,88	1,04	190
	..voelen aan wanneer iemand aandacht nodig heeft	3,92	0,85	171
	..zien het meteen als iemand problemen heeft	3,95	0,91	169
	Totaal (op 15)	11,79	2,23	165
Heer	..vinden het heel belangrijk dat iedereen zich aan de regels houdt	4,08	0,79	173
	..staan stevig in hun schoenen, zijn zeker van hun zaak	4,02	0,86	170
	..zijn streng als we iets doen dat niet mag	3,90	1,00	167
	Totaal (op 15)	11,99	1,94	164

Tabel 215 maakt de vergelijking in percepties van begeleidershouding tussen de jongeren, de jeugdbewegingsleden, de beroepskrachten en de vrijwilligers. Net als de jeugdbewegingsleden zien de jongeren hun begeleiders in eerste instantie als speelse 'zotten'. Verschillend aan de leden van de jeugdbewegingen, en aan hoe de begeleiders zichzelf opvatten, is dat de jongeren hun begeleiders vaker als strenge maar rechtvaardige 'heren' ervaren. De mate waarin de jongeren hun begeleiders als zorgende 'dames' ervaren – dit komt min of meer neer op de 'vertrouwensband' – komt wel overeen met de perceptie van de begeleiders over de eigen houding.

De jongeren gaan het meest akkoord met de stelling dat hun begeleiders zichzelf durven uit te leven, en het minst met de uitspraak dat hun begeleiders als goede vrienden voor hen zijn.

Tabel 215 Begeleidershouding schaal (gem. op 15)

	WMKJ jongeren	JB leden	WMKJ beroepskr.	WMKJ vrijw.
Zot	12,32	12,22	11,51	11,00
Dame	11,79	11,31	11,75	10,87
Heer	11,99	10,60	10,45	10,79

Overeenkomstig met de voorgaande vaststelling van een betere relatie tussen jongeren en begeleiders in lokale werkingen, vinden we daar ook meer 'dames' terug (gem. 12,2) dan in landelijke erkende werkingen (gem. 10,8). De variatie in schaalgemiddeldes is echter meest uitgesproken op vlak van werkingsgrootte (Tabel 216). Meer bepaald scoren de jongeren uit middelgrote werkingen hun begeleiders lager op elk van de begeleidershoudingen, en dan vooral wat de 'dame' betreft. In kleine werkingen treffen we het meest 'zotten' en 'dames' aan.

⁴⁶ 'Mijn begeleiders zijn als goede vrienden voor me' was oorspronkelijk 'Ik heb een hechte en persoonlijke band met de jongeren', en 'Mijn begeleiders zijn streng als we iets doen dat niet mag' was oorspronkelijk 'De jongeren kunnen pas op mij rekenen, als ze zelf ook doen wat hen gevraagd wordt'. De schaalgemiddeldes zijn dus niet 100% vergelijkbaar.

Tabel 216 Variatie in begeleidershouding naar grootte werking

	Klein			Middel			Groot		
	Gem. op 15	SD	N	Gem. op 15	SD	N	Gem. op 15	SD	N
Zot	12,65	1,90	62	11,82	2,12	56	12,40	2,10	47
Dame	12,32	1,94	62	10,98	2,39	55	12,00	2,22	45
Heer	12,23	2,04	61	11,42	1,67	55	12,31	2,00	45

7.3. De ideale begeleiding

Overeenkomstig met de begeleiders en de jeugdbewegingsleden gaat de voorkeur van de jongeren uit naar een begeleider die vooral sterk in de eigen schoenen staat (een ondernemer, die duidelijke grenzen kan trekken) maar ook in de schoenen van de jongeren kan staan (Tabel 217). Ook vindt nog meer dan de helft van jongeren dat beroepskrachten ervaren moeten zijn, zich kwetsbaar moeten durven opstellen, een boodschap moeten overbrengen, en als een beschermende grote broer of zus moeten optreden. Heel wat minder jongeren zijn van mening dat een goede begeleider uit de buurt van de werking moet komen.

Tabel 217 Uitspraken over de ideale begeleider

Een begeleider in deze werking moet...	-	-/+	+	Totaal	gem. op 5	N
..moet iemand zijn die dingen onderneemt, plannen maakt en ook uitvoert.	6,5%	22,4%	71,2%	100,0%	3,90	170
..moet duidelijke grenzen trekken die niet mogen overschreden worden.	7,6%	25,1%	67,3%	100,0%	3,84	171
..moet in onze schoenen kunnen staan.	12,8%	24,4%	62,8%	100,0%	3,66	172
..moet al een zekere ervaring hebben.	13,4%	28,7%	57,9%	100,0%	3,58	171
..moet zijn/haar gevoelens durven tonen.	16,6%	24,4%	58,9%	100,0%	3,58	168
..moet een boodschap hebben voor ons.	13,5%	32,9%	53,5%	100,0%	3,55	170
..als een grote broer of zus zijn, die het opneemt voor ons.	20,6%	28,8%	50,5%	100,0%	3,41	170
..moet uit de buurt van de werking komen.	43,2%	27,8%	29,0%	100,0%	2,75	169

Als we de gemiddelde scores op deze uitspraken vergelijken (Tabel 218), zien we dat de jongeren minder belang hechten aan de ondernemende begeleider dan de leden van de jeugdbewegingen, en meer te vinden zijn voor een begeleider uit de buurt van de werking dan de beroepskrachten. Over het algemeen staat de begeleider die in de schoenen van de jongeren kan staan en een boodschap heeft minder hoog aangeschreven bij de jongeren dan bij de leden van de jeugdbewegingen, de beroepskrachten en de vrijwilligers.

Tabel 218 Uitspraken over de ideale begeleider (gem. op 5)

Een begeleider in deze werking moet..	WMKJ jongeren	JB leden	WMKJ beroepskr.	WMKJ vrijw.
..moet iemand zijn die dingen onderneemt, plannen maakt en ook uitvoert.	3,90	4,2	4,06	3,76
..moet duidelijke grenzen trekken die niet mogen overschreden worden.	3,84	3,8	4,04	4,10
..moet in onze schoenen kunnen staan.	3,66	3,9	4,03	4,05
..moet al een zekere ervaring hebben.	3,58	.	3,64	3,32
..moet zijn/haar gevoelens durven tonen.	3,58	.	3,71	3,47
..moet een boodschap hebben voor ons.	3,55	3,8	3,85	3,87
..als een grote broer of zus zijn, die het opneemt voor ons.	3,41	3,6	3,19	3,40
..moet uit de buurt van de werking komen.	2,75	.	2,31	2,63

We vinden weinig werkingsverschillen in gewenste begeleidershouding. Wel zien we dat jongeren uit lokale (ten opzichte van landelijk georganiseerde) werkingen zich meer aangesproken voelen door de begeleider als grote broer of zus (3,6 vs. 3,1), met ondernemingstalent (4,0 vs. 3,7), en die uit de buurt van de werking komt (2,9 vs. 2,5).

8. Waardenpatronen

De jongeren worden niet enkel beïnvloed door de waarden die leven in hun (maatschappelijk kwetsbare) socialisatie-omgeving, maar ook door de waarden die leven in de werking. Bijgevolg hebben we een aanzienlijk deel van dit luik besteed aan het bestuderen van de waardenpatronen van de jongeren. Waar mogelijk maken we de vergelijking met de jeugdbewegingsleden, de Vlaamse jongeren in het algemeen, de beroepskrachten en de vrijwilligers.

8.1. Geloof

8.1.1. Geloofsovertuiging

De geloofsovertuigingen van de jongeren lopen sterk gelijk met die van de vrijwilligers (Tabel 219): een kleine helft moslims, ongeveer een vijfde christenen, en ruim een derde niet-gelovigen. Dit staat in scherp contrast met de jeugdbewegingsleden, waarvan het dubbele aandeel christen is, zo goed als niemand moslim, en ruim de helft niet-gelovig, vrijzinnig, geen interesse of andere.

Tabel 219 Vergelijking geloofsovertuiging tussen WMKJ jongeren, hun begeleiders en jeugdbewegingsleden

	WMKJ jongeren	JB leden	WMKJ beroepskr.	WMKJ vrijw.
Katholiek/christelijk/protestant	22,5%	41,8%	18,3%	18,3%
Moslim	42,2%	0,2%	20,4%	42,7%
Vrijzinnig/niet gelovig/geen interesse/andere	35,3%	58,1%	61,3%	39,0%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Van de gelovige moslimjongeren houdt het merendeel zich strikt aan de geloofsregels, van de christelijke jongeren gaat de meerderheid weinig naar de kerk (Tabel 220).

Tabel 220 Geloofsovertuiging

Ik ben...	%	N
een gelovig moslim, en ik houd me strikt aan de geloofsregels	24,9%	43
niet gelovig	16,8%	29
een gelovig moslim, maar ik houd me niet strikt aan de geloofsregels	14,5%	25
een gelovig katholiek, maar ik ga niet zo vaak naar de kerk	11,6%	20
alles wat met godsdienst te maken heeft, interesseert mij niet	8,1%	14
vrijzinnig (humanisme, zedenleer, moraal)	7,5%	13
een gelovig katholiek, en ik ga regelmatig naar de kerk	5,8%	10
iemand die twijfelt, maar ik ben toch min of meer christelijk	3,5%	6
iemand die twijfelt, maar ik ben toch min of meer moslim	2,9%	5
Andere	2,9%	5
een gelovig protestant, maar ik ga niet zo vaak naar de kerk	1,2%	2
een gelovig protestant, en ik ga regelmatig naar de kerk	0,6%	1
Totaal	100,0%	173

Tabel 221 toont de variatie in geloofsovertuiging naar geslacht, groepsgrootte en professionaliseringsgraad. Meer dan de helft van de jongens is moslim, en meer dan de helft van de meisjes niet-gelovig. Hoe groter de werking, hoe meer moslimjongeren en minder niet-gelovige jongeren. In werkingen met een klein beroepskrachtenteam vinden we het kleinste aandeel moslims en het grootste aandeel niet-gelovigen.

Tabel 221 Geloofsovertuiging naar geslacht en type werking

		Katholiek/ Christelijk/ Protestants	Moslim	Vrijzinnig/ niet gelovig/ geen inte- resse/ andere	Totaal	N
Geslacht	Jongen	19,4%	51,2%	29,5%	100,0%	129
	Meisje	31,8%	15,9%	52,3%	100,0%	44
Groepsgrootte	Klein	21,5%	21,5%	56,9%	100,0%	65
	Middel	27,3%	45,5%	27,3%	100,0%	55
	Groot	17,6%	66,7%	15,7%	100,0%	51
Professionalisering	Vrijwilligerswerking	22,7%	50,0%	27,3%	100,0%	22
	Zwak geprof. (1-3 bk)	23,5%	14,7%	61,8%	100,0%	68
	Sterk geprof. (>3 bk)	21,0%	64,2%	14,8%	100,0%	81

8.1.2. Belang van geloof of religie

De jongeren vertonen ook de sterkste gelijkenissen met de vrijwilligers op vlak van het belang dat ze aan religie hechten in het dagelijkse leven (Tabel 222): van beide groepen vindt meer de helft dit belangrijk (3-5). Van de beroepskrachten is dit nog voor geen derde zo, van de jeugdbewegingsleden nog geen tiende.

Tabel 222 Belang van religie in dagelijks leven (%)

Religie is in mijn dagelijks leven...	0 Helemaal niet belangrijk	1	2	3	4	5 Heel erg belangrijk	Totaal	N	gem. op 6
WMKJ jongeren	30,8%	7,6%	7,6%	16,3%	9,3%	28,5%	100,0	172	3,51
JB leden	39,8%	36,2%	14,6%	7,8%	1,6%	0,0%	100,0	561	1,95
WMKJ beroeps- krachten	35,5%	23,4%	10,6%	10,6%	5,7%	14,2%	100,0	141	2,70
WMKJ vrijwilligers	26,8%	6,1%	9,8%	17,1%	13,4%	26,8%	100,0	82	3,65

In Tabel 223 lezen we dat de religie belangrijker geacht wordt door jongens dan door meisjes, en naarmate de werking groter is. Jongeren uit zwak geprofessionaliseerde werkingen hechten minder belang aan religie in het dagelijkse leven, en vooral ten opzichte van jongeren uit werkingen met een uitgebreid beroepskrachtenteam.

Tabel 223 Variatie in belang van religie in dagelijks leven naar geslacht en type werking (0=helemaal niet belangrijk; 5=heel belangrijk)

		Belang religie		
		Gem. op 6	SD	N
Geslacht	Jongen	3,76	2,07	126
	Meisje	2,83	1,82	46
Groepsgrootte	Klein	2,71	2,03	65
	Middel	3,70	1,97	56
	Groot	4,41	1,74	49
Professionalisering	Vrijwilligerswerking	4,00	2,16	22
	Zwak geprof. (1-3 bk)	2,35	1,83	68
	Sterk geprof. (>3 bk)	4,39	1,70	80

Gezien voorgaande bevindingen is het niet verwonderlijk dat moslimjongeren meer belang hechten aan religie dan christelijke jongeren (Tabel 224).

Tabel 224 Belang van religie in dagelijks leven naar geloofsovertuiging

	Belang religie (gem. op 6)	SD	N
Katholiek/Christelijk/Protestants	3,31	1,77	36
Moslim	5,19	1,08	72
Vrijzinnig/niet gelovig/geen interesse/andere	1,59	1,19	59
Algemeen	3,52	2,05	167

8.2. Maatschappelijke opvattingen

Om het maatschappelijk waardenprofiel van de jongeren op te stellen, baseren we ons deels op de (persoonlijke) kenmerken die door Elchardus & Vanhoutte (2007) nodig worden geacht om te kunnen spreken van 'goed democratisch burgerschap'. Dit zijn onder andere de interesse of belangstelling in politiek en de steun voor democratische burgerschapswaarden (zoals afwezigheid van ethnocentrisme).

8.2.1. Maatschappelijke betrokkenheid

- **Politieke interesse**

Een eerste belangrijk persoonskenmerk dat volgens Elchardus & Vanhoutte (2007) wijst op democratisch burgerschap is de belangstelling voor politiek. We meten dit bij de jongeren aan de hand van een schaal die zowel peilt naar interesse in politiek als naar opinievorming en zelfevaluatie van politieke kennis⁴⁷ (Tabel 225).

Over het algemeen tonen de jongeren weinig interesse in politiek. De kleine helft zegt letterlijk niet geïnteresseerd te zijn in politiek, en de meeste politieke thema's nauwelijks te begrijpen. De meerderheid denkt ook minder op de hoogte te zijn van het politieke gebeuren dan de meeste leeftijdsgenoten.

Tabel 225 Politieke interesse

	-	-/+	+	N
Ik weet meer over politiek dan de meeste mensen van mijn leeftijd	58,1%	20,9%	20,9%	148
Wanneer er over politieke thema's of problemen gepraat wordt, heb ik daar gewoonlijk een mening over	36,0%	32,7%	31,3%	147
De meeste politieke thema's begrijp ik nauwelijks	30,8%	26,6%	42,7%	143
Ik ben niet geïnteresseerd in politiek	25,5%	28,3%	46,2%	145

Toch scoren de jongeren iets hoger op deze schaal dan de jeugdbewegingsleden en de Vlaamse jongeren, maar lager dan de vrijwilligers en (vooral) de beroepskrachten van de werking (Tabel 226).

Tabel 226 Politieke interesse (gem. op 20)

	Politieke interesse (gem. op 20)	SD	N
WMKJ leden	10,67	3,48	142
JB leden	10,33	3,75	724
Vlaamse jongeren	10,18	3,78	816
WMKJ beroepskrachten	13,32	3,19	142
WMKJ vrijwilligers	12,16	3,81	75

Jongeren uit lokale (ten opzichte van landelijk georganiseerde) werkingen blijken sterker geïnteresseerd in politiek (gem. 11,1 vs. 9,8), net als jongens (11,1 vs. 9,5 meisjes).

47 De schaal van politieke interesse werd ontwikkeld in een onderzoek van de International Association for the Evaluation of Educational Achievement Civic Education Study naar burgerschap en scholing in 28 landen (Torney-Purta, Schwille e.a., 1999; Torney-Purta, Lehmann e.a., 2001).

8.2.2. Maatschappelijk klimaat

Basiswaarden die Elchardus en Vanhoutte (2007) naar voor schuiven als kenmerkend voor wat ze democratisch burgerschap noemen, zijn verdraagzaamheid (ontbreken van ethnocentrisme), verwerpen van repressie en autoritarisme, en respect voor de rechtsstaat. In huidig onderzoek bespreken we voor de jongeren enkel de eerste twee houdingen, en vervangen we ethnocentrisme met een meer algemene schaal die peilt naar de houding ten opzichte van andere culturen⁴⁸. Daarnaast willen we ook te weten komen in welke mate de algemene maatschappelijke individualiseringstendens is doorgedrongen tot de jongeren. Doorgedreven (utilitair) individualisme staat immers haaks tegenover solidariteit en verbondenheid met anderen (Dehertogh e.a., 2005), en kan bijgevolg gezien worden als nefast voor democratische burgerschapswaarden.

a. Harde repressie

Het merendeel van de uitingen van harde repressie (Tabel 227) kan niet op de goedkeuring van de jongeren rekenen, en zeker op vlak van repressie ten opzichte van minderjarigen, jongeren, en kleine misdrijven, maar ook wat de doodstraf betreft. Toch vindt de kleine helft dat inbrekers gedood mogen worden, zware misdadigers geen gerechtelijk proces verdienen, en is zelfs 70% van mening dat verkrachters gecastreerd moeten worden.

Tabel 227 Harde repressie

	-	-/+	+	N
Alle misdrijven, hoe klein ook, zouden even hard aangepakt moeten worden	46,1%	26,3%	27,6%	167
In probleemwijken moet er een avondklok voor jongeren ingesteld worden	49,4%	20,0%	30,7%	160
De doodstraf zou terug ingevoerd moeten worden voor zware misdaden	45,7%	22,5%	31,9%	160
Verkrachters moeten gecastreerd worden	12,7%	17,1%	70,2%	158
Zware misdadigers verdienen geen gerechtelijk proces	35,5%	22,6%	41,9%	155
Men moet zich niet schuldig voelen als men een inbreker zou doden	21,1%	33,8%	45,2%	157
Minderjarigen moeten voor zware misdaden opgesloten worden in gevangenissen, net zoals volwassenen	41,5%	30,8%	27,7%	159

Dit zorgt ervoor dat de jongeren gemiddeld hoger scoren op deze schaal dan (resp.) de Vlaamse jongeren, de jeugdbewegingsleden, de vrijwilligers, en (vooral) de beroepskrachten van de werking (Tabel 228).

Tabel 228 Harde repressie (gem. op 35)

	Harde repressie (gem. op 35)	SD	N
WMKJ leden	21,27	5,21	150
JB leden	19,09	4,78	582
Vlaamse jongeren	20,23	5,56	799
WMKJ beroepskrachten	12,04	4,69	142
WMKJ vrijwilligers	17,21	5,95	75

De jongeren uit middelgrote werkingen zijn minder te vinden voor harde repressie (gem. 19,6) dan zij uit grote (21,5) en kleine (22,7) werkingen.

b. Utilitair individualisme

De jongeren blijken doorgaans weinig egoïstisch ingesteld (Tabel 229). Toch gaat nog een vijfde tot een kwart van de leden akkoord met de (nochtans redelijk extreem geformuleerde) stellingen.

⁴⁸ De traditionele ethnocentrisme schaal (oorspronkelijk ontwikkeld door Billiet e.a. (Swyngedouw, Billiet e.a., 1993; Billiet & Loosveldt, 1998), en sindsdien meermaals werd aangepast (Elchardus, Kavadias e.a., 1998)) leek ons niet geschikt om voor te leggen aan de jongeren, gezien het merendeel van hen allochtoon is. Deze schaal omvat immers stellingen als 'Vreemdelingen nemen ons werk af' en 'Migranten komen hier profiteren van de uitkeringen'.

Tabel 229 Utilitair individualisme

	-	-/+	+	N
Wat telt zijn geld en macht, de rest zijn praatjes	55,0%	24,4%	20,6%	160
Iedereen moet maar eerst voor zichzelf zorgen en niet rekenen op de hulp van anderen	45,0%	31,0%	24,0%	158
De mensheid, onze naasten, solidariteit,... wat een onzin allemaal, iedereen moet eerst voor zichzelf zorgen en zijn belangen verdedigen	43,7%	33,1%	23,1%	160
Men moet steeds zijn eigen plezier nastreven. Naastenuijde, liefdadigheid en solidariteit zijn onzin	52,9%	26,5%	20,6%	155

Dit zorgt er terug voor dat de jongeren hoger scoren op deze schaal dan (resp.) de vrijwilligers, de jeugdbewegingsleden en (vooral) de beroepskrachten van de werking (Tabel 230).

Tabel 230 Utilitair individualisme (gem. op 20)

	Utilitair individualisme (gem. op 20)	SD	N
WMKJ leden	10,44	3,86	154
JB leden	8,01	2,90	583
WMKJ beroepskrachten	6,81	2,65	140
WMKJ vrijwilligers	8,35	3,70	77

Hoe groter de werking, hoe meer de jongeren aan hun eigenbelang denken. In zwak geprofessionaliseerde werkingen heerst er minder utilitair individualisme (gem. 9,1) dan in vrijwilligerswerkingen (10,8) en sterk geprofessionaliseerde werkingen (11,4).

c. Houding t.o.v. andere culturen

Telkens verhoudt meer dan de helft van de jongeren zich positief ten opzichte van andere culturen (Tabel 231). Ongeveer drie vierde is van mening dat respect voor verschillende culturen noodzakelijk is om goed met elkaar te kunnen samenleven. Meer dan de helft meent ook dat er in België te weinig begrip is voor mensen met een andere cultuur.

Tabel 231 Houding ten opzichte van andere culturen

	-	-/+	+	N
De aanwezigheid van verschillende culturen maakt onze samenleving interessanter	12,6%	33,6%	53,9%	143
Mensen uit verschillende culturen hebben best zo weinig mogelijk contact met elkaar	54,9%	34,7%	10,4%	144
Ik vind dat we veel kunnen bijleren van mensen uit andere culturen	18,1%	29,2%	52,7%	144
Als we allemaal goed willen samenleven, moeten verschillende culturen elkaar respecteren	5,6%	23,8%	70,7%	143
Er is in ons land te weinig begrip voor mensen met een andere cultuur	19,7%	28,9%	51,4%	142

Toch blijken de jongeren weer iets minder verdraagzaam te zijn voor culturele verschillen dan (resp.) de vrijwilligers en (vooral) de beroepskrachten (Tabel 232).

Tabel 232 Houding ten opzichte van andere culturen (gem. op 25)

	Houding t.o.v. andere culturen (gem. op 25)	SD	N
WMKJ leden	18,11	3,85	141
WMKJ beroepskrachten	21,53	2,31	140
WMKJ vrijwilligers	19,80	3,24	76

We vinden geen verschillen in deze houding tussen de verschillende types werkingen.

9. Beleving van de persoonlijke levenssfeer

9.1. Zelfbeeld en sociale steun

- **Zelfbeeld**

Ongeveer drie kwart van de jongeren heeft een uitgesproken positief zelfbeeld (Tabel 233). Toch voelt 16% zichzelf een mislukkeling.

Tabel 233 Zelfbeeld

	-	-/+	+	N
Ik vind mezelf best OK	6,7%	18,3%	75,0%	164
Ik vind dat ik trots kan zijn op wie ik ben	8,1%	13,7%	78,2%	161
Algemeen genomen voel ik mezelf eigenlijk een mislukkeling	71,5%	13,0%	15,6%	161
Over het geheel genomen ben ik tevreden met mezelf	7,4%	9,9%	82,7%	162

De zelfbeeldscore van de jongeren verschilt amper met die van de jeugdbewegingsleden en de vrijwilligers van de werking, maar is lager dan bij de beroepskrachten (Tabel 234).

Tabel 234 Zelfbeeld (gem. op 20)

	Zelfbeeld (gem. op 20)	SD	N
WMKJ leden	15,73	3,11	160
JB leden	15,75	2,20	569
WMKJ beroepskrachten	17,02	1,74	141
WMKJ vrijwilligers	15,92	2,50	77

Jongeren uit grote werkingen hebben een positiever zelfbeeld (gem. 16,4) dan zij uit kleine (16,0) en middelgrote werkingen (14,9). Ook scoren de jongens hoger dan de meisjes (gem. 16,3 vs. 14,2).

- **Sociale steun**

Aan sociale steun ontbreekt het de jongeren allerm minst, zowel wat de ontvangen als de verleende steun betreft (Tabel 235). Het aandeel jongeren met minstens één vriend of kennis die voor hen klaar staat in donkere tijden of aan wie ze hun diepste geheimen kunnen toevertrouwen, is wel kleiner.

Tabel 235 Sociale steun

	-	-/+	+	N
Er zijn mensen die op mij rekenen wanneer ze hulp of raad nodig hebben.	6,4%	19,9%	73,7%	171
Er zijn mensen die op mij rekenen wanneer ze in de put zitten.	6,6%	19,8%	73,6%	167
Sommige mensen vertellen mij persoonlijke dingen die ze niet aan andere mensen vertellen.	5,4%	18,0%	76,6%	167
Ik heb een vriend of een kennis wiens meningen ik vertrouw.	7,7%	16,0%	76,4%	169
Ik heb mensen rondom mij die me helpen vrolijk te blijven.	7,1%	17,6%	75,3%	170
Ik heb minstens 1 vriend of kennis waar ik bij wil zijn als ik me slecht of moedeloos voel.	9,0%	25,0%	66,1%	168
Ik heb minstens 1 vriend of kennis aan wie ik mijn diepste geheimen zou kunnen toevertrouwen.	11,8%	18,9%	69,2%	169

De mate waarin de jongeren steun verlenen aan anderen is gelijk aan die van de vrijwilligers, maar lager dan bij de jeugdbewegingsleden en de beroepskrachten (Tabel 236).

Tabel 236 Gegeven sociale steun (gem. op 15)

	Gegeven sociale steun (gem. op 15)	SD	N
WMKJ leden	11,79	2,35	166
JB leden	12,20	1,78	582
WMKJ beroepskrachten	12,52	1,43	141
WMKJ vrijwilligers	11,74	2,37	80

De mate waarin de jongeren sociale steun ontvangen van anderen is lager dan bij (resp.) de vrijwilligers, de jeugdbewegingsleden en de beroepskrachten (Tabel 237).

Tabel 237 Ontvangen sociale steun (gem. op 20)

	Ontvangen sociale steun (gem. op 20)	SD	N
WMKJ leden	15,65	3,26	168
JB leden	16,69	2,54	578
WMKJ beroepskrachten	16,87	2,33	142
WMKJ vrijwilligers	16,00	3,17	78

De score voor zowel verleende als ontvangen sociale steun ligt hoger in zwak geprofessionaliseerde werkingen (ten opzichte van sterk geprofessionaliseerde werkingen en vrijwilligerswerkingen) (verleend: gemiddeld 12,4 vs. 11,3; ontvangen: 16,5 vs. 15,0), en voor meisjes ten opzichte van jongens (verleend: gemiddeld 12,4 vs. 11,6; ontvangen: 16,5 vs. 15,3).

9.2. Toekomstbeeld en kansen

• Toekomstbeeld

Het merendeel van de jongeren gaat de toekomst onbevreesd tegemoet (Tabel 238). Voor ongeveer 15% lijkt de toekomst echter vaak hopeloos, somber, en het leven zonder doel.

Tabel 238 Toekomstbeeld

	-	-/+	+	N
Ik ben er zeker van dat mij een schitterende toekomst te wachten staat	13,8%	38,8%	47,6%	160
Mij lijkt de toekomst vaak hopeloos	56,3%	25,3%	18,3%	158
Het lijkt alsof ik in mijn leven geen doel heb	60,3%	25,0%	14,7%	156
Ik kijk vol verwachting uit naar de toekomst	6,9%	28,9%	64,2%	159
Ik zie mijn toekomst vaak somber in	57,4%	28,0%	14,7%	157

De jongeren zien hun toekomst dan ook iets minder rooskleurig in dan de jeugdbewegingsleden, de beroepskrachten en de Vlaamse jongeren (Tabel 239).

Tabel 239 Toekomstbeeld (gem. op 25)

	Toekomstbeeld (gem. op 25)	SD	N
WMKJ leden	18,01	3,85	155
JB leden	18,63	3,16	566
Vlaamse jongeren	18,95	3,09	809

Het toekomstbeeld van de jongens is iets positiever dan dat van de meisjes (gem. 18,4 vs. 17,0).

- **Kansen, vooruit geraken in het leven**

Een van de hoofddoelen van het welzijnsgericht jeugdwerk is het stimuleren van de kansen die jongeren krijgen in het leven. Daarom gaan we hier na hoe de jongeren hun eigen kansen percipiëren. In Tabel 240 vragen we de jongeren naar hun kansen om vooruit te geraken in het leven, en de manieren waarop ze dat willen bereiken. Meer dan de helft van de jongeren vindt dat de samenleving hen voldoende kansen geeft om er te geraken in het leven. Twee derde meent dat dit doel bereikt moet worden door hard te studeren en te werken. Wel vindt meer dan een kwart dat illegale handelingen zijn toegestaan als dit niet lukt op een normale manier. Die kans is reëel, gezien bijna een derde van de jongeren het gevoel heeft door de samenleving als probleemjongere beschouwd te worden.

Tabel 240 Stellingen omtrent vooruitkomen in het leven en perceptie van de jongere door de samenleving

	-	-/+	+	N
De samenleving geeft me voldoende kansen om er te geraken in het leven	11,9%	34,3%	53,8%	169
Om vooruit te geraken in het leven moet je hard studeren en werken	9,6%	23,5%	66,9%	166
Als je niet op een normale manier vooruit kan komen in het leven, moet het maar een andere, desnoods illegale manier	43,6%	28,5%	27,9%	165
Ik heb het gevoel dat de samenleving mij als probleemjongere ziet	43,1%	26,1%	30,9%	165

Jongeren die voorstander zijn van illegale manieren om vooruit te komen in een kansloze omgeving vinden we vaker in middelgrote werkingen (gem. 3,0 vs. 2,7 grote en 2,4 kleine). Het gevoel als probleemjongere gepercipieerd te worden, neemt toe met de grootte van de werking (gem. 2,5 klein, 2,8 middelgroot, 3,1 groot), en leeft minder hard in zwak geprofessionaliseerde werkingen (gem. 2,5 vs. 3,0 sterk/vrijwilligerswerking). Jongeren uit vrijwilligerswerkingen ervaren minder kansen om er te geraken in het leven (gem. 3,1 vs. 3,6 zwak/sterk geprofessionaliseerd).

- **Kansen op diverse maatschappelijke gebieden**

In Tabel 241 gaan we dieper in op een aantal onderscheiden maatschappelijke vlakken waarop de jongeren meer of minder kansen kunnen krijgen. Hieruit blijkt dat ongeveer drie kwart of meer van de jongeren niet vindt minder kansen te krijgen dan andere jongeren, in elk van de opgelijste dimensies. Zowat de helft zegt telkens even veel kansen te krijgen, en zo'n kwart meent zelfs meer kansen te krijgen. Vooral op vlak van vrije tijd menen de jongeren bevoorrecht te zijn. Wat de algemene maatschappelijke dienstverlening betreft zegt het merendeel van de jongeren minstens even vlot geholpen te worden. Meer dan een kwart vreest wel minder kans te maken op een goeie job in de toekomst. De vraag is echter wat het referentiekader is van de jongeren bij het beantwoorden van deze vragen. Dit kan gaan van de andere jongeren in de werking, alle andere jongeren die ze kennen, tot de middenklasse jongeren.

Tabel 241 Krijgen van kansen in vergelijking met andere jongeren op diverse vlakken

	(Veel) meer	Even veel	(Veel) minder	N
Een goeie job later	28,1%	45,6%	26,3%	160
Relaties (met je ouders, familie, vrienden, liefjes,...)	28,0%	46,6%	25,4%	161
Geld en bezittingen	25,0%	50,6%	24,4%	160
Persoonlijke ontwikkeling (jezelf leren kennen, vaardigheden opdoen,...)	24,7%	54,4%	20,9%	158
Vrije tijd (en je bezigheden daarin)	32,9%	47,2%	19,9%	161
Onderwijs, school	25,3%	55,6%	19,1%	162
Dienstverlening (bijv. bij de dokter, in het ziekenhuis, in de bank, in het stadhuis,...)	18,5%	64,3%	17,2%	157

We vinden geen verschillen in gepercipieerde kansen naar de werkingstypologie.

9.3. Risicogedrag

In dit onderdeel peilen we bij de jongeren naar de frequentie waarmee ze bepaalde vormen van risicogedrag stelden in het voorbije jaar (Tabel 242).

Voor elk van de bestudeerde risicovolle gedragingen geldt dat de meerderheid van de jongeren ze nooit of zelden gesteld heeft. De meest voorkomende vormen van probleemgedrag houden verband met school. Ongeveer een derde van de jongeren werd het afgelopen jaar vaak gestraft op school, en beledigde een leerkracht voor de hele klas. Een kwart spijbelde af en toe, een vijfde vaak. Verder geeft de kleine helft van de jongeren toe dat ze roken. Andere zaken die nog frequent aan de orde zijn bij de jongeren is een auto delen met een gevaarlijke chauffeur, een risico nemen voor een weddenschap, en meer dan vijf glazen alcohol op één avond drinken. Meer agressieve risicogedragingen, zoals mensen in elkaar slaan uit ergernis, en opzettelijk dingen vernietigen die aan anderen toebehoren, stellen zich minder. Druggebruik komt het minst voor, en zeker wat hard drugs betreft.

Tabel 242 Risicogedrag

	WMKJ jongeren						JB leden		
	Nooit/zelden	Af en toe	Dikwijls/zeer vaak	Gem. op 5	SD	N	Gem. op 5	SD	N
Ik werd gestraft op school	42,1%	20,7%	37,2%	2,96	1,39	164	2,23	1,11	557
Ik rookte	55,1%	10,9%	33,9%	2,58	1,67	165	1,70	1,16	559
Ik beledigde een leerkracht voor de hele klas	55,6%	15,0%	29,3%	2,49	1,52	160	1,45	0,77	560
Ik bleef weg van school door te doen alsof ik ziek was	57,0%	23,9%	19,0%	2,29	1,33	163	1,48	0,83	559
Ik zat vrijwillig in een auto met iemand waar ik van wist dat het een gevaarlijke chauffeur was	61,2%	15,0%	23,8%	2,24	1,43	160	1,43	0,80	559
Ik deed iets riskant of gevaarlijk voor een weddenschap	62,4%	18,5%	19,1%	2,22	1,30	162	1,72	0,93	558
Ik dronk meer dan 5 glazen alcohol op één avond	63,2%	16,0%	20,9%	2,22	1,44	163	2,48	1,45	558
Ik sloeg iemand in elkaar omdat ik me aan hem/haar ergerde	69,5%	16,1%	14,3%	1,96	1,25	161	1,12	0,44	560
Ik vernietigde met opzet iets dat niet van mij was	72,5%	15,0%	12,5%	1,89	1,21	160	1,44	0,67	560
Ik sloop 's nachts weg terwijl mijn ouders geloofden dat ik sliep	76,8%	11,0%	12,2%	1,77	1,23	164	1,19	0,61	559
Ik heb iets gestolen	79,4%	12,7%	7,8%	1,74	1,07	165	1,46	0,79	557
Ik rookte een joint	79,9%	10,4%	9,8%	1,67	1,11	164	1,38	0,82	556
Ik nam hard drugs (bijv. XTC, speed, cocaïne,...)	87,6%	6,8%	5,6%	1,38	0,95	162	1,02	0,23	553

Elk van de opgelijste zaken worden vaker gedaan door de jongeren dan de jeugdbewegingsleden, behalve dan wat alcoholgebruik of –misbruik betreft. Wat de jongeren vooral vaker doen, is leerkrachten beledigen, roken, vechten, rijden met een gevaarlijke chauffeur, spijbelen, en straf krijgen op school. Uit Tabel 243 wordt duidelijk dat risicogedrag verschilt van werking tot werking. Zo bezondigen jongeren uit landelijk georganiseerde (ten opzichte van lokale) werkingen zich vaker aan stelen. De meeste verschillen hangen echter samen met de grootte van de werking. Over het algemeen (als we een schaal maken van alle vormen van risicogedrag) stelt zich minder risicogedrag bij de jongeren uit kleine werkingen (gem. 24,0 op 65) dan in grote (28,3) en middelgrote werkingen (29,2). Jongeren uit grote werkingen roken wel minder. Verder is roken en drinken meer gebruikelijk in werkingen met een klein team van beroepskrachten, in tegenstelling tot vechten. Opvallend is dat de meisjes zich vaker in de roesmiddelen werpen dan jongens: ze roken vaker, drinken meer, en gebruiken frequenter drugs. Jongens beledigen dan weer vaker hun leerkracht voor de klas.

**Tabel 243 Variatie in risicogedrag naar type werking en geslacht
(1=dat is nooit gebeurd; 5=dat gebeurde vaak)**

	Lokaal vs. landelijk		Groeps grootte			Professionalisering			Geslacht	
	Lokaal	Landelijk	Klein	Middel	Groot	Vrijw. werking	Zwak geprof. (1-3 bk)	Sterk geprof. (>3 bk)	Jongen	Meisje
Ik rookte	x	x	2,77	2,81	2,04	2,18	3,06	2,22	2,45	2,95
Ik beledigde een leerkracht voor de hele klas	x	x	2,14	2,65	2,81	x	x	x	2,61	2,15
Ik bleef weg van school door te doen alsof ik ziek was	x	x	1,87	2,54	2,61	x	x	x	x	x
Ik zat vrijwillig in een auto met iemand waar ik van wist dat het een gevaarlijke chauffeur was	x	x	1,82	2,57	2,45	x	x	x	x	x
Ik deed iets riskant of gevaarlijk voor een weddenschap	x	x	1,86	2,43	2,49	x	x	x	x	x
Ik dronk meer dan 5 glazen alcohol op één avond	x	x	x	x	x	2,30	2,56	1,86	2,11	2,56
Ik sloeg iemand in elkaar omdat ik me aan hem/haar ergerde	x	x	1,57	2,02	2,40	1,91	1,67	2,24	x	x
Ik sloop 's nachts weg terwijl mijn ouders geloofden dat ik sliep	x	x	1,51	1,85	2,06	x	x	x	x	x
Ik heb iets gestolen	1,63	1,98	1,46	2,02	1,79	x	x	x	x	x
Ik rookte een joint	x	x	x	x	x	x	x	x	1,53	2,07
Ik nam hard drugs (bijv. XTC, speed, cocaïne,...)	x	x	1,13	1,54	1,52	x	x	x	1,31	1,60

10. Verbanden tussen positieve uitkomsten bij de jongeren en kenmerken van de werking en de begeleiding

In dit laatste onderdeel gaan we op verkennende wijze na welke kenmerken van de werking en van de begeleiding verband houden met enkele 'positieve uitkomsten' bij de jongeren. Onder die **positieve uitkomsten** verstaan we:

- Motivatie:
 - o Tevredenheid met de werking
 - o 'Naar deze werking gaan' in top 3 favoriete activiteiten
 - o Ooit al eens gedacht om niet langer naar deze werking te gaan
- Relatie met de begeleiders:
 - o 'De begeleiders zijn als goede vrienden voor me'
 - o 'Ik heb respect voor het gezag van de begeleiders'
 - o 'Ik zie de begeleiders als een voorbeeld voor me'
- Risicogedrag
- Zelfbeeld en toekomstbeeld
- Belang van diploma
- Maatschappelijke opvattingen:
 - o Utilitair individualisme
 - o Houding ten opzichte van harde repressie
 - o Houding ten opzichte van andere culturen
 - o Interesse in politiek

Belangrijk om in het achterhoofd te houden, is dat het hier enkel om verbanden gaat. We kunnen dus niet met zekerheid weten in welke richting een causaal verband loopt, of het om een wisselwerking gaat, en of we al dan niet met een (in)direct verband te maken hebben. Later zullen we dan ook via multivariate analyses nagaan of enkele opvallende verbanden stand houden (dus na controle voor andere variabelen die mogelijks ook verband houden met de bestudeerde uitkomst).

10.1. Verkennend: kenmerken van werking en begeleiding die met het grootste aantal positieve en kleinste aantal negatieve uitkomsten bij de jongeren in verband staan

Hier onderzoeken we welke kenmerken van werking en begeleiding in verband staan met het grootste aantal positieve en kleinste aantal negatieve uitkomsten bij de jongere (zoals opgelijst aan het begin van dit onderdeel).

10.1.1. Kenmerken van de werking

In Tabel 244 wordt de frequentie weergegeven waarin een bepaald kenmerk van de werking positief en negatief verbonden is met positieve uitkomsten bij de jongeren.

Tabel 244 Aantal positieve en negatieve verbanden tussen kenmerken van de werking en positieve uitkomsten bij de jongeren

Werking	Positief	Negatief	Pos. - neg.
Contact met jeugddienst/-consulent	7	1	6
Delen jullie je ruimtes/lokalen (of delen ervan) met andere verenigingen?	6	0	6
Huidig probleem: lokalen/huisvestingsprobleem	6	0	6
Doel voor de werking: jongeren een plaats geven om vrienden te ontmoeten	6	1	5
Doel voor de werking: jongeren eigen plaats geven	6	1	5
Nu/toek. probleem: slechte relatie met de buurt	6	1	5
Nu/toek. probleem: de jongeren zijn steeds minder snel tevreden	5	0	5
Nu/toek. probleem: tekort aan beroepskrachten	5	0	5
Nu/toek. probleem: verloop van beroepskrachten	5	1	4
Samenwerking met justitie/politie	5	1	4
Budget: soms drastische beslissingen omwille van financiële redenen	4	0	4
Nu/toek. probleem: te weinig ondersteuning	4	0	4
Nu/toek. probleem: versnippering van statuten van arbeidskrachten	4	0	4
Samenwerking met onderwijs/school	4	0	4
Vindplaatsgericht werken	4	0	4
Gemiddeld aantal jaar dat beroepskrachten actief zijn in de werking	5	2	3
Huidig probleem: te weinig ondersteuning	4	1	3
Huidig probleem: verloop van vrijwilligers	4	1	3
Samenwerking met organisaties voor tewerkstelling	4	1	3
Budget: moeite om voldoende fondsen te werven	3	0	3
Contact met organisaties voor psychisch en emotioneel welzijn	3	0	3
Huidig probleem: tekort aan financiële middelen	3	0	3
Huidig probleem: vrijwilligers spannen zich te weinig in	3	0	3
Huisvesting: voldoende vrije speelruimte in de omgeving van het lokaal	3	0	3
Jongenswerking aanwezig	3	0	3
Meisjeswerking aanwezig	3	0	3
Rekrutering jongeren: buurt of ruimer	3	0	3
Nu/toek. probleem: verloop van vrijwilligers	2	5	-3
Doel voor de werking: jongeren zinvolle tijdsbesteding geven	1	4	-3
Geschreven regels voor omgaan met andere jongeren	1	4	-3
Huisvesting: voldoende ruimte om materiaal op te bergen	1	4	-3
Meer dan 5 doelgroepen in de werking	1	4	-3
Personeelsbeleid: groeimogelijkheden voor personeel (verticaal)	1	4	-3
Aandeel middenklassevrijwilligers	0	3	-3
Contact met provincie	0	3	-3
Geschreven regels voor GSM gebruik	0	3	-3
Geschreven regels voor stiptheid	0	3	-3
Geschreven regels voor toegang tot het lokaal	0	3	-3
Huisvesting: in het algemeen zijn wij best tevreden over onze lokalen	0	3	-3
Nu/toek. probleem: administratieve overlast	0	3	-3
Personeelsbeleid: aanmoediging volgen VTO	0	3	-3
Personeelsbeleid: uitgewerkt VTO-beleid	0	3	-3
Samenwerking met asielcentra	0	3	-3
Contact met asielcentra	1	5	-4
Contact met sportorganisaties	1	5	-4
Contact met opvoeders	0	4	-4
Geschreven regels voor voeding	0	4	-4
Huidig probleem: beleidsbeslissingen die budget beïnvloeden	0	4	-4

Nu/toek. probleem: keuze geldschieters voor goedkoopste projectvoorstel	0	4	-4
Nu/toek. probleem: vrijwilligers spannen zich te weinig in	0	4	-4
Geschreven regels voor Nederlands spreken	1	6	-5

De meeste positieve en minste negatieve verbanden met 'gewenste' uitkomsten bij de jongeren vinden we bij:

- **Contacten en samenwerkingen** van de werking met andere personen/organisaties en het **delen van ruimtes en lokalen** (of delen ervan) met andere verenigingen.
- Het tot **doel voor de werking** stellen om **jongeren een eigen plaats te geven**, waar ze steeds terecht kunnen, en waar ze vrienden kunnen ontmoeten. Dit in tegenstelling tot streven naar een zinvolle vrijetijdsbesteding voor de jongeren. Wellicht mikken organisaties die dit laatste doel belangrijk vinden ook op een andere jongerendoelgroep.
- Werkingen die aan **vindplaatsgericht werken** doen.
- Een **laag verloop van beroepskrachten**. Werkingen waar het gemiddeld aantal jaar dat beroepskrachten ter plaatse blijven hoger ligt, ressorteren mogelijks ook meer positieve uitkomsten bij de jongeren. Anderzijds kan het ook zijn dat 'moeilijke' jongeren er toe leiden dat beroepskrachten sneller vertrekken.
- Huisvesting: **voldoende ruimte in de omgeving van het lokaal** om veilig en ongestoord te kunnen spelen.
- **Gesplitste werkingen**, en meer bepaald werkingen die een afzonderlijke werking hebben voor jongens en/of meisjes (eventueel naast een gemengde werking).
- Rekrutering: ook **jongeren werven buiten de eigen buurt of wijk**.

De meeste negatieve en minste positieve verbanden met 'gewenste' uitkomsten bij de jongeren vinden we bij:

- **Reglementering**: werkingen die geschreven regels hebben voor allerlei zaken, zoals het spreken van Nederlands in de werking. Enerzijds zou het kunnen dat een minder strenge aanpak loont, anderzijds vermoeden we dat jongeren die minder gewenste gedragingen of houdingen vertonen de aanzet geven voor een sterkere reglementering, of sneller in dergelijke werkingen terechtkomen.
- **Problemen met vrijwilligers**, en meer concreet een snel verloop van en een gebrek aan inspanning door de vrijwilligers.
- **Problemen met jeugdwerkbeleid**, en meer bepaald de beleidsbeslissingen die invloed hebben op het budget, en het tendersysteem, waarbij subsidiërende instanties kiezen voor het goedkoopste projectvoorstel, en **administratieve overlast**.
- **Aantal doelgroepen in de werking**: indien er meer dan vijf jongerendoelgroepen in eenzelfde werking worden ondergebracht.
- Werkingen met een hoog aandeel **vrijwilligers uit de middenklasse**

Verder maakten we nog een aantal opmerkelijke vaststellingen. Zo zien we:

- Meer gewenste uitkomsten bij jongeren uit werkingen die een aantal **dreigingen en problemen ervaren of vrez**, zoals huisvestingsproblemen, budgettaire problemen, te weinig ondersteuning (bijv. vanuit de koepelorganisatie), een slechte relatie met de buurt, problemen met tekorten, verloop en motivatie bij de begeleiding.

- Minder gewenste uitkomsten bij jongeren uit werkingen met **goede infrastructuur**, en met een **goed personeelsbeleid** (die voorziet in verticale groeimogelijkheden, en een uitgewerkt beleid voor vorming, training en opleiding).

Hoe valt hier een lijn in te trekken? Enerzijds zou het kunnen dat coördinatoren die sneller problemen en dreigingen zien (waar anderen ze misschien niet zien) ook alerter zijn voor de noden en behoeften van de jongeren. Maar dan is er nog de tweede bevinding. Deze kan er op wijzen dat een goed geoliede bureaucratische werking, met een deftig personeelsbeleid, degelijke infrastructuur en weinig financiële problemen gunstig is voor het personeel, maar de jongere minder centraal stelt. Het kan er echter ook op wijzen dat 'moeilijkere' jongeren sneller terechtkomen of worden toegewezen aan de meer 'strakke' werkingen met (hoog)opgeleide begeleiders.

10.1.2. Kenmerken van de beroepskrachten

In Tabel 245 wordt de frequentie weergegeven waarin een bepaald kenmerk, attitude of houding van de beroepskrachten positief en negatief verbonden is met positieve uitkomsten bij de jongeren.

Tabel 245 Aantal positieve en negatieve verbanden tussen kenmerken van de beroepskrachten en positieve uitkomsten bij de jongeren

Beroepskrachten (geaggregeerd per werking):	Positief	Negatief	Pos. - neg.
Doel voor de werking: de stem van jongeren laten horen	8	0	8
Doel voor de werking: jongeren sterker maken voor school en arbeidsmarkt	7	0	7
Heb je op regelmatige basis werkoverleg -en/of besprekingen?	7	0	7
Ideale begeleider: moet al een zekere ervaring of maturiteit hebben.	7	0	7
Houding t.o. organisatie: in eerste plaats eigen doelstellingen, niet die van de overheid.	7	0	7
Doel voor de werking: de jongeren een eigen plaats geven waar ze steeds terecht kunnen	7	1	6
Uitdagingen/moeilijkheden: identiteit van werking in gedrang door overheidsbeleid	6	0	6
Doel voor de werking: overlast door de jongeren tegengaan	6	0	6
Harde repressie schaal	6	1	5
Rel. strategie: de jongeren beschouwen mij als vriend	5	0	5
Leeftijd stoppen als beroepskracht	5	0	5
Aantal u/maand naar: extern overleg	5	1	4
Aantal u/maand naar: administratie	5	1	4
Houding t.o. organisatie: zou minder gericht moeten zijn op administratie.	5	1	4
Doel voor de werking (in top 3): de stem van jongeren laten horen	5	1	4
Rel. strategie: de jongeren weten dat ze bij mij terecht kunnen	4	0	4
Uitdagingen/moeilijkheden: er wordt te veel flexibiliteit van mij verwacht	4	0	4
Ideale begeleider: moet een boodschap hebben voor de jongeren.	4	0	4
Ideale begeleider: moet uit de buurt van de werking komen.	4	0	4
% tijd aan functie: brugfunctie naar instellingen/organisaties	4	0	4
Reden job: idealisme, inzet voor jongeren	4	0	4
Waardering door: andere jeugdwerkvormen	4	0	4
Loon: ONvoldoende als ik rekening hou met de flexibiliteit die van mij verwacht wordt	4	1	3
Rel. strategie: familie/ouders/vrienden betrekken in omgaan met problemen jongere	4	1	3
Aantal u/maand naar: interne vergaderingen	4	1	3
Aantal u/maand naar: andere	4	1	3
% tijd aan functie: onderwijs- en arbeidsmarktgericht werken	4	1	3
Aantal taken in de werking	4	1	3
Aantal overuren	4	1	3
Uitdagingen/moeilijkheden: te weinig personeel voor het aantal te begeleiden jongeren	3	0	3
Uitdagingen/moeilijkheden: weinig zekerheid over behoud werk in de toekomst	3	0	3

Uitdagingen/moeilijkheden: problemen met het huidige jeugdwerkbeleid van de overheid	3	0	3
Uitdagingen/moeilijkheden: ik voel mij soms bedreigd door de jongeren	3	0	3
Aantal u/maand naar: activiteiten	3	0	3
Rel. strategie: de jongeren hebben respect voor mijn autoriteit	1	4	-3
Menswetenschappelijke richting gevolgd	1	4	-3
Tevredenheid met de werking	0	3	-3
% tijd aan functie: groepsgericht activiteiten/vrijtijdsaanbod	0	3	-3
Waardering door: bestuur, directie... van deze werking/organisatie	0	3	-3
Organisatiecultuur: innovatie	1	5	-4
Succesvol in job: tevredenheid bij de jongeren	1	5	-4
Doel voor de werking (in top 3): persoonlijkheidsontwikkeling van jongeren bevorderen	1	5	-4
Houding t.o. organisatie: mag niet aarzelen om duidelijke waarden naar voor te schuiven.	0	4	-4
Houding t.o.v. andere culturen schaal	0	4	-4
Organisatiecultuur: sociale cohesie	1	6	-5
Begeleidershouding: zot	1	6	-5
Politieke interesse schaal	1	6	-5
Waardering door: directe collega's	1	6	-5
Doel voor de werking (in top 3): de jongeren een zinvolle tijdsbesteding geven	1	6	-5
Jobtevredenheid	0	5	-5
Succesvol in job: de doelstellingen van mijn werking/organisatie halen	0	5	-5
Houding t.o. organisatie: meer dan goedkope tijdsbesteding; derde socialisator	0	5	-5
Afkomstig uit hooggeschoold gezin	0	5	-5
Rondkomen gezin met beschikbare inkomen	0	5	-5
Waardering door: de coördinator(en) van deze werking	0	5	-5
Loon: voldoende als ik rekening hou met de voordelen (bijv. verlof) die ik krijg	1	7	-6
Organisatiecultuur: communicatie	1	7	-6
Organisatiecultuur: job uitdaging	0	6	-6
Zelf vrijwilliger geweest	0	6	-6
Organiserend lid van andere vereniging	0	6	-6
Zelf leidinggevende worden	0	6	-6
Regulier contract	0	6	-6
Hoger onderwijs gevolgd	0	7	-7
Organisatiecultuur: vertrouwen	0	7	-7
Ik heb voldoende ruimte om te experimenteren met nieuwe activiteiten en methodieken	0	8	-8

De meeste positieve en minste negatieve verbanden met 'gewenste' uitkomsten bij de jongeren vinden we bij:

- Een aantal **doelen voor de werking** die beroepskrachten voorop stellen, met als belangrijkste de stem van de jongeren laten horen, gevolgd door de jongeren sterker maken voor school en arbeidsmarkt, de jongeren een plaats geven waar ze steeds terecht kunnen, maar ook overlast door de jongeren tegengaan. De bevordering van de persoonlijkheidsontwikkeling van de jongeren als doel is daarentegen met meer negatieve uitkomsten verbonden.
- Het voeren van **werkoverleg en/of –besprekingen**, waarbij beroepskrachten inspraak krijgen in werkaangelegenheden.
- Beroepskrachten die vinden dat de ideale begeleider ervaring moet hebben, een boodschap voor de jongeren moet hebben, en uit de buurt van de werking moet komen.
- Beroepskrachten die zich niet kunnen vinden in het **jeugdwerkbeleid van de overheid**, die

menen dat dit beleid de identiteit van de werking in gedrang kan brengen, en zouden willen dat hun organisatie eerder haar eigen doelstellingen zou volgen dan die van de overheid. Hier aan gelinkt is de wens om de focus op administratie door de organisatie in te perken.

- De **waardenpatronen** van beroepskrachten. Een positieve houding ten opzichte van harde repressie is gelinkt met tal van positieve uitkomsten bij de jongeren, terwijl een positieve houding ten opzichte van andere culturen en een gezonde politieke interesse correleert met heel wat negatieve uitkomsten. Deze opmerkelijke bevinding kan mogelijks verklaard worden door de aansluiting van dergelijke waardenpatronen bij die van de jongeren.
- De **relationele strategieën** die beroepskrachten toepassen op de jongeren. In werkingen waarin de beroepskrachten vaker denken dat jongeren hen als vriend beschouwen en weten dat ze bij hen terecht kunnen, vertonen de jongeren ook vaker positieve uitkomsten. Hetzelfde geldt voor werkingen waarin beroepskrachten de proximale relaties (familie, ouders en vrienden) betrekken in het omgaan met de problemen van de jongere. Opnieuw lijkt het hier dus te draaien om de vertrouwensband en de aansluiting tussen de leefwerelden van beroepskrachten en jongeren.
- De **motivatie** van de beroepskrachten. Meer wenselijke uitkomsten bij de jongeren zijn positief verbonden met de leeftijd tot waar de beroepskrachten actief willen blijven in de werking (en dus het kleinere verloop), het aantal uur per maand ze werken, het aantal overuren dat ze kloppen, de algemene flexibiliteit die ze vertonen (en de bereidheid een loon te aanvaarden die dit niet in rekening brengt), het aantal taken die ze opnemen in de werking, en het functioneren in een situatie van personeelstekort en administratieve overlast. Mogelijks speelt hier ook de continuïteit een rol: beroepskrachten die langer aanblijven in de werking, en er frequenter en langer aanwezig zijn, hebben wellicht een hechtere vertrouwensband met de jongeren kunnen opbouwen.
- Het **aandeel tijd** dat beroepskrachten spenderen **aan de functies** van bruggen leggen tussen de jongeren en instellingen of organisaties, en onderwijs- en arbeidsmarktgericht werken. Hier zien we mogelijks weer de voordelen van de uitgebreidheid van het netwerk spelen. Het gevoel gewaardeerd te worden door andere vormen van jeugdwerk (dan de WMKJ's) is eveneens verbonden met een aantal positieve eigenschappen bij de jongeren.
- Beroepskracht zijn in het jeugdwerk om meer **idealistische redenen**, zoals meewerken aan de opvoeding van jongeren, zich inzetten voor anderen, en een zinvolle rol opnemen in de samenleving.

De meeste negatieve en minste positieve verbanden met 'gewenste' uitkomsten bij de jongeren vinden we bij:

- Beroepskrachten met kenmerken die wijzen op of samenhangen met een **hoge sociaal-economische status**, en die wellicht **weinig aansluiting** vinden bij de SES van het merendeel van de jongeren: hooggeschoold zijn en zelf uit een hooggeschoold gezin komen, een regulier contract hebben, tevreden zijn met het loon en er goed mee rondkomen, de doelstellingen van de werking of organisatie halen belangrijk vinden om zichzelf succesvol te noemen, geïnteresseerd zijn in politiek en een positievere houding aannemen ten opzichte van andere culturen. Het gaat ook over de meer ambitieuze beroepskrachten: zij die zelf vrijwilliger zijn geweest in een vereniging, momenteel organiserend lid zijn van een andere vereniging en zelf leidinggevende in de werking willen worden. Anderzijds kan het ook zijn dat 'moeilijke' jongeren vaker belanden in of toegewezen worden aan werkingen met een merendeel aan beroepskrachten met een dergelijk hooggeschoold profiel.
- **Begeleidershoudingen die afwijken van de zorgende 'dame'**, waarbij een hechte en persoonlijke band centraal staat. De houding van speelse 'zot', met een focus op leuke activiteiten, uitleven, en enthousiasme, is immers negatief verbonden met een aantal goede eigenschappen van de jongeren. Hetzelfde geldt voor beroepskrachten die aangeven dat de jongeren respect hebben voor hun autoriteit, wat meer een kenmerk is van de strenge 'heer', die de nadruk legt op het

naleven van regels. Jongeren blijken dus vooral gebaat bij een meelevende begeleider, waarmee ze een vertrouwensband hebben opgebouwd. Aan de andere kant kan het ook zijn dat jongeren met minder 'positieve eigenschappen' (zoals eerder gedefinieerd) een strengere houding van de begeleiders vereisen.

- Het nastreven van de **meer zuiver pedagogische houdingen en doelen**. Meer bepaald gaat het hier om beroepskrachten die het belangrijk vinden dat hun organisatie meer omvat dan een goedkope tijdsbesteding, en de functie opneemt van 'derde socialisator', als aanvulling voor de opvoeding van jongeren naast het gezin en de school, waarbij ze duidelijke waarden naar voor schuift. In diezelfde lijn zien we een negatief verband tussen gewenste kenmerken bij de jongeren en het streven van de beroepskrachten naar het bevorderen van de persoonlijkheidsontwikkeling van jongeren, en het geven van een tijdsbesteding aan jongeren die 'zinnig' is. Meerdere verklaringen zijn mogelijk. Eén daarvan is dat het opleggen van bepaalde pedagogische doelen en waarden op weerstand botst bij de jongeren, die mogelijks de voorkeur geven aan een aanpak die vertrekt vanuit de eigen leefwereld. Wellicht zijn dergelijke pedagogische kaders ook meer eigen aan hooggeschoolde beroepskrachten, die, zoals we daarnet zagen, weinig aansluiting vinden bij de jongeren. Een andere verklaring is dat jongeren die minder gewenste eigenschappen (zie boven) vertonen meer nood hebben en/of vaker begeleid worden door beroepskrachten met uitgesproken pedagogische vaardigheden en ambities.

Opnieuw vinden we een aantal opmerkelijke verbanden. Meer bepaald vinden we meer ongewenste uitkomsten bij de jongeren uit werkingen waarvan de beroepskrachten

- **tevreden** zijn met hun werking, met hun job, met de organisatiecultuur (op vlak van uitdagingen in de job, innovatie, communicatie met en vertrouwen in collega's en leidinggevend), en zich **gewaardeerd** voelen door collega's en leidinggevend.
- **meer tijd** kunnen hangen aan **groepsgerichte (vrijtijds-)activiteiten**, en aan het experimenteren met **nieuwe activiteiten en methodieken**.

Ook hier zijn we geneigd de verklaring van de 'goed geoliede bureaucratische machine in te roepen', waar het personeel wel bij vaart, maar de afstand met de jongere vergroot. Dit wordt echter ietwat tegengesproken door de negatieve samenhang tussen de tijd en ruimte die beroepskrachten ter beschikking hebben voor de activiteiten en positieve eigenschappen van de jongeren. Het kan dus zijn dat jongeren die slechter scoren op deze eigenschappen gewoonweg vaker belanden in sterk afgelijnde werkingen met (hoog)opgeleide begeleiders.

10.1.3. Kenmerken van de vrijwilligers

In Tabel 246 wordt de frequentie weergegeven waarin een bepaald kenmerk van de werking positief en negatief verbonden is met positieve uitkomsten bij de jongeren.

Tabel 246 Aantal positieve en negatieve verbanden tussen kenmerken van de vrijwilligers en positieve uitkomsten bij de jongeren

Vrijwilligers (geaggregeerd per werking):	Positief	Negatief	Pos.- neg.
Uit hooggeschoold gezin	5	0	5
Rondkomen gezin met beschikbaar inkomen	5	0	5
Rel. strategie: de jongeren laten me toe in hun leefwereld	5	1	4
Competenties: communiceren (voor een groep spreken, schrijven, luisteren,...)	4	0	4
Begeleidershouding: dame	4	0	4
Politieke interesse schaal	4	0	4
Beroepskrachten ...zijn duidelijk tegen mij	4	1	3
Menswetenschappen gevolgd (niet-schoolgaande vrijwilligers)	3	0	3
Competenties: persoonlijk functioneren (doorzetten, oordelen, initiatief nemen,...)	3	0	3
Competenties: omgaan met anderen (overtuigen, onderhandelen, samenwerken,...)	3	0	3

Competenties: organiseren (activiteiten plannen, voorbereiden & uitvoeren,...)	3	0	3
Competenties: technisch functioneren (constructies bouwen, tocht uitstippelen, koken,...)	3	0	3
Competentie schaal	3	0	3
Ideale begeleider: moet in de schoenen van de jongeren kunnen staan.	3	0	3
Hogere studies (schoolgaande vrijwilligers)	3	1	2
Rel. strategie: de jongeren staan open voor de dingen die ik hen bij wil brengen	3	1	2
Competenties: organisaties draaiende houden (geld & materiaal beheren, beleid,...)	3	1	2
Houding t.o.v. andere culturen schaal	3	1	2
Schoolgaand	2	0	2
Vrijwilliger in een andere jeugdwerking	2	0	2
Organiserend lid van een andere vereniging	2	0	2
Vergoeding voor vrijwilligerswerk	2	0	2
Later zelf beroepskracht worden	2	0	2
Doel voor de werking (in top 3): de stem van jongeren laten horen	2	0	2
Competenties: nauwkeurig, efficiënt, zelfstandig... werken	2	0	2
Competenties: omgaan met informatie (verzamelen, verwerken, analyseren,...)	2	0	2
Reden vrijwilligerswerk: idealisme, inzet voor jongeren	1	3	-2
Waardering door: de andere vrijwilligers	1	3	-2
Waardering door: familieleden	1	3	-2
Moelijkheden: ik word onvoldoende ondersteund of begeleid	1	3	-2
Ideale begeleider: moet uit de buurt van de werking komen.	1	3	-2
Houding t.o. organisatie: geen sport-/hobbyvereniging, maar vormend voor het leven	1	3	-2
Harde repressie schaal	1	3	-2
Waardering door: de ouders van de jongeren	0	2	-2
Waardering door: mijn klasgenoten	0	2	-2
Moelijkheden: onze werking moet aan te veel regeltjes voldoen	0	2	-2
Doel voor de werking: de stem van jongeren laten horen	0	2	-2
Doel voor de werking: jongeren beter laten functioneren in de maatschappij	0	2	-2
Ideale begeleider: grote broer/zus, die het steeds opneemt voor de jongeren	0	2	-2
Ideale begeleider: moet een boodschap hebben voor de jongeren.	0	2	-2
Waardering door: de maatschappij / publieke opinie	0	3	-3
Waardering door: de media	0	3	-3
Afkomstig uit buurt/wijk van de werking	0	4	-4
Doel voor de werking (in top 3): de jongeren een zinvolle tijdsbesteding geven	0	5	-5

De meeste positieve en minste negatieve verbanden met 'gewenste' uitkomsten bij de jongeren vinden we bij:

- Vrijwilligers met een **hoge sociaaleconomische status** en kenmerken die daarmee in verband staan: uit een hooggeschoold gezin komen en zelf ook hogere studies volgen (en een menswetenschappelijke richting hebben gevolgd), goed rondkomen met het gezinsinkomen, een vergoeding ontvangen voor hun vrijwilligerswerk, **competent** zijn op vele vlakken, **waardenpatronen** vertonen zoals een gezonde politieke interesse en een tolerante houding ten opzichte van andere culturen. Een houding van harde repressie bij vrijwilligers staat daarentegen in een negatief verband met gewenste eigenschappen bij de jongeren. In tegenstelling tot de bevindingen bij de beroepskrachten, blijkt een sociaaleconomisch profiel dat niet aansluit bij dat van de jongeren hier dus wel verbonden met tal van positieve uitkomsten bij deze jongeren. In de conclusie (10.1.4) gaan we hier verder op in.
- De '**dames**'-begeleidershouding bij de vrijwilligers. Het gaat om vrijwilligers die door de jongeren worden toegelaten in hun leefwereld, die vinden dat een goede begeleider in de schoenen van de

jongeren moet kunnen staan, en de jongeren ook zo ver krijgen om open te staan voor de dingen die zij hen bij willen brengen. Hieraan gekoppeld zijn de vrijwilligers die de stem van de jongeren willen laten horen, m.a.w. die inzicht hebben in de wereld van de jongeren, hun noden en behoeften kunnen identificeren, en ervoor zorgen dat deze gehoor krijgen in de bredere samenleving.

- **Duidelijke communicatie met de beroepskrachten.** Meer positieve uitkomsten bij de jongeren vinden we in werkingen waar vrijwilligers vinden dat beroepskrachten duidelijk zijn tegen hen. Meer negatieve uitkomsten bij de jongeren vinden we daarentegen in werkingen waar vrijwilligers klagen over een gebrek aan ondersteuning of begeleiding om met de jongeren om te kunnen gaan.
- **Geëngageerde en ambitieuze vrijwilligers**, die nog in een andere jeugdwerking vrijwilliger zijn, organiserend lid zijn van een andere vereniging, en later zelf beroepskracht willen worden.

De meeste negatieve en minste positieve verbanden met 'gewenste' uitkomsten bij de jongeren vinden we bij:

- Enkele **pedagogische doelstellingen en overtuigingen**. Er zijn meer negatieve verbanden tussen gewenste eigenschappen bij jongeren en het gemiddeld aandeel vrijwilligers per werking dat meent dat hun organisatie meer dan zomaar een vereniging is, maar vormend voor het leven, die vindt dat een goede begeleider een grote broer of zus met een boodschap moet zijn, en die het als belangrijke doelen voor de werking ziet om jongeren een tijdbesteding te geven die zinvol is en om hen beter te laten functioneren in de maatschappij.
- Vrijwilligers die vinden dat een goede begeleider **uit de buurt of wijk van de werking** moet komen, en dit zelf ook zijn.
- Vrijwilligers die niet afkerig staan ten opzichte van **harde repressie** ten opzichte van wanpraktijken in de samenleving (zie boven).
- Vrijwilligers die het moeilijk hebben met een **teveel aan regels** die hun werking wordt opgelegd, alsook met een onvoldoende aan begeleiding of ondersteuning door de beroepskrachten om de jongeren de baas te kunnen (zie boven).

Terug vinden we enkele verbanden die moeilijker te plaatsen zijn. We zien namelijk meer ongewenste uitkomsten bij de jongeren in werkingen met vrijwilligers

- die hun job in de eerste plaats doen uit **idealisme**, omdat ze zich willen inzetten voor jongeren (in tegenstelling tot de beroepskrachten). Misschien vergroten bepaalde idealistische streefdoelen ook de afstand met de jongeren.
- die zich **gewaardeerd** voelen in hun vrijwilligerswerk door voornamelijk externe actoren, zoals de maatschappij en de media, klasgenoten en familieleden, maar ook door de ouders van de jongeren en de andere vrijwilligers in de werking. Mogelijks gaat dit om vrijwilligers die de motivatie voor hun werk halen uit de prestige die eraan verbonden is, waarbij de jongere meer op de achtergrond geplaatst wordt.

10.1.4. Algemeen

We vinden **meer positieve uitkomsten en ontwikkelingen bij jongeren**

a. Uit 'open' werkingen.

Hiermee bedoelen we werkingen met een uitgebreid netwerk van contacten en samenwerkingen met andere personen en organisaties, en die hun lokalen delen met andere verenigingen. Werkingen waarvan de beroepskrachten vaker fungeren als brug tussen de jongere en instellingen of organisaties, en hen begeleiden in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. Werkingen die aan vindplaatsgericht werken doen, en ook jongeren werven buiten de eigen buurt of wijk. Het gaat ook over werkingen met voldoende speelruimte in de omgeving van de lokalen.

De eindverantwoordelijken uit de focusgroep ondersteunen dit. De jongeren zouden zelf vragende partij zijn voor de brug naar andere organisaties, en vaak wordt dit als uitgangspunt van de werking genomen. Iemand merkt op dat netwerking altijd een goede zaak is, voor iedereen, en in alle dimensies van de samenleving. 'Het is logisch dat een jeugdwerkorganisatie die meebouwt aan het netwerk van jongeren, en hen niet enkel een ontmoetingsplek biedt, een positief effect heeft.'

Hetzelfde zou gelden voor vindplaatsgericht werken, en het rekruteren van jongeren buiten de eigen buurt of wijk. Dit zou een wisselwerking creëren tussen enerzijds de band tussen jongeren, en anderzijds de uitstraling daarvan in de ruimere omgeving. De jongeren zien het als statussymbool om deel uit te maken van een bepaalde lokale werking waar ze verantwoordelijkheid krijgen, het wordt een deel van hun identiteit: 'Ze willen zelfs een uniform met het logo van de werking, met een zichtbare betekenis, net als in de jeugdbeweging'. En dat straalt uit op de ruimere buurt.

De reeds aanwezige jongeren in de werking zouden zelf ook interesse tonen in jongeren van buiten de buurt. Ze voelen zich soms te veel opgesloten in de eigen wijk of buurt, wat de interesse in nieuw volk aanwakkert. 'Het is de taak van de jeugdwerkers om op die nieuwsgierigheid in te spelen.'

b. Die kunnen rekenen op gemotiveerde, geëngageerde en idealistische begeleiders.

We hebben het over beroepskrachten die langer actief blijven in dezelfde werking (lager verloop), daar meer (over)uren kloppen, meer taken op zich nemen, flexibeler zijn (tegen een onaangepast loon), regelmatig werkoverleg hebben, en dit alles in een situatie van personeelstekort en administratieve overlast. Bij de vrijwilligers gaat het eveneens om zij die langer aanblijven in de werking en voldoende inspanningen leveren, maar ook om de ambitieuze vrijwilligers die nog in andere verenigingen werk leveren en/of er organiserend lid van zijn, en zelf ooit beroepskracht willen worden in het jeugdwerk. Verder zagen we meer gewenste uitkomsten bij de jongeren in werkingen waarvan de beroepskrachten duidelijk communiceren met de vrijwilligers en hen voldoende ondersteuning en begeleiding bieden om met de jongeren om te gaan.

Een portie idealisme blijkt ook geen kwaad te kunnen. We zien meer positieve ontwikkelingskenmerken bij de jongeren uit werkingen waarvan de beroepskrachten voor hun job hebben gekozen omdat ze zo een zinvolle rol in de samenleving kunnen opnemen, zich kunnen inzetten voor anderen, en meer bepaald voor de opvoeding van jongeren⁴⁹. Hetzelfde geldt voor werkingen waarvan de beroepskrachten zich bezorgd tonen om het jeugdwerkbeleid van de overheid, en haar potentieel schadelijke invloed op de eigenheid van de werking en haar autonoom bepaalde doelstellingen. In diezelfde lijn gaan gewenste uitkomsten bij de jongeren samen met de vrees van de coördinatoren voor een aantal dreigingen, zoals te weinig ondersteuning van de koepelorganisatie, problemen bij de begeleiding, jongeren die moeilijker tevreden te stellen zouden zijn, etc. Dit lijkt paradoxaal, maar kan wellicht verklaard worden doordat werkingen die op hun hoede zijn voor bepaalde dreigingen ook alerter zijn voor de problemen, noden en behoeften van jongeren.

c. In werkingen die aansluiting vinden bij de leefwereld van de jongeren, die hen centraal stellen en van daaruit vertrekken (in plaats van dingen op te leggen), en daarbij een vertrouwensband met hen weten op te bouwen.

De samenhang tussen positieve ontwikkelingen met een lager verloop van beroepskrachten heeft wellicht ook te maken met de resulterende continuïteit in begeleiding, die het op zijn beurt mogelijk maakt om een hechtere **vertrouwensband** met de jongeren op te bouwen. Niet verwonderlijk zien we

⁴⁹ Bij vrijwilligers zijn idealistische redenen om het werk te doen (de inzet voor de jongeren) daarentegen gekoppeld aan meer ongewenste uitkomsten bij de jongeren.

meer gewenste uitkomsten in werkingen waarvan de beroepskrachten door de jongeren vaker worden beschouwd als vriend, bij wie ze steeds terecht kunnen. Minder goeie uitkomsten zijn verbonden met beroepskrachten die een begeleidershouding aannemen die afwijkt van de zorgende 'dame' (die een hechte en persoonlijke band vooropstelt), met name die van de speelse 'zot' (met een focus op plezier en amusement) en de strenge 'heer' (met de nadruk op het respecteren van autoriteit en het naleven van regels). Hetzelfde merken we in werkingen die tal van geschreven regels opleggen aan de jongeren (zoals de verplichting om Nederlands te spreken), en bij vrijwilligersploegen die moeite hebben met een teveel aan regeltjes waaraan hun werking moet voldoen. Meer goede uitkomsten bij de jongeren zijn verbonden met vrijwilligers die vinden dat een goede begeleider in de schoenen van de jongeren moet kunnen staan, die menen dat ze ook daadwerkelijk worden toegelaten in de leefwereld van de jongeren, en erin slagen hen ontvankelijk te maken voor de dingen die ze hen willen bijbrengen.

Een aantal eindverantwoordelijken ondersteunen de gedeeltelijke verklaring van het verband tussen een laag verloop en goede uitkomsten bij de jongeren door de opgebouwde vertrouwensband (zie ook 6.1 in het luik over de werking).

Het omgekeerde verband, waarbij het werken met 'moeilijke' jongeren leidt tot een burn-out en dus een hoger verloop, zou minder spelen. De ervaring is net dat jeugdwerkers die er niet in slagen een band op te bouwen met de jongeren opgebrand zijn na een jaar (wat het eerstelijns jeugdwerk betreft).

Een zekere **congruentie met het maatschappelijk profiel van de jongere** is eveneens gelinkt aan positieve factoren bij de jongeren. Het gaat over beroepskrachten die dicht staan bij de leefwereld van de jongeren, in die zin dat de jongeren zichzelf in deze beroepskrachten kunnen herkennen. Meer concreet doelen we op ervaren beroepskrachten, die zelf uit de buurt van de werking komen, iets 'rechtser' ingesteld zijn (bijv. op vlak van de houding t.o.v. harde repressie), en die de proximale relaties (familie, ouders en vrienden) van de jongere weten te betrekken in het omgaan met diens problemen. Het gaat niet om beroepskrachten met kenmerken die wijzen op of samenhangen met een hoge sociaaleconomische status, zoals hooggeschoold zijn (en hooggeschoolde ouders hebben), goed verdienen, en eerder 'links' ingesteld zijn (bijv. toleranter zijn t.o.v. andere culturen, meer interesse hebben in politiek).

De **beroepskrachten** geven aan dat de jongeren zich inderdaad sneller thuis voelen bij de zogenaamde 'ervaringsdeskundigen'. Die aansluiting en die herkenning trekt hen meteen aan: 'Ah! Ben je ook Marokkaan, ben je moslim? En dan hangen ze er de hele middag bij. Het helpt hen om een band op te bouwen.'

Voor de niet-ervaringsdeskundige beroepskrachten komt het er dan op aan om zich te kunnen inleven in de jongeren, zich af te zetten van het eigen referentiekader (van welgesteld gezin, twee-verdieners, etc.) en er op te letten zich niet te 'bemoederend' te gedragen tegenover de jongeren. 'Je band met de jongeren hangt af van je houding, hoe je naar de jongeren kijkt'. 'Dat ik niet in armoede ben opgegroeid, weerhoudt mij er niet van om mijn werk goed te doen. Ik heb ondertussen een beeld van hoe het is om arm te zijn. Mijn werk is om respectvol te luisteren naar wat de jongeren te zeggen hebben.'

De beroepskrachten wijzen er ook op dat een kleine socio-culturele afstand averechts kan werken. Met taboeonderwerpen willen de jongeren eerder gaan naar iemand waarvan ze denken dat die de cultuur niet kent, en een meer objectieve visie zal hebben. Verder zouden ervaringsdeskundigen meer moeite hebben met het scheiden van werk en privé, een afstand die misschien noodzakelijk is voor dit soort werk.'

De beroepskrachten vinden het een interessant voorstel om 'doorgroeiberoepskrachten' ter plaatse in de werking op te leiden. 'Je kan inderdaad heel veel bereiken met mensen die dicht aansluiten bij de leefwereld van de jongeren, maar dan moet je hen wel vorming aanbieden, zodat ze toch bepaalde pedagogische kaders meekrijgen.' 'Ervaringsdeskundigen hebben een minder pedagogische verantwoorde aanpak, ze gaan meer op hun gevoel af. Ze delen wel eens 'meppen' uit, gaan snel over tot dreigen ('ik zal het aan je vader zeggen'), en dat is niet de juiste manier. In onze werking is zeker vraag naar vorming voor ervaringsdeskundigen.'

Dit gaat echter niet op voor vrijwilligers. We vinden net meer positieve verbanden met wenselijke uitkomsten bij de jongeren in werkingen met vrijwilligers met hoge SES kenmerken, zoals een hoge scholingsgraad en competentieniveau, financieel welbevinden, en gelinke waardenpatronen, en meer negatieve verbanden bij vrijwilligers die zelf uit de buurt of wijk van de werking komen. Een mogelijke verklaring is dat jongeren zich door de (meestal) kleinere leeftijdsverschillen meer identificeren met de vrijwilligers, en opkijken naar hun status en verworvenheden. Een andere mogelijke verklaring is dat hoge SES vrijwilligers (zoals hogeschoolstudenten die stage lopen) minder vaak zelf deelnemende jongeren waren in een WMKJ, en vaker opteren voor een werking met jongeren die minder intensieve begeleiding nodig hebben.

Wellicht draait het niet enkel om de aansluiting met de begeleiders, maar ook om identificatie met de andere jongeren. Twee bevindingen die hier op wijzen, zijn dat het de jongeren minder goed afgaat in werkingen met meer dan vijf verschillende doelgroepen (zoals allochtone jongeren, jongeren in armoede, jongeren uit instellingen, etc.), en beter in werkingen met afzonderlijke afdelingen voor meisjes en jongens (eventueel naast een gemengde werking).

De **eindverantwoordelijken** uit de focusgroepen herkennen dit. Zoals eerder gesteld, zijn jongeren nieuwsgierig naar jongeren van buiten de buurt. Maar dit is zo tot op bepaalde hoogte: 'als er te veel nieuw volk en te verschillend volk bijkomt, kunnen de jongeren zich niet meer identificeren met de werking'. Veel zou te verklaren vallen door de negatieve percepties en vooroordelen ten opzichte van andere doelgroepen, die ook in de ruimere samenleving worden uitvergroot. Het wordt een opdracht van het jeugdwerk genoemd om dit te overbruggen, zij het dan op een geleidelijke manier. 'Je moet die spanningen opzoeken, maar je kan nooit sneller gaan dan je groep. De rek is beperkt, de elastiek mag niet springen'. 'Veel jongeren hebben een groot eigenaarschapsgevoel (ten opzichte van de werking), en dan is er meteen veel weerstand als plots een nieuwe doelgroep wordt binnengebracht. Stel je een cinema voor die zich richt op een bepaald genre, maar dan plots een film van een andere genre programmeert: je cliënteel zal ook protesteren. De oplossing is voldoende circulatie, het creëren van gewoonte.'

Verder wordt geopperd door de eindverantwoordelijken dat ook sociaaleconomische factoren (die samenhangen met de diverse doelgroepen) een rol kunnen spelen. Dit wordt bijvoorbeeld duidelijk bij de animatorcursussen, waar men alle jongeren probeert te mengen (zowel jeugd-bewegingsleiding als WMKJ- doorgroeivrijwilligers). Dan komen de verschillende sociaaleconomische achtergronden aan de oppervlakte, gekoppeld aan de verschillende inzichten, en de verschillende startposities en ontwikkelingsnelheden. Een **beroepskracht** oppert dat de werking aan de ene kant een veilige plek is, waar je komt om jongeren te ontmoeten die in dezelfde situatie zitten, en aan de andere kant een plek is waar de jongeren hun hobby kunnen uitoefenen. 'Maar ik denk niet dat die twee zomaar te mengen zijn.'

Als men de werking bekijkt vanuit die laatste optiek, als plaats om hobby uit te oefenen, zou het gemakkelijker zijn om meerdere verschillende doelgroepen bij elkaar te brengen, en meer bepaald door ze te binden met een gemeenschappelijk thema. 'Gasten die samen komen om te 'hiphoppen' of te sjotten, kijken niet naar elkaars achtergrond (maar breng niemand in de groep die dat niet kan)'. 'Dat zien wij ook: in onze studiowerking krijg je een grote mix van jongeren, in een instuif niet'. 'Wij werken met een brede leeftijdscategorie (12 tot 23 jaar), maar armoede is het grote ding dat hen bindt, dat de rest overstijgt.'

Als de werking echter beschouwd wordt als veilige plaats waar jongeren heen gaan om lotgenoten te ontmoeten, zou het moeilijker liggen om meerdere doelgroepen samen te brengen. Een aantal beroepskrachten vindt het ook niet wenselijk om alle jongeren zomaar te mengen. 'Tragisch is de fetisj van politici, en de administratie, dat we het ultieme bindende moeten vinden, dat we alle jongeren ter wereld moeten binden, terwijl we moeten aanvaarden dat jongeren verschillende achtergronden hebben. Politici zijn uit hun lood geslagen als we bijvoorbeeld subsidies vragen voor een project met gasten die willen discussiëren over het buitengewoon onderwijs, want ze kunnen die categorie niet vatten, ze zien niet in wat die gasten zouden kunnen binden.' 'Als je alle gasten bij elkaar zet, creëer je geen omgeving waar ze zichzelf kunnen ontwikkelen.' 'Elke jongere moet zijn plek vinden, waar ze zichzelf kunnen herkennen in de aanwezigen. Het is zeker belangrijk om stapjes in de wereld te zetten, en andere doelgroepen te ontmoeten, maar het is even belangrijk om jongeren een plek te gunnen waar ze zich goed voelen. De gasten vinden het fijn om ergens te komen waar jongeren zijn die hetzelfde meemaken, waar niemand ervan opkijkt dat je in die bepaalde situatie zit, waar ze zichzelf kunnen zijn en tot rust kunnen komen. Ikzelf ging ook niet naar het jeugdhuis van de 'Marina's': je kiest voor de plek waar ze jouw muziek draaien, en daar is niets mis mee.'

Andere beroepskrachten trachten wel actief om zoveel mogelijk diversiteit in de werking te brengen, zodat deze meer een weerspiegeling vormt van de omgeving. 'Jongeren zijn in het begin soms niet tevreden met iets nieuws, maar achteraf wel, dan zijn ze blij dat ze iets bijgeleerd hebben'. Maar gemakkelijk is het niet. 'Onze werking staat open voor iedereen, maar toch merken we dat we een specifieke doelgroep bereiken, en er andere zijn die niet naar ons komen: het is een mechanisme dat zichzelf in stand houdt'. 'De bestaande deelnemers brengen vrienden mee, waardoor je steeds in dezelfde vijver vist'. We gingen reeds uitgebreid in op **afzonderlijke meisjeswerkingen** en identiteitsvorming (luik over de werking, 2.2.2b). Vanaf de puberteit groeien de identiteiten van jongens en meisjes uit elkaar, en is het volgens de **coördinatoren** beter om ze dan ook voor een aantal jaar fysiek uit elkaar te halen. Die splitsing gebeurt ergens vanzelf. In een gemengde werking krijg je spontaan een jongenskliek, die zich voornamelijk richt tot de mannelijke begeleiders, en geïnteresseerd is in spelen en vechten. Je krijgt ook een meisjeskliek, die zich voornamelijk richt tot de vrouwelijke begeleiders, waarbij ze hun verhaal kunnen doen.

De eindverantwoordelijken zijn dus niet te vinden voor het dogmatische streven naar gemengde werkingen. Ze waarschuwen echter ook met klem voor het blind gescheiden houden van meisjes en jongens. Er mogen geen schotten tussen de gesplitste werkingen staan, er moet ook kunnen worden samengewerkt. 'De identiteiten op puberleeftijd moeten zich los van elkaar kunnen ontwikkelen, maar het is ook belangrijk dat ze elkaar kunnen ontmoeten, en leren kennen'. En, 'behoud de mogelijkheid voor de meisjes die zich wel goed voelen in de jongensgroepen'.

De **beroepskrachten** wijzen eveneens op de identiteitsvorming tijdens de puberteit ('ze zijn vies van elkaar' en 'als je ze samen probeert te brengen, is het meteen ruzie'), de afwijkende groeps-cultuur (meisjes zijn meer relatiegericht, met 'psychologische spelletjes'; jongens willen leuke activiteiten, en 'als het botst, vechten ze, en het is opgelost'), en afwijkende interesses (voetbal voor de jongens, en dans en huiswerk voor de meisjes), maar ook op de sociale druk en controle binnen de Marokkaanse en Turkse cultuur, waar zelfs de meest progressieve ouders voor moeten zwichten: 'we zagen je dochter in dat groepje en ze was aan het praten met die jongen'. Het is logisch dat het de jongeren minder goed afgaat als ze zich gestigmatiseerd voelen door de gemeenschap.

Net als het opleggen van regels, lijkt het **opleggen van bepaalde pedagogische kaders** geen goeie zaak voor de jongeren. We hebben het hier over coördinatoren, beroepskrachten en vrijwilligers die het een belangrijk doel van hun werking vinden om te streven naar een 'zinvolle' tijdbesteding voor de jongeren. Het betreft beroepskrachten die hun werking zien als 'derde socialisator', die jongeren een bijkomende opvoeding biedt naast die van het gezin en de school, waarbij waarden worden overgebracht, en de persoonlijkheid van jongeren tot ontwikkeling moet komen. Het gaat om vrijwilligers die vinden dat hun werking geen vrijblijvende vereniging is (maar vormend voor het leven), dat een goede begeleider een grote broer of zus met een boodschap moet zijn, en die streven naar een beter functioneren van de jongeren in de maatschappij.

Ook dit is herkenbaar voor de **eindverantwoordelijken** uit de afsluitende focusgroep. Enerzijds wijzen ze erop dat het verband misschien wel de omgekeerde richting kan uitgaan, in die zin dat jongeren met meer risicogedrag, minder motivatie, etc. net in dergelijke strenge werkingen worden beoogt. Anderzijds wijst de ervaring uit dat jongeren zich moeilijk kunnen identificeren met begeleiders die te sterk werken vanuit een moraal-ethische insteek (en dat zijn voornamelijk de begeleiders met een hoge SES). Als waarden te eenzijdig worden overgebracht en opgelegd, wordt het opbouwen van een vertrouwensband met de jongere bemoeilijkt. In dit verband wordt ook kritiek geuit op het overheidsbeleid, dat soms een te sterke nadruk legt op het socialiseren van de jongeren binnen een bepaald normatief kader, en de onbruikbaarheid daarvan op lange termijn.

Men vindt dit alleszins een belangrijke hypothese om te verkennen, en te nuanceren. Eén van de organisaties stelt immers vast dat hun Marokkaanse begeleiders zich soms meer moraliserend en paternalistisch opstellen dan de hooggeschoolde autochtone beroepskrachten, maar toch meer de 'taal van de jongeren' spreken. En dan zouden er nog progressieve begeleiders zijn met zin voor relativering en een grotere afstand ten opzichte van waarden en normen, die toch geen aansluiting vinden bij de taal van de jongeren.

De beroepskrachten menen dat het inderdaad belangrijk is om van 'onderuit' te werken, maar vinden het ook belangrijk om 'structuur' te bieden aan de jongeren; dat zou trouwens een belangrijke (en al dan niet bewuste) reden zijn voor de jongeren om de werking op te zoeken. Ze duiden op het belang van flexibiliteit binnen de pedagogische rol (in contrast met het onderwijs: 'drie keer spijbelen is strafstudie'): enerzijds moet de jeugdwerker een regelgeving hebben voor de hele groep, anderzijds moeten ze ook individueel binnen de groep kunnen kijken.

Over het algemeen lijkt het een meer vruchtbare aanpak om de **jongere centraal te stellen**, en van daaruit te vertrekken. Jongeren vertonen meer gewenste uitkomsten in werkingen die zich in eerste plaats tot doel stellen om de jongeren een eigen plaats te geven (waar ze steeds terecht kunnen, en vrienden kunnen ontmoeten). Hetzelfde geldt voor begeleiders die het een belangrijk doel voor hun werking vinden om de stem van de jongere te laten horen, m.a.w. zij die zich proberen in te leven in de wereld van de jongeren, erin slagen hun noden en behoeften te identificeren, en tenslotte ook zorgen dat deze gehoor krijgen in de ruimere samenleving. De jongeren doen het slechter in werkingen waarvan de beroepskrachten hun succes in de job meten aan het halen van de doelstellingen van de werking of de organisatie (eerder dan aan de tevredenheid van de jongeren), en in werkingen die

gebukt gaan onder administratieve overlast (die ten koste gaat van de tijd om jongeren te begeleiden).

Enkele opvallende bevindingen konden we niet meteen thuisbrengen, maar lijken ons ook in dit kader te passen. We vonden immers minder gewenste uitkomsten bij de jongeren uit 'goed geoliede **bureaucratische**' werkingen met voldoende ondersteuning, een goed personeelsbeleid (en tevreden personeel), een degelijke infrastructuur en een gunstige financiële situatie. Mogelijks zijn deze zaken gunstig voor het personeel, maar wordt daarbij meer afstand met de jongeren gecreëerd. Anderzijds kunnen deze verbanden misschien ook verklaard worden doordat dergelijke 'strakke' werkingen (met hoogopgeleid personeel) zich net richten op de 'moeilijkere' subdoelgroepen van jongeren.

Een eindverantwoordelijke uit de focusgroep trekt dit thema open tot de discussie omtrent autonomie en centralisering van de werkingen. Op een gegeven moment, getuigt hij, werd besloten om een bepaalde werking meer autonomie te geven, want de begeleiders gaven zelf aan te lijden onder de sterke centralisering. 'Er moet een balans zijn tussen loyaliteit ten opzichte van de jongere enerzijds, en ten opzichte van de werkgever anderzijds. Maar men moet in de eerste plaats vanuit de jongeren vertrekken (en vanuit de buurt of wijk van de werking, waar ze doorgaans uit afkomstig zijn):

De beroepskrachten denken niet dat er per se sprake is van een rechtstreeks verband. 'Moesten wij meer middelen krijgen, zouden we nog altijd vertrekken vanuit de visie dat de jongeren op de eerste plaats komen, en vanuit hen vertrekken. Ik denk dat organisaties die zo veel ondersteuning krijgen vaak organisaties zijn die vanuit de overheid werken, en die visie en dat beleid meekrijgen, en van bovenuit gaan werken, waardoor de afstand met de jongeren groter wordt, en de vertrouwensband afneemt'. Andere beroepskrachten denken dat het een kwestie is van grenzen trekken: 'je vergeet soms het punt tot waar je kan gaan. Als je je te veel laat meeslepen in de leefwereld van de jongere, wordt die jongere misschien wel goed geholpen, maar vergeet je soms je eigen welzijn'.

d. Uit werkingen die geen problemen hebben met het huidige financieringssysteem.

Meer bepaald merken we meer negatieve uitkomsten bij de jongeren in werkingen waarvan de coördinatoren zich bedreigd voelen door beleidsbeslissingen die een negatieve invloed hebben op hun werkingsbudget (bijvoorbeeld het wegvallen van provinciale subsidies), en door het tendersysteem, waarbij subsidiërende instanties kiezen voor het goedkoopste projectvoorstel.

10.2. Verklarend: kenmerken van de werking en de begeleiding die leiden tot tevredenheid bij de jongeren

Na deze eerder verkennende analyses, gaan we op zoek naar eigenschappen van de jongeren, de begeleiding en de werking die een verklaring kunnen bieden voor specifieke positieve uitkomsten bij de jongeren, en meer bepaald de tevredenheid van de jongeren met de werking⁵⁰.

10.2.1. Proximale uitkomsten van deelname aan de werking

Naast de tevredenheid met de werking zelf⁵¹ werd er bij de jongeren aan de hand van 12 items ook gepeild naar twee dimensies van tevredenheid: een meer instrumentele dimensie (zelfontplooiing, mogelijkheden) en een meer socio-emotionele dimensie (de vrienden, de band, de sfeer en het amusement)⁵².

Een factoranalyse toont inderdaad de aanwezigheid van 2 onderliggende factoren: 1) één socio-emotionele factor die hoog laadt op items als 'we hebben een sterke band...', 'er is hier een goede leuke, sfeer', en 2) een meer instrumentele factor die aangeeft wat jongeren uit de werking halen voor zichzelf: 'ik krijg inspraak, men luistert hier naar mij', 'ik leer interessante dingen bij', etc. (Tabel 247). Beide factoren samen verklaren 59% van de variantie in de items⁵³.

Tabel 247 Lading items op 'instrumentele' en 'socio-emotionele' component van tevredenheid

	Factor: Instrumenteel	Factor: Socio-emotioneel
Ik kan hier vrienden ontmoeten	0.25	0.58
Er is hier een goede, leuke sfeer	0.07	0.84
We hebben een sterke band, we zijn net als een familie	0.23	0.76
Ik voel me hier thuis	0.39	0.68
Ik amuseer me hier, de activiteiten zijn leuk	0.21	0.78
Het kost me weinig of niets	0.51	0.29
Ik kan hier betere dingen doen dan thuis	0.54	0.44
Ik kan hier betere dingen doen dan op straat	0.53	0.45
Ik krijg hier inspraak, men luistert hier naar mij	0.79	0.26
Ik krijg hier de ruimte en de vrijheid om mijn ding te doen	0.65	0.37
Ik leer hier interessante dingen bij.	0.85	0.14
Ik kan hier werken aan mezelf	0.85	0.06

Beide componenten – de instrumentele en de socio-emotionele component – verklaren unieke variantie met betrekking tot de ruwe tevredenheidsschaal (respectievelijk Beta=0,18; $p < 0,008$ en Beta=0,48; $p < 0,001$) en verklaren samen 25% van de variantie in tevredenheid (Tabel 248). De socio-emotionele component weegt wel duidelijk door.

Tabel 248 Multivariate regressie: effect instrumentele en socio-emotionele component op algemene tevredenheid

	Beta	Significantie-niveau
Instrumentele component	0.18	0.008
Socio-emotionele component	0.48	0.001

50 De tevredenheid van de jongeren met de werking bleek immers ook met het grootste aantal kenmerken van de werking en de begeleiding samen te hangen, in vergelijking met de andere bestudeerde positieve uitkomsten.

51 Hierbij dienden de jongeren op een schaal van 0 tot 10 aan te duiden hoe tevreden ze met de werking zijn (zie 5.6 Tevredenheid met de werking).

52 Deze twee dimensies vonden we in de motiveredenen die jongeren opgaven om naar de werking te komen (zie 5.5 Redenen om naar de werking te komen).

53 2 items hebben een onduidelijke factorlading: 'ik kan hier meer dingen doen dan thuis' en 'ik kan hier betere dingen doen dan op straat', omdat ze relatief hoog laden op beide factoren. Er werd besloten deze items te behouden in de analyse (in de berekening van de factorscores) omdat ze inhoudelijk zowel instrumenteel als socio-emotioneel kunnen worden geïnterpreteerd

In een analyse gingen we ook de associatie na tussen de instrumentele component en specifieke positieve uitkomsten. Op die manier krijgen we een beter zicht op een aantal specifieke competenties die jongeren aangeven te verwerven door deelname aan de werking⁵⁴. De instrumentele factor lijkt hierbij geassocieerd te zijn met ‘door deze werking heb ik meer zelfvertrouwen’ ($r=0.27$; $p<0.001$), ‘door deze werking heb ik mezelf beter leren kennen’ ($r=0.14$; $p<0.065$), ‘door deze werking heb ik ontdekt waar ik goed in ben’ ($r=0.20$; $p<0.007$), ‘door deze werking heb ik mezelf beter in de hand’ ($r=0.14$; $p<0.057$) en ‘door deze werking ben ik zelfstandiger geworden’ ($r=0.17$; $p<0.027$). De associaties tussen de specifieke positieve uitkomsten en de socio-emotionele factor lijken minder uitgesproken: er werden enkel associaties vastgesteld met ‘door deze werking kan ik zijn wie ik ben’ ($r=0.23$; $p<0.003$) en ‘door deze werking heb ik beter leren plannen’ ($r=0.16$; $p<0.033$).

Het is vooral zinvol organisatie-specifieke kenmerken in verband te brengen met uitkomsten wanneer deze uitkomsten ook significant verschillen naargelang de organisatie. Dit is het geval voor de ‘algemene tevredenheid’ ($F=2.60$; $p<0.001$) en de socio-emotionele component van tevredenheid ($F=1.56$; $p<0.042$), maar niet voor de instrumentele component ($F=1.03$; $p<0.44$) (Tabel 249). Dit betekent dat we verwachten vooral organisatiekenmerken in verband te kunnen brengen met de eerste twee, en in mindere mate met de instrumentele component.

Tabel 249 Anova: verschillen in algemene tevredenheid, instrumentele & socio-emotionele component van tevredenheid tussen organisaties

	F-waarde	Significantie-niveau
Algemene tevredenheid	2.60	0.001
Instrumentele component	1.03	0.436
Socio-emotionele component	1.44	0.042

Hoewel we heel wat maatschappelijk gewenste uitkomsten (positief zelfbeeld, prosociale attitudes en gedrag, etc.) in verband zouden kunnen brengen met de hieronder besproken organisatiefactoren, kiezen we er voor ons te beperken tot de meest proximale uitkomsten: tevredenheid en de socio-emotionele en instrumentele component van tevredenheid. De statistische ‘power’ is immers beperkt gezien de kleine steekproefomvang. Als we er van uitgaan dat effecten van de werking op deze kenmerken klein tot matig zullen zijn – het is weinig zinvol sterke effecten te verwachten gezien participatie aan de werking slechts één component is in de leefomgeving van de jongeren, en heel wat andere socio-culturele en structurele factoren bovengenoemde uitkomsten mee bepalen – dan is het weinig waarschijnlijk dat deze in de analyses naar boven zullen komen. De analyses tonen ook aan dat er weinig tot geen verschil is tussen organisaties op vlak van maatschappelijk positief gewaardeerde kenmerken als een positief zelfbeeld of toekomstbeeld, maatschappelijk gewaardeerde attitudes en gedrag.

10.2.2. Organisatiefactoren die de tevredenheid van de jongeren met de werking beïnvloeden

In de volgende analyses toetsen we de verklaaringskracht van een aantal groepen variabelen met betrekking tot tevredenheid en de socio-emotionele en instrumentele aspecten van tevredenheid afzonderlijk. Rekening houdend met de beperkte steekproefomvang testen we in eerste instantie eenvoudige modellen met een beperkt aantal variabelen. In tweede instantie zoeken we naar een integraal model, waarbinnen we de belangrijkste variabelen trachten te identificeren aan de hand van een stapsgewijze meervoudige regressie analyse.

Numerieke verhoudingen

Een eerste analyse gaat het verband na tussen het aantal jongeren in de werking, de verhouding tussen het aantal jongeren en het aantal begeleiders (vrijwilligers plus beroepskrachten⁵⁵), de aard van het begeleidingskader (werken met beroepskrachten (referentie), enkel vrijwilligers, zowel vrijwilligers als beroepskrachten), en het lokaal versus landelijk georganiseerd karakter van de organisatie (Tabel 250).

54 zie 5.7 Voordelen van naar de werking te gaan (meerdere antwoorden mogelijk)

55 Deze variabelen werden getransformeerd (door middel van het trekken van een vierkantswortel, die de ‘staart’ aan de rechterkant van de verdeling verkleint) om een meer normale verdeling te bekomen.

De verhouding tussen het aantal jongeren en het aantal begeleiders is negatief gerelateerd aan de tevredenheid (Beta=-0.25; p<0.035), maar niet aan de socio-emotionele en instrumentele tevredenheidscomponent. De tevredenheid ligt lager in organisaties zonder beroepskrachten (Beta=-0.27; p<0.028) en in landelijk georganiseerde organisaties (Beta=-0.19; p<0.039). Na controle voor de individuele achtergrondkenmerken van de jongeren blijven deze relaties significant.

Tabel 250 Multivariate regressie: structurele determinanten van tevredenheid

	Voor controle achtergrondkenmerken		Na controle achtergrondkenmerken	
	Beta	Significantie	Beta	Significantie
Aantal jongeren	-0.05	0.645	-0.09	0.409
Aantal jongeren per beroepskracht + vrijwilliger	-0.25	0.035	-0.27	0.026
Werking: enkel beroepskrachten (ref.cat)				
Werking: enkel vrijwilligers	-0.27	0.028	-0.31	0.019
Werking: beroepskrachten + vrijwilligers	-0.01	0.965	-0.04	0.780
Landelijke organisaties (vs. lokale organisaties)	-0.19	0.039	-0.20	0.042
Geslacht			0.11	0.250
Gezin rondkomen met inkomen			0.06	0.501
Leeftijd			-0.04	0.708
Etnische afkomst			0.13	0.266
Minstens 1 ouder hooggeschoold			0.07	0.431

Er werden geen verbanden vastgesteld met betrekking tot de socio-emotionele en de instrumentele factor van tevredenheid.

De samenstelling van de werking

In de volgende analyses gaan we na of de samenstelling van de begeleidingsploeg (i.e. het aandeel beroepskrachten en vrijwilligers dat uit de doelgroep komt) en de samenstelling van de jongeren (aandeel jongens, allochtone jongeren en jongeren in armoede) samenhangt met de tevredenheid.

a. Samenstelling jongeren

De samenstelling van de jongerengroep is niet gerelateerd aan de algemene tevredenheid (Tabel 251). Wel blijkt het aandeel jongens positief te zijn gerelateerd aan de instrumentele component van tevredenheid (Beta=0.23; p<0.030) (Tabel 252) en is er een trend naar een lagere socio-emotionele tevredenheid (Beta=-0.19; p<0.077) (Tabel 253). Na controle voor de achtergrondkenmerken veranderen de resultaten niet substantieel: het is dus niet zo dat jongens hoger scoren op de instrumentele en lager op de socio-emotionele component, maar wel dat het aandeel jongens deze componenten beïnvloedt.

Tabel 251 Multivariate regressie: samenstelling jongeren en algemene tevredenheid

	Beta	Significantie
Aandeel jongens	-0.09	0.402
Aandeel allochtone jongeren	-0.09	0.376
Aandeel jongeren in armoede	-0.14	0.214

Tabel 252 Multivariate regressie: samenstelling jongeren en instrumentele component tevredenheid

	Beta	Significantie
Aandeel jongens	0.23	0.030
Aandeel allochtone jongeren	-0.08	0.443
Aandeel jongeren in armoede	0.06	0.588

Tabel 253 Multivariate regressie: samenstelling jongeren en socio-emotionele component tevredenheid

	Beta	Significantie
Aandeel jongens	-0.19	0.068
Aandeel allochtone jongeren	-0.01	0.901
Aandeel jongeren in armoede	-0.09	0.412

b. Samenstelling begeleiding

De geslachtssamenstelling van de beroepskrachten en vrijwilligers heeft geen invloed op de tevredenheid. We vonden enkel een trend voor het aandeel vrouwelijke vrijwilligers naar een hogere score op de socio-emotionele component (Beta=0.26; $p<0.069$) (Tabel 255) die significant wordt na controle voor de achtergrondkenmerken (Beta=0.50; $p<0.006$) Voorzichtigheid is hier echter geboden: omdat niet alle organisaties met vrijwilligers werken, is deze associatie slechts van toepassing op een deel van de sample.

Naarmate het aandeel van beroepskrachten afkomstig uit een gezin met hoger opgeleide ouders stijgt, daalt de tevredenheid van de jongeren (Beta=-0.26; $p<0.038$) (Tabel 254). Na controle voor de achtergrondkenmerken is dit effect niet langer significant. De anciënniteit van de beroepskrachten is wel zwak positief gerelateerd aan de tevredenheid (Beta=0.22; $p<0.09$) (na controle voor achtergrondkenmerken: Beta= 0.32; $p<0.026$) en de socio-emotionele factor van de tevredenheid (Beta=0.34; $p<0.015$).

Het aandeel vrijwilligers uit een hooggeschoold gezin is na controle voor de achtergrondkenmerken licht significant positief geassocieerd met tevredenheid (Beta=0.27; $p<0.062$). Voorzichtigheid is echter geboden gezien deze parameter gebaseerd is op een beperkt deel van de sample.

Tabel 254 Multivariate regressie: samenstelling begeleiding en algemene tevredenheid

	Beta	Significantie
Aandeel beroepskrachten uit hoger opgeleid gezin	-0.26	0.038
Aandeel vrijwilligers uit hoger opgeleid gezin	0.21	0.131
Aandeel vrouwelijke beroepskrachten	0.13	0.300
Aandeel vrouwelijke vrijwilligers	0.18	0.195
Gemiddelde anciënniteit beroepskrachten	0.22	0.090
Gemiddelde anciënniteit vrijwilligers	-0.12	0.359

Tabel 255 Multivariate regressie: samenstelling begeleiding en socio-emotionele component tevredenheid

	Beta	Significantie
Aandeel beroepskrachten uit hoger opgeleid gezin	-0.15	0.228
Aandeel vrijwilligers uit hoger opgeleid gezin	0.19	0.175
Aandeel vrouwelijke beroepskrachten	0.05	0.700
Aandeel vrouwelijke vrijwilligers	0.26	0.069
Gemiddelde anciënniteit beroepskrachten	0.22	0.095
Gemiddelde anciënniteit vrijwilligers	-0.04	0.768

Een getrimd model (niet in tabel), dat – via een stapsgewijze methode – enkel de significante effecten opneemt, toont enkel een negatief effect van het aandeel beroepskrachten uit een hoger opgeleid milieu (Beta=-0.32; $p<0.009$) op tevredenheid, en een effect van het aandeel vrouwelijke vrijwilligers op de socio-emotionele component van tevredenheid (Beta=0.31; $p<0.012$). Het positief effect van de proportie vrijwilligers uit een hoger opgeleid en het effect van de anciënniteit van de beroepskrachten zijn mogelijk schijneffecten.

Als we in bovenstaand model de variabele ‘anciënniteit van de beroepskrachten’ vervangen door de ‘gemiddelde anciënniteit van de beroepskrachten in de werking (geschat door de coördinator)’, wat een indicator is van het verloop van beroepskrachten vinden we geen verband met de tevredenheid. Ook de inschatting van de coördinator dat één van de bedreigingen van de werking ‘het verloop van beroepskrachten (huidig of toekomstig), is – wanneer opgenomen in bovenstaand model – niet gerelateerd aan de tevredenheid van de jongeren.

Organisatie

a. Intern: organisatiecultuur, professionaliseringsgraad en infrastructuur

De volgende analyse gaat de invloed na van de organisatiecultuur, de professionaliseringsgraad en de infrastructuur (i.e. de toestand van de lokalen/ruimtes die ter beschikking staan van de werking). De organisatiecultuur werd gemeten aan de hand van een factorscore die vijf dimensies van de organisatiecultuur meet: communicatie, job uitdaging, innovatie, vertrouwen en sociale cohesie (Tabel 256). Deze factor verklaart 69% van de onderliggende variantie. Een hoge score wijst op een positieve organisatiecultuur.

Tabel 256 Lading dimensies op factor ‘organiseatieklimaat’

	Organiseatieklimaat
Job uitdaging	0.60
Innovatie	0.79
Communicatie	0.93
Vertrouwen	0.88
Sociale cohesie	0.91

De professionaliseringsgraad werd gemeten aan de hand van een vragenbatterij die peilt naar de aanwezigheid van een uitgewerkt VTO-beleid, een systeem van coaching van medewerkers, functionerings- en evaluatiegesprekken, met een factorscore die 63% van de variantie verklaart (Tabel 257). Een hoge score wijst op een hogere professionaliseringsgraad van de organisatie.

Tabel 257 Lading items op factor ‘professionaliseringsgraad organisatie’

Onze organisatie...	Prof.graad
Heeft een uitgewerkt VTO-beleid	0.74
Moedigt het volgen van VTO sterk aan	0.81
Heeft een uitgewerkt systeem van loopbaanbegeleiding voor de medewerkers	0.82
Heeft een uitgewerkt systeem van coaching voor de medewerkers	0.85
Heeft een uitgewerkt systeem van functionerings- en evaluatiegesprekken	0.81
Organiseert op regelmatige basis werkoverleg –en/of besprekingen	0.81
Biedt heel wat groeimogelijkheden voor haar personeel, op horizontaal vlak	0.69
Biedt heel wat groeimogelijkheden voor haar personeel op verticaal vlak	0.54
Heeft een uitgewerkt aanwervingsbeleid	0.91
Heeft een uitgewerkt onthaalbeleid	0.91

De toestand van de infrastructuur werd gemeten aan de hand van 12 items⁵⁶ die peilen naar de tevredenheid met de lokalen/infrastructuur voor de werking, waarvan 1 factorscore werd berekend die 48% van de onderliggende variantie verklaart (Tabel 258). Een hoge score wijst hier op een grote tevredenheid.

⁵⁶ Van de oorspronkelijk 13 items, laadde 1 item ('We kunnen te allen tijde én zonder toestemming van externen het lokaal betreden') niet op de factor. Dit item werd niet weerhouden voor het berekenen van de factorscore.

Tabel 258 Lading items op 'kwaliteit infrastructuur'

	Factor 'kwaliteit infrastructuur'
In het algemeen zijn wij best tevreden over onze lokalen	0.80
Onze lokalen zijn ruim genoeg in verhouding tot het aantal jongeren	0.53
Er is voldoende vrije ruimte in de onmiddellijke omgeving van het lokaal om te kunnen spelen	0.36
De elektriciteit in onze lokalen is degelijk en veilig	0.91
De toiletten aan onze lokalen functioneren goed en zijn hygiënisch	0.79
Het dak, de vloerconstructie en de muren van onze lokalen zijn in goede staat	0.62
Onze lokalen zijn in orde met de brandveiligheid	0.79
Onze lokalen zijn voldoende geïsoleerd om tocht en vocht buiten te houden	0.76
Onze lokalen zijn toegankelijk voor rolstoelgebruikers	0.53
We beschikken over voldoende ruimte om ons materiaal op te bergen	0.55
Er werden voldoende maatregelen genomen om ons lokaal tegen inbraak en vandalisme te beschermen	0.86
We slagen er in spaarzaam om te springen met water en energie	0.65

Een positieve organisatiecultuur blijkt negatief gerelateerd te zijn aan de tevredenheid bij jongeren (Beta=-0.23; $p<0.022$) (Tabel 259) en aan de socio-emotionele component (Beta=-0.20; $p<0.049$) (Tabel 260). De professionaliseringsgraad is positief gerelateerd aan de instrumentele component van de tevredenheid (Beta=0.20; $p<0.051$) (Tabel 261). De toestand van de infrastructuur is niet gerelateerd aan de tevredenheid. Deze effecten veranderen niet substantieel na controle voor de achtergrondvariabelen.

Tabel 259 Multivariate regressie: organisatiekenmerken (intern) en algemene tevredenheid

	Beta	Significantie
Professionaliseringsgraad – factor	-0.17	0.093
Organisatieklimaat – factor	-0.23	0.022
Infrastructuur – factor	-0.05	0.615

Tabel 260 Multivariate regressie: organisatiekenmerken (intern) en de socio-emotionele component van tevredenheid

	Beta	Significantie
Professionaliseringsgraad – factor	-0.02	0.847
Organisatieklimaat – factor	-0.20	0.049
Infrastructuur – factor	-0.02	0.883

Tabel 261 Multivariate regressie: organisatiekenmerken (intern) en de instrumentele component van tevredenheid

	Beta	Significantie
Professionaliseringsgraad – factor	0.20	0.051
Organisatieklimaat – factor	-0.07	0.493
Infrastructuur – factor	-0.10	0.333

Dat een positieve organisatiecultuur negatief is gerelateerd aan de tevredenheid van de jongeren kan bizar klinken. Verdere analyses ondersteunen echter dit gegeven: naarmate de tevredenheid met de organisatie – dat gerelateerd is aan een positief organisatieklimaat – hoger is bij de professionele medewerkers, ligt de tevredenheid van de jongeren lager ($r=-0.20$; $p<0.009$) (Tabel 262). Een positief organisatieklimaat hangt bij de beroepskrachten ook negatief samen met een aantal problemen die de beroepskrachten ervaren in hun job: in een organisatie met een positief klimaat zijn er minder problemen met betrekking tot werkdruk, gebrek aan kansen en ondersteuning, werkzekerheid, etc.

(Tabel 263). Er lijkt dus in zekere zin een 'trade-off' te zijn tussen de tevredenheid van de jongeren en die van de beroepskrachten.

Tabel 262 Bivariate analyse: correlaties tussen algemene tevredenheid jongeren, tevredenheid beroepskrachten met de werking en tevredenheid beroepskrachten met de organisaties

	Algemene tevredenheid leden	Tevredenheid beroepskrachten werking	Tevredenheid beroepskrachten organisatie
Algemene tevredenheid leden	1.00	0.00	-0.20**
Tevredenheid beroepskrachten werking	0.00	1.00	0.05
Tevredenheid beroepskrachten organisatie	-0.20	0.05	1.00

Tabel 263 Bivariate analyse: correlatie tussen organisatieklimaat en ervaren problemen beroepskrachten

	Organisatieklimaat – factor
De werkdruk is te groot in deze werking	-0.22**
Er is te weinig personeel voor het aantal te begeleiden jongeren in deze werking	-0.06
Er wordt teveel flexibiliteit van mij verwacht	-0.19*
Ik heb te weinig zekerheid of ik mijn werk kan blijven behouden in de toekomst	-0.22**
Ik vrees dat men mij op een bepaald moment te oud zal vinden om deze job te doen	-0.15
Ik krijg onvoldoende kansen om door te groeien in deze organisatie	-0.30**
Ik krijg onvoldoende kansen om deskundigheid te verwerven op mijn terrein	-0.21*
Ik word onvoldoende ondersteund of begeleid door deze organisatie om met de jongeren om te kunnen gaan	-0.28**
Ik krijg niet genoeg kansen om cursussen of opleidingen te volgen in deze organisatie	-0.29**
Ik heb het gevoel dat de identiteit van onze werking in het gedrang komt door de eisen van het overheidsbeleid	-0.23**
Ik voel mij soms bedreigd door de jongeren	-0.14

b. Organisatie: kenmerken van de werking

In de volgende analyses gaan we het effect van een aantal aspecten na die verband houden met de werking: of die vindplaatsgericht is, of er in het kader van de werking samenwerkingsverbanden zijn met andere organisaties, en of er sterke formalisering is van de regels van de werking.

Enkel het vindplaatsgericht karakter van de werking (Beta=0.34; $p < 0.005$) is gerelateerd aan de tevredenheid (Tabel 264). Controle voor de achtergrondkenmerken van de jongeren verandert deze resultaten niet substantieel. We vinden geen effect op de socio-emotionele of instrumentele component van tevredenheid.

Tabel 264 Multivariate analyse: 'openheid' organisatie, normatief klimaat en tevredenheid van de jongeren

	Beta	Significantie
Aantal samenwerkingsverbanden	0.00	0.976
Aantal geschreven regels	0.03	0.778
Vindplaatsgericht werken	0.34	0.005

Niet alle samenwerkingsverbanden zijn 'gelijk': een exploratieve analyse (Tabel 265) toont dat de tevredenheid bij de jongeren vooral samenhangt met 'organisaties voor psychisch en emotioneel welzijn' ($r=0.31$; $p < 0.001$), 'onderwijs en school' ($r=0.21$; $p < 0.006$), 'organisaties voor tewerkstelling' ($r=0.24$; $p < 0.001$), en 'justitie en politie' ($r=0.17$; $p < 0.034$). De associaties met de socio-emotionele component van tevredenheid zijn gelijkaardig, behalve dat hier ook verbanden gevonden worden met samenwerkingsverbanden met sport- ($r=0.25$; $p < 0.001$) en cultuurorganisaties ($r=0.18$; $p < 0.022$). Het opnemen van

enkel deze samenwerkingsverbanden (in plaats van alle samenwerkingsverbanden) verandert echter niets substantieels aan bovenstaande resultaten m.b.t. algemene tevredenheid, maar tonen nu ook een trend in de richting van hogere scores op socio-emotionele tevredenheid (Beta=0.21; $p<0.079$). Gezien het exploratieve karakter van deze laatste analyse, dienen we hier echter voorzichtig mee om te springen.

Tabel 265 Bivariate analyse: correlatie tussen samenwerken met organisaties en tevredenheid van de jongeren

	tevredenheid	Instrumentele component	Socio-emotionele component
Welzijnsorganisaties (bijzondere jeugdzorg, straathoekwerk...)	0.02	0.02	0.15
Organisaties voor psychisch en emotioneel welzijn	0.31***	0.12	0.24**
Onderwijs/school	0.21**	0.05	0.28***
Sportorganisaties	0.01	0.11	0.25***
Organisaties voor cultuur	0.00	0.11	0.18*
Organisaties voor tewerkstelling	0.24***	0.14	0.20*
Justitie/politie	0.17*	0.07	0.23**
Asielcentra	-0.11	0.06	-0.04
Moskeeën	0.09	0.13	0.01

c. Organisatie: kenmerken aanbod

Een organisatie dient zijn middelen (tijd en energie) te vertalen in een concreet aanbod. In de volgende analyses gaan we na in welke mate de eerstelijns investeringen in vrijetijdsaanbod, welzijnsgericht gericht werken, competentiegericht werken, of onderwijs- en marktgericht werken gerelateerd zijn aan de tevredenheid bij jongeren. Een deel van de beschikbare middelen gaat naar 'brugfuncties naar instellingen en organisaties', 'belangenbehartiging', 'inhoudelijke en logistieke ondersteuning' en 'coördinatie'. Deze functies zijn zonder twijfel belangrijk, maar om analyse-technische redenen kunnen we niet alle functies opnemen⁵⁷.

Welzijnsgericht werken is positief gerelateerd aan de tevredenheid (Beta=0.41; $p<0.001$) (Tabel 266), net als onderwijs- en arbeidsmarktgericht werken (Beta=0.20; $p<0.058$); dit laatste effect verkleint echter na controle voor de achtergrondvariabelen (Beta=0.18; $p<0.115$). Groepsgericht werken/vrijetijdsaanbod is negatief geassocieerd met tevredenheid (Beta=-0.20; $p<0.035$). De investering in 'brugfunctie naar instellingen en organisaties' is niet gerelateerd aan tevredenheid.

We dienen hier echter te benadrukken dat de effecten los staan van elkaar.

Met betrekking tot de instrumentele component werden geen relaties vastgesteld. Welzijnsgericht werken is wel gerelateerd aan de socio-emotionele component van tevredenheid (Beta=0.25; $p<0.026$), ook na controle voor de achtergrondvariabelen (Tabel 267).

Tabel 266 Multivariate analyse: gericht aanbod en algemene tevredenheid jongeren

	Beta	Significantie
Aandeel groepsgerichte activiteiten	-0.20	0.035
Aandeel welzijnsgerichte werken	0.41	0.001
Aandeel competentiegericht werken (EVC-medewerker)	-0.08	0.439
Aandeel onderwijs- en arbeidsmarktgericht werken	0.20	0.058
Aandeel brugfuncties naar instellingen organisaties	0.11	0.251

⁵⁷ Alle functies samen vormen 100% van de resources die een organisatie kan inzetten: ze samen opnemen zou onvermijdelijk een probleem van multicollineariteit met zich meebrengen. We kiezen er bijgevolg voor om na te gaan wat het effect is van investeringen in specifieke vormen van eerstelijnsaanbod, relatief ten opzichte van de andere investeringen

Tabel 267 Multivariate analyse: gericht aanbod en socio-emotionele component tevredenheid jongeren

	Beta	Significantie
Aandeel groepsgerichte activiteiten	-0.17	0.100
Aandeel welzijnsgerichte werken	0.25	0.026
Aandeel competentiegericht werken (EVC-medewerker)	0.12	0.292
Aandeel onderwijs- en arbeidsmarktgericht werken	0.08	0.498
Aandeel brugfuncties naar instellingen organisaties	0.11	0.298

10.2.3. Begeleidingskenmerken die tevredenheid van de jongeren met de werking beïnvloeden

a. Visie beroepskrachten op de doelstellingen van hun job

In de volgende analyses gaan we na of de verschillen tussen de organisaties in de visies van de beroepskrachten op de doelstellingen van hun job samenhangen met de tevredenheid van de leden. In de eerste analyses kijken we welke doelstellingen significant verschillen tussen de organisaties (Tabel 268).

Een aantal doelstellingen verschillen niet: 'de jongeren een zinvolle tijdsbesteding geven', 'de ontwikkeling van de persoonlijkheid van jongeren bevorderen', 'de jongeren een plaats geven om vrienden te ontmoeten', 'de doelstellingen van de werking/organisatie halen', 'de tevredenheid bij de jongeren', 'de vertrouwensband tussen mij en de jongeren nastreven', 'dat de jongeren sterk staan in de samenleving'. Dit zijn doelstellingen die klaarblijkelijk voor de verschillende organisaties vrij gelijklopend zijn.

Tabel 268 Verschillen tussen organisaties op vlak van doelstellingen gepercipieerd door beroepskrachten

	F-waarde	Significantie
De jongeren een zinvolle tijdsbesteding geven	1.29	0.165
Overlast door de jongeren tegengaan	3.15	0.001
Jongeren sterker maken voor school en arbeidsmarkt	2.28	0.001
De ontwikkeling van de persoonlijkheid van jongeren bevorderen	1.18	0.260
De stem van jongeren laten horen	1.91	0.007
De jongeren een eigen plaats geven waar ze steeds terecht kunnen	2.30	0.001
De jongeren een plaats geven om vrienden te ontmoeten	1.35	0.126
Jongeren beter laten functioneren in de maatschappij	2.72	0.001
De doelstellingen van mijn werking/organisatie halen	1.19	0.247
De streefcijfers van de subsidiërende instanties halen	1.83	0.011
Tevredenheid bij de jongeren	1.28	0.169
Een vertrouwensband tussen mij en de jongere	0.81	0.748
Dat de jongeren sterk staan in de samenleving	1.45	0.080
De jongeren op het rechte pad houden	1.85	0.010

In de tweede analyse, gaan we aan de hand van een factor analyse na of sommige doelstellingen samenhangen: we zoeken m.a.w. een onderliggende structuur van samenhang (Tabel 269). We vinden twee onderliggende factoren die samen 57% van de variantie verklaren. De eerste factor omvat vooral maatschappelijke doelstellingen zoals 'de jongeren op het rechte pad houden', 'overlast tegengaan' en 'de jongere beter laten functioneren in de maatschappij'. De tweede factor behelst vooral doelstellingen waarin de jongeren centraal staat: 'de stem van de jongeren laten horen', 'de jongeren een eigen plaats geven waar ze steeds terecht kunnen'.

Tabel 269 Factoranalyse: doelstellingen jeugdwerkers

	Factor: samenleving centraal	Factor: jongere centraal
Overlast door de jongeren tegengaan	0.67	0.21
Jongeren sterker maken voor school en arbeidsmarkt	0.50	0.43
De stem van jongeren laten horen	0.02	0.87
De jongeren een eigen plaats geven waar ze steeds terecht kunnen	0.10	0.82
Jongeren beter laten functioneren in de maatschappij	0.66	0.38
De streefcijfers van de subsidiërende instanties halen	0.63	-0.02
De jongeren op het rechte pad houden	0.80	0.03

In een volgende analyse gaan we na hoe deze factoren op het niveau van de individuele beroepskrachten geassocieerd zijn met hun percepties van hun interactie met de jongeren (Tabel 270). Zowel de maatschappelijke factor als de jongerenfactor zijn geassocieerd met een aantal positieve percepties: 'de jongeren beschouwen mij als een vriend', 'in het omgaan met de jongeren en zijn problemen, betrek ik zijn familie, vrienden'. Toch zijn er een aantal opvallende verschillen, waarvan de opvallendste is dat wie hoog scoort op de jongerenfactor meer aangeeft dat 'ik hou rekening met de voorstellen en ideeën van jongeren...' ($r=0.371$; $p<0.001$) en 'ik geef de jongeren de mogelijkheid om mee de inhoud van de activiteiten te bepalen' ($r=0.316$; $p<0.001$), m.a.w. een hogere inspraak van de jongeren nastreeft.

Tabel 270 Bivariate analyse: correlatie tussen visie beroepskrachten en perceptie beroepskrachten over hun relatie met de jongeren

	Aggregaat samenleving centraal	Aggregaat jongeren centraal
De jongeren beschouwen mij als een vriend	0.25**	0.19*
De jongeren weten dat ze bij mij terecht kunnen	0.21*	0.14
De jongeren vertrouwen me	0.25**	0.13
De jongeren laten me toe in hun leefwereld	0.10	0.15
De jongeren bouwen iets op met mij	0.11	0.19*
De jongeren hebben respect voor mijn autoriteit	0.25**	0.14
Ik slaag erin om positieve interacties tussen de jongeren te bevorderen	0.07	0.15
Ik hou rekening met de voorstellen en ideeën van de jongeren bij de activiteiten	-0.08	0.37***
Ik geef de jongeren de mogelijkheid om mee de inhoud van de activiteiten te bepalen	-0.09	0.32***
In het omgaan met de jongere en zijn problemen betrek ik diens familie/ouders/vrienden	0.23**	0.20*
De jongeren staan open voor de dingen die ik hen wil brengen	0.19*	0.14

Vervolgens werden beide factoren geaggregeerd op organisatieniveau en werd er onderzocht of deze organisatiegemiddelden samenhangen met de opvattingen van de jongeren in de organisatie over hun begeleiders (Tabel 271). Opvallend is dat in organisaties waarvan de beroepskrachten gemiddeld hoog scoren op de jongerenfactor, er een positievere houding van de jongeren ten op zicht van de begeleiding is. De begeleiding wordt vaker gezien als vrienden ($r=0.26$; $p<0.001$), 'ze hebben voldoende tijd voor mij' ($r=0.17$; $p<0.001$), 'ik heb respect voor het gezag van de begeleiders' ($r=0.18$; $p<0.019$). In organisaties waarvan de beroepskrachten gemiddeld hoog scoren op de samenlevingsfactor, is dit slechts in veel mindere mate het geval: enkel het item 'ik zie de begeleiders als een voorbeeld' is positief gerelateerd aan deze factor.

Tabel 271 Bivariate analyse: correlatie tussen visie beroepskrachten en identificatie jongeren met de begeleiding

	Aggregaat samenleving centraal	Aggregaat jongeren centraal
De begeleiders zijn als goede vrienden voor me	-0.01	0.26***
Ik heb respect voor het gezag van de begeleiders	0.06	0.18*
Ik zie de begeleiders als een voorbeeld voor mij	0.20*	0.29***

In een laatste analyse gaan we na of verschillen in de visie van de beroepskrachten in de organisatie geassocieerd zijn met de tevredenheid van de jongeren in die organisatie. De factor 'jongeren centraal' is geassocieerd met een hogere tevredenheid bij jongeren (Beta=0.37; $p < 0.001$) (Tabel 272) en met hogere waarden op de socio-emotionele (maar niet de instrumentele) component van tevredenheid (Beta=0.28; $p < 0.004$) (Tabel 273). Na controle voor de achtergrondkenmerken van jongeren veranderen deze associaties niet substantieel.

Tabel 272 Multivariate analyse: visie beroepskrachten en algemene tevredenheid

	Beta	Significantie
Aggregaat samenleving centraal	0.01	0.945
Aggregaat jongeren centraal	0.37	0.001

Tabel 273 Multivariate analyse: visie beroepskrachten en socio-emotionele component van tevredenheid

	Beta	Significantie
Aggregaat samenleving centraal	0.12	0.202
Aggregaat jongeren centraal	0.28	0.004

b. Positieve identificatie jongere met begeleiding

Bovenstaande analyses suggereren dat in organisaties waar de beroepskrachten het als een doelstelling zien om 'de jongere centraal te stellen', de tevredenheid hoger ligt en er een meer 'positieve identificatie is van de jongere met de begeleiding'. Om na te gaan of 'die positieve identificatie' het effect van 'het centraal stellen van de jongere' verklaart, werd er een bijkomende analyse gedaan.

Een factorscore werd berekend voor de items 'de begeleiders zijn als goede vrienden voor me', 'ik heb respect voor het gezag van de begeleiders' en 'ik zie de begeleiders als een voorbeeld voor mij'. Deze factor verklaart 66.71% van de variantie tussen de items.

Wanneer we deze variabele toevoegen aan de analyses gepresenteerd in Tabel 272 (algemene tevredenheid) en Tabel 273 (socio-emotionele component van tevredenheid), dan zien we dat het effect van 'het centraal stellen van de jongere' met betrekking tot algemene tevredenheid verkleint van 'Beta=0.37; $p < 0.001$ ' naar 'Beta=0.27; $p < 0.001$ ' en met betrekking tot de socio-emotionele component van tevredenheid van 'Beta=0.28; $p < 0.004$ ' naar 'Beta=0.19; $p < 0.043$ ' maar dat beide effecten niet volledig worden wegverklaard.

Een positieve identificatie van de jongere met de begeleiding is in deze analyses op zichzelf wel sterk gerelateerd aan de tevredenheid (Beta=0.37; $p < 0.001$), de socio-emotionele component van tevredenheid (Beta=0.32; $p < 0.001$), en aan de instrumentele component van tevredenheid (Beta=0.33; $p < 0.001$). Na controle voor de achtergrondkenmerken veranderen deze associaties niet substantieel.

10.2.4. Best verklarende modellen

Een model met alle betrokken variabelen is gezien de beperkte omvang van de steekproef, statistisch-technisch niet mogelijk.

Om toch een beeld te krijgen van welke nu de best verklarende variabelen zijn, gebruiken we een model met een stapsgewijze methode ('forward procedure'): via een logaritme kiest het statistisch programma zelf – uit de variabelen die uit onze analyses significant bleken te zijn gerelateerd aan tevredenheid – welke variabelen het meest proximaal gerelateerd zijn aan de componenten van tevredenheid bij jongeren.

Heel wat van de onafhankelijke variabelen zijn sterk met elkaar gerelateerd: het feit dat deze in dit type van analyse niet significant zijn, wil niet zeggen dat ze niet 'belangrijk' zijn, wel dat hun invloed grotendeels wordt verklaard aan de hand van de meest proximale determinanten, waarop zij een invloed uitoefenen. Deze analyse kan dan ook slechts als dusdanig worden geïnterpreteerd.

a. Best verklarend model met betrekking tot algemene tevredenheid

Tabel 274 Multivariate stapsgewijze analyse: best verklarend model met betrekking tot algemene tevredenheid

	Beta	Significantie
Positieve identificatie met de begeleiding	0.34	0.001
Aandeel welzijnsgericht werken	0.24	0.001
Jongeren centraal (aggregeert)	0.21	0.003
Vrijwilligersorganisatie (versus andere)	-0.18	0.007

Met betrekking tot de algemene tevredenheid zien we vier significante effecten (Tabel 274): de positieve identificatie van de jongeren met de begeleiding (Beta=0.34; $p < 0.001$), het aandeel welzijnsgericht werken (Beta=0.24; $p < 0.001$), de mate waarin beroepskrachten de jongere centraal stellen (Beta=0.21; $p < 0.003$) en het effect van een organisatie die enkel draait op vrijwilligers (Beta=-0.18; $p < 0.007$). Dit model verklaart 31.9% in de variatie in tevredenheid bij jongeren.

b. Best verklarende model met betrekking tot de socio-emotionele component van tevredenheid

Met betrekking tot de socio-emotionele component van tevredenheid zien we vier predictieve factoren (Tabel 275). Een positieve identificatie met de begeleiding is geassocieerd met een hogere socio-emotionele tevredenheid (Beta=0.34; $p < 0.001$). Het aandeel jongens in de werking is geassocieerd met een lagere socio-emotionele tevredenheid (Beta=-0.17; $p < 0.024$). Het aantal samenwerkingsverbanden heeft een positief effect op tevredenheid (Beta=0.21; $p < 0.009$), terwijl een hoger aandeel van beroepskrachten uit een hooggeschoold gezin negatief is geassocieerd met tevredenheid (Beta=-0.18; $p < 0.021$). Dit model verklaart 22.5% van de variatie in de socio-emotionele component van tevredenheid.

Tabel 275 Multivariate stapsgewijze analyse: best verklarend model met betrekking tot de socio-emotionele component van tevredenheid

	Beta	Significantie
Positieve identificatie met de begeleiding	0.34	0.001
Aandeel jongens	-0.17	0.024
Aantal samenwerkingsverbanden	0.21	0.009
Aandeel beroepskrachten uit hooggeschoold gezin	-0.18	0.021

c. Best verklarende model met betrekking tot de instrumentele component van tevredenheid

Twee variabelen voorspellen de instrumentele component van tevredenheid (Tabel 276): een positieve identificatie met de begeleiding (Beta=0.33; $p < 0.001$) leidt tot een hogere instrumentele tevredenheid, evenals de professionaliseringsgraad van de organisatie (Beta=0.22; $p < 0.006$). Dit model verklaart 13% van de variatie in de instrumentele component.

Tabel 276 Multivariate stapsgewijze analyse: best verklarend model met betrekking tot de instrumentele component van tevredenheid

	Beta	Significantie
Positieve identificatie met de begeleiding	0.33	0.001
Professionaliseringsgraad organisatie	0.22	0.006

DISCUSSIE & CONCLUSIE



1. De werkingen voor maatschappelijk kwetsbare kinderen en jongeren:

een foto

Doorheen het onderzoek blijkt duidelijk dat de werkingen voor maatschappelijk kwetsbare kinderen en jongeren (WMKJ's) een specifiek doelpubliek bereiken, dat in andere vormen van jeugdwerk veel minder aan bod komt. Dit vertaalt zich ook in de kenmerken van de begeleiding, en van de werking.

1.1. De samenstelling van de doelgroep

Meest typerend voor de WMKJ's is ongetwijfeld de sociaaldemografische en –economische samenstelling van de doelgroep, die op zijn minst 'divers' genoemd kan worden:

- De werkingen bereiken gemiddeld **76% jongens**.
- 62% van de jongeren is van **niet-Belgische afkomst**, en 27% spreekt **geen Nederlands thuis**. 78% komt **uit de buurt of wijk** van de werking – voor 44% van de WMKJ's is de buurt of wijk dan ook het voornaamste 'rekruteringsgebied'.
- Het merendeel volgt een 'maatschappelijk lager gewaardeerde' **onderwijsvorm**: 44% studeert in het BSO, 22% in het TSO, 12% in het BUSO of DBSO, en 20% in het ASO⁵⁸. Daarnaast heeft de kleine helft al eens van studierichting moeten veranderen, en/of een jaar moeten dubbelen.
- 53% komt uit een **gezin** waarvan minstens **één ouder niet werkt** (meer dan een derde van de moeders is 'werkloos': vaak zijn het huisvrouwen), 70% uit een gezin waarvan beide ouders **laag-gevoerd** zijn, 25% uit een gezin dat **moeilijk rondkomt** met het beschikbare inkomen⁵⁹, en 45% uit een gezin waarvan de ouders **nooit** hebben **deelgenomen aan het verenigingsleven**. 65% van de jongeren **woont bij beide ouders** (en 6% bij een voogd of in een instelling), en 29% heeft **gescheiden** ouders. Het aandeel niet-begeleide minderjarigen wordt door de coördinatoren geschat op 12%.

Wat de waarden van de jongeren betreft, vertonen ze volgende patronen:

- Op vlak van **geloofsovertuiging**: 42% noemt zichzelf moslim, 23% christelijk, en 35% niet-gelovig.
- Op vlak van **maatschappelijke opvattingen**: de jongeren tonen minder interesse in politiek, zijn in vergelijking met andere doelgroepen (zie verder) iets individualistischer ingesteld, en meer te vinden voor de repressieve beteugeling van een aantal wanpraktijken in de samenleving.

58 BSO= Beroepssecundair onderwijs
TSO= Technisch secundair onderwijs
BUSO= Buitengewoon secundair onderwijs
DBSO= Deeltijds beroepssecundair onderwijs
ASO= Algemeen secundair onderwijs

59 Vermoedelijk is dit percentage nog groter. De vraag naar de mate waarin het gezin kan rondkomen werd immers gesteld aan de jongere zelf, en we twijfelen over hoe goed de jongeren dit kunnen inschatten. De coördinatoren schatten het aandeel jongeren in armoede op 60%. Dit cijfer is wellicht accuraat, gezien de quasi perfecte inschatting door de coördinatoren van het aandeel jongens, 'allochtone' jongeren, jongeren uit het beroepsonderwijs, en het buitengewoon onderwijs in hun werking – hoewel deze zaken misschien makkelijker in te schatten vallen dan armoede, dat dikwijls verdoken is.

1.2. De samenstelling van de begeleiding (beroepskrachten en vrijwilligers)

Het profiel van de begeleiders sluit betrekkelijk goed aan bij dat van de jongeren:

- Er zijn iets meer **mannelijke** (54%) dan vrouwelijke beroepskrachten – er zijn echter iets meer vrouwelijke vrijwilligers (55%)
- De begeleiders zijn betrekkelijk **jong**: de beroepskrachten zijn gemiddeld 32 jaar (en gestart op de leeftijd van gemiddeld 23 jaar), en de vrijwilligers gemiddeld 23 jaar oud (en gestart op gemiddeld 18 jaar).
- Van de beroepskrachten is 39% van **niet-Belgische afkomst**, van de vrijwilligers 65%. 27% van de beroepskrachten en 67% van de vrijwilligers komt zelf **uit de buurt of wijk van de werking**. Een groot aandeel begeleiders is **zelf nog lid geweest van een WMKJ**, met name 22% van de beroepskrachten en 61% van de vrijwilligers.
- Ongeveer zes op tien begeleiders komt uit een **gezin met laaggeschoolde ouders**. 34% van de beroepskrachten en 23% van de vrijwilligers bevindt zich momenteel in een gezin dat **moeite** heeft om **rond te komen** met het inkomen.

De bestudeerde waardenpatronen van de begeleiders zien er uit als volgt:

- Met betrekking tot **geloof**: ook van de begeleiders is een groot aandeel moslim (20% beroepskrachten, 43% vrijwilligers), en een kleiner aandeel christelijk (beiden 18%). Het grootste aandeel is echter niet-gelovig (61% beroepskrachten, 39% vrijwilligers). Meer dan een kwart van de begeleiders geeft overigens aan hun geloofsovertuigingen niet te kunnen scheiden van hun werk.

1.3. Motivatie en engagement van de jongeren

Ook de aard van het engagement en de motivatie van de jongeren om naar de werking te komen, valt specifiek te noemen (in vergelijking met andere vormen van jeugdwerk, zoals de jeugdbeweging – zie verder).

De jongeren worden in de eerste plaats **aangezet om zich bij de werking aan te sluiten** door vrienden, en pas dan uit eigen initiatief. De rol van de ouders in de beslissing om naar de werking te komen is klein, wat niet verwonderlijk is gezien nog geen vijfde van de ouders heeft deelgenomen aan het jeugdwerk.

Met de **motivatie en tevredenheid** van de jongeren zit het goed. Meer dan vier vijfde bezoekt de werking wekelijks of vaker – natuurlijk dienen we hier rekening te houden met het gegeven dat de kleine helft van de werkingen ook dagelijks openstaat. De algemene tevredenheid met de werking is ook meer dan behoorlijk, met een gemiddelde tevredenheidsscore van 8,4. Nog geen vierde van de jongeren heeft er ooit al aan gedacht niet langer naar de werking te gaan.

Als we echter kijken naar de **vrijtijdsbestedingen** van de jongeren, en de **plaats van de werking** daarin, wordt het verhaal genuanceerder. De jongeren besteden hun vrije tijd het liefst aan sporten, op afstand gevolgd door het ontmoeten van vrienden, en pas dan – op afstand – aan het bezoeken van de werking, dat op ongeveer op gelijke hoogte staat met 'Facebooken', feesten en fuiven (en verder: gamen en winkelen). Nog geen kwart van de jongeren heeft de werking in hun top 3 van favoriete activiteiten staan.

Deze bevindingen doen ons vermoeden dat de werking een specifieke plaats en/of betekenis toegekend krijgt in de vrije tijd van jongeren. Dit werd bevestigd in de focusgroepen: de jongeren kunnen in veel werkingen binnen- en buitengaan wanneer ze willen, en worden dikwijls minder aan strikte regels (zoals het dragen van een uniform) onderworpen. Ze zouden de werking minder opzoeken om

samen met vrienden te zijn, maar zouden eerder voor zichzelf komen, en om te praten met de jeugdwerkers. Dit vertaalt zich ook in cijfers. Gevraagd naar hun redenen tot deelname, is het de jongeren in eerste plaats te doen om het kernwoord 'leuk' (de sfeer, de activiteiten), gevolgd door de mogelijkheid om betere dingen te doen dan op straat, en om 'mijn ding te doen' in alle ruimte en vrijheid, en dan gevolgd door het ontmoeten van vrienden en de familiale band met andere actoren in de werking. Pas in laatste instantie komen motieven van zelfontplooiing aan bod.

Het lijkt er op dat jongeren wel 'zelfontplooiing' willen, maar die niet 'door de strot geramd' willen krijgen. Meer specifiek worden de jongeren het minst gemotiveerd om naar de werking te gaan door de mogelijkheid om dingen bij te leren, en om aan zichzelf te werken. Deze stelling wordt verder ondersteund door een tweetal bevindingen. Eén is (als we de jongeren vragen naar de redenen die hen zouden kunnen doen besluiten om niet langer naar de werking te gaan) dat ze de keuze om af te haken sneller zouden maken mocht hen teveel regels en verplichtingen worden opgelegd, terwijl het wegvallen van de mogelijkheid om iets bij te kunnen leren amper een rol zou spelen in die beslissing. De tweede vaststelling is (als we de jongeren vragen naar de voordelen van naar de werking te gaan) dat de jongeren de werking voornamelijk appreciëren omdat ze daar kunnen zijn wie ze zijn, en ontdekt hebben waar ze goed in zijn – dus de expressie van wat reeds in het zelf aanwezig is – en minst van al omdat ze zichzelf nu beter in de hand hebben, sterker staan in de samenleving of het beter doen op school – zaken die eerder wijzen op de aanpassing aan de samenleving.

Het engagement van de jongeren lijkt dus in de eerste plaats gerelateerd aan het 'plezier' dat ze beleven in de werking. Dat blijkt niet alleen uit de 'leuke' redenen om naar de werking te gaan (zie boven), maar ook uit de vaststelling dat ongeveer de helft van de jongeren akkoord gaat met de stelling dat de werking er enkel is 'om ons te amuseren', en dat een derde zich niet kan vinden in de stelling dat men iets 'over moet hebben voor de werking en regelmatig moet komen, als men er bij wil'. Een andere bevinding die hierbij aansluit, is dat het vinden van een andere vrijetijdsbesteding voor vele jongeren een doorslaggevende reden zou zijn om af te haken.

Toch moet dit gerelativeerd worden. Al staat dit niet het hoogst op hun agenda, zijn de jongeren wel degelijk 'meerwaardezoekers'. En als dit zoeken niet bewust is, ervaren ze op zijn minst de voordelen van het niet-consumptiegericht aanbod van de werkingen. Uit de analyses bleek immers dat de instrumentele component van tevredenheid (interessante dingen bijleren, werken aan mezelf, inspraak krijgen, e.d.m.) onafhankelijk van de socio-emotionele aspecten ('plezier en sfeer') positief geassocieerd is met de algemene tevredenheid van de jongeren met de werking. Hetzelfde geldt voor de tijdsinvestering van de begeleiding in functies zoals onderwijs- en arbeidsmarktgericht werken (zie verder). Meer nog het aanbieden van louter een 'vrijetijdsaanbod' lijkt negatief gerelateerd aan tevredenheid. Volgens de beroepskrachten uit de focusgroepen is het zo dat jongeren initieel consumptiegericht zijn, maar na verloop van tijd beseffen dat er 'meer' is, en ook om die reden blijven komen. 'Jongeren komen naar onze werking om hun miserie even te vergeten' door middel van leuke activiteiten, maar ook 'om hun miserie een plaats te kunnen geven' door met de begeleiders te praten en leeftijds- en lotgenoten te ontmoeten.

Verder geven de jongeren zelf een aantal signalen die er op wijzen dat hun engagement verder gaat dan louter 'consumptie'. Zoals eerder gesteld, waarderen de jongeren hun werking voornamelijk omdat deze hun bestaande persoon(lijkheid) centraal stelt en versterkt. Daarna volgen echter hoofdzakelijk sociale voordelen: door naar de werking te gaan voelen de jongeren zich sterker betrokken met hun buurt, zijn ze beter geworden in de omgang met mensen, houden ze meer rekening met andere mensen, staan ze meer open voor andere meningen, en hebben ze meer vertrouwen in anderen. Verder wil een derde van de jongeren dat hun werking meer actie voert tegen wantoestanden in de samenleving. En ook met het toekomstige engagement van de jongeren zit het snor: de kleine helft (44%) wil zelf ooit vrijwilliger of beroepskracht worden in de werking.

Samengevat kunnen we stellen dat de jongeren heel wat uit de werking lijken te halen, zolang het 'plezant' blijft en niet in een al te strak kader wordt gegoten. Wat blijkt uit deze resultaten, is dat het belangrijk is om te luisteren naar de vraag van de jongeren om centraal gesteld te worden, en te vertrekken vanuit hun persoon en leefwereld. Ook dit is verbonden met tevredenheid, en een aantal 'positieve uitkomsten' bij de jongeren, zoals we verderop zullen zien.

1.4. Motivatie en engagement van de begeleiding

Het is de vrijwilligers voornamelijk te doen om de groepssfeer en het amusementsgehalte in de werking, gevolgd door motieven van idealisme en zelfverwezenlijking. Bij de beroepskrachten is dit net omgekeerd: hier primeren de meer idealistische drijfveren op de groepssfeer, het thuisgevoel en de mogelijkheden tot zelfontplooiing. Meer bepaald staan zij in de eerste plaats in het jeugdwerk om een zinvolle rol op te nemen in de samenleving en zich in te zetten voor anderen in het algemeen, en om de jongeren zelf in het bijzonder: het opbouwen van een goede relatie met de jongeren, en de mogelijkheid om mee te werken aan hun opvoeding. Deze motivatieredenen blijken trouwens amper te verschillen tussen de bestudeerde werkingen. Ook geldt voor zowel beroepskrachten als vrijwilligers dat ze het werk allerminst doen omwille van het prestige en de waardering van buitenaf die het hen zou kunnen opleveren (hoewel dit toch belangrijker wordt naarmate ze ouder worden).

Als we de beroepskrachten vragen naar de zaken die ze belangrijk vinden om zichzelf succesvol te vinden als jeugdwerker staan de jongeren eveneens voorop: dat ze sterk staan in de samenleving, tevreden zijn, en met hen een vertrouwensband hebben. Het gevoel van goed te zijn in de job wordt daarentegen amper bepaald door het halen van de streefcijfers van de subsidiërende instanties (hoewel dit vaker meespeelt in lokale werkingen).

De reikwijdte van de betrokkenheid van de begeleiders uit zich in een aantal zaken. Enerzijds intern: negen op tien beroepskrachten, en meer dan de helft van de vrijwilligers, heeft vorming of cursussen gevolgd in functie van het jeugdwerk. Het gaat dan voornamelijk over thema's die zich toespitsen op de jongeren: zo werd bijvoorbeeld drie kwart van de beroepskrachten gevormd in jeugdwerkmethodieken, en meer dan twee derde van de vrijwilligers volgde minstens een van de cursussen geattesteerde kadervorming. Dit engagement overstijgt echter ook de werking zelf. Zo hechten de WMKJ-begeleiders bijvoorbeeld veel belang aan de maatschappelijke kant van de socialiserende rol van de WMKJ, en meer bepaald haar rol als soort van vakbond die het opneemt voor de belangen van de jongeren in de maatschappij, en als spilfiguur in de actie tegen wantoestanden in de samenleving. Verder stelden we vast dat de kleine helft van de beroepskrachten en een vierde van de vrijwilligers in het bestuur of de leiding zit (of meehelpt aan de organisatie van activiteiten) van een andere vereniging. Een kwart van de vrijwilligers doet ook nog eens vrijwilligerswerk in een andere jeugdwerking, een derde in een andere vereniging. Dit engagement komt niet uit het niets, en is wellicht gegroeid vanop jonge leeftijd. Zo is drie kwart van de beroepskrachten zelf nog vrijwilliger geweest in het jeugdwerk.

Over het algemeen lijken de begeleiders tevreden met de werking (met een gemiddelde algemene 'tevredenheidsscore' van 7,7) en het werk zelf (met een 'jobtevredenheidsscore' van 75 op 100 voor de beroepskrachten, die overigens weinig verschil vertoont tussen de werkingen). Wat de organisatiecultuur betreft, vindt het merendeel de job uitdagend (geeft een gevoel van bekwaamheid, is fascinerend, niet routineus of te eenvoudig), innovatief, en met goede communicatie en vertrouwen tussen leidinggevenden en werknemers (en werknemers onderling).

1.5. Relatie tussen de jongeren en de begeleiding

Dat de begeleiders met een specifiek doelpubliek werken, vertaalt zich ook in de pedagogische houding die ze aannemen ten opzichte van de jongeren. In de WMKJ's, waar de jongeren vanuit hun kwetsbare situatie heen gaan om zich (niet per se met vrienden in groep) te amuseren, zichzelf te uiten zonder zaken opgelegd te krijgen, en te praten met een begeleider, vinden we meer zorgende 'dames' (die een hechte en persoonlijke band met de jongeren vooropstellen, en inspelen op hun noden en behoeften) dan speelse 'zotten,' en een stuk minder strenge, regelminnende 'heren'⁶⁰.

Meer dan drie vierde van de beroepskrachten geeft dan ook aan een vertrouwensband te hebben met de jongeren (ze weten dat ze bij mij terecht kunnen, vertrouwen me, laten me toe in hun leefwereld, bouwen iets op met mij), en tegelijkertijd respect voor hun autoriteit te kunnen opeisen (hoewel lang niet alle jongeren zouden openstaan voor de zaken die de beroepskrachten hen proberen bij te brengen – wat strookt met de motivatieredenen en de aard van het engagement van de jongeren; zie boven). De meeste beroepskrachten zeggen deze autoriteit en verantwoordelijkheid ook te delen, door rekening te houden met de wensen en de inbreng van de jongeren bij de organisatie van de activiteiten. Wel geeft maar een derde van de beroepskrachten aan de proximale relaties van de jongere (familie, ouders en vrienden) te betrekken in het omgaan met diens problemen; een relationele strategie die nochtans gelinkt is aan positieve uitkomsten bij de jongere (zie verder). De meest voorkomende reactie van beroepskrachten op de (externe) problemen van de jongeren (zoals deze in verband met school, waar meer dan de helft van de beroepskrachten vaak mee geconfronteerd wordt) vertrekt echter vanuit de jongere zelf. Eerder dan zelf een oplossing te zoeken of blindelings door te verwijzen, geeft drie vierde van de beroepskrachten aan de jongere te ondersteunen in diens eigen zoektocht naar een oplossing.

Hoe de begeleiders hun pedagogische houding percipiëren, strookt ook grotendeels met hoe de jongeren hun begeleiders zien. Hoewel de jongeren hun begeleiders in eerste plaats beschouwen als zotten, gevolgd door heren, en dan pas als dames, geven de jongeren zelf aan een hechte vertrouwensband te hebben met hun begeleiders. Drie kwart van de jongeren beschouwt hun begeleiders als goede vrienden (hoewel nog niet de helft van de beroepskrachten dit lijkt te beseffen), meent respect te hebben voor het gezag van de begeleiders, en vindt dat de begeleiders voldoende tijd voor hen hebben – het aandeel dat de begeleiders als een voorbeeld voor zichzelf ziet, is wel iets kleiner. Een opvallende bevinding in dit verband is dat in lokale (ten opzichte van landelijke georganiseerde) werkingen deze relatie met de begeleiding beter is, alsook het aandeel 'dames' groter is. In de focusgroepen werd dit verklaard door het feit dat lokale werkingen niet alleen dichterbij de jongeren staan, maar ook meer bij de jongeren staan, in die zin dat iedereen elkaar kent en overal tegen het lijf loopt.

Niettegenstaande het feit dat twee derde van de jongeren vindt dat een begeleider in hun schoenen moet kunnen staan, en dat ze over het algemeen niet graag zaken opgelegd lijken te krijgen, vinden de jongeren het nog belangrijker dat een begeleider ook sterk in zijn eigen schoenen staat: een ondernemend en daadkrachtig persoon, die duidelijke grenzen kan trekken en optreedt bij het overschrijden daarvan - we vinden trouwens dezelfde voorkeuren bij de WMKJ-begeleiders zelf.

Dit alles vertaalt zich verder in de houding die de begeleiders aannemen ten opzichte van de werking, haar rol en haar doelstellingen: ook hier draait het om de individueel opvoedende rol, en de focus op de ontplooiing van de jongeren. De begeleiders zien hun organisatie voornamelijk als 'derde socialisator', die een belangrijke aanvulling biedt voor de opvoeding van kinderen en jongeren naast het gezin en de school. De organisatie is voor hen meer dan een hobbyvereniging of spelaanbod, in die zin dat de jongeren worden opgenomen in een groter geheel dat een kader vormt voor het overbrengen van waarden. De beroepskrachten vinden het belangrijkste doel van hun werking om de persoonlijkheidsontwikkeling van jongeren te bevorderen, gevolgd door het aanbieden van een eigen

⁶⁰ Om een beeld te krijgen van de pedagogische houding van de begeleiders, ontwikkelden we enkele stellingen op basis van de 'dame, zot en heer'-classificatie, die onder meer door de Vlaamse Dienst Speelpleinwerk vzw (2006) wordt gebruikt. In dat schema wordt er van uitgegaan dat een ideale animator 'driezijdig' moet zijn: hij of zij moet zich kunnen gedragen als een zot, een dame en een heer. In onderdeel 5.5.1 van het luik over de begeleiding wordt omschreven wat deze begeleiderstypes inhouden

plaats, waar ze steeds terecht kunnen, en vrienden kunnen ontmoeten, en het voorzien in een zinvolle tijdsbesteding voor de jongeren. Het tegengaan van overlast door de jongeren krijgt het minst bijval als doel voor de werking, zowel door de beroepskrachten als de vrijwilligers.

Als we de motivatie en het engagement van de begeleiders vergelijken met die van de jongeren, dan zien we toch een duidelijk contrast: de begeleiding heeft, althans expliciet, een ambitieuzer beeld van de werking. Een opvallende bevinding in dit kader is dat de meest belangrijk geachte houdingen en doelen, namelijk de organisatie als derde socialisator, die waarden overbrengt, en zich tot doel stelt om de ontwikkeling van de persoonlijkheid van de jongeren te bevorderen en een zinvolle vrijetijdsbesteding te geven, niet noodzakelijk leidt tot positieve uitkomsten bij de jongeren. Hier komen we later nog op terug.

1.6. De jongeren en hun leefwereld

Bij het in kaart brengen van de leefwereld, het zelf- en toekomstbeeld van de jongeren, dienen we in het achterhoofd te houden dat hoe de jongeren zich voelen, gedragen, zichzelf percipiëren en hun positie in de samenleving inschatten, sterk verband houdt met een situatie van maatschappelijke kwetsbaarheid.

16% van de jongeren voelt zichzelf een 'mislukkeling'. Buiten deze uitschieter verschilt hun zelfbeeld echter weinig van dat van de Vlaamse jongeren in het algemeen. Opmerkelijk is wel dat een derde van de jongeren het gevoel heeft door de samenleving als een probleemjongere beschouwd te worden. Verder ligt de mate waarin ze sociale steun krijgen van (en verlenen aan) anderen een stuk lager.

Niet alle jongeren gaan de toekomst onbezorgd tegemoet: voor ongeveer 15% lijkt de toekomst vaak hopeloos, somber, en het leven zonder doel. Meer dan de helft van de jongeren vindt echter dat de samenleving hen voldoende kansen biedt om vooruit te geraken in het leven (wat niet wegneemt dat 12% dit niet vindt). Analoog met het belang dat men hecht aan een diploma, vindt twee derde dat vooruit geraken in het leven een kwestie is van hard studeren en werken. Als we doorvragen naar de gepercipieerde kansen op diverse maatschappelijke vlakken, blijkt dat voor elk van de opgelijste dimensies de jongeren niet vinden dat ze minder kansen krijgen dan andere jongeren. Zowat de helft zegt evenveel kansen te krijgen, en zo'n kwart meent zelfs meer kansen te krijgen. Vooral op vlak van vrije tijd menen de jongeren bevoorrecht te zijn. Meer dan een kwart vreest wel minder kans te maken op een goede job in de toekomst, en een kwart van de jongeren zegt minder kansen te krijgen op vlak van relaties, geld en bezittingen. Een kanttekening die we hier dienen te maken is dat het onduidelijk is met wie de jongeren zich vergelijken: het is goed mogelijk dat hun referentiegroep vooral bestaat uit jongeren vanuit hun nabije omgeving, met mogelijk een gelijkaardige achtergrond als henzelf.

Wat het stellen van risicogedrag betreft, zien we dat de meest voorkomende gedragingen te maken hebben met het onderwijs, met name leerkrachten beledigen voor de hele klas, spijbelen, en straf krijgen op school. Ook roken, vechten en vrijwillig in de auto zitten met een gevaarlijke chauffeur komt vaak voor. Opvallend hier is dat meisjes meer roesmiddelen gebruiken dan jongens: ze roken vaker, drinken meer en gebruiken frequenter drugs – het feit dat we meer moslims vinden onder de jongens, en de meisjes in de steekproef vaker 'geplaatst' zijn, speelt hierin mogelijk een rol. Desalniettemin is het zo voor elk van de bestudeerde risicovolle gedragingen (behalve straf krijgen op school) dat de meerderheid van de jongeren ze nooit of zelden gesteld heeft. En hoewel er sprake lijkt te zijn van een verhoogd risicogedrag op school bij de jongeren, stellen we ook vast dat ongeveer negen op tien jongeren belang hecht aan het behalen van een diploma.

1.7. De werkingen

Niettegenstaande de grote diversiteit aan werkingen en methodieken (zoals omschreven in de inleiding van dit onderzoek), vertonen de werkingen een aantal kenmerkende gemeenschappelijkheden.

Zo heeft de kleine helft een **dagelijkse werking**, en werkt het merendeel niet enkel met vrijwilligers, maar ook met **betaalde jeugdwerkers**. Erg typerend voor de WMKJ's is de 'openheid' of reikwijdte van de werkingen: het netwerk van contacten en samenwerkingen met andere personen en organisaties is erg uitgebreid, en in vele gevallen ook structureel ingebed. Dit wordt dan ook vertaald in de investeringen van de werkingen in extern gerichte functies zoals welzijnsgericht werken, signaleren en belangen behartigen, onderwijs- en arbeidsmarktgericht werken, competentiegericht werken, en het leggen van bruggen naar andere instellingen en organisaties (samen goed voor meer dan een derde van de tijdsinvestering van de beroepskrachten). Deze openheid manifesteert zich verder in het gegeven dat twee derde van de werkingen deelt in de infrastructuur met andere verenigingen (en daar ook overwegend voordelen van ondervindt), en in de vaststelling dat meer dan twee derde vindplaatsgericht werkt.

1.8. WMKJ's, een unieke positie binnen het jeugdwerk?

Een van de doelstellingen van dit onderzoek was, waar mogelijk, de vergelijking te maken met de jeugdbewegingen (en meer bepaald met de resultaten van het jeugdbewegingsonderzoek van De Pauw et al., 2010). Deze vergelijking zal mogelijks (voor zij die vertrouwd zijn met het werkveld van WMKJ's) een aantal open deuren intrappen, maar kan toch helpen een aantal zaken 'in perspectief te plaatsen' en de unieke positie van de WMKJ's duidelijk te maken. Het staat natuurlijk buiten kijf dat de meeste kenmerken van de jongeren (die we hieronder vergelijken met de jeugdbewegingsleden) niet het gevolg zijn van de werkingen en de begeleiding.

1.8.1. Verschillen

Ten eerste zijn er de verschillen op het niveau van de werking. Terwijl vele WMKJ's een dagelijkse (of minstens wekelijkse) werking hebben, (al dan niet gedeeltelijk) met beroepskrachten werken, en een 'open' houding aannemen (zie boven), houden de jeugdbewegingen wekelijkse bijeenkomsten, werken ze enkel met vrijwilligers (en niet met betaalde jeugdwerkers), en zijn ze meer op zichzelf gericht (eerder dan op de brug met de ruimere samenleving).

Ten tweede is er de samenstelling van de jeugdbewegingsgroepen (zie Tabel 277). Hieruit blijkt dat de WMKJ's een doelgroep bereiken, die de klassieke jeugdbewegingen niet of in veel mindere mate lijken te bereiken. Meer bepaald bereiken de WMKJ's meer jongens, en meer jongeren van niet-Belgische afkomst, die ook vaker uit de directe buurt of wijk van de werking komen. Ze studeren veel vaker in het BSO, BUSO en DBSO, iets minder vaak als de jeugdbewegingsleden in het TSO, en veel minder in het ASO. Minder vaak komen ze uit gezinnen waarvan beide ouders zijn tewerkgesteld, minstens één van de ouders hooggeschoold is, de financiële situatie gunstig is, en de ouders ooit al deelgenomen hebben aan het verenigingsleven. Het aandeel jongeren dat bij beide ouders woont is kleiner (en vaker vinden we jongeren die bij een voogd of in een instelling wonen), en vaker zijn de ouders gescheiden. Wat de geloofsovertuiging betreft, zien we een groot aandeel moslims onder de jongeren (terwijl niemand van de jeugdbewegingsleden aangaf de islam aan te hangen), minder christenen, en minder niet-gelovigen. We zien ook dat de WMKJ-begeleiders (voornamelijk de vrijwilligers) vaker dan de jeugdbewegingsleiders afkomstig zijn uit laaggeschoolde gezinnen die meer moeite hebben om rond te komen met het beschikbare inkomen. Net als de jongeren is een groter aandeel van de begeleiders moslim, ten opzichte van niemand van de jeugdbewegingsleiding (die wel vaker christen zijn).

Tabel 277 Vergelijking samenstelling WMKJ's met jeugdbewegingen

	WMKJ	Jeugdbeweging
Jongens	76%	41%
Niet-Belgische afkomst	62%	12%
Uit directe buurt/wijk werking	78%	22%
ASO	20%	64%
TSO	22%	29%
BSO	44%	6%
BUSO/DBSO	12%	0,2%
Beide ouders tewerkgesteld	47%	80%
Uit hooggeschoold gezin	30%	67%
Gunstige financiële situatie gezin	75%	94%
Deelname ouders verenigingsleven	55%	98%
Wonen bij beide ouders	65%	84%
Gescheiden ouders	29%	16%
Moslims jongeren	42%	0%
Christenen jongeren	23%	42%
Niet-gelovigen jongeren	35%	58%
Begeleiding uit hooggeschoold gezin	39% prof.	65%
	42% vrijw.	
Begeleiding die makkelijk rondkomt	66% prof.	89%
	77% vrijw.	

Ten derde is de aard van de motivatie en het engagement van de jongeren en de begeleiders anders. Omgekeerd aan de WMKJ-jongeren, gaan de jeugdbewegingsleden in eerste plaats naar de jeugdbeweging uit eigen initiatief, en dan pas omwille van vrienden. Ook is de rol van de ouders in die beslissing veel groter voor de jeugdbewegingsleden, wat samengaat met het feit de ouders veel vaker zelf hebben deelgenomen aan het jeugdwerk (80% vs. 19% WMKJ). De tevredenheid van de leden met hun groep is gelijkaardig aan die van de WMKJ-jongeren, maar het aandeel dat de jeugdbeweging in de top 3 van favoriete activiteiten heeft staan, is merkkelijk groter (59%) dan in de WMKJ's (23%). De deelnameredenen zijn dan ook verschillend. Waar het de WMKJ-jongeren voornamelijk draait om plezier, gevolgd door vrienden, en in laatste instantie om zelfontplooiing, is het de jeugdbewegingsleden in eerste plaats te doen om de vrienden, de groepssfeer en het thuisgevoel, gevolgd door mogelijkheden tot zelfverwezenlijking. Gelijk aan de WMKJ-vrijwilligers, maar omgekeerd aan de beroepskrachten, doen de jeugdbewegingsleiders het voornamelijk om de sfeer en het amusement in de groep, gevolgd door motieven van idealisme en zelfverwezenlijking. Het engagement van de WMKJ-begeleiding lijkt meer buiten de werking te treden dan bij de jeugdbewegingsleiding: ze hechten meer belang aan de maatschappelijke rol van de beweging.

Ten vierde merken we verschillen op vlak van de relatie tussen de begeleiding en de jongeren. In de WMKJ's, waar jongeren naast plezier ook op zoek gaan naar een begeleider om mee te praten, stellen de begeleiders zich vaker op als 'dames', waarbij een hechte en persoonlijke band voorop staat. In de jeugdbeweging, die de leden in eerste plaats bezoeken om samen met vrienden leuke dingen te doen, vinden we meer speelse 'zotten' dan zorgende 'dames' en strenge 'heren' – dit komt echter wel overeen met hoe de WMKJ-vrijwilligers zich opstellen.

Tot slot zien we nog dat de jongeren meer risicogedrag stellen dan de jeugdbewegingsleden (behalve wat alcoholmisbruik betreft), en zeker op vlak van school. Ze schatten hun toekomst ook minder rooskleurig in dan de jeugdbewegingsleden.

1.8.2. Gelijkenissen

Naast de vele verschillen tussen de WMKJ's en de jeugdbewegingen, zien we toch ook een aantal gelijkenissen.

Zo krijgen de jeugdbewegingsleiders en WMKJ-begeleiders te kampen met dezelfde problemen en conflicten met de jongeren binnen de werking, in dezelfde mate van voorkomen: ruzie tussen jongeren, gevolgd door afwezigheid, tekort aan engagement, pesten, etc.

Net als de jongeren en de WMKJ-begeleiders vinden de jeugdbewegingsleden het belangrijk dat een leider in de eerste plaats sterk in zijn eigen schoenen staat, en daarna dat hij of zij in de schoenen van de jongeren kan staan. Wel staat de begeleider als grote broer of zus (die het voor hen opneemt) met een boodschap minder hoog aangeschreven bij de WMKJ-jongeren. Verder zien de leiders hun groep in dezelfde mate als de WMKJ-begeleiders als derde socialisator (aanvullende opvoeding, meer dan spel, waardenoverdracht, etc.). Waardenoverdracht krijgt wel een iets minder belangrijke rol toebedeeld door de jeugdbewegingsleiders.

Een meer algemene gelijkenis is er op vlak van de processen van identificatie en verantwoordelijkheid. Zoals werd gesteld in de focusgroepen, zien vele jongeren het na verloop van tijd als een statussymbool om deel uit te maken van een bepaalde lokale werking, waar ze verantwoordelijkheid krijgen. Het wordt een deel van hun identiteit, waarbij sommige jongeren zelf vragen om een uniform met het logo van de werking, net als in de jeugdbeweging.

2. Knelpunten

Een doelstelling van dit onderzoek is het identificeren van mogelijke knelpunten in de werkingen (zoals ervaren door de jongeren, de begeleiders en de coördinatoren), om deze dan gericht te kunnen aanpakken. We zien drie grote aandachtspunten, met name de financiering van de werkingen, het personeel en het beleid dat de werkingen ten opzichte van hen voeren, en de noden en behoeften van de jongeren.

2.1. Financiering en meetbaarheid

Doorheen het gehele onderzoek merken we tal van frustraties omtrent het budget van de werking, de instanties die dit budget verschaffen, en de voorwaarden en eisen die hieraan gekoppeld worden, zowel bij de coördinatoren en de beroepskrachten.

Ongeveer de helft van de werkingen geeft aan veel energie te moeten steken om voldoende fondsen te werven, en een derde zegt doorgaans niet te kunnen rondkomen met het verworven budget. Meer dan een derde van de werkingen (en zelfs vier op vijf vrijwilligerswerkingen) vindt het tekort aan financiële middelen op dit moment problematisch, en nog een kleine helft vreest dat dit in de toekomst een probleem zal vormen. Vooral in grote werkingen dient men soms drastische beslissingen te nemen (zoals het ontslaan van personeelsleden) omwille van financiële redenen.

Veel valt wellicht terug te brengen op de aard van het financieringsbeleid. Een kwart van de werkingen ondervindt problemen met beleidsbeslissingen die het budget beïnvloeden (zoals het wegvallen van provinciale subsidies), en meer dan de helft voorziet dat dit problemen zal opleveren in de toekomst. Twee derde van de werkingen ziet een (huidige of toekomstige) dreiging in de versnippering van financieringsbronnen, en meer dan de helft in de keuze van subsidiërende instanties voor het goedkoopste projectvoorstel.

Dit brengt ons op het zogenaamde 'tender'-systeem, een procedure waarbij de opdrachtgever bekend maakt dat hij een opdracht wil laten uitvoeren en organisaties vraagt om hiervoor een offerte in te dienen. Hierdoor leeft de vrees voor een vermarkting van het jeugdwerk, waarbij organisaties elkaars concurrenten worden, van de prijs afdoen om een project binnen te halen, en bijgevolg te weinig omkadering en kwaliteit voor de jongeren kunnen bieden. Ook uit onze cijfers wordt duidelijk dat dit systeem op weerstand botst (en het sterkst in grote werkingen). Ongeveer twee derde van de coördinatoren meent dat tenders het moeilijk maken om een werking op lange termijn uit te bouwen, en tot administratieve overlast leiden. Administratieve overlast is trouwens de meest prominente huidige dreiging, met 58% van de werkingen die dit momenteel problematisch vindt. Verder vindt meer dan de helft dat het tendersysteem botst met het nastreven van een kwaliteitsvolle werking, ten opzichte van slechts 14% die vindt dat tenders tot meer kwaliteit in het jeugdwerk kunnen leiden.

In de focusgroep met eindverantwoordelijken werd het tendersysteem echter niet door iedereen als 'problematisch' aanzien. Sommigen zien de tendering als een complementair verhaal, voor specifieke opdrachten en projecten (zoals het opleidingsaanbod), naast de structurele subsidiëring. De vertendering van het volledige jeugdwerk (en de vrijetijdswerkingen in het bijzonder) ziet men alsnog niet gebeuren (tenzij misschien in kleine steden, waar de afhankelijkheid van tenders soms groter is) en er wordt aangenomen dat ook de beleidsmakers dit niet wenselijk vinden. De beroepskrachten uit de focusgroepen zijn echter gekant tegen (de afhankelijkheid van) kortlopende projecten in het algemeen: 'wij zijn afhankelijk van die projectmiddelen, waardoor we heel veel tijd verspelen met dossiers uit te schrijven, in te dienen en op te volgen: basistijd die we veel nuttiger zouden kunnen besteden. En we kunnen op die manier moeilijk op lange termijn werken!'

Niet enkel de coördinatoren maar ook de beroepskrachten hekelen de focus van de financiers op cijfermatige output, en hebben het lastig met de administratieve verwerking. De beroepskrachten voelen de druk van streefcijfers, het tekort aan personeel om die te halen, en soms het gebrek aan tijd om de jongeren voldoende kwalitatief te begeleiden (hoewel drie vierde ook aangeeft voldoende

ruimte te hebben om te experimenteren met nieuwe activiteiten en methodieken). Maar de frustraties van de beroepskrachten blijken ook in grote mate van inhoudelijke aard te zijn. Meer dan een derde heeft problemen met het huidige jeugdwerkbeleid van de overheid⁶¹. Meer specifiek zegt 37% het gevoel te hebben dat de identiteit van hun werking in het gedrang komt door de eisen van het overheidsbeleid. Een groot aandeel zou ook sneller geneigd zijn om te stoppen met hun job als men zich niet zou kunnen vinden in het jeugdwerkbeleid, of in een van buitenaf opgelegde verandering van visie of manier van werken (naast een te grote focus op cijferresultaten, en een tekort aan tijd en middelen om de jongeren op een kwalitatieve manier te begeleiden). Tenslotte vindt het merendeel van de beroepskrachten dat hun organisatie in eerste plaats haar eigen doelstellingen moet realiseren, en niet die van de overheid.

In de focusgroepen vroegen we of de doelstellingen van de overheden en de werkingen dan zo onverenigbaar zijn. De algemene consensus onder de eindverantwoordelijken is dat dit niet het geval is. De klachten zouden eerder neerkomen op de vrees voor de instrumentalisering van het jeugdwerk, en de manier waarop doelstellingen gedefinieerd en effecten gemeten worden.

Vanuit een soort van managementsdenken is men de nadruk beginnen leggen op concrete resultaten, en, in tijden van besparing, op de meest efficiënte manier om die te bereiken. Een aspect daarvan is de registratie en legitimatie van het gebruik van publieke middelen. De ene overheid zet daar al zwaarder op in dan de andere: bij de ene werking moet elke euro verantwoord worden, voor de andere werking volstaat een jaarlijks rapport en bezoek. De eindverantwoordelijken vinden verantwoording een goede zaak, maar hebben ook een aantal bedenkingen bij de manier waarop dat nu gebeurt. Zo weten veel jeugdwerkers niet hoe ze die resultaten moeten aantonen. Daaraan gelinkt is de klacht dat de indicatoren onvoldoende afgebakend, afgestemd tussen en relevant voor alle betrokken partijen zijn: ze verschillen te sterk naargelang de geëvalueerde werking. Er zou ook onduidelijkheid bestaan over wat er precies gebeurt met het gevraagde rapport met indicatoren en resultaten.

Het managementperspectief zou tevens een korte termijn visie inhouden, terwijl je met dergelijke specifieke doelgroepen niet altijd snelle resultaten neer kan leggen. De organisaties willen meer begrip voor de eigenheid van het jeugdwerk, waarbij samen met jongeren, in een niet-verplichte context, bepaald wordt welke trajecten worden afgelegd. De organisaties willen een betere dialoog, waarbij de overheden zeggen welke effecten ze willen bereiken, en waarbij de organisaties uitleggen wat haalbaar is vanuit de specifieke trajecten met de jongeren.

Hieraan gelinkt is de vrees voor instrumentalisering, waarbij het jeugdwerk wordt ingezet tegen wat misgaat in de samenleving, zoals dat nu het geval is in Engeland en Nederland. De Vlaamse WMKJ's hebben een veel globaler programma, zijn gericht op lange termijn doelstellingen, en willen dit ook zo houden. De instrumentalisering van het jeugdwerk zou het meest voelbaar zijn in kleine gemeenten, waar de werkingen onder druk gezet worden om mee te stappen in het overlast- en preventieverhaal. De werkingen daar krijgen soms het gevoel dat ze ten dienste staan van een overheid die klachten krijgt van burgers. Anderzijds vinden sommige eindverantwoordelijken dat een aantal aspecten van het jeugdwerk wel 'geïnstrumentaliseerd' mogen worden, bijvoorbeeld als het over de link met de arbeidsmarkt gaat.

Volgens de beroepskrachten zelf komen de inhoudelijke klachten wel degelijk neer op de onvrede met de opgelegde streefcijfers, die onrechtstreeks van invloed zijn op het aanbod voor de jongeren. De cijfers zouden niets zeggen over het kwalitatief verhaal dat erachter zit: de jeugdwerkers kunnen hoge cijfers halen, terwijl ze weinig met de jongeren gedaan hebben, en ze kunnen lage cijfers halen, als de trajecten met de jongeren intensiever uitvallen dan gemiddeld. Men wil dan ook meer erkenning voor de begeleiding die verder gaat dan de activiteiten, en meer bepaald het welzijnsgericht aspect van de job (praten met de jongeren, hen doorverwijzen, etc.). Als er echter bepaalde cijfers gehaald moeten worden – als voorwaarde voor financiering – kan die meerwaarde niet steeds gegarandeerd worden, en moet het aanbod inboeten aan kwaliteit. De beroepskrachten hekelen eveneens de meer rechtstreekse inhoudelijke invloed van de overheden op de werkingen, die verloopt via

61 Zowel de lokale, provinciale, Vlaamse als Europese overheid zijn actor in het jeugdwerkbeleid. Meer specifieke info over deze cijfers is te vinden in hoofdstuk 3.1. en 6. in deel 1: profiel van de werking en in hoofdstuk 4.3 in deel 2: profiel van de begeleiding.

instrumentalisering: steeds vaker zouden de werkingen beschouwd worden als uitvoerder van het beleid, als preventie en repressie tegen overlast.

Als we hen vragen hoe ze dan wel geëvalueerd willen worden, is het antwoord eenduidig dat het beleid (meer) bij hen over de vloer moet komen, bijvoorbeeld om de jongeren zelf te vragen wat ze uit de werking halen. Daarbij zou de inspectie dan rekening moeten houden met de diversiteit aan werkingen, en de mate waarin ze tijd besteden aan de welzijnsfunctie. Men wil allerm minst geëvalueerd worden op basis van de mate waarin men een opgelegd beleid uitvoert (zoals in het kader van preventie en veiligheid).

Het grootste inhoudelijke spanningsveld tussen de werkingen en de overheden is misschien de plaats die men aan de jongere toekent, eerder dan de onverenigbaarheid van doelstellingen. Zoals een coördinator het zegt: 'De overheid kijkt eerder vanuit het oogpunt een jongere klaar te stomen voor de maatschappij, dat ze zich integreren en zich aanpassen. Terwijl de jeugdwerkingen eerder de identiteit van de jongeren willen ondersteunen, en hen sterker willen maken. Wij kijken dus meer naar de wisselwerking met de maatschappij dan naar de eenzijdige aanpassing van de jongere.' Ook de beroepskrachten voelen deze spanning. Zij trachten wel zoveel mogelijk om de werking vorm te geven vanuit de jongere, maar voelen zich toch verplicht om wat ze doen te wringen in het kader van de voorwaarden die verbonden zijn aan de projectsubsidies, waar ze immers van afhankelijk zijn in hun voortbestaan. 'Daar willen we vanaf, we willen gewoon geapprecieerd worden voor wat we zijn en wat we doen, dat we ons niet in allerlei bochten moeten wringen om hier en daar geld te krijgen.'

2.2. Personeel(sbeleid)

De coördinatoren zien weinig interne dreigingen die ze op dit moment als problematisch ervaren. Problemen met de betaalde jeugdwerkers vormen daarin een uitzondering: ongeveer een vijfde ziet het huidige **verloop van en tekort aan beroepskrachten** als bedreigend voor de werking, en een kwart vreest voor de toekomstige negatieve gevolgen van een gebrek aan beroepskrachten. Vooral de grote en sterk geprofessionaliseerde werkingen zouden te maken krijgen met een hoger verloop.

Ook bij de beroepskrachten is de belangrijkste frustratie het gebrek aan personeel: meer dan de helft vindt dat er te weinig personeel is in verhouding met het aantal jongeren in de werking. Tegelijkertijd is een tekort aan tijd of middelen om kwalitatief met de jongeren om te gaan, wat inherent verbonden is met een personeelsgebrek, voor veel beroepskrachten een belangrijke reden om te stoppen. Een vicieuze cirkel dus. Zes op tien van de bevroegde beroepskrachten heeft er al aan gedacht om uit het jeugdwerk te stappen, en de gemiddelde leeftijd waarop men dit wenst te doen is 40 jaar. Op de vraag naar redenen die belangrijk genoeg zouden zijn om te stoppen, antwoorden de beroepskrachten niet toevallig: een gebrek aan motivatie, gevolgd door de nood aan een andere uitdaging en het zicht op een andere job.

Het verloop van en tekort aan beroepskrachten is zeker niet zonder gevolgen. Zo vinden we dat een stijging van het aantal jongeren per begeleider leidt tot een daling in de tevredenheid van de jongeren met de werking.

In de afsluitende focusgroepen met eindverantwoordelijken werd de invloed van het verloop enigszins genuanceerd, en werd gepleit voor een evenwicht tussen hoge en lage 'verlopers'. Een te laag verloop zou immers ook onwenselijk zijn, als beroepskrachten in hun job 'vastroesten', en de dynamiek uit de werking halen. Een te hoog verloop lijkt echter het meest nadelig. Het zorgt ervoor dat het traject met de jongere onderbroken wordt (waarbij de vertrouwensband met de jongere soms terug vanaf nul moet worden opgebouwd), en dat expertise (vorming, ervaring, etc.) verloren gaat. Een personeelwissel kan ook leiden tot serieuze verschillen in werkingsbeleid op korte tijd, wat de jongeren niet ongemerkt voorbij gaat. Nog een probleem is dat het jeugdwerk niet altijd serieus genomen wordt door de vele jonge, onervaren begeleiders, waarmee men moeilijk gewicht in de schaal kan leggen als de werking zich bijvoorbeeld moet wenden tot het onderwijs, de justitie of politie.

De oorzaak van dit verloop van en tekort aan personeel valt niet eenduidig te situeren. Wat ongetwijfeld meespeelt, zijn de arbeidsvoorwaarden. Vier op tien beroepskrachten vindt dat te veel flexibiliteit van hen verwacht wordt (bijv. werken en bereikbaar zijn na de kantooruren), en dat de werkdruk te groot is. Zeker voor wie een gezin start, aldus de eindverantwoordelijken, is avond- en weekendwerk niet evident, en wordt de keuze voor een andere job sneller gemaakt. De compensatie daarvan laat ook te wensen over: ongeveer de helft vindt het loon onvoldoende als men de verwachte flexibiliteit in rekening brengt. Verder leeft een kwart in onzekerheid of ze hun werk kunnen behouden in de toekomst, en een derde vreest dat men hen op een bepaald moment te oud zal vinden op de job nog uit te oefenen.

Een andere factor van belang is de doorgroeimogelijkheden. Slechts een derde van de coördinatoren heeft een werking met verticale groeimogelijkheden voor haar personeel, en nog niet de helft heeft een systeem van loopbaanbegeleiding voor haar medewerkers. Ongeveer een kwart van de beroepskrachten meent dan ook onvoldoende kansen te krijgen om door te groeien in de organisatie. Ook de eindverantwoordelijken uit de focusgroepen erkennen dit. Door processen van professionalisering en efficiëntie in het jeugdwerk, is de scheiding tussen eerste- en tweedelijnswerk ('veldwerk' vs. kaderfuncties) te strikt geworden. De kans ontzegd worden om ook op de tweede lijn te werken zou dan demotiverend zijn voor de jeugdwerker, en zeker als die hoogopgeleid is. Enkel op horizontaal vlak zouden de jeugdwerkers een bepaalde vrijheid en mogelijkheid tot groeien krijgen, tot op een bepaald punt. In een grote werking moet het echter mogelijk zijn om jeugdwerkers af en toe een andere positie te laten bekleden, aldus de eindverantwoordelijken. In kleine werkingen, daarentegen, is er dikwijls onvoldoende omkaderend personeel om daarin te schuiven. In dit laatste geval zou ook 'de eenzaamheid van de jeugdwerker' meespelen, waarbij het verloop in de hand gewerkt wordt door een gebrek aan ondersteuning, ontwikkeling en een deftig klankbord. De beroepskrachten waarschuwen er wel voor dat het 'basiswerk' niet in het gedrang mag komen: als jeugdwerkers een kaderfunctie opnemen, moet er in vervanging voorzien worden. Verder moet er over gewaakt worden dat de WMKJ's laagdrempelig blijven voor de jongeren, en niet veranderen in andere sectoren (zoals beroepsverenigingen of onderwijskoepels) met een overdaad aan tweedelijnswerkers, waarbij de afstand met de jongeren onvermijdelijk groter wordt.

Verder zou het jeugdwerk ook te kampen hebben met een imagoprobleem, wat wellicht een belangrijke katalysator is voor het verloop van beroepskrachten en problemen met het rekruteren ervan. De eindverantwoordelijken uit de focusgroepen halen verschillende oorzaken aan. Een reden werd reeds vermeld, met name de vele nieuwe en jonge gezichten, wat weinig bijdraagt tot de sérieux van het jeugdwerk. Een tweede factor is de resultaten van het jeugdwerk, die vaak langer op zich laten wachten en minder tastbaar zijn, waardoor het de jeugdwerker soms moeilijk valt om de maatschappelijke relevantie van zijn of haar job aan te tonen. Dat laatste zou trouwens gelden voor de gehele sociale sector, omdat ze mensen helpt 'die het soms te bont maken, en zelfs kansen verbrodden', en het moeilijk is om mee te geven aan de publieke opinie dat dergelijk gedrag er niet zomaar is. Maar toch zouden ook binnen de sector jeugdwerkers door andere sociaal werkers vaak als minderwaardig worden beschouwd: 'jeugdwerk wordt herleid tot spelen of de bar bemannen'.

Het is dan ook niet verwonderlijk dat de begeleiders hun job pas in laatste instantie doen omdat het hen waardering, respect of prestige vanuit hun omgeving of de samenleving zou opleveren. Ze voelen zich verder minst gewaardeerd door externe actoren, en zeker wat de maatschappij, de publieke opinie en de media betreft. De beroepskrachten uit de focusgroepen verklaren dit door de visie van de samenleving en de overheid op het jeugdwerk en de doelgroep: 'wij moeten onszelf constant verkopen'. Ze hebben het in de eerste plaats over de conservatieve visie van de samenleving, die jeugdwerkers met jeugdbewegingsleiders zou gelijkschakelen. Een andere frustratie is de overheid, die steeds meer zou investeren in directe repressie van hangjongeren (GAS-boetes, ambulante jeugdwerkers), en het jeugdwerk steeds minder zou waarderen als partner, om overlast op een meer indirecte, structurele en lange termijn wijze aan te pakken ('als een jongere zich goed voelt in zijn vrije tijd, zal dat ook uitstralen op andere levensdomeinen').

Tenslotte wijzen de analyses uit dat een hoog verloop van beroepskrachten gelinkt is aan meer externe dreigingen, zoals infrastructurele problemen, de nadruk van financiers op cijfermatige output,

en een gebrek aan ondersteuning (bijvoorbeeld van de koepel- of partnerorganisatie). De tevredenheid van de beroepskrachten met de koepel is overigens niet bepaald hoog te noemen, met een gemiddelde score van 6,9 op 10 – in landelijke georganiseerde werkingen bedraagt die score zelfs 6,5. Ook de huisvestingssituatie van de werkingen laat op een aantal punten nog te wensen over. Zo leeft de kleine helft van de werkingen in onzekerheid of ze hun lokalen in de toekomst kunnen behouden. Een goeie vijfde vindt dat er onvoldoende maatregelen werden genomen om hun lokalen tegen inbraak en vandalisme te beschermen. Een derde vindt de lokalen niet ruim genoeg in verhouding tot het aantal jongeren. Meer algemeen geeft een kwart aan niet tevreden te zijn over hun lokalen. De grootste werkpunten zijn (resp.) de beschikbare ruimte (zeker ten opzichte van de jeugdbewegingen), de toegankelijkheid voor rolstoelgebruikers, het spaarzaam gebruik van natuurlijke hulpbronnen, de bescherming tegen inbraak en vandalisme, en de isolatie van de lokalen.

Wat het **personeelsbeleid** zelf betreft, lijkt het betrekkelijk goed te zitten. Het merendeel van de werkingen heeft een uitgewerkt beleid voor onthaal van nieuwe medewerkers, VTO (vorming, training en opleiding, wat ook sterk aangemoedigd wordt), coaching, functionerings- en evaluatiegesprekken, werkoverleg, en horizontale groeimogelijkheden. Zoals eerder vermeld, contrasteert dit met het gebrek aan een uitgewerkt systeem van loopbaanbegeleiding voor de medewerkers, en aan groeimogelijkheden op verticaal vlak. De meeste beroepskrachten geven aan op regelmatige basis werkoverleg te hebben, en functionerings- of evaluatiegesprekken te voeren. Met intervisiegesprekken, en zeker loopbaanbegeleiding of coaching, is men minder vertrouwd.

Eerder zagen we al dat het ook goed zit met de **organisatiecultuur** in de werkingen. Wat de innovatieve sfeer in de werkingen betreft, voelt een vijfde van de beroepskrachten zich echter wel ontmoedigd om problemen op nieuwe manieren aan te pakken. Op vlak van sociale cohesie, meldt een vijfde problemen tussen collega's, en de kleine helft vindt niet dat het team van jeugdwerkers als een familie kan worden gezien (analoog aan de bevinding dat weinigen de job doen omwille van de vriendenkring in de werking). In de afsluitende focusgroepen vond men deze cijfers echter niet verontrustend, in de veronderstelling dat dit voor elke job wel het geval zal zijn, onder andere door dat velen graag hun job en vrije tijd gescheiden houden. En volgens de beroepskrachten geldt dat laatste enkel voor de buurt en de jongeren. De band met collega's zou juist hechter zijn dan in meeste jobs: jeugdwerkers zijn vaker met 'emotionele' zaken bezig, waardoor de collegiale verhoudingen bijgevolg ook veel emotioneler zou zijn.

2.3. Noden en behoeften van de jongeren

Wat volgens de jongeren beter kan, of vooral meer mag zijn, is het aandeel uitstappen (56%) en de hoeveelheid materiaal (zoals voetbaldoelen) (38%). In de focusgroepen wijst men echter op een pedagogisch proces, die er op neer komt dat men regelmatig 'nee' moet kunnen zeggen. Vanuit de doelstellingen van het jeugdwerk moet de jongeren worden duidelijk gemaakt dat de werkingen meer zijn dan aanbieders van consumptie-activiteiten, klinkt het. Andere werkingen zouden wel graag meer ingaan op de wensen van de jongere, maar zien zich hierin verhinderd door de toenemende kostprijs van activiteiten die niet gekoppeld wordt aan een stijging van werkingsmiddelen.

3. Positieve uitkomsten bij de jongeren

In de laatste onderdelen van dit rapport gingen we verder dan de voorgaande, voornamelijk beschrijvende analyses, door verbanden te leggen tussen kenmerken van de werking, de begeleiding en uitkomsten bij de jongeren.

In verkennende analyses gingen we eerst op zoek naar de werkings- en begeleidingskenmerken die in verband staan (of correleren) met het grootste aantal positieve en kleinste aantal negatieve uitkomsten bij de jongeren. Deze uitkomsten zijn onder andere: de tevredenheid met de werking (en diens plaats tussen andere vrijetijdsbestedingen), de relatie met de begeleiding, risicogedrag, zelfbeeld en toekomstbeeld, het belang van het behalen van een diploma, en een aantal maatschappelijke opvattingen (utilitair individualisme, houding ten opzichte van harde repressie en andere culturen, en interesse in politiek) bij de jongeren. Deze analyses dienen voorzichtig te worden geïnterpreteerd: het gaat over associaties, niet noodzakelijk om causale relaties. We zien ze vooral als ‘ondersteunend’: ze scheppen mee het kader waarbinnen de multivariate analyses zullen worden geïnterpreteerd. Het hoeft immers weinig betoog dat de bestudeerde, gewenste uitkomsten bij de jongeren, en zeker kenmerken als maatschappelijke houdingen, risicogedrag en zelfbeeld, doorgaans maar in beperkte mate kunnen worden bepaald door de werkingen en hun begeleiders. De jongere is immers geen onbeschreven blad, maar betreedt de werking met de bagage die hij of zij heeft opgedaan in milieus en situaties van maatschappelijke achterstand. De uitkomst die het meest nauw verbonden is met de kenmerken van de werking is zonder twijfel de tevredenheid van de jongeren: deze weegt bijgevolg het sterkst door in onze evaluatie van de effecten van organisatiekenmerken.

In de multivariate modellen onderzoeken we de invloed (of de effecten) van de werkings- en begeleidingskenmerken op de positieve uitkomsten bij de jongeren die meest proximaal zijn, en ook het sterkst variëren tussen de verschillende werkingen, met name de algemene tevredenheid (een score van 0 tot 10), alsook de socio-emotionele en instrumentele component daarvan. De socio-emotionele tevredenheid omvat onder meer de vriendschappelijke en familie-achtige banden, de groepssfeer, het thuisgevoel, en de mate waarin de jongere zich in de werking amuseert. De instrumentele component van tevredenheid slaat onder andere op het gevoel van de jongere meer en betere dingen te kunnen doen dan thuis of op straat, het krijgen van inspraak en de ruimte en vrijheid om hun ding te doen, interessante dingen bij te leren, en te werken aan zichzelf. In deze analyses werd nagegaan of de gevonden effecten staande hielden na het in rekening brengen van andere organisatiekenmerken of de sociaaldemografische en –economische achtergrondkenmerken van de jongeren.

Alles samengenomen, lijkt het de jongeren beter af te gaan in volgende types werkingen:

3.1. ‘Open’ werkingen

Dit zijn werkingen met een uitgebreid netwerk van contacten en samenwerkingen met andere personen en organisaties, die hun lokalen delen met andere verenigingen, waarvan de beroepskrachten vaker fungeren als brug tussen de jongeren en instellingen of organisaties, en hen begeleiden in het onderwijs en op de arbeidsmarkt, die aan vindplaatsgericht werken doen, en ook jongeren werven buiten de eigen buurt of wijk.

Het aantal samenwerkingen is van tel, maar meer specifiek zien we positieve effecten van het samenwerken met organisaties voor psychisch en emotioneel welzijn, onderwijs en school, tewerkstelling, justitie en politie op de tevredenheid van de jongere. Dit geldt eveneens voor de socio-emotionele tevredenheid, die verder ook bepaald wordt door het samenwerken met sport- en cultuurorganisaties. De mate waarin beroepskrachten welzijnsgericht (en in mindere mate onderwijs- of arbeidsmarktgericht) werken is trouwens een belangrijke predictor van tevredenheid: naarmate de gemiddelde inzet van het personeel meer hierop is gericht, eerder dan op het louter groepsgericht of vrijetijdsaanbod, stijgt de tevredenheid van de jongeren. Tenslotte is ook vindplaatsgericht werken positief gerelateerd aan de tevredenheid.

Ook de eindverantwoordelijken uit de focusgroepen ondersteunen het idee om van een causaal effect te spreken vanuit de openheid of reikwijdte van de werking naar de richting van de tevredenheid van de jongeren. Jongeren zouden zelf vragende partij zijn voor contact met andere personen en organisaties, en meer algemeen zou netwerking altijd een goede zaak zijn, niet enkel voor de jongeren, maar voor iedereen, en in alle dimensies van de samenleving. Verder zien ze een deel van de verklaring van het positieve effect van vindplaatsgericht werken en het werven van jongeren buiten de buurt of wijk, in de uitstraling van de werking, die de band en de identificatie van de jongeren met de werking zou versterken. De jongeren zouden ook zelf interesse tonen in jongeren van buiten de buurt, omdat ze zich soms te veel opgesloten voelen in de eigen wijk.

De centrale boodschap lijkt hier te zijn dat 'openheid', zowel naar de jongeren, de maatschappelijke partners, als naar de omgeving, niet schaadt, integendeel.

3.2. Werkingen die kunnen rekenen op gemotiveerde begeleiders

De verkennende analyses suggereren positieve effecten in werkingen met begeleiders die langer actief blijven in dezelfde werking (zie boven voor bedenkingen bij het verloop) en meer inspanningen leveren, met beroepskrachten die meer (over)uren kloppen, meer flexibiliteit vertonen (tegen een onaangepast loon), regelmatig werkoverleg hebben, en dit alles in een situatie van administratieve overlast en personeelstekort.

Verder zien we meer gewenste uitkomsten bij de jongeren uit werkingen met ambitieuze vrijwilligers die nog in andere verenigingen werk leveren en/of er organiserend lid van zijn, en zelf ooit beroepskracht willen worden in het jeugdwerk. Hetzelfde geldt voor werkingen waarvan de beroepskrachten zich inzetten voor de vrijwilligers, i.e. duidelijk communiceren en hen voldoende ondersteuning en begeleiding bieden om met de jongeren om te kunnen gaan.

Enig idealisme blijkt ook geen kwaad te kunnen. De jongeren vertonen meer positieve uitkomsten als ze begeleid worden door beroepskrachten die voor hun job hebben gekozen om een zinvolle rol in de samenleving op te nemen, zich in te zetten voor anderen, en meer bepaald voor de opvoeding van jongeren. Het gaat om beroepskrachten die zich bezorgd tonen om het jeugdwerkbeleid van de overheid, en haar potentieel schadelijke invloed op de eigenheid van de werkingen en haar autonoom bepaalde doelstellingen.

Toch zijn motivatie en idealisme op zich duidelijk niet voldoende. Uit de multivariate modellen blijkt dat hoe meer jongeren er per begeleider zijn, hoe lager de tevredenheid van die jongeren ligt. Dit zou een belangrijk signaal moeten zijn om de omkadering voldoende te bewaken: kwantiteit (van jongeren) leidt niet tot kwaliteit (zoals gepercipieerd door de jongeren) wanneer de draagkracht van de werking wordt overschreden. Daarnaast is het ook belangrijk aan te geven dat organisaties die enkel op vrijwilligers werken het minder goed doen m.b.t. de tevredenheid van de jongeren, dan organisaties die ook (of enkel) beroepskrachten inzetten. Er lijkt bijgevolg toch een noodzaak om het engagement in zekere mate te 'professionaliseren'. De beroepskrachten uit de focusgroepen zijn het hier ook mee eens: het personeelstekort kan niet zomaar worden opgelost door het inzetten van vrijwilligers. Vrijwilligers (en zeker zij die uit de doelgroep zelf komen) zijn goed op vlak van het vrijetijdsaanbod en zouden doorgaans sneller als vertrouwenspersoon worden gezien door de jongeren, maar men zou er ook minder op kunnen rekenen, ze dragen minder verantwoordelijkheid, en zouden bovenal relevante (pedagogische en welzijnsgerichte) kennis missen. Verder zien we ook dat een uitgewerkt beleid voor vorming, training en opleiding geassocieerd is met een hogere instrumentele tevredenheid bij de jongeren, al blijkt dit effect niet sterk genoeg om in een finaal model op te duiken.

3.3. Werkingen die aansluiting vinden bij de leefwereld van de jongeren, hen centraal stellen en van daaruit vertrekken (in plaats van dingen op te leggen), en daarbij een vertrouwensband met hen weten op te bouwen

Uit tal van zaken blijkt dat dit misschien wel de belangrijkste predictor is van gewenste uitkomsten bij de jongeren in het algemeen, en hun tevredenheid in het bijzonder.

De eerder gevonden verbanden met een laag verloop van beroepskrachten en positieve uitkomsten hebben wellicht te maken met de mogelijkheid die een continuïteit in begeleiding biedt om een **vertrouwensband** met de jongeren op te bouwen – ook in de focusgroepen ging men hier van uit⁶². Niet verwonderlijk zien we meer gewenste uitkomsten in werkingen waarvan de jongeren de beroepskrachten vaker beschouwen als vrienden, bij wie ze steeds terecht kunnen, en in werkingen met vrijwilligers die vinden dat een goede begeleider in de schoenen van de jongeren moet kunnen staan, en die menen dat ze worden toegelaten in de leefwereld van de jongeren. Het tegengestelde zien we bij beroepskrachten die een begeleidershouding aannemen die afwijkt van de zorgende ‘dame’ (die een hechte en persoonlijke band vooropstelt), met name die van de speelse ‘zot’ (met een focus op plezier en amusement) en de strenge ‘heer’ (met de nadruk op het respecteren van autoriteit en het naleven van regels). Eerder zagen we echter ook dat de jongeren het zelf ook wel belangrijk vinden dat een begeleider sterk in zijn schoenen kan staan, en duidelijke grenzen weet te stellen en te bewaken.

Een zekere **identificatie met de begeleiders** is eveneens gelinkt aan positieve factoren bij de jongeren. De verkennende analyses suggereren het belang hiervan⁶³, en dit lijkt te worden bevestigd in de multivariate (gecontroleerde) analyses m.b.t. de tevredenheid van jongeren: een positieve identificatie (de jongeren zien hun begeleiding als een voorbeeld) is sterk gerelateerd aan de tevredenheid, en de instrumentele/socio-emotionele component van tevredenheid. Bovendien neemt de tevredenheid bij de jongeren af⁶⁴ en is er minder sprake van een positieve identificatie van de jongeren met de beroepskrachten, naarmate het aandeel beroepskrachten uit hooggeschoolde milieus stijgt. Het is mogelijk dat naarmate de socioculturele afstand tussen begeleiders en jongeren stijgt, de relationele afstand toeneemt en de identificatie met de begeleiders wordt bemoeilijkt – zoals sommige analyses suggereren – en/of dat de specifieke pedagogische kaders⁶⁵ (welke samenhangen met het socioculturele milieu) van de begeleiders botsen met de kenmerken van de jongeren.

Ook dit is herkenbaar voor de eindverantwoordelijken, en ze linken dit aan de eerder besproken thema's. Hun ervaring wijst uit dat jongeren zich moeilijker kunnen identificeren met (de voornamelijk hoge socio-economische status) begeleiders die te sterk werken vanuit een bepaalde moraal-ethische insteek, en dat het opbouwen van een vertrouwensband wordt bemoeilijkt door een te eenzijdige overdracht en opleggen van waarden. In dit verband weerklinkt ook kritiek op het overheidsbeleid, dat soms te duidelijk zou vertrekken vanuit een bepaald normatief kader waarbinnen jongeren gesocialiseerd moeten worden.

62 *Het omgekeerde verband, waarbij het werken met 'moeilijke' jongeren leidt tot een burn-out en dus een hoger verloop, zou minder spelen. De ervaring is net dat jeugdwerkers die er niet in slagen een band op te bouwen met de jongeren 'opgebrand' zijn na een jaar (wat het eerstelijns jeugdwerk betreft).*

63 *We zien immers meer gewenste uitkomsten bij jongeren uit werkingen met ervaren beroepskrachten, die zelf uit de buurt van de werking komen (wat de jongeren overigens zelf ook aangeven belangrijk te vinden), iets 'rechtser' ingesteld zijn (bijvoorbeeld op vlak van hun houding ten opzichte van harde repressie), en die de proximale relaties (familie, ouders en vrienden) van de jongere weten te betrekken in het omgaan met diens problemen. Het gaat niet om beroepskrachten met kenmerken die wijzen op of samenhangen met een hoge sociaaleconomische status, zoals hooggeschoold zijn (en hooggeschoolde ouders hebben), goed verdienen, en eerder 'links' ingesteld zijn (bijv. toleranter zijn t.o.v. andere culturen, meer interesse hebben in politiek).*

64 *Omgekeerd, wanneer het aandeel begeleiders uit de doelgroep toeneemt, stijgt de tevredenheid bij de jongeren; dit effect is echter minder stabiel.*

65 *Uit de verkennende, bivariate analyses blijkt dat het 'opleggen' van bepaalde pedagogische kaders geen goeie zaak is voor de jongeren. Meer bepaald vinden we meer negatieve uitkomsten bij de jongeren naarmate de coördinatoren, beroepskrachten en vrijwilligers meer belang hechten aan het streven naar een 'zinnvolle' tijdbesteding voor de jongeren; naarmate meer beroepskrachten hun werking zien als 'derde socialisator', die jongeren een bijkomende opvoeding biedt naast die van het gezin en de school, waarbij waarden worden overgebracht (nochtans de meest aangehangen houding), en de persoonlijkheid van jongeren tot ontwikkeling moet komen (nochtans het meest ondersteunde doel); en naarmate de vrijwilligers vaker van mening zijn dat hun werking geen vrijblijvende vereniging is (maar vormend voor het leven), dat een goede begeleider een grote broer of zus met een boodschap moet zijn, en die streven naar een beter functioneren van de jongeren in de maatschappij.*

De beroepskrachten wijzen er wel op dat de jongeren zelf op zoek zijn naar een zekere structuur. Volgens hen is flexibiliteit een belangrijke eigenschap voor de jeugdwerker, die regels moet hebben voor de hele groep, maar de jongeren ook individueel moet kunnen benaderen. Ze erkennen wel dat jongeren sneller een band opbouwen met de 'ervaringsdeskundige' beroepskrachten (hoewel jongeren met taboeonderwerpen liever naar een beroepskracht stappen waarvan ze denken dat die de cultuur niet kent). Het lijkt hen een interessant voorstel om 'doorgroeiberoepskrachten' ter plaatse in de werking op te leiden, zodat ze toch bepaalde pedagogische kaders meekrijgen.

Over het algemeen lijkt het een meer vruchtbare aanpak om vanuit de jongeren zelf te vertrekken. Ze vertonen immers meer gewenste uitkomsten in werkingen die zich in eerste plaats tot doel stellen om de jongeren een eigen plaats te geven (waar ze steeds terecht kunnen, en vrienden kunnen ontmoeten), en naarmate de begeleiders het een belangrijker doel vinden om de stem van de jongere te laten horen. Dit betekent niet dat het nastreven van maatschappelijke doelstellingen, zoals 'de jongeren op het rechte pad houden', een negatief effect heeft op de tevredenheid van de jongeren, maar het heeft ook geen positief effect.

Het belang van de jongere centraal te stellen, wordt ondersteund door een aantal opmerkelijke bevindingen, die we initieel moeilijk konden thuisbrengen. In de exploratieve analyses vonden we immers minder gewenste uitkomsten bij de jongeren uit wat we 'goed geoliede bureaucratische werkingen' zouden kunnen noemen: dit zijn werkingen met voldoende ondersteuning, een goed personeelsbeleid (en tevreden personeel), een degelijke infrastructuur en een gunstige financiële situatie. Nog opmerkelijker is de bevinding dat, in de multivariate analyses en na controle voor andere kenmerken, de tevredenheid van de jongeren afneemt naarmate de organisatiecultuur in de werking positiever is. Een positief organisatieklimaat – waarbij mogelijks de behoeften en noden van de begeleiders meer centraal komen te staan – lijkt dan ook gepaard te gaan met een grotere afstand tot de jongeren: ze beschouwen de begeleiders minder als vriend, en vinden dat zij minder oog hebben voor hun individuele noden. Daaraan gelinkt is de vaststelling dat jongeren het slechter doen naarmate de beroepskrachten die hen begeleiden hun gevoel van slagen in de job sterker laten afhangen van het halen van de doelstellingen van hun werking of organisatie. Eveneens passend in dit kader is de bevinding dat jongeren uit lokale werkingen – waar de afstand met de begeleiding kleiner is, (zie boven in 1.5) – een betere relatie hebben met de begeleiding, en meer tevreden zijn met de werking in het algemeen.

Deze tendens wordt ook in onderzoek binnen andere sectoren teruggevonden: de tevredenheid van het 'personeel' en het 'cliënteel' gaan niet noodzakelijk samen. Het is wellicht de uitdaging hier om een evenwicht te zoeken tussen wat de jongeren willen en wat de begeleiding kan geven. Want een goede organisatiecultuur lijkt de tevredenheid van de beroepskrachten te beïnvloeden, en een buffer te vormen tegen een aantal aangevoelde bedreigingen en frustraties. In de focusgroepen werd dit thema opengetrokken tot de discussie omtrent centralisering versus autonomie van de werking. Aldus een van de eindverantwoordelijken: 'Er moet een balans zijn tussen loyaliteit ten opzichte van de jongere enerzijds, en ten opzichte van de werkgever anderzijds. Maar men moet in de eerste plaats vanuit de jongeren vertrekken (en vanuit de buurt of wijk van de werking, waar ze doorgaans uit afkomstig zijn).'

3.4. Hoe veel diversiteit is teveel?

Tot slot lijken er niet enkel voordelen uit te gaan van de **identificatie** en aansluiting met de werking en de begeleiding, maar ook met de andere jongeren in de werking.

De exploratieve analyses suggereren dat het de jongeren minder goed afgaat in werkingen met **meer dan vijf verschillende doelgroepen** (zoals allochtone jongeren, jongeren in armoede, jongeren uit instellingen, etc.) – voorzichtigheid is echter geboden want multivariate analyses m.b.t. tevredenheid tonen geen effect van het aantal doelgroepen, noch van het percentage allochtone jongeren of jongeren in armoede. Eerder zagen we echter dat jongeren het beter doen in werkingen die vindplaatsgericht werken en ruimer rekruteren, en dat ze zelf ook nieuwsgierig zijn naar jongeren van buiten de buurt. Maar volgens de eindverantwoordelijken kent dit proces een limiet, waarbij de

jongeren zich niet meer kunnen identificeren met de werking bij een teveel aan nieuw en verschillend volk. Veel zou te verklaren vallen door de negatieve percepties en vooroordelen ten opzichte van de doelgroepen. De werkingen (uit de focusgroepen) herkennen dit, en zien dit als een van de opdrachten van het jeugdwerk om dit te overbruggen, zij het dan op een geleidelijke manier. Maar simpel is het niet: de jongeren zouden een groot eigenaarschapsgevoel hebben ten opzichte van hun werking. Dit fenomeen vinden we terug in onze cijfers: twee derde van de werkingen ziet het bestaan van een heersende groep (voornamelijk op basis van etniciteit) die nieuwkomers uit de werking wil houden als een belangrijke drempel. Een derde van de beroepskrachten krijgt daar dikwijls tot zeer vaak mee te maken. Dit probleem zou zich bijvoorbeeld sterk laten merken in de verhoudingen tussen Marokkaanse en Kosovaarse (Roma) jongeren.

Overigens wordt dit probleem versterkt door de puberteit, een fase van uitgesproken identiteitsontwikkeling, waarbij onvermijdelijk kliekjes worden gevormd: 'soort zoekt soort'. Het binnen de perken houden van dergelijke groepsvorming wordt gezien als een van de projecten van de begeleiders om mee aan de slag te gaan, als deel van hun job. De werkingen doen dit echter niet af als een onvermijdelijk probleem. Gezien er tientallen 'diverse' gemeenschappen zijn in België die moeten worden samengebracht en met elkaar moeten proberen leven, is segregatie wel degelijk een issue. Om die reden starten sommige organisaties nu diversiteitsprojecten op. Veel culturele grenzen zouden kunnen worden opgeheven door te werken rond een thema dat de jongeren bindt, zoals dans of voetbal. De beroepskrachten nuanceren dit. Volgens hen is een WMKJ meer dan een plaats waar jongeren hun hobby kunnen doen: het is ook een veilige plek waar jongeren heen gaan om andere jongeren te ontmoeten die in dezelfde situatie zitten, waarin ze zichzelf kunnen herkennen. Het zou dus niet steeds wenselijk zijn om alle jongeren samen te brengen, ongeacht hun achtergrond.

Een bijkomende verklaring is echter van meer structurele aard, en misschien moeilijker onder handen te nemen. Bij een 'teveel' aan doelgroepen, komen ook de verschillende sociaaleconomische achtergronden aan de oppervlakte, gekoppeld aan verschillende inzichten, startposities en ontwikkelingsnelheden. Dit maakt het soms moeilijk om samen als groep vooruit te gaan – wat bijvoorbeeld duidelijk wordt bij 'gemengde' animatorcursussen, waar zowel jeugdbewegingsleiding als WMKJ-vrijwilligers aan deelnemen.

Daarnaast vonden we ook dat de **verhouding tussen jongens en meisjes** binnen een werking gerelateerd is aan de tevredenheid van de jongeren: hoe groter het aandeel jongens, hoe groter de instrumentele tevredenheid, maar hoe lager de socio-emotionele tevredenheid. Wat lijkt te duiden op het belang van een 'gezonde mix', een evenwicht in het aandeel jongens en meisjes. Maar dit hoeft wellicht niet binnen dezelfde groep te zijn: dit kan even goed gaan over het evenwicht en contact tussen afgescheiden jongens- en meisjesgroepen binnen een grotere werking⁶⁶. Dit is dus geen pleidooi voor het blinde mengen van een werking.

De focusgroepen brengen hier meer duidelijkheid en nuance. De eindverantwoordelijken zijn het erover eens dat jongens en meisjes vanaf de puberteit beter voor een aantal jaar uit elkaar worden gehaald, wegens de identiteitsvorming, waarvan eerder al sprake. Die splitsing gebeurt trouwens spontaan: in een gemengde werking krijg je een jongenskliek met 'mannelijke interesses' die zich richt tot de mannelijke begeleiders, en een meisjeskliek met 'vrouwelijke interesses' die zich richt tot de vrouwelijke begeleiders. De identiteiten van jongens en meisjes moeten zich los van elkaar kunnen ontwikkelen, maar men wijst er echter ook op dat er geen schotten mogen staan tussen de gesplitste groepen: ze moeten de mogelijkheid hebben om elkaar te ontmoeten, en te leren kennen. En aan meisjes die beter aarden in de jongensgroepen, mag die mogelijkheid niet ontnomen worden, vindt men.

Contact tussen jongens- en meisjesgroepen is echter niet steeds evident als er van het ene geslacht veel meer jongeren wordt bereikt dan van het andere. En dat is overduidelijk het geval in de werkingen, waarvan gemiddeld **drie kwart** uit **jongens** bestaat. Een tweetal redenen hiervoor werden ons

⁶⁶ Uit de verkennende analyses (bivariaat) blijkt dat jongeren meer gewenste uitkomsten tonen in werkingen met afzonderlijke afdelingen voor meisjes en jongens (eventueel naast een gemengde werking).

aangereikt in de focusgroepen. Ten eerste zouden er cultureel-religieuze factoren meespelen. Moslimouders houden hun dochters doorgaans liever in de beschermde context van het gezin (waar ze vaak gedwongen worden om huishoudelijke taken op zich te nemen), en laten ze niet graag samenspelen met jongens - deze weerstand zou echter doorbroken kunnen worden door het vertrouwen van de ouders te winnen. Ten tweede is het aanbod overwegend mannelijk omdat er meer jongens komen, en komen er meer jongens omdat het aanbod overwegend mannelijk is. Dit aanbod zou ook makkelijker te realiseren zijn, want jongens willen voetballen, instuifmomenten, etc. Meer meisjes bereiken is perfect mogelijk, maar dan moet men inzetten op hun specifieke noden en behoeften, en die zijn moeilijker om aan tegemoet te komen. Meisjes hebben nood aan een andere invulling van de vrije tijd (minder 'hangen en verder wel zien'), en meer individuele begeleiding. Voor werkingen die cijfers moeten halen, en bijgevolg kampen met een tijd- en personeelsgebrek, is de keuze voor een mannelijk aanbod dus snel gemaakt. Verder zou ook de onzekerheid van (mannelijke) begeleiders in het omgaan met meisjes een rol spelen. Tot slot dient nog vermeld te worden dat de doelgroepen die sommige organisaties beogen nu eenmaal grotendeels mannelijk zijn (zoals asielzoekers, 'OKAN-jongeren', 'instellingsjongeren', etc.), en dat vindplaatsgericht werkers weinig 'hangende' meisjes aantreffen op pleinen.

De beroepskrachten zijn zeker te vinden voor subsidies voor organisaties met een aparte meisjeswerking, maar dan enkel als het gaat om structurele financiering, en niet om eenmalige projectmiddelen, zodat de continuïteit gewaarborgd wordt voor zowel de jongeren als de jeugdwerkers.

Aanbevelingen

1. Knelpunten

- Beperk de reikwijdte van het ‘tender’-systeem tot een minimum, met name als bijkomende financiering voor kortlopende projecten (zoals opleidingen) naast de meer structurele subsidiëring van de dagelijkse werking. We merken immers dat de vertendering van de werkingen voor maatschappelijk kwetsbare kinderen en jongeren door vele werkingen negatief onthaald wordt, en zeker door de werkingen die er van afhankelijk zijn. Vermijd dat werkingen elkaars concurrent worden (wat trouwens botst met de ‘openheid’, die net zo kenmerkend is voor de WMKJ’s), van de prijs moeten afdoen om een project binnen te halen, en zich bijkomende administratieve overlast op de hals halen, waardoor ze onvoldoende omkadering en kwaliteit aan de jongeren kunnen bieden. Hou er rekening mee dat het jeugdwerk grotendeels draait om het opbouwen van trajecten met de jongeren op lange termijn, terwijl tenders per definitie korte termijn zijn.
- Herzie het systeem van registratie en legitimatie van publieke middelen:
 - o Verbeter de dialoog met de werkingen, waarbij de overheden zeggen welke effecten ze wensen, en waarbij de organisaties de mogelijkheid krijgen om uit te leggen wat haalbaar is vanuit de specifieke trajecten met de jongeren. Een groot aandeel van de begeleiders hekelt immers de focus van de subsidiërende instanties op cijfermatige output, de druk die dit veroorzaakt, en de blindheid voor de geleverde kwaliteit die niet wordt uitgedrukt door deze cijfers.
 - o Sleutel aan de gevraagde indicatoren. Veel jeugdwerkers zouden niet weten hoe ze de resultaten moeten aantonen. De indicatoren zouden ook te veel verschillen tussen werkingen: onvoldoende afgebakend, afgestemd tussen en relevant voor de betrokken partijen. Tenslotte zou er ook onduidelijkheid bestaan over wat precies met het rapport gebeurt.
 - o Een mogelijke oplossing is de invoering en veralgemening van een uniform visitatiesysteem, waarbij de werkingen een beperkt aantal keer per jaar worden bezocht (in plaats van dat de werkingen zelf naar het beleid moeten stappen), en de gevraagde cijfers in hun context worden geplaatst – dus met erkenning van de welzijnsfunctie de werkingen. De werkingen waarvoor dit reeds het geval is, zijn daar alleszins tevreden over.
- Een algemene richtlijn in dit verband: stel de jongere centraal. Er is duidelijk sprake van een spanning, waarbij de overheid te vaak zou vertrekken vanuit de maatschappij en de aanpassing van de jongere daaraan, en de werkingen die zich eerder tot doel stellen om de reeds aanwezige identiteit van de jongere te ondersteunen, in wisselwerking met de maatschappelijke verwachtingen.
- Daaraan gekoppeld: wees op de hoede voor een doorgedreven instrumentalisering van het jeugdwerk. Zeker kleinere, lokale werkingen voelen zich soms eenzijdig gedwongen om mee te stappen in het overlast- en preventieverhaal van hun lokale overheid, als instrument van lokale politici om een antwoord te bieden op de klachten en verwachtingen van de burgers.
- Voorzie in voldoende omkadering voor de jongeren. De grootste verzuchtingen van de coördinatoren en de begeleiding zijn het tekort aan budget, personeel (en het verloop ervan), en tijd om de jongeren voldoende kwalitatief te begeleiden. Verder wijzen de analyses uit dat kwantiteit niet tot kwaliteit leidt wanneer de draagkracht van de werking overschreden wordt. Niet de grootte van de werking, maar wel het aantal jongeren waarvoor een begeleider moet instaan, is bepalend: hoe groter het aantal jongeren waarvoor een begeleider moet instaan, hoe lager de tevredenheid van die jongeren.
- Stimuleer een zekere mate van professionalisering in de werking. Organisaties zonder beroepskrachten doen het immers minder goed op vlak van de tevredenheid van de jongeren. Vrijwilligers zouden sneller het vertrouwen van de jongeren winnen, maar zouden ook cruciale pedagogische en welzijnsgerichte kennis missen, aldus de beroepskrachten. Het lijkt dus ook geen goede zaak om een personeelstekort enkel met vrijwilligers aan te vullen.

- Naast het werkingsbudget kent het personeelsverloop en -tekort andere belangrijke concrete oorzaken die nog kunnen worden aangepakt:
 - o de arbeidsvoorwaarden: de verwachte flexibiliteit, de werkdruk (en de compensatie daarvan), en de werkonzekerheid.
 - o het gebrek aan verticale doorgroeimogelijkheden. Zeker voor grotere werkingen zou het mogelijk moeten zijn om te voorzien in een systeem van loopbaanbegeleiding voor haar medewerkers, en om eerstelijns werkers af en toe ook op de tweede lijn te laten werken – daarbij waakzaam blijvend dat het 'basiswerk' niet in het gedrang komt, en dat de werkingen laagdrempelig blijven voor de jongeren.
 - o het imagoprobleem, dat reikt tot aan de publieke opinie en de media. Het jeugdwerk wordt niet altijd serieus genomen door de vele jonge, onervaren gezichten, de resultaten die niet steeds tastbaar zijn en soms lang op zich laten wachten, de moeite om de maatschappelijke relevantie van de job aan te tonen, en de vooroordelen in de samenleving, waarbij jeugdwerk tot spelen wordt herleid.
- Geef aandacht aan de infrastructurele tekortkomingen van de werkingen. Dit is immers ook gelinkt aan het verloop van beroepskrachten. Een groot aandeel werkingen is ontevreden met de lokalen, en onzeker over het behoud ervan. Zoals eerder opgelijst, zijn de grootste werkpunten (resp.) de beschikbare ruimte (in verhouding tot het aantal jongeren), de toegankelijkheid voor rolstoelgebruikers, het spaarzaam gebruik van natuurlijke hulpbronnen, de bescherming tegen inbraak en vandalisme, en de isolatie van de lokalen.

2. Goede voorbeelden

We kunnen leren uit de vaststellingen dat in sommige ‘types’ werkingen de jongeren meer gewenste uitkomsten tonen in het algemeen, en meer tevredenheid tonen in het bijzonder. Het gaat om ‘open’ werkingen, die de jongere centraal stellen, en waarvan de jongeren zich kunnen identificeren met de begeleiding en de andere jongeren. Dit leidt tot volgende aanbevelingen.

- o Stimuleer een ‘open houding’ bij de werkingen. Jongeren zijn meer tevreden als hun werking een uitgebreid netwerk heeft van contacten en samenwerkingen met andere personen en organisaties. Meer specifiek lijkt het aangewezen om werkingen aan te zetten om meer te investeren in welzijnsgericht werken (doorverwijzing, hulpverlening, etc.). Want vooral de samenwerking met welzijnsorganisaties leidt tot tevredenheid bij de jongeren, net als de mate waarin de gemiddelde inzet van het personeel gericht is op welzijnsgericht werken (eerder dan op het louter groepsgericht of vrijetijdsaanbod).
- o Nogmaals: plaats de jongere centraal.
- o Probeer te bewerkstelligen dat de begeleiding vertrekt vanuit de jongere zelf. De jongeren zijn meer tevreden als de begeleiding een vertrouwensband met hen heeft, en zich tot doel stelt om de stem van de jongere te laten horen, en hen een eigen plaats te geven, etc. Het omgekeerde geldt als de begeleiding de jongeren zaken oplegt vanuit de verwachtingen van de samenleving, de overheid en de organisatie (overlast beperken, streefcijfers behalen, etc.).
- o Zoek een evenwicht tussen de noden van het personeel en de noden van de jongeren. We vonden immers dat een positief organisatieklimaat, waar de begeleiding mogelijk meer centraal staat, lijkt samen te gaan met een grotere afstand met de jongeren, met meer ontevredenheid bij deze jongeren tot gevolg.
- o Bewaak de samenstelling van de werking, zodat jongeren zich kunnen identificeren met de begeleiders, en met elkaar.
 - o Vermijd de exclusieve rekrutering van (hooggeschoolde, blanke middenklasse) jeugdwerkers, en tracht te streven naar diversiteit. De tevredenheid van de jongeren neemt immers af naarmate het aandeel beroepskrachten uit hooggeschoolde milieus stijgt, en neemt toe naarmate ze vaker zelf uit de doelgroep zelf komen. Ook de beroepskrachten zien de voordelen van ‘ervaringsdeskundigen’ in, en pleiten ervoor dat ze ter plaatse in de werking worden opgeleid (en dat daar de nodige middelen worden voorzien), zodat ze toch de meest cruciale pedagogische vaardigheden meekrijgen.
 - o Bewaak de diversiteit onder de jongeren. Vele werkingen krijgen te maken met een ‘heersende groep’ (vaak op basis van etniciteit) die nieuwkomers uit de werking wil houden. De negatieve percepties en vooroordelen die hiervan aan de grondslag liggen, kunnen misschien gecounterd worden door investeringen in diversiteitsprojecten, waarbij jongeren samengebracht worden met een gemeenschappelijk thema (zoals dans of voetbal). Aan de andere kant suggereren sommige analyses echter ook dat een ‘teveel’ aan diversiteit nadelig is voor de jongeren, wellicht omdat dit de onderlinge identificatie bemoeilijkt en de draagkracht van de werking overstijgt.
 - o Denk na over de genderverhoudingen in de werkingen. Dit is immers ook gelinkt aan de tevredenheid van de jongeren. De cijfers lijken te duiden op het belang van een evenwicht tussen het aandeel jongens en meisjes. Wat niet per se een pleidooi is voor gemengde werkingen – de meeste focusgroepeelnemers zijn voorstander voor het uit elkaar halen van jongens en meisjes tijdens de puberteit, maar mét mogelijkheid tot contact – want dit evenwicht kan ook slaan op het contact tussen afgescheiden jongens- en meisjesgroepen binnen een grotere werking.

- o Investeer in een aanbod voor meisjes. Een evenwicht tussen jongens en meisjes is er momenteel allerm minst: de werkingen bereiken gemiddeld drie kwart jongens. De realisatie van dit aanbod vereist wellicht een groter budget en bijkomend personeel, want meisjes zouden meer nood hebben aan individuele begeleiding dan jongens. Dit is wellicht ook een belangrijke reden voor de scheve genderverhouding: werkingen die cijfers moeten halen, en kampen met een tijds- en personeelsgebrek, zouden sneller kiezen voor een mannelijk aanbod, dat minder moeite en investeringen zou vereisen. De beroepskrachten waarschuwen ervoor dat een meisjeswerking opbouwen een langzaam proces is, en vragen dus om structurele financiering in plaats van eenmalige projectmiddelen.

- Bral, L., (1991). Jeugd in beweging. Een jeugdbewegingsonderzoek bij groepen, leiding en 15-jarigen. Brussel: Katholieke Jeugdraad.
- Castermans, E. (2004). Vindplaatsgericht werken: alle FAQ's op een rijtje. Krax, 4 (3).
- Coussée, F., Roets, G., 2001. Vrijtijdsbeleving van kinderen in armoede. Onderzoeksrapport in opdracht van de Vlaamse Overheid. www.sociaalcultureel.be
- Coussée, F. & Nolf, M. (2012). Vrijwilligerswerk en professionalisering in het jeugdwerk met maatschappelijk kwetsbare jeugd. Geraadpleegd op 13 maart 2013, op <http://www.uitdemarge.be/media/docs/Vrijwilligers%20in%20het%20jeugdwerk%20-%20onderzoek%20Filip%20Couss%C3%A9e.pdf> .
- De Pauw, P., Vermeersch, H., Cousseé, F., Vettenburg, N. & Van Houtte, M. (2010). Jeugdbewegingen in Vlaanderen. Een onderzoek bij groepen, leiding en leden. Onderzoeksrapport in opdracht van de Vlaamse Overheid. Agentschap Sociaal-Cultureel Werk voor Jeugd en Volwassenen: Brussel. http://www.sociaalcultureel.be/jeugd/onderzoek_andereproj_jeugdbeweging.aspx
- Formaat Jeugdhuiswerk Vlaanderen vzw (2012). Allochtoon jongerenwerk anno 2012: Een onderzoek van Formaat Jeugdhuiswerk Vlaanderen. Ongepubliceerd onderzoeksrapport.
- Formaat Jeugdhuiswerk Vlaanderen vzw. (2013). Over ons. Geraadpleegd op 12 maart 2013, op <http://www.formaat.be/overformaat/>.
- Goris, P. & Walgrave, L. (red., 2001). Van kattenkwaad en erger. Actuele thema's uit de jeugdcriminologie. Leuven: Garant.
- Groep INTRO vzw. (2013). Werking. Geraadpleegd op 12 maart 2013, op <http://www.groepintro.be/>.
- Jones, J. & Deutsch, N. (2011). Relational strategies in after-school settings: How staff-youth relationships support positive development. Youth & Society, 43 (4), 1381-1406.
- Jong vzw. (2013). Over ons. Geraadpleegd op 12 maart 2013, op <http://www.vzwjong.be/over-ons>.
- Schepers, J. (1996). Overzicht van het welzijnswerk. Welzijnsrecht 2. Brugge: Die Keure.
- Startpunt voor werk en sociale economie. (2011). Tips voor een goed onthaalbeleid. Geraadpleegd op 12 maart 2013, op <http://www.werk.be/node/1016>.
- Uit De Marge. (2002). Visietekst Uit De Marge. (www.uitdemarge.be)
- Van Assche, V. (2001). Jeugdwerk met maatschappelijk achtergestelde kinderen. Gids sociaal-cultureel en educatief werk, 30, 97-129.
- Van Assche, V. (2003). Jeugdwerkers als missionarissen van de moderniteit. Niet gepubliceerde doctoraatsverhandeling, Universitaire Instelling Antwerpen, Antwerpen.
- Van Assche, V. & Pelleriaux, K. (2005). Lokalen onder de loep: Een onderzoek naar de jeugdwerkinfrastructuur van plaatselijke Chirogroepen. Antwerpen: Universiteit Antwerpen.
- Vermeersch, H., T'Sjoen, G., Kaufman, J.M., Vincke, J. & Van Houtte M. (2010). Gender ideology, same-sex peer group affiliation and the relationship between testosterone and dominance in adolescent boys and girls. Aanvaard voor publicatie in: Journal of Biosocial Science.

Vettenburg, N., Deklerck, J. & Siongers, J. (2010). Jongeren in cijfers en letters. Bevindingen uit de JOP-monitor 2. Leuven/Den Haag: Acco.

Vlaamse Dienst Speelpleinwerk vzw. (2006). Dame, zot en heer, de troeven van een straffe animator. Geraadpleegd op 22 september 2010, op <http://www.kattenkwaad.be/begeleidershouding.php>

Vranken, J. & Geldof, D. (1992). Jaarboek Armoede en Sociale Uitsluiting 1991. Leuven Amersfoort: Acco.

Walgrave, L. (1996). Confronterende jongeren. Leuven: Universitaire Pers Leuven.

Zeitz, G., Johanneson, R. & Ritchie J. (1997). Employee survey measuring total quality management practices and culture. *Group & Organization Management*, 22 (4), 414-444.

AUTEURS:

Pieter De Pauw, Onderzoeker, VIVES, studiegebied Sociaal-Agogisch Werk

Dr. Hans Vermeersch, Onderzoeker binnen het Expertisecentrum Maatschappelijke Veiligheid, Docent Bachelor in de Maatschappelijke Veiligheid, VIVES, studiegebied Sociaal-Agogisch Werk

Dr. Nele Cox, Medewerker Dienstverlening & Onderzoek, Docent Bachelor Sociaal Werk, VIVES, studiegebied Sociaal-Agogisch Werk

Dr. Mieke Verhaeghe, Docent Bachelor Sociaal Werk, VIVES, studiegebied Sociaal-Agogisch Werk, Medewerker bijscholing. Post-doctorale onderzoeker en docent binnen de vakgroep Sociologie, Universiteit Gent.

Prof. Dr. Peter Stevens, Professor binnen de Faculteit Politieke en Sociale Wetenschappen, Universiteit Gent

BEGELEIDENDE STUURGROEP

Filip Cousse en Mieke Nolf (Uit de Marge), Johan Van der Auweraert (Departement Welzijn), Stijn Vlasschaert (JES), Wendy Smits (VUB), Kris De Visscher (Demos), Gerd Vanmeenen (Formaat), Hilde Omblets (Groep INTRO), Ben Verstreyden (Lejo), Marieke Euwema en Ellen De Boeck (VVJ)

VORMGEVING:

Lidia Defossez, grafisch ontwerper, Digitale Drukkerij, Vlaamse overheid

FOTO'S:

JES, Groep INTRO, Uit de Marge

DRUK:

Digitale drukkerij, Vlaamse overheid

EINDREDACTIE:

Ann Vandenbussche, Lieve Van Cutsem en Trees De Bruycker
afdeling Jeugd, Agentschap Sociaal-Cultureel Werk voor Jeugd en Volwassenen

DEPOTNUMMER:

D/2013/3241/233



Met steun van de
Vlaamse overheid

