

De opkomst van de Nieuwe Vrijwilliger. Een longitudinale studie bij Scouts en Gidsen Vlaanderen

Jef Deyaert, Jurgen Willems & Dimitri Mortelmans

1. Inleiding en probleemstelling

Jeugdwerk vervult als derde pijler, naast opvoeding en onderwijs, een belangrijke rol in de socialisatie van jongeren in onze maatschappij. De laatste jaren zit het ledenaantal van de drie grootste jeugdbewegingen (Scouts en Gidsen Vlaanderen (verder S&GV), Chiro en de koepel KSJ-KSA-VKSJ) terug in de lift; samen bereiken ze zo'n 200.000 leden (De Pauw *et al.* 2010). Tegenover de populariteit van de jeugdbeweging wordt vaak aangehaald dat leiding sneller stopt dan vroeger en dat jeugdbewegingen bijgevolg kampen met 'doorstromingsproblemen', leidingstekorten en een gebrek aan ervaren leiding. Het jeugdbewegingsonderzoek van 2010 geeft aan dat de meest vermelde bedreigingen voor het voortbestaan van een groep verband houden met de leiding. Het feit dat men korter in leiding zou staan werd door 58,1 procent van de bevroegde S&GV-leiding als nefast voor het voortbestaan van de groep naar voor geschoven (De Pauw *et al.* 2010). Een tendens naar een krimpende duur van het engagement van leiding is een brandend actueel thema, dat veel jeugdbewegingen voor de enorme uitdaging plaatst om de continuïteit van een goede werking te blijven waarborgen. Naast deze bezorgdheid wordt in sociologische literatuur, gefundeerd binnen het paradigma van de reflexieve moderniteit, gesproken over de intrede van een nieuw type vrijwilliger (Hustinx & Lammertyn 2000, 2001, 2003). Deze wordt voornamelijk gekenmerkt door een volatiel en kortstondig engagement. Men zou niet minder aan vrijwilligerswerk doen, maar op een andere manier.

Dit onderzoek wil op vier wijzen bijdragen tot de literatuur. In de eerste plaats geven administratieve gegevens ons de kans om op een representatieve wijze te kijken naar het engagement van leiding. Vermits de gegevens gebaseerd zijn op verzekeringsdata van de jeugdbeweging zelf is er geen probleem van geheugenbias in de registratie van timers. Doordat we met populatiegegevens werken van de tweede grootste jeugdbeweging in Vlaanderen (De Pauw *et al.* 2010), kunnen de resultaten uit deze studie aangezien worden als barometer voor de tendensen

binnen het jeugdwerk. In de tweede plaats belichten we het vrijwillig engagement van jonge vrijwilligers, wat een goede indicatie is van de maatschappelijke betrokkenheid van deze generatie op latere leeftijd (Hooghe & Stolle 2003). In de derde plaats zijn de gegevens longitudinaal. Dat biedt een unieke mogelijkheid om de duur van de leidingscarrière op een prospectieve manier te bekijken over een langere tijdsperiode. Hierdoor krijgen we een inzicht in het gedrag van reële cohorten gestart in hetzelfde jaar. Dergelijke analyses over de tijd waren tot nog toe niet beschikbaar. Tot slot biedt de combinatie van administratieve en surveygegevens ons de mogelijkheid om de tijdsanalyses aan te vullen met een meer subjectieve benadering. De surveygegevens maken het immers mogelijk om een eerste verklaring te zoeken van de tendensen die we over de tijd heen vaststellen.

2. Theoretische achtergrond

2.1. Een nieuwe vrijwilliger?

Sinds Putnam de afname van het sociaal kapitaal in de Amerikaanse samenleving vaststelde (Putnam 1995), staat de studie van het vrijwilligerswerk volop in de schijnwerpers. In sociaalwetenschappelijke literatuur spreekt men de laatste decennia steeds vaker over de veranderende aard van het vrijwilligerswerk. Dit kan niet los gezien worden van de recente sociale transformaties die de basis van het vrijwilligerswerk beïnvloeden (Hustinx 2010; Hustinx & Lammertyn 2000). Er wordt gesproken over een transitie van *'traditioneel'*, *'oud'* of *'klassiek'* naar *'modern'* of *'nieuw'* vrijwilligerswerk (Rehberg 2005). Individualiserings-, seculariserings- en moderniseringsprocessen zouden aan de basis liggen van een nieuw soort vrijwilligerswerk waarbij minder waarde zou worden gehecht aan een 'levenslang' engagement, waarbij individuele preferenties belangrijker worden geacht dan het algemeen groepsbelang. Deze 'nieuwe vrijwilliger' zou bovendien inspanningen leveren op een meer sporadische, tijdelijke en minder toegewijde basis. Hierbij wordt vooral aandacht besteed aan persoonlijke interesses en preferenties. Dit wordt meestal geduid door een focusverschuiving van de groep naar het individu. Het traditionele ideaal van een levenslang en veeleisend engagement met een groot 'verplichtingsgevoel' ten opzichte van de gemeenschap of organisatie maakt hierbij plaats voor een omgeving waarin het individu zijn eigen dromen en aspiraties kan waarmaken. Vrijwilligerswerk wordt volatiel en kortstondig; men 'fladdert' van het ene naar het andere engagement (Hustinx & Lammertyn 2003).

Deze 'hedendaagse' vrijwilligers zouden minder (lang) trouw zijn aan dezelfde organisatie en vooral geleid worden door persoonlijke interesses en de invulling van hun eigen agenda. Toegenomen individualisering maakt dat men, vanwege drukke agenda's, niet altijd tijd kan vrijmaken om zich als vrijwilliger in te zetten (De Groof *et al.* 2005). De mate waarin men zich beschikbaar kan maken vormt dan ook een zeer belangrijk knelpunt (Baren *et al.* 2011).

2.2. Vrijwilligerswerk en het project van de moderniteit

Vrijwillig engagement is een verschijnsel van alle tijden. De Hart (1999) geeft aan dat, wanneer we vertrekken van een hedendaags beeld van ‘de vrijwilliger’, de ontwikkelingen vanaf het einde van de negentiende eeuw het meest relevant zijn. Om de veranderende aard van het vrijwillig engagement te schetsen, vertrekken we van enkele recente maatschappelijke transformaties. Hiervoor doen we beroep op Becks theorie over het moderniseringsproces dat onze westerse samenleving in de afgelopen eeuw doormaakte. Hij stelt dit voor als een dynamisch proces waarbij de maatschappij haar conceptuele premissen overboord gooit (Beck 2007). Hij spreekt hier van een overgang van ‘eerste’ naar ‘reflexieve’ of ‘tweede’ moderniteit (Beck & Willms 2004). In tegenstelling tot postmoderne opvattingen – waarvan de betekenissen vaak overlappen met Becks moderniteitsbegrip – stelt Beck helder dat de ‘moderniteit’ zelf nog niet voorbij is. Integendeel, deze wordt in toenemende mate geproblematiseerd. De overgang naar de reflexieve moderniteit veranderde niet alleen de sociale structuren, maar bracht ook een revolutie teweeg van de coördinaten, categorieën en concepten van het veranderingsproces zelf (Beck, Bonss & Lau 2003).

We bespreken eerst de positie van het individu in deze reflexieve moderniteit, waarna we aan de hand van een framework ontwikkeld door Hustinx en Lammer-tyn (2003) dieper ingaan op de mogelijke consequenties voor het vrijwilligerswerk.

2.2.1. Positie van het individu

De maatschappelijke ordening tijdens de eerste moderniteit, die samengaat met het industrialiseringsproces van onze westerse maatschappij, volgde een structurele logica. Deze maakt bij de intrede van de tweede moderniteit plaats voor een logica van de stromen (Bauman 2000). Anders dan de logica van de stromen, leidt de logica van de structuren iemands rechten af van de sociale groep of klasse waarvan men deel uitmaakt. Het geheel aan rolpatronen verankerde de individuele biografie in een stugge en moeilijk te veranderen rollenset (Beck & Willms 2004).

De betekenis van deze rollen neemt onder de tweede moderniteit langzaam af. Bauman (2000) stelt dit voor als een proces waarbij gender-, raciale- of klas-sentegenstellingen geleidelijk oplossen en ‘liquide’ worden. Waar in de eerste moderniteit sociale rollen en posities werden toegeschreven op basis van de sociale klasse waarvan men deel uitmaakte (Lash 2001), en waarbij de menselijke identiteit aanzien werd als een gegeven – men werd bijna ‘geboren’ in een bepaalde identiteit (Bauman 2000) – is het individu in de tweede moderniteit de regelgever zelf (Lash 2001). Individualiseringsprocessen transformeren de menselijke identiteit van een gegeven in een taak, waarvoor men zelf de eindverantwoordelijkheid draagt. De noodzaak om “te worden wat men is”, wordt de kern van het bestaan (Bauman 2000). Het individualiseringsproces dat parallel loopt met de reflexieve moderniteit “weekt het individu los uit zijn sociale structuur”, zonder hem ergens

anders “terug in te planten” (Beck & Beck-Gernsheim 2001). De toenemende nadruk op zelfexpressieve waarden transformeren de moderniteit in een proces van menselijke ontwikkeling waarbij een maatschappij ontstaat “die het individu in toenemende mate in het centrum plaatst” (Inglehart & Welzel 2005).

Hierdoor worden individuen blootgesteld aan een toenemende druk waarbij ze de lasten, die voorheen deels opgevangen werden door de structuur van de sociale context, steeds vaker alleen moeten dragen.

De sociale orde, gecreëerd door de natiestaat, klasse of familiale banden vermindert aan betekenis. De nadruk ligt steeds vaker op zelf beslissingen nemen, in mindere mate ingegeven door rolpatronen of collectief opgelegde idealen. Deze transformatie werd door Beck en Beck-Gernsheim (2001) treffend omschreven als de overstap van een ‘standaardbiografie’ naar een ‘keuze-’ of ‘do-it-yourself biografie’. De exponentiële toename aan keuzemogelijkheden gecombineerd met een proces van ontvoogding uit de sociale context zorgt ervoor dat individuen steeds vaker verantwoordelijk worden geacht voor de (verkeerde) keuzes die men maakt. Volgens Lash duidt het ‘reflexieve’ karakter van de moderniteit op het feit dat individuen in staat moeten zijn om zeer snel – op bijna reflexmatige wijze – beslissingen te kunnen nemen (Lash 2001). Van het ene op het andere moment worden individuen verondersteld in staat te zijn zichzelf te heroriënteren, een andere richting uit te gaan.

De these van het reflexieve karakter van de laatmoderniteit heeft heel wat stof doen opwaaien. Zo heeft niet alleen Beck (2007) zijn argumentatie bijgesteld door te wijzen op de blijvende invloed van de sociale structuren, ook de Belgische socioloog Mark Elchardus (2009) uitte zijn kritiek. Becks notie van reflexiviteit veronderstelt een individualisatiebegrip waarbij de collectieve bindingen, denkwijzen, reactie- en gevoelspatronen binnen de samenleving verzwakken onder invloed van een toegenomen proces van detraditionalisatie. Elchardus stelde vast dat heel wat empirische studies het bewijs leveren dat detraditionalisatie niet leidt tot een toegenomen individualisatie. Hierdoor wordt Becks theorie geconfronteerd met een paradox, waarbij we niet kunnen stellen dat er zich een spectaculaire en algemene stijging voordeed wat betreft de individuele reflexiviteit. Een manier om met deze paradox om te gaan is door detraditionalisatie te bekijken als een verandering in de wijze van sociale controle. In de post-traditionele maatschappij is deze nieuwe vorm van sociale controle gecentreerd rond het zelf, dat sociaal geconstrueerd wordt als individu die zichzelf aanschouwt als regelgever (Elchardus, 2009).

2.2.2. *Een reflexieve vrijwilliger?*

Verder bouwend op de maatschappelijke ontwikkelingen tijdens de laatmoderniteit, geven Hustinx en Lammertyn (2000, 2003) aan dat er drie reflexief-moderne condities zijn die een belangrijke invloed uitoefenen op de solidariteit tussen mensen. In de eerste plaats hebben individualiseringsprocessen de levensloop van zowel mannen als vrouwen grondig veranderd. Het mannelijk kostwinners-

model maakt hierbij plaats voor een meerinkomensmodel waarbij zowel mannen als vrouwen (buitenshuis) gaan werken. Hierdoor wordt het onderscheid tussen de genderrollen binnen het gezin, waarbij mannen instonden voor het financiële aspect en vrouwen de zorg en de opvoeding van de kinderen voor zich namen, minder scherp (Deboosere, Mortelmans, & Marquet 2011). In de tweede plaats verliezen collectief voorgeschreven denk- en handelspatronen, voorheen ingegeven door traditie en religie, aan betekenis. Dit sluit nauw aan bij de intrede van de 'do-it-yourself biografie' en de idee van een nieuwe vorm van sociale controle (Beck & Beck-Gernsheim 2001; Elchardus 2009). Ten slotte is er een variëteit aan precaire en atypische vormen van werk ontstaan als gevolg van deregularisering en flexibilisering op de arbeidsmarkt (Beck-Gernsheim 2002).

De ietwat genuanceerde voorstelling van de 'nieuwe vrijwilliger' die zich diametraal verhoudt ten opzichte van zijn klassieke voorganger wordt door Hustinx en Lammertyn (2003) aan de kant geschoven. Zij ontwikkelden een (meerdimensionaal) continuüm waarbij een ideaaltypische verhouding tussen collectieve of 'klassieke' en reflexieve of 'nieuwe' vrijwilligers wordt voorgesteld. Hedendaagse vrijwilligers zijn niet exclusief onder te brengen in een van de twee categorieën, maar combineren collectieve en reflexieve eigenschappen in een vrijwillig engagement dat het beste aansluit bij hun persoonlijke situatie. Bovendien houden de auteurs bij de beschrijving van de huidige variaties in het vrijwilligerswerk rekening met het onderscheid tussen objectieve (structurele) en subjectieve (motivationale) analyseniveaus. Hiermee bedoelt men dat variaties in het vrijwilligerswerk zowel het gevolg zijn van veranderingen in de structurele context van het vrijwilligerswerk (organisatorische veranderingen binnen vrijwilligersorganisaties, de maatschappij, ...) als veranderingen op het niveau van de vrijwilliger zelf (motivaties, attitudes, culturele waardeoriëntatie, interesses, ...). Beide ideaaltypes worden vervolgens op basis van zes dimensies (biografisch referentiekader, motivationele structuur, richting en intensiteit van het engagement, organisationele omgeving, keuze van activiteitsterrein en de relatie tot betaald werk) geanalyseerd aan de hand van bovenstaande objectieve en subjectieve analyseniveaus (Hustinx & Lammertyn 2003).

Op basis van deze theorie kunnen we stellen dat, indien hedendaagse vrijwilligers perfect zouden aansluiten bij het ideaaltype van de reflexieve vrijwilliger, deze eerder de voorkeur zou geven aan lossen banden met de organisatie, waarbij de organisatiekeuze in toenemende mate bepaald wordt door persoonlijke voorkeur. Het takenpakket van deze vrijwilliger zou niet langer ingegeven zijn door aloude rolpatronen, waarbij vrouwen eerder assisterende en zorgverlenende taken verrichten terwijl mannen zich eerder bekommeren om uitvoerende taken binnen de organisatie van de vereniging (Wilson 2000). De reflexieve vrijwilliger maakt geheel in lijn met zijn post-materialistisch waardenpatroon een balans op van de functionele basisnoden van de organisatie en de eigen interesses en voorkeuren. Solidariteit is voor deze vrijwilliger minstens even belangrijk als zelfontplooiing en zelfontwikkeling. Een langdurig en onvoorwaardelijk engagement maakt plaats voor een eerder sporadisch of episodisch engagement dat vele

opties openlaat (Harrison 1995; Haski-Leventhal & Bargal 2008). De voorkeur gaat uit naar (meerdere) kortetermijnengagementen die duidelijk afgelijnd zijn in de tijd (Mortelmans, Coertjens & Kovalenko 2007). Flexibiliteit en een iets grotere afstand ten opzichte van de organisatie zijn belangrijk voor deze vrijwilligers.

2.3. Hypothesen

Uit de geschetste maatschappelijke veranderingen die mogelijk aan de basis liggen van een veranderende aard van het vrijwilligerswerk, vermoeden we dat we doorheen de tijd een daling zouden kunnen vaststellen van het aantal jaren dat leiding zich engageert. Wanneer leiding op het meerdimensionaal continuüm dichter zou aanleunen bij het ideaaltype van de reflexieve vrijwilliger, vermoeden we dat het gemiddeld aantal jaren dat een leider of leidster actief is binnen S&GV zal afnemen naarmate we meer recent gestarte leidingcohorten onder de loep nemen. Hieruit leiden we onze eerste hypothese af:

H1: Leiding blijft steeds minder lang actief binnen S&GV.

Het jeugdbewegingsonderzoek, gebaseerd op een steekproef binnen de koepels van de grootste jeugdbewegingen in Vlaanderen, toonde reeds aan dat leiders langer actief bleven dan leidsters (De Pauw *et al.* 2010). We testen deze bevinding voor onze beschikbare populatiegegevens van S&GV.

H2: leiders blijven langer actief binnen S&GV dan leidsters.

Vrouwen doen niet minder aan vrijwilligerswerk dan mannen (Wilson 2000; Wymer 2011), maar zetten zich in op andere terreinen. Vrijwilligers die dichter aanleunen bij het collectieve ideaaltype zouden zich meer laten leiden door collectief gedefinieerde rolpatronen voor de activiteiten waarvoor ze zich inzetten (Hustinx & Lammertyn 2003). Zo zouden vrouwen zich eerder engageren voor zorgverlenende en uitvoerende taken, waar mannen zich meer bezighouden met de leiding van de organisatie en het bekleden van bestuursfuncties (Hustinx & Lammertyn 2000; VRIND 2011; Wilson 2000). Het reflexieve karakter van de nieuwe vrijwilliger, die minder gestuurd zou worden door klassieke rolpatronen, maakt dat de sturende rol van gender minder ingrijpend zal zijn. Hieruit stellen we dat het aandeel mannen en vrouwen binnen leidinggevende posities in de organisatie meer gelijk wordt door de tijd.

H3: Het aandeel mannen en vrouwen binnen leidinggevende posities in de organisatie wordt meer gelijk door de tijd.

Enerzijds gaf eerder onderzoek reeds aan dat vrouwen hun engagement frequenter stopzetten omwille van sociale redenen (De Pauw *et al.* 2010). Anderzijds

worden er geen significante verschillen gevonden tussen mannen en vrouwen wat betreft de redenen die zij aanhaalden om zich als vrijwilliger in te zetten (Okun *et al.* 1998; Farmer & Fedor 2001). Gezien het onderzoek van De Pauw en collega's (2010) zeer dicht aanleunt bij onze onderzoekspopulatie en bovendien binnen dezelfde periode werd uitgevoerd, verwachten we dat er een genderdimensie speelt in de achterliggende motieven die leid(st)ers aanhalen om hun engagement stop te zetten.

H4: Er speelt een genderdimensie in de achterliggende redenen waarom leiding haar engagement stopzet.

3. Methodologie

We maken gebruik van twee databronnen om onze hypothesen te toetsen. Een eerste databron is de administratieve ledendatabase van S&GV. Een tweede databron is een steekproef van gestopte leiding en vrijwilligers actief binnen de structuren. Deze belicht de redenen die zij aangaven om hun engagement stop te zetten.

3.1. Ledendatabase S&GV

Onze eerste databron bevat gegevens van alle vrijwilligers die ooit een functie opnamen in de organisatie tussen 2000 en 2011. Wat betreft de functies maken we een onderscheid tussen vrijwilligers actief in de lokale groepen (hierna 'leiding' genoemd) en vrijwilligers actief binnen de structuren (hierna 'structuurmedewerkers' genoemd).

3.1.1. Databestand 1: Leiding

We nemen enkel leidingscohorten op in de analyse die hun engagement gestart zijn vanaf 2000, aangezien de gegevens van vrijwilligers pas vanaf dan voor iedereen digitaal werden geregistreerd. Zo kunnen we een hoge datakwaliteit waarborgen en voor elke vrijwilliger de correcte 'duurtijd' van het engagement berekenen. We selecteren enkel vrijwilligers geboren na 1981 en voor 1995. Zo behouden we leidingscohorten die maximaal 18 jaar zijn in 2000 (startende leiding) en minimaal 17 jaar zijn in 2011. Van deze cohorten kunnen we een perfect beeld schetsen van alle formele functies¹ die zij opnamen binnen de organisatie.

Ondanks het feit dat ons databereik loopt tot 2011, leggen we de bovengrensgrens wat betreft meest recent gestarte cohorte op 2007, gezien we voor later gestarte cohorten niet adequaat kunnen weergeven hoe lang zij actief bleven.

Hierdoor blijven enkel die leid(st)ers over die hun carrière startten tussen 2000 en 2007 en minstens 17 jaar waren op het moment dat ze in leiding kwamen. Deze selectie reduceert het oorspronkelijk databestand tot 20446 leid(st)ers.

3.1.2. *Databestand 2: Structuurmedewerkers*

Wanneer we uit de ledendatabase van S&GV slechts één databestand zouden maken op basis van bovenstaande selecties voor leiding, zouden we heel wat structuurmedewerkers over het hoofd zien. Binnen S&GV bestaat de gewoonte dat men pas op oudere leeftijd, vaak na een engagement binnen de lokale groepen, doorstroomt naar de hogere structuren. Daardoor moeten we op de originele data van S&GV een tweede, gelijkaardige selectie uitvoeren. We selecteren enkel vrijwilligers wiens beginjaar als lid bij de scouts dateert na 1980 en vanaf 2000 een functie als structuurmedewerker opnamen.

Na deze selecties houden we 2384 vrijwilligers over die tussen 2000 en 2011 een engagement aangingen op binnen de structuren (districts-, gouw-, of verbonds niveau). Aangezien onze hypothesen niet focussen op duurtijd van engagementen als structuurmedewerker, kunnen we hier wel 2011 als bovengrens gebruiken.

3.2. **Databestand 3: Steekproef S&GV**

De data van het derde databestand werd samengesteld en verzameld door Willems en collega's (2012). De steekproef werd online afgenomen in december 2010 en bevat de antwoorden van 1076 vrijwilligers die stopten in 2009 en 2010. Deze vrijwilligers werden per e-mail gecontacteerd. Er werd één herinnering verstuurd naar diegenen die nog niet deelnamen aan de studie. Zij konden aan de hand van een reeks van 47 items aangeven in welke mate bepaalde redenen voor hen doorslaggevend waren om te stoppen als vrijwilliger binnen S&GV. Deze items, of redenen om het engagement stop te zetten, werden gegenereerd door uitgebreid exploratief onderzoek binnen alle niveaus van de organisatie. In 2009 en 2010 waren er in totaal 4974 vrijwilligers die hun engagement niet 'formeel' hernieuwden.² Van deze groep vervulde 1076 vrijwilligers de enquête (21,6%). Er werd niet gecorrigeerd voor non-response.

De vragenlijst die retrospectief naging welke redenen belangrijk waren voor vrijwilligers om hun actief engagement stop te zetten bestaat uit 47 items met een Likertschaal van 1 tot 7. Al deze items zijn in dezelfde richting gecodeerd, met 1 als 'helemaal niet van toepassing voor mij' en 7 als 'helemaal van toepassing voor mij'. Met een principale factoranalyse (PFA) onderzoeken we of deze 47 items onder te brengen zijn in achterliggende concepten die zowel inhoudelijk als statistisch zinvol zijn voor verdere analyse. Op basis van deze PFA selecteren wij vijf concepten, rekening houdend met de factorladingen en Cronbachs alfa-waarden. Tabel 1 geeft een overzicht van de vijf factoren. Deze factoren zijn:

'moeilijkheden met andere leiding in de groep' (alfa = 0,89), 'gevoel van te oud te zijn' (alfa = 0,78), 'te weinig vrije tijd' (alfa = 0,76), 'gebrek aan engagement' (alfa = 0,69) en 'te weinig begeleiding van bovenuit' (alfa = 0,72).

Doordat de respondenten tijdens de internetenquête slechts verder konden gaan wanneer ze alle vragen volledig beantwoord hadden, bevat de dataset geen ontbrekende waarden, waardoor we voor de vijf factoren gemiddelde somschalen kunnen berekenen.

Tabel 1. Principale factoranalyse (databestand 3, N = 1076).

Factoren	Factorlading	Procent verklaarde variantie	Chronbachs alfa	Gemiddelde som-schaal
Factor 1: 'moeilijkheden met andere leiding in de groep'		9,406	0,888	3,05
16: Ik ergerde mij te veel aan sommige medeleiding	0,800			
35: Ik kon me niet vinden in de overtuigingen die sommige medeleiding hadden	0,748			
2: Ik voelde mij niet volledig gewaardeerd voor de inspanningen die ik deed	0,742			
8: Er werd te weinig naar mijn mening geluisterd door sommige medeleiding	0,706			
37: Er werden in onze groep soms beslissingen genomen waar ik eigenlijk niet achter stond	0,701			
Factor 2: 'gevoel van te oud te zijn'		7,315	0,784	3,32
3: Ik begon mij te oud te voelen om nog in leiding te staan	0,760			
9: Het was tijd om plaats te maken voor de jongere leiding	0,709			
17: Had ik in leiding blijven staan, dan had ik vooral met mensen moeten samenwerken die veel jonger zijn dan ik	0,644			
43: Ik had geen binding meer met de jongere leiding in onze groep	0,558			
10: Ik denk dat het beter is dat er geen te groot leeftijdsverschil is tussen leiding en leden	0,539			

Factoren	Factor-lading	Procent verklaarde variantie	Chronbachs alfa	Gemiddelde som-schaal
Factor 3: 'te weinig vrije tijd'		5,654	0,758	4,79
21: Ik wou tijd maken voor andere zaken in mijn leven	0,729			
28: Ik wou meer tijd vrijmaken voor dingen die later in mijn leven belangrijk zullen zijn	0,678			
24: Ik wou terug wat meer tijd voor mezelf hebben	0,628			
27: Leiding geven vraagt een te groot deel van je vrije tijd	0,555			
Factor 4: 'gebrek aan engagement'		5,448	0,689	3,03
40: Ik kon het engagement niet opbrengen zoals mijn medeleiding dat deed	0,661			
7: Ik moest mij steeds opnieuw opladen voor extra activiteiten zoals groepsronden, ouderavonden, fuiven en leidingsactiviteiten	0,490			
6: Ik voelde dat ik niet meer zo creatief was om steeds met nieuwe activiteiten op de propen te komen	0,470			
20: Ik kon niet meer op een kwaliteitsvolle manier leiding geven, en dan is het maar beter om te stoppen	0,436			
26: Het was te veel 'alles of niets'; ik kon niet kiezen waarvoor ik me wel wou inzetten en voor welke dingen niet	0,409			
Factor 5: 'te weinig begeleiding van bovenuit'		4,164	0,719	1,90
29: Ik kreeg te weinig begeleiding van bovenhand om mijn taken als leiding volledig uit te voeren	0,666			
18: We werden soms te veel aan ons lot overgelaten	0,576			
19: De verantwoordelijkheid die we op ons nemen als leiding is eigenlijk te groot	0,447			

4. Resultaten

4.1. Stopt leiding sneller?

Door de duurtijden van startende leidingscohorten met elkaar te vergelijken gaan we na of meer recent gestarte leidingscohorten effectief sneller stoppen. Tabel 2 toont de gemiddelde blijfduur van alle cohorten gestart tussen 2000 en 2007. Deze neemt over de observatieperiode zeer duidelijk af. Waar leiding gestart in 2000 nog gemiddeld 4,35 jaar actief bleef, zien we dat dit in 2007 slechts 3,05 jaar was. In relatieve termen betekent dit een procentuele daling van het leidingsengagement met 29,9 procent over een tijdsspanne van zeven jaar.

Tabel 2. Gemiddelde duurtijd per startende leidingscohort (databestand 1, cohorten 2000 – 2007, N = 20446).

Start leiding	N leiding	Gemiddelde blijfduur	Standaardafwijking
2000	1774	4,35	2,42
2001	2531	4,25	2,32
2002	2466	4,13	2,22
2003	2592	3,99	2,14
2004	2734	3,85	1,97
2005	2717	3,71	1,77
2006	2725	3,48	1,54
2007	2907	3,05	1,22
Totaal ('00 – '07)	20446	3,81	1,99
Daling 2000 – 2007		1,30	
% daling		29,9%	

Bij deze gegevens moet opgemerkt worden dat, door het ontbreken van uitschieters in de meest recent gestarte cohorten, deze gemiddelde duurtijden enigszins vertekend zijn. Gezien we over gegevens beschikken tot 2011, bevatten de meer recent gestarte cohorten geen leid(st)ers met een extreem lange carrière binnen S&GV. We kunnen deze beperking uit de weg gaan door leiding onder te verdelen in twee groepen: een groep die langer dan 3 jaar in leiding stond en een groep die zich maximaal 3 jaar engageerde, gezien we van alle cohorten kunnen weergeven wat het aandeel leiding is die na drie jaar het engagement stopzette. Tabel 3 geeft een logistische regressie van het startjaar als leiding op deze dichotome afhankelijke variabele weer waarin het effect van het beginjaar als leiding significant is. De oddsratio leert ons dat per jaar dat leiding later start, de kans om maximaal drie jaar in leiding³ te staan toeneemt met 3,5 procent.

Tabel 3. Logistische regressie van ‘beginjaar leiding’ op ‘drie jaar of minder in leiding’ (databestand 1, cohorten 2000 – 2007, N = 20446).

Variabelen	B	Sig.	Exp (B)
Beginjaar leiding	0,034	***	1,035
Constante	-68,558	***	0,000
Nagelkerke R ²	0,002		

< 0,05: *; < 0,01:**; < 0,001:***; ns.: niet significant.

Door een sterftetafel, die de cumulatieve kans per gestarte cohorte weergeeft om na x-aantal jaar te stoppen als leid(st)er, op te bouwen kan dieper ingegaan worden op bovenstaande bevindingen. Als we de kolommen van Tabel 4 neerwaarts bestuderen, zien we dat meer recent gestarte cohorten per extra jaar dat men zich engageert een grotere kans hebben om te stoppen dan de oudere cohorten. Deze tabel houdt ook rekening met het feit dat er in de meer recent gestarte cohorten geen uitschieters aanwezig zijn, door de focus te leggen op het aandeel leiding dat na x-aantal jaren zijn engagement stopzette.

Tabel 4. Sterftetafel voor actieve leiding (databestand 1, cohorten 2000 – 2007, N = 20446).

Start leiding	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2000	0,0	0,8	13,1	26,8	39,7	53,9	69,5	81,5	90,7	94,5	97,0
2001	0,0	1,9	14,1	25,7	38,9	54,2	71,0	84,7	92,0	95,1	
2002	0,0	2,1	13,5	26,6	40,9	57,8	73,3	85,4	92,0		
2003	0,0	2,6	14,4	29,2	42,6	59,4	74,1	85,7			
2004	0,0	1,9	15,3	28,4	43,8	60,8	76,6				
2005	0,0	1,5	15,5	28,2	44,0	61,6					
2006	0,0	1,8	16,0	29,2	44,1						
2007	0,0	2,2	17,6	30,9							

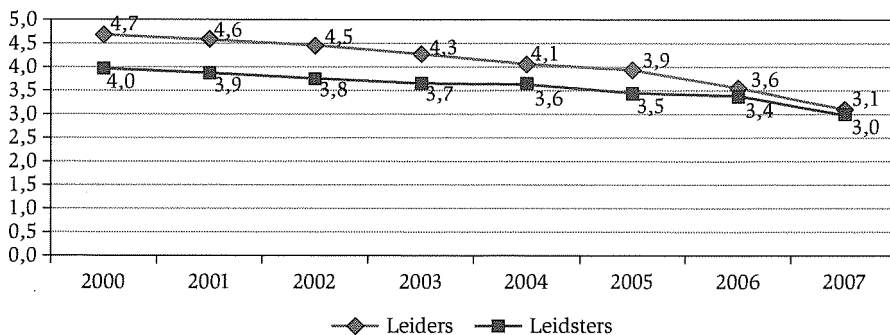
De lichte algemene stijging van de cumulatieve kans om te stoppen na een x-aantal jaren engagement bij meer recent gestarte cohorten bevestigt bovenstaande bevindingen en geeft aan dat leiding steeds vroeger stopt. De eerste hypothese dat leiding hun engagement steeds vroeger stopzet wordt door deze analyses bevestigd.

4.2. Genderdimensie engagement

4.2.1. Verschillen in duurtijd engagement?

Grafiek 1 geeft de gemiddelde blijfduur van de cohorten gestart tussen 2000 en 2007 weer, onderverdeeld naar geslacht. Tussen 2000 en 2007 zien we dat het aantal ac-

tieve jaren, absoluut gezien, sneller afneemt voor leiders dan voor leidsters. Over deze periode bekeken zien we het mannelijk engagement afnemen met 1,6 jaar, waar het vrouwelijk engagement afneemt met 1 jaar. In relatieve termen betekent dit een daling in de duurtijd van het engagement van 34 procent voor leiders en 25 procent voor leidsters. Toch blijkt uit Grafiek 1 dat er in de duurtijd van het engagement een wezenlijk verschil bestaat tussen leiders en leidsters. We zien beide duurtijden – gegeven een recent sterkere daling bij leiders – naar elkaar toe groeien.



Grafiek 1. Duurtijd leidingengagement naar geslacht (databestand 1, cohorten 2000 – 2007, N = 20446).

Tabel 5. Logistische regressie van ‘geslacht’, ‘beginjaar leiding’ en een interactieterm op ‘drie jaar of minder in leiding’ (databestand 1, cohorten 2000 – 2007, N = 20446).

Variabelen	B	Sig.	Exp (B)
Geslacht (1 = vrouw)	0,516	***	1,676
Beginjaar leiding (2000 = 0)	0,054	***	1,056
Interactieterm (geslacht en beginjaar leiding)	-0,040	**	0,961
Constante	-0,678	***	0,508
Nagelkerke R ²	0,013		

< 0,05: *; < 0,01:**; < 0,001:***; ns.: niet significant.

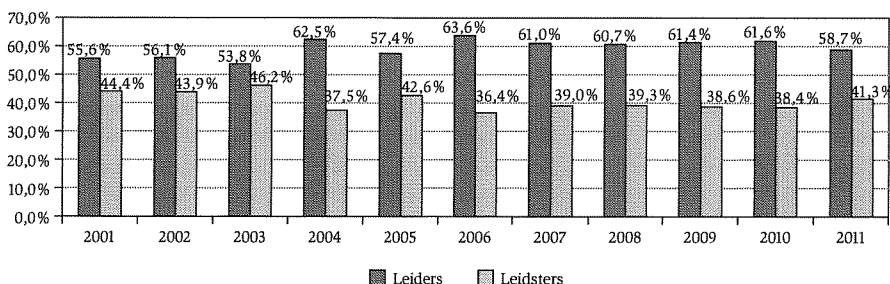
Ook de resultaten van grafiek 1 moeten we enigszins nuanceren, gezien er in de recentst gestarte cohorten geen uitschieters worden meegerekend. Om hier aan tegemoet te komen werken we met een logistische regressie op de dichotome variabele die aangeeft of men drie jaar of minder in leiding blijft. Tabel 5 toont deze logistische regressie waarbij beginjaar als leiding en geslacht, alsook een interactieterm van geslacht en beginjaar als leiding, in de analyse worden opgenomen. De oddsratio van geslacht uit deze tabel geeft aan dat leidsters in 2000 67,6 procent meer kans dan leiders hadden om maximaal drie jaar in leiding te blijven. De significante interactieterm van geslacht en het beginjaar als leiding geeft aan dat dit percentage per later gestarte cohorte afneemt met 3,9 procentpunten. In

2007 hebben leidsters nog 44,2 procent meer kans dan leiders om maximaal drie jaar actief te blijven als leiding.

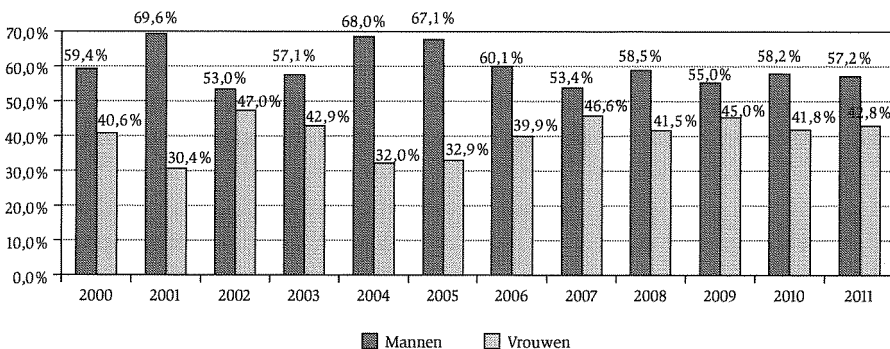
Bovenstaande analyses tonen aan dat er een wezenlijk verschil bestaat in de duur van het engagement van beide geslachten. Zowel voor leiders als leidsters zien we de duurtijd afnemen, zij het sneller voor leiders dan leidsters. Onze tweede hypothese wordt op basis van deze analyses bevestigd. Bovendien zien we dat genderverschillen in de duur van het engagement afnemen over de tijd.

4.2.2. Vrouwen in leidinggevende functies?

Om na te gaan of er binnen man-vrouwverhoudingen in de leidinggevende posities van de organisatie verschuivingen optreden, focussen we ons op groepsleiding en structuurmedewerkers. Groepsleiding zijn die leid(st)ers die instaan voor het leiden van de lokale groepen. We onderwerpen deze verhouding aan een tijdsanalyse die voor groepsleiding de periode 2001 – 2011 en voor structuurmedewerkers de periode 2000 – 2011 bestrijkt. Grafieken 2 en 3 geven de verhouding van het aantal gestarte vrijwilligers per jaar weer.



Grafiek 2. Man – vrouwverhouding groepsleiding (databestand 1, cohorten groepsleiding 2001 – 2011, N = 4859).



Grafiek 3. Man-vrouwverhouding binnen de structuren (databestand 2, cohorten structuurmedewerkers 2000 – 2011, N = 2384).

Grafiek 2 toont aan dat de overgrote meerderheid van de gestarte groepsleiding van het mannelijk geslacht is. Over de geanalyseerde periode werd 60,3 procent van deze functie door mannen opgenomen. Over alle gestarte leidingscohorten tussen 2000 en 2011 engageert 12,9 procent van alle leidsters en 16,7 procent van alle leiders zich als groepsleiding.

In Tabel 6 toont een logistische regressie van het jaar waarin men zich engageert als groepsleiding op geslacht aan dat het mannelijk overwicht, zoals weergegeven in Grafiek 2, bestendig is in de tijd, aangezien we op basis van het startjaar het geslacht van groepsleiding niet kunnen voorspellen.

Tabel 6. Logistische regressie van 'beginjaar groepsleiding' op 'geslacht (1 = man)' (databestand 1, cohorten groepsleiding 2001 – 2011, N = 4859).

Variabelen	B	Sig.	Exp (B)
Beginjaar groepsleiding	0,012	ns.	1,013
Constante	-24,635	ns.	0,000
Nagelkerke R ²	0,000		

< 0,05: *; < 0,01:**; < 0,001:***; ns.: niet significant.

Een zelfde grafiek voor structuurmedewerkers toont aan dat de man-vrouwverhouding hier wat meer schommelt over de jaren heen, maar ook hier zien we een overwicht aan mannen. Grafiek 3 geeft weer dat gestarte structuurmedewerkers tussen 2000 en 2011 voor 59,4 procent uit mannen en voor 40,6 procent uit vrouwen bestaan. In tegenstelling tot de man-vrouwverhouding bij groepsleiding – die minder fluctueert over de tijd – zien we deze percentages, voor de meest recent gestarte cohorten, dichter naar elkaar groeien. Tabel 7 toont met een logistische regressie van het startjaar als vrijwilliger in de structuren van S&GV op het geslacht dat het mannelijk overwicht bestendig is doorheen de tijd.

Tabel 7. Logistische regressie van 'beginjaar structuren' op 'geslacht (1 = man)' (databestand 2, cohorten structuurmedewerkers 2000 – 2011, N = 2384).

Variabelen	B	Sig.	Exp (B)
Beginjaar structuren	0,021	ns.	1,021
Constante	-42,871	ns.	0,000
Nagelkerke R ²	0,002		

< 0,05: *; < 0,01:**; < 0,001:***; ns.: niet significant.

Het feit dat leiders gemiddeld langer⁴ in leiding blijven en het feit dat een groepsleidingsengagement vaak door oudere⁵ leiding wordt uitgeoefend, kan een gedeeltelijke verklaring leveren voor het mannelijke overwicht binnen groepslei-

ding. De man-vrouwverhouding voor gestarte groepsleiding vertoont een meer stabiele verhouding dan die van structuurmedewerkers. Hoewel we bij zowel startende groepsleiding als structuurmedewerkers een bestendig mannelijk overwicht zien doorheen de tijd, toont Grafiek 3 een tendens naar een meer gelijke man-vrouwverhouding binnen de structuren. Onze derde hypothese wordt slechts gedeeltelijk bevestigd.

4.2.3. Genderdimensie in motieven om te stoppen?

Om de genderdimensie te belichten in redenen die vrijwilligers aanhalen om hun engagement stop te zetten maken we gebruik van de somschalen uit het surveyonderzoek (zie hoger). Wanneer we deze in Tabel 8 uitsplitsen naar geslacht, krijgen we een beter beeld van de redenen om het engagement stop te zetten.

Tabel 8. Gemiddelde somscores factoren naar geslacht (databestand 3, gestopte vrijwilligers 2009 – 2010, N = 1076).

Factoren	Gemiddelde somschaal Totaal	Gemiddelde somschaal Mannen	Gemiddelde somschaal Vrouwen	Independent Samples T-test (t-waarde)	Sig. (2-zijdig)
Factor 1: 'moeilijkheden met andere leiding in de groep'	3,05	2,96	3,19	2,14	*
Factor 2: 'gevoel van te oud te zijn'	3,32	3,46	3,16	-3,173	**
Factor 3: 'te weinig vrije tijd'	4,79	4,66	4,95	3,257	***
Factor 4: 'gebrek aan engagement'	3,03	2,97	3,13	1,997	*
Factor 5: 'te weinig begeleiding van bovenuit'	1,90	1,88	1,94	0,933	ns.

< 0,05: *; < 0,01:**; < 0,001:***; ns.: niet significant.

Een *Independent Samples T-test* toont aan dat er significante verschillen bestaan tussen mannen en vrouwen voor de factoren 'moeilijkheden met andere leiding in de groep', 'gevoel van te oud te zijn', 'te weinig vrije tijd' en 'gebrek aan engagement'. De gemiddelde scores van 'te weinig begeleiding van bovenuit' bleken niet significant te verschillen tussen mannen en vrouwen. Het blijkt dat mannen, eerder dan vrouwen, hun engagement stopzetten omwille van een gevoel van te oud te zijn. Dit kan voor een deel verklaard worden door het feit dat man-

nen zich – uitgedrukt in gemiddelde duurtijd – langer engageren dan vrouwen. Vrouwen stoppen sneller omwille van problemen met andere leiding binnen de groep. De factor ‘te weinig vrije tijd’ bleek voor zowel mannen als vrouwen een zeer belangrijke reden om hun engagement stop te zetten. Voor de ondervraagde leidsters was dit laatste aspect net iets belangrijker om hun engagement te beëindigen. Ten slotte zien we dat een gebrek aan engagement voor leidsters zwaarder doorweegt dan voor leiders.

Tabel 8, waarvan de factorscores als achterliggende dimensies een groot aandeel van de items uit de vragenlijst voorstellen, geeft aan dat er significante verschillen bestaan tussen mannen en vrouwen wat betreft de redenen om het engagement stop te zetten. Het significante verschil voor de factor ‘moeilijkheden met andere leiding in de groep’ sluit aan bij de bevindingen uit het jeugdbewegingsonderzoek (De Pauw *et al.* 2010), waarbij werd vastgesteld dat de redenen om te stoppen voor vrouwen eerder sociaal van aard zijn. Ondanks de vastgestelde afname in genderverschillen voor de duur van hun engagement, spelen er nog steeds significant verschillende onderliggende redenen bij mannen en vrouwen om hun engagement stop te zetten. Onze vierde hypothese wordt bevestigd door onze analyse.

5. Besluit

In dit onderzoek vertrekken we van de centrale vraag of we sinds de intrede van de laatmoderniteit een verandering in de aard van het vrijwilligerswerk kunnen waarnemen. We toetsen deze stelling aan de hand van recente data van S&GV waarbij we nagaan of leiding hun engagement effectief sneller stopzet dan vroeger. In dit kader stellen we ons de vraag, in navolging van het reflexieve karakter van deze vrijwilliger, of eventuele verschillen in het engagement tussen mannen en vrouwen afnemen. Ten slotte staan we stil bij de genderdimensie in motieven om het engagement stop te zetten.

In empirische studies wordt de afname van het engagement vaak tegengesproken op basis van het aantal vrijwilligers dat actief is of start in een bepaald jaar (De Groof *et al.* 2005; Beullens & Storms 2007). Doordat we in deze studie gebruik maken van de administratieve ledendatabase van S&GV, kunnen we voor elke gestarte vrijwilliger tussen 2000 en 2011 weergeven hoe lang die actief is geweest. Het is net dit longitudinale aspect, waardoor we de blijfduur van gestarte cohorten kunnen vergelijken, dat de resultaten van deze studie onderscheidt van eerder uitgevoerde studies. Wij stelden dat de huidige generatie vrijwilligers zich vanuit meer reflexief getinte beweegredenen minder lang zouden engageren dan vroeger (Hustinx & Lammertyn 2000, 2001, 2003; Gaskin 1998; Baren *et al.* 2011). Een analyse van de duur van het engagement van leiding die startte tussen 2000 en 2007 toonde aan dat meer recent gestarte leiding significant minder lang actief bleef. Per jaar dat men later startte nam de kans om maximaal drie jaar in

leiding te blijven toe met 3,5 procent. Onze data tonen aan dat de afname in de duur van het engagement significant verschillend bleek voor leiders en leidsters. Waar leiders over de geanalyseerde periode een half jaar langer actief bleven dan leidsters, neemt de duur van het mannelijke engagement in absolute termen ingrijpender af. Dit betekent dat de duur van het engagement, gegeven de snellere daling voor leiders, naar elkaar toegroeit en er een tendens is naar een – wat de duurtijd betreft – meer gelijklopend engagement. De eerste twee hypothesen worden door deze resultaten bevestigd.

Naast culturele veranderingen die hun invloed uitoefenen op ons maatschappelijk middenveld gingen we ook dieper in op de genderdimensie van het engagement van leiding binnen S&GV. Het afnemend belang van klassieke rolpatronen bij meer reflexief getinte vrijwilligers, waarbij vrouwen zich eerder bekommerden om assiserende en zorgverlenende taken en mannen zich eerder bezighielden met uitvoerende bestuurlijke taken, zou ervoor kunnen zorgen dat verschillen in het engagement langzaam verdwijnen. We toetsten deze hypothese door na te gaan in welke mate mannen en vrouwen een bestuurlijke functie opnamen binnen S&GV. Uit onze data blijkt dat er nog steeds proportioneel meer mannen dan vrouwen starten als groepsleiding of structuurmedewerker. Het mannelijk overwicht is significant doorheen de tijd, hoewel we in de man-vrouwverhouding bij structuurmedewerkers een duidelijke trend naar een meer gelijke verhouding kunnen onderscheiden. Bij de startende groepsleiding maken mannen nog steeds de overgrote meerderheid uit. Deze gegevens bevestigen onze derde hypothese gedeeltelijk. Een factoranalyse toont aan dat mannen hun engagement eerder stopzetten omwille van een gevoel van te oud te zijn. Dit kan voor een deel verklaard worden door het feit dat zij gemiddeld langer actief bleven. Vrouwen stoppen eerder omwille van een gebrek aan engagement en moeilijkheden met andere leiding in de groep. Dit laatste sluit aan bij de bevindingen uit het jeugdbewegingsonderzoek van 2010, waar geconstateerd wordt dat vrouwen eerder stoppen omwille van sociale redenen (De Pauw *et al.* 2010). De factor ‘te weinig vrije tijd’ is voor beide geslachten een zeer belangrijk element om het engagement stop te zetten. Dit laatste is een duidelijke indicatie dat het voor de huidige generatie vrijwilligers niet vanzelfsprekend meer is om een engagement als leiding te combineren met andere bezigheden. Onze vierde hypothese wordt door onze gegevens bevestigd. Mannen en vrouwen verschillen in de achterliggende redenen die zij aanhalen om hun engagement stop te zetten.

Onze analyses tonen aan dat het engagement van leiding, als we kijken naar de duur van hun engagement, zich op het meerdimensionale continuüm van Hustinx en Lammertyn (2003) in de richting van de reflexieve vrijwilliger verplaatst. Dit resulteert in een kortere duur van het engagement, wat duidelijk naar voor komt in onze tijdsanalyse. Vrijwilligersorganisaties, en het jeugdwerk in het bijzonder, worden hier voor een belangrijke uitdaging geplaatst. Zij kunnen hierop inspelen door de focus te verschuiven naar kortdurende engagementen waarbij vrijwil-

ligers zelf op een flexibele manier kunnen bepalen wanneer en in welke mate ze zich engageren (Ellis Paine, Malmersjo & Stubbe 2007; Vantilborgh *et al.* 2011). Het feit dat deze vrijwilligers een eerder reflexief karakter vertonen, waarbij de gemiddelde duur van hun engagement doorheen de tijd afneemt, houdt voor de werking en het voortbestaan van lokale groepen een niet te onderschatten risico in. Wanneer men steeds sneller stopt, daalt de gemiddelde leeftijd van leiding, wat een belemmering inhoudt voor het overbrengen van tradities, gewoontes en gebruiken van oudere naar jongere leiding. Daarnaast betekent deze dalende duurtijd dat de omvang van de leidingsploegen stilletjesaan afneemt. Deze dalende omvang, in combinatie met een licht stijgend ledenaantal betekent dat er per lid minder (ervaren) leiding aanwezig zal zijn voor de activiteiten die georganiseerd worden. Dit houdt niet alleen een gevaar voor een kwalitatieve en veilige werking in, maar zorgt ook voor extra druk op de schouders van leiding die deze activiteiten voorbereiden en begeleiden. Deze verhoogde druk kan op zijn beurt bijdragen aan het feit dat leiding sneller stopt, waardoor een vicieuze cirkel kan ontstaan.

De bestudeerde gegevens stellen ons echter niet in staat om te beweren dat er zich effectief een 'nieuwe' of 'reflexieve' trend in het engagement van vrijwilligers binnen S&GV doorzette. Ten eerste maakt de beperkte referentieperiode het ons niet mogelijk om evoluties in de duur van het engagement over verschillende generaties te bekijken. Ten tweede wordt er in onze analyses slechts naar de afname in de duur van het engagement en de genderverhouding binnen de structuren gekeken. Vermits de opkomst van een meer reflexief getinte vrijwilliger gepaard gaat met complexe, meerdimensionale evoluties waarbij meerdere kenmerken gecombineerd kunnen worden tot een persoonlijke 'mix', volstaat het niet om hierover op basis van deze twee geïsoleerde kenmerken uitspraken te doen. Verder is het ook moeilijk om, op basis van de gegevens van S&GV, uitspraken te doen over het 'jeugdwerk' of 'vrijwilligerswerk' in de brede zin van hun betekenis. Toekomstig onderzoek dient zich te buigen over data afkomstig van meerdere organisaties waarbij trends over langere periodes en over meerdere generaties heen geanalyseerd kunnen worden.

NOTEN

- 1 Met 'formele functies' van leiding bedoelen we engagementen die op geregelde tijdstippen (meestal wekelijks) en doorheen heel het werkjaar plaatsvinden. Vrijwilligers die 'sporadisch' inspringen binnen de organisatie worden hier niet geregistreerd.
- 2 Hiermee bedoelen we dat leiding het lidmaatschap officieel vernieuwt door lidgeld te betalen.
- 3 Eenzelfde analyse voor gestarte structuurmedewerkers tussen 2000 en 2007 leverde een gelijkaardig significant resultaat op. Per jaar dat structuurmedewerkers later starten nam de kans om maximaal drie jaar actief te zijn toe met 5,4 procent.

- 4 Het verschil in de duur van het engagement voor gestarte leidingscohorten tussen 2000 en 2007 was 0,46 jaar.
- 5 Startende groepsleiders zijn gemiddeld 21,12 jaar, startende groepsleidsters gemiddeld 20,84 jaar.

BIBLIOGRAFIE

- Baren, E. van, Meijs, L., Roza, L., Metz, J. & Hoogervorst, N. (2011), ECSP webpublicatie: Over hedendaagse 'vrijwillige inzet' en 'vrijwilligersmanagement' als bouwstenen voor de pedagogische civil society. <http://goo.gl/UN9bG>.
- Bauman, Z. (2000), *Liquid Modernity*. Cambridge: Polity Press.
- Bauman, Z. (2001), Individually, Together, p. 221 in U. Beck & E. Beck-Gernsheim (eds.), *Individualization. Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences*. London: Sage.
- Beck, U. (2007), Beyond Class and Nation: Reframing Social Inequalities in a Globalizing World. *The British Journal of Sociology*, 58(4), 679-705.
- Beck, U. & Beck-Gernsheim, E. (2001), *Individualization. Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences*. London: Sage.
- Beck, U., Bonss, W. & Lau, C. (2003), The Theory of Reflexive Modernization. Problematic, Hypotheses and Research Programme.
- Beck, U. & Willms, J. (2004), *Conversations With Ulrich Beck*. Cambridge: Polity Press.
- Beck-Gernsheim, E. (2002), *Reinventing the Family: In Search of New Lifestyles*. Cambridge: Polity.
- Beullens, K. & Storms, B. (2007), *Vrijwilligerswerk onder de loep. Een literatuurstudie*. Turnhout: Vormingplus Kempen.
- De Groof, S., Elchardus, M., Laurijssen, I., Smits, W. & Stevens, F. (2005), Het spanningsveld tussen het vrijwilligerswerk en de commercialisering van de leefwereld van jongeren. Literatuurstudie en secundaire analyses, 1-113. <http://www.vub.ac.be/tor>.
- de Hart, J. (1999), Langetermijntrends in lidmaatschappen en vrijwilligerswerk, pp. 33-68 in P. Dekker (ed.), *Vrijwilligerswerk vergeleken: Nederland in internationaal en historisch perspectief. Civil society en vrijwilligerswerk III*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- De Pauw, P., Vermeersch, H., Coussée, F., Vettenburg, N. & Van Houtte, M. (2010), *Jeugd Bewegingen in Vlaanderen – een onderzoek bij groepen, leiding en leden*. Brussel: Digitale drukkerij, Vlaamse overheid.
- Deboosere, P., Mortelmans, D. & Marquet, J. (2011), Gezin: opvattingen over relaties, gezin, gender en familiale solidariteit, pp. 23-70 in K. Abts, K. Dobbelaere & L. Voyé (eds.), *Nieuwe tijden, nieuwe mensen. Belgen over arbeid, gezin, ethiek, religie en politiek*. Leuven: Lannoo Campus.
- Elchardus, M. (2009), Self-Control as Social control: The Emergence of Symbolic Society. *Poetics*, 37, 146-161.

- Ellis Paine, A., Malmersjo, G. & Stubbe, W. (2007), Kortdurend vrijwilligerswerk: Zegen of vloek?, *Vrijwillige Inzet Onderzocht*, 4, 101-109.
- Farmer, S.M. & Fedor, D.B. (2001), Changing the Focus on Volunteering: An Investigation of Volunteers' Multiple Contributions to a Charitable Organization. *Journal of Management*, 27(2), 191-211.
- Gaskin, K. (1998), Vanishing Volunteers: Are Young People Losing Interest in Volunteering? *Voluntary Action*, 1(1), 33-44.
- Harrison, D. A. (1995), Volunteer Motivation and Attendance Decisions: Competitive Theory Testing in Multiple Samples from a Homeless Shelter. *Journal of Applied Psychology*, 80(3), 371-385.
- Haski-Leventhal, D. & Bargal, D. (2008), The Volunteer Stages and Transitions Model: Organizational Socialization of Volunteers. *Human Relations*, 61(1), 67-102.
- Hooghe, M. & Stolle, D. (2003), Age Matters: Life-cycle and Cohort Differences in the Socialization Effect of Voluntary Participation. *European Political Science*, 3(2), 49-56.
- Hustinx, L. (2010), I Quit, Therefore I Am? Volunteer Turnover and the Politics of Self-Actualization. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 39(2), 236-255.
- Hustinx, L. & Lammertyn, F. (2000), *Solidarity and Volunteering under a Reflexive-modern Sign: Towards a New Conceptual Framework*. Paper presented at the fourth ISTR's international conference "The Third Sector: For what and for whom?", Dublin. Gedownload van <https://lirias.kuleuven.be/bitstream/123456789/82418/1/solidarity+and+volunteering.pdf>.
- Hustinx, L. & Lammertyn, F. (2001), Vrijwilligerswerk tussen vrijheid en onzekerheid. Uitdagingen voor een eigentijds vrijwilligersbeleid. *Oikos*, 17(2), 24-42.
- Hustinx, L. & Lammertyn, F. (2003), Collective and Reflexive Styles of Volunteering: A Sociological Modernization Perspective. *Voluntas*, 14(2), 167-187.
- Inglehart, R. & Welzel, C. (2005), *Modernization, Cultural Change, and Democracy: The Human Development Sequence*. New York: Cambridge University Press.
- Lash, S. (2001), Individualization in a Non-linear Mode, p. 221 in U. Beck & E. Beck-Gernsheim (eds.), *Individualization. Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences*. London: Sage.
- Mortelmans, D., Coertjens, L. & Kovalenko, M. (2007), *Autochtone en allochtone vrijwilligers in het jeugdwerk*. Antwerpen: Universiteit Antwerpen.
- Okun, M.A., Barr, A. & Herzog, A.R. (1998), Motivation to Volunteer by Older Adults: A Test of Competing Measurement Models. *Psychology and Aging*, 13(4), 608-621.
- Putnam, R.D. (1995), Bowling Alone: America's Declining Social Capital. *Journal of Democracy*, 6(1), 65-78.
- Rehberg, W. (2005), Altruistic Individualists: Motivations for International Volunteering among Young Adults in Switzerland. *Voluntas*, 16(2), 109-122.
- Vantilborgh, T., Bidee, J., Pepermans, R., Willems, J., Huybrechts, G. & Jegers, M. (2011), A New Deal for NPO Governance and Management: Implications for Volunteers Using Psychological Contract Theory. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Non-profit Organizations*, 22(4), 639-657.
- VRIND. (2011), *Vlaamse regionale indicatoren*. Brussel: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap Algemene Planningsdienst.

- Willems, J., Huybrechts, G., Jegers, M., Vantilborgh, T., Bidee, J. & Pepermans, R. (2012), Volunteer Decisions (not) to Leave: Reasons to Quit versus Functional Motives to Stay. *Human Relations*, 65(7), 883-900.
- Wilson, J. (2000), Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26, 215-240.
- Wymer, W. (2011), The Implications of Sex Differences on Volunteer Preferences. *Voluntas*, 4, 831-851.