

Universiteit Antwerpen

Faculteit Politieke en Sociale wetenschappen

## **Scouting: meer dan jeugd bewegen alleen?**

**Een product-effectenonderzoek in opdracht van VVKSM**

*Eindrapport van een leeronderzoek*

---

Britt Dehertogh

Prof. dr. Dimitri Mortelmans

Winfried Ottoy

Academiejaar 2004 - 2005



# Voorwoord

Verschillende personen hebben een bijdrage geleverd aan de totstandkoming van het onderzoek. We willen in de eerste plaats VVKSM bedanken voor het aanleveren van een interessante onderzoeksvraag en voor de ter beschikking gestelde middelen.

Uiteraard willen we ook alle studenten van het leeronderzoek bedanken die tijdens hun eerste en tweede licentie vele dagen hebben gewerkt om dit onderzoek te kunnen verwezenlijken. Bedankt Lotte Bruynen, Blerina Coraj, Bart De Bruyn, Dimitri De Fré, Sarah Dillen, Stijn Hendrickx, Lotte Peeters, Garry Van Den Heuvel, Caroline Van Der Bruggen, Karen Van Tricht en Els Vanleene. Door de enthousiaste inzet van de groep hebben jullie het onderzoeksproces tot een mooi einde gebracht. De studenten hebben niet enkel gezorgd voor de uitvoering van het onderzoek op het terrein, maar hebben tevens op creatieve wijze een bijdrage geleverd. Hun ervaring met scouting heeft de basis gevormd voor het onderzoek. Doorheen het volledige rapport is het werk van de studenten terug te vinden in de literatuurstudie, de dataverzameling, de data-analyse en de rapportering.

Onze dank gaat ook uit naar alle leiding die de tijd nam om onze webenquête in te vullen. Zonder hen zou dit onderzoeksrapport nooit tot stand zijn gekomen.

De effectenmeting is in de eerste plaats een beleidsinstrument voor VVKSM. Voornamelijk het verbond zal gebruik kunnen maken van de resultaten van het onderzoek. Niettemin willen we benadrukken dat ook voor de lagere niveaus (gouw, district of groep) en voor buitenstaanders de studie interessante gegevens kan bevatten. Het rapport is geschreven met een ruim doelpubliek voor ogen. Concreet betekent dit dat iedereen, die niet vertrouwd is met sociaal-wetenschappelijk onderzoek of met de structuren en werking van Scouting, ook tot de potentiële lezersgroep behoort. In functie daarvan werd in bepaalde delen van het rapport de keuze gemaakt om de manier waarop we gegevens hebben verzameld en geanalyseerd niet te beschrijven. We verwijzen de geïnteresseerde lezer graag door naar de onderzoeksopzet voor bijkomende informatie. Voor het doorwinterd scouts- of gidsenlid zal de beschrijving van de werking van de

jeugdbeweging enigszins overbodig lijken. Toch werd hieraan aandacht besteed, net om elke lezer (ook de buitenstaander) in staat te stellen de resultaten en opzet te begrijpen.

# Inhoud

<b><u>VOORWOORD</u></b> .....	<b>3</b>
<b><u>1 INLEIDING</u></b> .....	<b>9</b>
<b><u>2 THEORETISCH KADER</u></b> .....	<b>15</b>
<b>2.1 DE LEEFWERELD VAN JONGEREN: JEUGDCULTUUR EN WAARDEN</b> .....	<b>15</b>
2.1.1 JEUGD IN DE LAATMODERNE SAMENLEVING .....	16
2.1.2 EMPIRISCHE RESULTATEN VAN WAARDEONDERZOEK BIJ JONGEREN .....	18
<b>2.2 PARTICIPATIE VAN JONGEREN IN HET VERENIGINGSLEVEN</b> .....	<b>20</b>
2.2.1 JONGEREN EN HUN VRIJE TIJD .....	20
2.2.2 JONGEREN PARTICIPEREN?! .....	22
<b>2.3 ENGAGEMENT VAN JONGEREN IN JEUGDWERK</b> .....	<b>24</b>
2.3.1 WAT IS ENGAGEMENT IN VRIJWILLIGERSWERK? .....	24
2.3.2 JONGERENENGAGEMENT IN VRIJWILLIGERSWERK .....	25
2.3.3 ENGAGEMENT VAN JONGEREN IN JEUGDBEWEGINGEN.....	28
<b>2.4 DE ACHTERKANT VAN SCOUTING</b> .....	<b>29</b>
2.4.1 STRUCTUUR VAN VVKSM .....	29
2.4.2 DE 'FILOSOFIE' VAN SCOUTING: DOELSTELLINGEN EN VISIE .....	30
2.4.3 DE FILOSOFIE OMZETTEN IN DE PRAKTIJK .....	34
2.4.4 LEIDING GEVEN AAN EEN TAK .....	42
<b><u>3 ONDERZOEKSOPZET</u></b> .....	<b>47</b>
<b>3.1 EEN PRODUCT-EFFECTENONDERZOEK</b> .....	<b>47</b>
3.1.1 WAT IS EEN EFFECTENONDERZOEK?.....	47
3.1.2 EEN EFFECTENMETING VOOR VVKSM-PRODUCTEN.....	49
<b>3.2 WIE WORDT BEVRAAGD?</b> .....	<b>51</b>
<b>3.3 CONTACTOPNAME EN POGINGEN OM DE RESPONS OP TE DRIJVEN</b> .....	<b>51</b>
<b>3.4 GEGEVENSVERZAMELING</b> .....	<b>53</b>
3.4.1 EEN WEBENQUÊTE ALS TECHNIEK OM GEGEVENS TE VERZAMELEN.....	53
3.4.2 VOOR- EN NADELEN VAN EEN WEBENQUÊTE.....	53
3.4.3 DE VRAGENLIJST .....	54
3.4.4 RESPONS EN REPRESENTATIVITEIT .....	56

<b>3.5</b>	<b>HET RESPONDENTENPROFIEL.....</b>	<b>61</b>
3.5.1	DE LEIDING .....	61
3.5.2	DE OUDERS.....	63
<b>4</b>	<b>RESULTATEN .....</b>	<b>65</b>
<b>4.1</b>	<b>SCOUTS- EN GIDSENLEIDING EN HUN ALGEMENE WAARDEN EN VRIJETIJSBESTEDING .</b>	<b>65</b>
4.1.1	WAARDENPATRONEN.....	65
4.1.2	VRIJETIJSBESTEDING .....	73
<b>4.2</b>	<b>HET ENGAGEMENT EN DE MOTIVATIE VAN DE SCOUTS- EN GIDSENLEIDING .....</b>	<b>73</b>
4.2.1	WEKELIJKSE TIJSBESTEDING AAN SCOUTING.....	74
4.2.2	EEN EXTRA TAAK OPNEMEN .....	76
4.2.3	REDENEN OM IN LEIDING TE STAAN.....	78
4.2.4	STOPPEN MET LEIDING GEVEN? .....	81
4.2.5	CONCLUSIE.....	83
<b>4.3</b>	<b>PEDAGOGISCHE VISIE VAN DE LEIDING .....</b>	<b>84</b>
4.3.1	WELKE SOCIALISATIE-EIGENSCHAPPEN STAAN CENTRAAL BIJ LEIDING?.....	85
4.3.2	ENGAGEMENT EN MOTIVATIE VAN LEDEN.....	89
4.3.3	PROBLEMEN EN CONFLICTEN IN DE TAKWERKING.....	90
<b>4.4</b>	<b>DE GROEPS- EN TAKORGANISATIE .....</b>	<b>92</b>
4.4.1	GROEPSRADEN EN TAKRADEN .....	92
4.4.2	KENNIS VAN LEIDING OVER VERZEKERINGEN .....	104
4.4.3	VERGADERINGEN .....	106
<b>4.5</b>	<b>DE COMMUNICATIEDRAGERS: EEN EVALUATIE VAN DE PRODUCTEN VAN VVKSM.....</b>	<b>111</b>
4.5.1	DE HANDBOEKEN .....	112
4.5.2	HET VORMINGSAANBOD .....	117
4.5.3	DE WEBSITE.....	122
4.5.4	DE TAKGERELATEERDE PRODUCTEN .....	123
4.5.5	WELKE FACTOREN HEBBEN EEN INVLOED OP HET VOLGEN VAN VORMING EN GEBRUIKEN VAN HET HANDBOEK?.....	126
4.5.6	BETROKKENHEID BIJ DE BEWEGING O.B.V. GEBRUIK VAN COMMUNICATIEDRAGERS .....	134
<b>4.6</b>	<b>HET EFFECT VAN DE COMMUNICATIE.....</b>	<b>138</b>
4.6.1	HET HUIS VAN SCOUTING .....	138
4.6.2	DE THEMA'S.....	139
4.6.3	BASISPIJLERS .....	145
4.6.4	SPEELVELDEN .....	173
4.6.5	EEN OVERZICHT .....	177

<b><u>5</u></b>	<b><u>BESLUIT .....</u></b>	<b><u>181</u></b>
<b>5.1</b>	<b>RESULTATEN VAN HET ONDERZOEK .....</b>	<b>183</b>
5.1.1	WAARDEN, VRIJETIJSBESTEDING EN ENGAGEMENT VAN LEIDING .....	183
5.1.2	TAK- EN GROEPSORGANISATIE .....	184
5.1.3	DE COMMUNICATIEDRAGERS.....	186
5.1.4	HET EFFECT VAN DE COMMUNICATIE .....	189
<b>5.2</b>	<b>TOT SLOT: VAN PRODUCT NAAR EFFECT? .....</b>	<b>192</b>
<b><u>6</u></b>	<b><u>BIBLIOGRAFIE.....</u></b>	<b><u>195</u></b>





# 1 Inleiding

Sinds het ontstaan van Scouting is er heel wat veranderd voor het verenigingsleven. De opkomst van de televisie, de computer en de **toenemende commercialisering van het vrijetijdsleven** hebben een alternatief geboden voor de jeugdbewegingen, die lange tijd een quasi monopoliepositie bezaten. Jongeren vullen hun vrije tijd helemaal anders in. De media, meer bepaald het internet, hebben bijvoorbeeld een belangrijke plaats veroverd. Ook de rijk gevulde evenementenagenda in diverse steden getuigt van een dynamische vrijetijdsindustrie, die inspeelt op de toenemende vraag naar nieuwe ervaringen en prikkelingen. Dit bracht met zich mee dat er minder tijd was voor de meer 'traditionele' vrijetijdsbestedingen. De meeste jeugdbewegingen zullen dit beamen. Hun ledenaantal nam een duik tijdens de jaren tachtig en negentig, waarbij vooral de adolescenten afhaakten. Recent blijkt echter dat het ledenaantal bij de jeugdbewegingen weer in de lift zit. De toenemende differentiatie van het vrijetijdsaanbod heeft de jeugd uiteindelijk niet weerhouden om zich aan te sluiten bij jeugdbewegingen. Hoewel het maatschappelijke debat over de mogelijke afbrokkeling van het verenigingsleven nog lang niet is afgelopen, lijkt recent onderzoek in de richting van een actief participerende jeugd te wijzen (VRIND, 2003, Elchardus e.a., 2000, Smits, 2004). Bovendien scoren Vlaamse jongeren in vergelijking met verschillende Europese landen hoog op vlak van jeugdbewegingslidmaatschap (VRIND, 1999). Jongeren zijn met andere woorden nog steeds van de partij in de jeugdbeweging.

De aard van het lidmaatschap is evenwel gewijzigd. Men spreekt in dit opzicht wel eens van de 'zappende jeugd', die kortstondige en meer vrijblijvende engagementen aangaat. De lidmaatschapscijfers van de verschillende jeugdbewegingen tonen echter aan dat het veld zich tot nu goed heeft aangepast aan de hedendaagse jongeren en hun omgeving. Jeugdbewegingen zijn zich anders gaan opstellen naar de jeugd toe en hebben hun positie daardoor kunnen behouden in het vrijetijdsveld. We herkennen steeds minder van de traditionele jeugdbeweging in de hedendaags moderne organisaties. Het vrij strakke regime van de werking heeft onder invloed van maatschappelijke verschuivingen plaats geruimd voor een soepelere jeugdbewegingsmethodiek. Zoals Van Assche (2003) opmerkt is het veld geëvolueerd naar een dynamische sector die efficiënt management en moderne marketing niet schuwt.

VVKSM, het Vlaamse Verbond voor Scouts en Meisjesgidsen, heeft de afgelopen jaren een diepgaand vernieuwingsproces ondergaan en neemt ook vandaag een zelfkritische houding aan. De eigenheid van de organisatie in de snel veranderende maatschappij staat regelmatig ter discussie binnen de beweging. De democratisering in de beweging heeft ook ruimte gemaakt voor een **interne toetsing van en dialoog over de waarden en principes**. Een deel van de enorme evolutie die de jeugdbeweging op beleidsvlak heeft doorgemaakt, is namelijk de ontwikkeling en/of aanpassing van een uitgebreid pedagogisch kader als basis voor de werking. Een hele resem literatuur en vormingsinitiatieven kleuren vandaag de werking. Met de publicatie KIIK OP SCOUTING (VVKSM, 1997) reikt het verbond een theoretisch kader, of 'een filosofie achter Scouting' aan, waarin zowel tradities als vernieuwende elementen aan bod komen. De handboeken rond takwerking, brochures en andere publicaties geven dan weer een meer praktijkgerichte invalshoek voor de leiding.

In dit onderzoek willen we te weten komen of de pedagogische principes door de leiding verankerd worden in de wekelijkse werking en in welke mate dit gebeurt via de communicatiekanalen van VVKSM. **Is er een draagvlak bij de leiding voor de ontwikkelde doelen en methoden van VVKSM?** Via een produkt-effectenonderzoek zal de stem van de leiding te horen zijn rond de pedagogische thematiek, die een neerslag kreeg in diverse documenten zoals handboeken en brochures.

Verder zal het onderzoek ook een blik werpen op de 'collectieve identiteit van Scouting'. Naast de pedagogische basispijlers zijn er immers nog andere principes, waarden, normen, tradities, etc. die een invloed hebben op de manier waarop er wordt omgegaan

met de leden en die zorgen voor een 'wij-gevoel'. Hoe bekijken de jeugdwerkers hun taak? Wat proberen ze te bereiken als leiding? Op welke manier zetten ze die ideeën om in de praktijk? Stemmen de doelstellingen en methodieken van de leiding overeen met die van VVKSM? Met het onderzoek zal VVKSM een beter inzicht krijgen op de wekelijkse werking, hoe de leiding zich inzet voor Scouting en met welke visie in het achterhoofd ze dit doen.

Immers, nog meer dan vroeger is inspraak belangrijk. Het opleggen van regels vanuit het verbond aan de lokale groepen is reeds lang verlaten. Voor een organisatie als VVKSM is het een absolute noodzaak om regelmatig te reflecteren over de werking, vermits deze bijna volledig steunt op vrijwilligers, leiding die zich week in week uit inzet voor de leden. De officiële organen in de lagere regionen van de organisatie nemen regelmatig de visieteksten en andere nieuwe verklaringen onder de loep. Daarnaast tracht men de volledige basis zo veel mogelijk te raadplegen over de gevolgde en de te volgen richting. Langzaam maar zeker groeide echter het besef dat de **effecten van de communicatie** ook systematisch gemeten kunnen worden. Naast de gebruikelijke en gevestigde vormen van inspraak binnen de organisatie, werd de nood aan een meer stelselmatige en grootschalige bevraging van de leiding zichtbaar. Voorliggend onderzoek sluit aan op deze behoefte om de basis te betrekken bij de werking en bij de maatschappelijke positie van de organisatie.

Dit onderzoek werd uitgevoerd door een groep studenten uit de eerste licentie communicatiewetenschappen en politieke en sociale wetenschappen van de Universiteit Antwerpen, in het kader van een leeronderzoek. Alle leiding werd via een open oproep aangespoord om deel te nemen aan het onderzoek. Door middel van een survey die in de periode van juni tot september 2004 werd verspreid in de vorm van een webenquête, werd ongeveer 1900 leiding bevraged.

### *De producten in het onderzoek*

Een belangrijke vraag is welke producten in aanmerking komen voor het product-effectenonderzoek? Omdat het onmogelijk is om het volledige aanbod te bevragen in een survey, werd een selectie van producten gemaakt door VVKSM. Takhandboeken<sup>1</sup> zijn de

---

<sup>1</sup> Een tak is een leeftijdsgroep in de beweging. Elke groep bestaat uit een aantal takken (kapoenen, welpen en kabouters, jonggivers, givers, jins) en eventueel tussentakken.

voornaamste basiswerken voor de leiding waarop ze kunnen terugvallen voor hun werking. Voor elke tak werd bijgevolg het takhandboek opgenomen in het onderzoek. Daarnaast werd ook een takspecifiek product gekozen om voor te leggen aan de leiding. In onderstaande tabel wordt aangegeven welk product voor de tak is bevroegd. Verder wil VVKSM weten wat de leiding vindt van het vormingsaanbod. Is de vorming bekend bij de leiding? Indien dit zo is, is er dan interesse om hieraan deel te nemen?

**Figuur 1: overzicht van producten in het product-effectenonderzoek, per tak**

<b>Kapoenen</b>	<b>Welpen/ kabouters</b>	<b>Jonggivers</b>	<b>Giver</b>	<b>Jins</b>	<b>Groepsleiding</b>
Takhandboek <i>Lange mouwen en wat eruit komt</i>	Takhandboek <i>Kikkers op stelten</i>	Takhandboek <i>Breedbeeld sproeten</i>	Takhandboek <i>Wij, jullie en augustus</i>	Takhandboek <i>Met je voeten in het rood</i>	Takhandboek <i>De koorddanser</i>
Takgerelateerd produkt	Takgerelateerd produkt	Takgerelateerd produkt	Takgerelateerd produkt	Takgerelateerd produkt	Takgerelateerd produkt
<i>Brochure ouder worden</i>	<i>Jungleboek</i>	<i>Achtste Vuur</i>	<i>Brochure veilig gedropt</i>	<i>Kampvisum</i>	<i>Organisatorisch handboek</i>
<b>Website</b>					
<b>Vormingsaanbod</b>					

We peilen tenslotte kort naar het gebruik van de website die VVKSM aanbiedt. Op deze internetsite vind je informatie over zowat alles dat verband houdt met de werking van VVKSM, zoals het vormingsaanbod en de takhandboeken.

### Overzicht van het rapport

In de laatste paragraaf van deze inleiding geven we u de structuur van het onderzoeksrapport mee. Allereerst situeren we de onderzoeksvragen in het bredere veld van de sociale wetenschappen via een literatuurstudie. We gaan onder meer in op het veranderde maatschappijbeeld en op de vrijetijdsbesteding van jongeren. We kijken ook naar het engagement van jongeren in een ruimere zin, waarbij vooral vrijwilligerswerk ter sprake komt. De rol van het jeugdbewegingsveld in de samenleving biedt een kader voor de visie die de leiding heeft op de eigen taak.

Ten tweede geven we in het hoofdstuk onderzoeksopzet aan hoe het onderzoek werd uitgevoerd en welke keuzes werden gemaakt. We gaan in op de selectie van de respondenten, de dataverzameling en de analysemethode.

In een derde deel bespreken we de onderzoeksresultaten. Om een beeld te krijgen van de leiding wordt eerst nagegaan welke algemene waarden ze vooropstellen en hoe ze hun

vrije tijd besteden als jongeren. Vervolgens zoomen we in op hun leiderschap binnen Scouting door hun motivatie, engagement en pedagogische visie te belichten.

De leiding werkt uiteraard niet zonder omkadering. Bij de bespreking van de tak- en groepsorganisatie wordt de werking van groeps- en takraden en de invulling van vergaderingen behandeld.

In de laatste twee delen van de resultaatbespreking komen ten slotte de evaluatie van de producten als communicatiedragers en het effect van de communicatie aan bod. Hoe vaak en waarvoor raadpleegt men de takhandboeken, de takgerelateerde producten, het vormingsaanbod en de website? Vervolgens wordt nagegaan op welke manier de inhoud van de producten in de werking is verweven.



## 2 Theoretisch kader

Om een antwoord te kunnen formuleren op de hierboven geformuleerde vragen zullen we eerst de bredere achtergrond van het onderzoek schetsen. Eerst en vooral zullen we iets meer vertellen over de leefwereld van jongeren. De leidingspopulatie bestaat immers grotendeels uit jongeren. Dan volgt een hoofdstuk over participatie van jongeren in het verenigingsleven. In hoeverre participeren jongeren vandaag in het verenigingsleven in het algemeen en in jeugdbewegingen in het bijzonder? Vervolgens belichten we het engagement van jongeren die een actief participerende functie hebben in jeugdverenigingen.

Een vierde deel handelt over de achterkant van Scouting. Hoe is de jeugdbeweging opgebouwd? Wat zijn de voornaamste waarden, methodieken en doelen? En welke rol speelt de leiding in de beweging?

### **2.1 De leefwereld van jongeren: jeugdcultuur en waarden**

Op de eerste plaats zullen we in grote lijnen nagaan welke waarden en culturen er vandaag de dag leven onder jongeren. We verdiepen ons in een voorgaand onderzoek m.b.t. waardepatronen. Een moderne samenleving is een veranderende maatschappij waar media en communicatie een grote rol spelen. We zullen in deze context ook dieper ingaan op de evoluties van materialisme en postmaterialisme.

## 2.1.1 Jeugd in de laatmoderne samenleving

### 2.1.1.1 Een veranderde maatschappij

In de laatste decennia herkent men bepaalde tendensen in de Westerse geïndustrialiseerde landen die men met de term 'postmoderniteit'<sup>2</sup> in verband brengt. Het typerende aan de postmoderne periode valt niet zo eenduidig te karakteriseren. In bijna alle pogingen om tot een omschrijving van deze term te komen, wordt benadrukt dat in de postmoderniteit de erosie van de traditionele cultuur, die in de moderniteit al begonnen was, tot het extreme toe wordt doorgetrokken. Onder andere Thompson en Holland (2002) reiken ons empirische gegevens aan die tonen dat de invloed van traditionele en sociale instituties in de waardevorming van jongeren sterk afneemt. Voor onderzoek in eigen land verwijzen we naar Elchardus (1994). Hij beschrijft 'culturele moderniteit' als bestaande uit drie kenmerken, met name de contingentie der waarden, de differentiëring van de waardesferen en de zelfontplooiing en zelfsturing. Door de globalisering, de massamedia en de groei van de technologie is men in contact gekomen met vele andere culturen. Het besef dat eigen waarden niet absoluut en universeel zijn heeft het geloof in deze waarden verzwakt. Bovendien heeft er een differentiëring van waardesferen plaatsgevonden. Godsdienstige opvattingen zijn niet geldig voor andere levenssferen. Het lijkt alsof elk sociaal, economisch of cultureel vlak van het leven zijn eigen waarden en normen heeft ontwikkeld. Het gevolg hiervan is de erosie van de grote verhalen (Lähteenmaa, 1995). Verhalen die ooit aan onze ouders en grootouders overkoepelende betekenis kaders aanreikten zijn verdwenen. Niet enkel is het belang van religie geminimaliseerd, maar het vertrouwen in andere ideologieën is ook vervlakt of volgens sommigen helemaal verdwenen (Cavalli, 1995).

Dit is de context waarin individuen in Westerse landen zich vandaag bevinden. Veel van wat vroeger gold op het morele vlak geldt niet meer. De vraag rijst dan welke de gevolgen hiervan zijn voor de jongeren van vandaag. Jonge mensen zijn immers de categorie bij uitstek die op zoek zijn naar een eigen identiteit. Dit zoeken is door de toenemende individualisering<sup>3</sup> alleen maar versterkt. De 'oplossing' die jongeren zouden

---

<sup>2</sup> Sommige theoretici zien in deze trends een continuering van de moderniteit in plaats van een breuk met het verleden. Ze kiezen daarom liever voor termen als 'high modernity' (Giddens, 1991) of 'late modernity' (Beck, 1994).

<sup>3</sup> Individualisering is een andere term die gebruikt wordt om de evolutie van toegenomen handelingsmogelijkheden te duiden. Waarden, houdingen en gedrag zijn niet langer voorgeschreven door traditie en sociale instituties, maar berusten op persoonlijke keuzes. Mensen kunnen genieten van een grotere



gevonden hebben om met waarden om te kunnen gaan in een postmoderne context wordt door Claude Lévi-Strauss (1962) uitgelegd aan de hand van de bricolage-theorie. Jongeren van vandaag kunnen misschien niet langer gebruik maken van de grote verhalen, maar ze kunnen ook moeilijk zonder. De trend is dat iedereen op zoek moet gaan naar eigen waarden, verhalen, voorkeuren, stijlen... en dat doen jongeren dan ook vaak. Ze verzamelen culturele elementen van verschillende aard en context om deze na een proces van herinterpretatie en eventuele vervorming in te passen in hun eigen context en situatie. Zo hebben ze dan hun eigen 'grote' verhaal (Janssen, de Hart, 1991) waarop ze hun opvattingen en waarden baseren. Op deze manier kunnen ze ontsnappen aan de morele onzekerheid en een zekere houvast vinden.

De verzwakking van de externe controle van de voor lange tijd belangrijkste socialiserende instituties werd dus vervangen door het toenemende belang van het zelf (Giddens, 1991). In tegenstelling tot Giddens wordt echter ook gesteld dat sociale controle en de inspanningen van verschillende maatschappelijke instellingen om keuzes te controleren, te sturen en te oriënteren zelfs in sterkere mate zijn toegenomen (Elchardus e.a., 2003). Die controle heeft echter niet langer de beslissing zelf op het oog, maar gebeurt subtieler. Ze heeft betrekking op de factoren die het keuzeprocess van binnenuit sturen: smaken, opvattingen, emoties, kennis,... Het individu kiest, maar de keuze is als het ware al geprogrammeerd via de vorming en de maatschappelijke opvattingen en overtuigingen. De invloed van collectieve identiteiten bestaat dus nog wel. Provincies en schoolnetten lijken wel aan belang te hebben ingeboet, maar opleidingsniveau en onderwijsvorm die men volgt zijn zeer bepalend. Hooggeschoolden houden er bijvoorbeeld andere waarden op na dan laaggeschoolden. Een analoog denken ondervinden wij bij Waege en Billiet (1998) in verband met het utilitaire individualisme. Het utilitaire individualisme kan gedefinieerd worden als een vertoog dat het streven naar het onmiddellijke eigenbelang rechtvaardigt en algemene waarden en principes die dit streven zouden kunnen inperken, verwerpt. Deze variant van het individualisme wordt alleen door een beperkte groep mensen aangehangen. Hoewel de tendens tot individualisering sterke aanhang krijgt, geeft empirisch onderzoek aan dat het nog geen vaart loopt met een doorgedreven loskoppeling van tradities. De toegenomen keuzevrijheid betekent niet dat mensen een volledig onafhankelijke levenskoers kunnen uitstippelen. Sociaal-economische en demografische factoren hebben nog steeds een

---

beslissingsonafhankelijkheid, doordat traditionele instituten en sociale leefregels de levensloop niet meer domineren.

sterke invloed op de potentiële keuzes die men kan maken, alleen hebben ze nu een andere beïnvloeding. Niet meer via de traditionele betekenisgevers maar via socialiserende instellingen zoals het gezin, de school en sociale netwerken.

### **2.1.2 Empirische resultaten van waardeonderzoek bij jongeren**

Na de meer theoretische benadering die we hiervoor hebben geschetst, hebben we aandacht voor een empirische toets op de veronderstellingen in verband met jongeren en waarden. De empirische informatie focust zich vooral op België en deels op Nederlands onderzoek van de jaren '90. Hoewel de empirische resultaten uit het onderzoek slechts momentopnames zijn, kunnen er toch bepaalde evoluties onderscheiden worden. Deze evoluties zullen we hieronder kort proberen te schetsen.

Ondanks de verscheidenheid in opvattingen over jongeren zijn er een aantal kernwaarden waarover er een redelijke consensus heerst. Jongeren vinden sentimentele en romantische relaties in het algemeen belangrijk. Seksuele relaties dienen exclusief te zijn en daarom wordt trouw op prijs gesteld (Elchardus edit., 1999).

Vervolgens vindt negen op tien jongeren werken een voorwaarde om iets te bereiken in het leven. Jonge mensen geven dus blijk van een sterke arbeidsethiek. Toch wordt ook vrije tijd belangrijker en krijgt het als waarde een nieuwe zin.

Verder wordt de relatie tot de omgevende wereld bepaald door een zelfideologie. Zelfontplooiing, authenticiteit enzovoort zijn waarden waar iedereen naar streeft (Elchardus edit., 1999). Ze verlangen ernaar om datgene wat ze diep in hun hart als hun identiteit voelen, ook te kunnen meedelen aan anderen door hun uiterlijke verschijning. Het is een 'esthetiserend zoeken naar zelfverwezenlijking'. Precies deze 'esthetisering' noemt Elchardus in navolging van Bellah 'expressief individualisme'. De uiterlijke aspecten van het leven in verband met smaak blijken bij jongeren uitermate belangrijk te zijn. Dit geldt niet enkel voor zeer uitdrukkelijke subculturen maar eveneens voor de grote groepen van jongeren. Op basis van de gegevens uit het Europese waardeonderzoek van 1990 heeft Billiet (1993) de verspreiding van bepaalde elementen van het expressief individualisme onderzocht. Het belang van deze waarde neemt steeds toe bij alle leeftijdscohorten. Zelfontplooiing wordt door 80% van de Vlamingen belangrijk geacht.

De voornaamste verschuivingen in waarden bij jongeren situeren zich op het ethische vlak. De situatie-ethiek blijkt meer aanvaard, zowel in de seksuele en bio-ethische moraal als in de publieke moraal. In verband met ethische kwesties zoals homoseksualiteit is er verdeeldheid. Een andere belangrijke verandering is gaande op het vlak van de religie, overwegend betreffende kerkelijkheid en geloofsinhoud. De tolerantie voor normen en gedragingen die afwijken van de traditionele neemt toe. Men kan evenwel niet stellen dat de religiositeit is verdwenen.

Ook op andere vlakken zijn er verschuivingen. Relaties met vrienden winnen aan betekenis in vergelijking met familiale verbondenheid. In vriendschapsrelaties bouwen jongeren een eigen wereld op, los van volwassenen. Jongeren maken zich zo emotioneel onafhankelijk van hun ouders. Peers steunen op elkaar om concrete problemen te bespreken. Ook in de context van een postmoderne maatschappij toonde het waardeonderzoek van Elchardus (1999) dat vriendschap een van de belangrijkste waarden is van jongeren en volwassenen in België. In andere West-Europese landen is dat niet minder het geval. Heel belangrijk hierbij is, dat hoewel vrienden en relaties belangrijk zijn, ze toch ombuigen voor de universalistische normen en regels (Elchardus edit., 1999).

Voor politiek blijkt er maar weinig interesse te bestaan, ook bij jongeren. Het politiek cynisme is sterk verspreid, terwijl ook een steun voor ethocentrisme en een harde aanpak van criminaliteit kan teruggevonden worden. Een interessante bevinding wordt ons aangereikt door Pelleriaux (2001). Hij heeft verschillen gevonden tussen leerlingen uit de verschillende onderwijsvormen en dit vooral tussen ASO- en BSO-leerlingen. Pelleriaux gaat op zoek naar essentiële verschillen tussen het electoraat van Agalev en dat van het Vlaams Blok. Op de nieuwe breuklijn (Cantillon e.a., 2003) zijn ze immers elkaars tegengestelden. Hij stelt vast dat het grote verschil ligt in de vier attitudes die deze nieuwe breuklijn vormen: ethocentrisme, autoritarisme, utilitair individualisme en politiek cynisme. Precies op deze vier items scoren BSO-leerlingen hoger dan ASO-jongeren. We zouden dus verwachten dat leerlingen uit de BSO-richtingen meer geneigd zijn om op het Vlaams Blok te stemmen.

Verder zijn jongeren meer geïnteresseerd in niet-geïstitutionaliseerde bewegingen die betrekking hebben op milieuproblemen, armoede, rechten van de mens (Wallace, Kovatcheva, 1998) en onconventionele politieke vormen zoals stakingen en manifestaties

(Sikkema, 1987), kortom, aan acties die sneller zichtbaar en concreter zijn (Van de Walle in Allegaert, 1996; Albeda, 1976).

## **2.2 Participatie van jongeren in het verenigingsleven**

De laatste jaren hebben er zich een aantal verschuivingen in het verenigingsleven voorgedaan. Dit is in de eerste plaats te merken aan veranderingen in het ledenaantal. Zo stijgt bijvoorbeeld het ledenaantal van sportclubs en andere verenigingen met aandacht voor lichaamsverzorging en –beweging. Ten tweede merken we op dat jeugdverenigingen in het algemeen en de jeugdbewegingen in het bijzonder het recentelijk vrij goed doen qua participatiegraad. Ten slotte zien we dat zaken zoals scholing, levensbeschouwing, tijdsdruk en werk nog steeds een invloed uitoefenen op de kans dat iemand zijn/haar weg vindt naar het verenigingsleven.

We kijken hoe het concreet zit met jongeren en hun participatie in het verenigingsleven. We situeren achtereenvolgens de invulling van vrije tijd door jongeren en de participatie van jongeren in verenigingen, jeugdbewegingen en de implicaties hiervan.

### **2.2.1 Jongeren en hun vrije tijd**

De participatie van jongeren aan de verschillende verenigingen vindt vooral plaats in hun vrije tijd. Daarom focussen we ons achtereenvolgens op hun vrijetijdsbesteding en het belang van de leeftijdsgenoten hierbij.

Vrije tijd zorgt voor een vrijblijvende context. Schoolgaan echter is niet vrijblijvend en daarom dus wel dwingend (en verplicht) (Hermans e.a., 2000). Hoewel jongeren relatief weinig vrije tijd hebben in verhouding tot de tijd die ze besteden aan school en schoolwerk, vinden zij zelf dat deze vrije tijd voldoende is. Het aantal uren netto vrije tijd (uren die resteren na de dagelijkse verplichtingen) is gedaald, maar de diversiteit in de vrijetijdsbesteding is snel gestegen. Dit was onder meer een gevolg van de sterke uitbreiding van het aantal elektronische apparaten in huis. De TV, video, DVD, computer, gsm,... nemen een groot van de vrijetijdsactiviteiten van jongeren in beslag (Bouverne-De Bie in Allegaert, 1996; Smits, Elchardus, 2004).

Jongeren krijgen te maken met differentiatie en hebben veel meer keuzemogelijkheden om hun vrije tijd door te brengen (Goedseels e.a., 2000). Dit zeer gevarieerd en verleidelijke vrijetijdsaanbod voor jongeren vraagt ook een zekere flexibiliteit en er komt een competitie tussen alle verschillende aanbiedingen. Ook het toegenomen vrijetijdsbudget van westerse gezinnen zorgt ervoor dat jongeren meer keuzes hebben in de opvulling van hun vrije tijd (Van Assche, 2003). Jongeren hebben specifieke behoeften zoals het experimenteren, het erbij horen, onafhankelijkheid, verantwoordelijkheid en de goedkeuring van anderen nastreven. En iedereen speelt uiteraard in op deze uitgebreide behoeften. Vrije tijd is meestal een bron van plezier, maar het speelt ook een belangrijke rol in de ontwikkeling. Vele vrijetijdsbestedingen geven een ruimte waarin adolescenten zich kunnen ontwikkelen. De wijze waarop ze hun vrije tijd besteden is belangrijk voor de zelfontplooiing en vorming van hun identiteit, die zich ook in het latere leven voortzet.

Er zijn verschillende manieren waarop jongeren hun vrije tijd kunnen invullen, van sterk gestructureerde tot vrij ongestructureerde activiteiten (Bartko, Eccles, 2003 in Smits, Elchardus, 2004). De formele gestructureerde activiteiten hebben betrekking op vrijetijdsbesteding waarbij er een lidmaatschap van een vereniging is of een andere relatie met een formele organisatie. Alle andere activiteiten die alleen, in familieverband of met vrienden worden gedaan behoren tot de ongestructureerde besteding. We denken hierbij aan computeren, uitgaan met vrienden, op familiebezoek gaan enzovoort. Op basis van vrijetijdsbestedingsonderzoek bij Vlaamse jongeren vonden Smits en Elchardus (2004) dat er structuren in de vrijetijdsbesteding zitten. Jongeren hebben met andere woorden geen onbeperkte keuze zoals de individualiseringstheorie veronderstelt. Vier dimensies werden onderscheiden in het vrijetijdspatroon: commerciële vrijetijdsaanbod en informele contacten met vrienden, familiale activiteiten, nieuwe media en sporten en tot slot culturele vrijetijdsbesteding en creatief bezig zijn.

Belangrijk is dat leeftijdsgenoten een zeer grote invloed hebben op de vrijetijdsbesteding van jongeren. De invloed van de ouders op hun kinderen is gedaald, daar tegenover staat dat de invloed van leeftijdsgenoten belangrijker is geworden. De jongere gaat op zoek naar leeftijdsgenoten met ongeveer dezelfde interesses en ideeën, zodat hij zich in zijn vriendengroep optimaal kan thuis voelen en zichzelf kan zijn (Bouverne-De Bie in Allegaert, 1996; Te Poel, 1997).

Verschilt het vrijetijdspatroon van jongeren die in een jeugdbeweging zitten van andere jongeren? Uit het onderzoek van Bral (1991) blijkt dat het vrijetijdsbestedingspatroon van jongeren die in een jeugdbeweging zaten weinig verschilde met dat van de gemiddelde jongere. Ook bij hen staan onder andere TV kijken, vrienden bezoeken, tijdschriften lezen en sport op de agenda. Opvallend is wel dat leid(st)ers blijkbaar iets sneller geneigd zijn een kroeg of fuif aan te doen dan hun leeftijdsgenoten die niet in leiding staan (Bral, 1991).

### **2.2.2 Jongeren participeren?!**

Er is in de sociale wetenschappen en in de maatschappij een toenemende aandacht voor de participatie van individuen in het verenigingsleven. Vooral in het licht van het debat rond sociale integratie gaat er veel belangstelling naar participatie. Lidmaatschap van een vereniging heeft volgens verschillende auteurs immers het belangrijke gevolg dat men meer geïntegreerd is in de samenleving. Het is dan ook logisch dat ook jongerenparticipatie het onderwerp van discussie is.

#### ***2.2.2.1 Participatie van jongeren in verenigingen***

Wat weten we over de participatie van jongeren in het verenigingsleven? Alle soorten verenigingen samen genomen, participeert bijna drie kwart van de jongeren (Smits, Elchardus, 2004). Dit geldt voor zowel jongens als meisjes. In het verenigingsleven speelt er echter wel een zekere sociale ongelijkheid. Zo nemen laaggeschoolden minder deel aan het verenigingsleven. De minste participatie vindt men terug bij de jongeren die een BSO opleiding volgen, de meeste bij ASO jongeren en tussenin zitten de TSO-ers. Binnen het jeugdwerk is deze kloof naar onderwijsniveau ook op te merken. Nochtans is het verschil tussen de TSO en ASO opleiding kleiner.

De populairste verenigingen bevinden zich op het domein van het jeugdwerk of de sport (Walterus, 2003). Binnen het aanbod van jeugdwerk is er een tendens van differentiatie en dit heeft alles te maken met het engagement en de verwachte inzet (Van Assche, 2003). De langdurige inzet die wordt gevraagd van de leden is voor bepaalde jongeren een grote drempel bij hun keuze voor deelname aan een jeugdbeweging (of voor het blijven in een jeugdbeweging). Op basis van deze drempel kwam in de loop der tijd enkele nieuwe jeugdwerkvormen tot stand zoals de jeugdhuisen, Grabbelpas activiteiten, jeugdateliers, enzovoort. Al deze nieuwe types jeugdwerk hebben een lagere

instapdrempel en zijn er voor zowel jongeren die geen langdurig engagement meer wensen aan te gaan als voor jongeren wier vrije tijd reeds is opgevuld. Ook sportverenigingen hebben als kenmerk dat het lidmaatschap minder gebonden is.

Parallel aan de structuren die gevonden werden in het vrijetijdsleven van jongeren, toonden Smits en Elchardus (2004) aan dat het lidmaatschap van verenigingen niet structuurloos is. Ook in verenigingsdeelname zijn dimensies of componenten te ontdekken. Dit wil zeggen dat er bepaalde combinaties van lidmaatschappen meer voorkomen dan andere. Zo is er een samenhang tussen de jeugdbewegingen, ander jeugdwerk en culturele verenigingen. Jongeren die in een jeugdbeweging zitten zijn vaak ook lid van ander jeugdwerk of een culturele vereniging. Jongeren kiezen de deelname volgens een bepaald patroon dat beïnvloed wordt door verschillende kenmerken. Zoals gemeld speelt het opleidingsniveau een belangrijke rol. Ook het feit of lidmaatschap in de familie zit, is van betekenis. Jongeren wier ouders ooit lid waren, maken meer kans om zelf ook lid te zijn. Ouders zetten de jongeren aan om in hun voetsporen te treden wat betreft jeugdwerk.

### ***2.2.2.2 Effecten van participatie***

Wie tijdens de jeugd actief heeft deelgenomen aan het verenigingsleven en dan voornamelijk aan jeugdverenigingen, is doorgaans beter geïntegreerd, heeft een hogere graad van democratisch burgerschap, heeft een gevoel van vertrouwen, veiligheid en een positief toekomstbeeld. De effecten van deelname aan jeugdverenigingen op de opvattingen over gelijkheid zijn bescheiden. Ook de sociale betrokkenheid ondervindt weinig invloed van het al dan niet vroeger lidmaatschap van een vereniging. Wie actief was in jeugdbewegingen, jeugdhuizen en andere vormen van jeugdwerk, vertoont als volwassene toch nog steeds een hogere graad van buurtbetrokkenheid en cultuurparticipatie. Vroeger lidmaatschap heeft dus gevolgen voor de latere participatiegraad. Uiteindelijk is de praktijk van het participeren waarschijnlijk belangrijker dan de ideologische boodschappen die met de participatie samengaan (Elchardus, Hooghe, Smits, 2000).

Lidmaatschap van verenigingen heeft bovendien aanzienlijke gevolgen voor het sociale netwerk. Zowel tijdens de jeugd jaren zelf als later in het leven, hebben zij een uitgebreid sociaal netwerk. Wie ooit lid is geweest van een vereniging heeft dus een uitgebreidere vriendenkring dan anderen (Smits, Elchardus, 2004).

## 2.3 Engagement van jongeren in jeugdwerk

Leiding in Scouting zijn in de eerste plaats vrijwilligen die een zeker engagement vertonen naar de beweging toe. In wat volgt bekijken we het engagement van jongeren in vrijwilligerswerk in een algemeen kader om het vervolgens toe te spitsen op de jeugdbeweging.

### 2.3.1 Wat is engagement in vrijwilligerswerk?

We proberen aan de hand van enkele definitie's het begrip engagement duidelijk te kaderen. Engagement en vrijwilligerswerk vereisen een zekere **motivatie**. Klandermans (1983) heeft een drievoudige indeling gemaakt omtrent motivatie tot deelname: een collectieve, sociale en materiële reden. Bij collectieve motivatie beschouwt men engagement als de verwachtingen die individuen hebben over de waarde van een nagestreefd collectief goed, de sociale motivatie over de verwachtingen die men heeft omtrent het opdoen van contacten en de waardering die men krijgt van anderen. En tenslotte een materieel motief die de motivering om te participeren in vrijwilligerswerk vooral ziet als een afweging van de verwachte kosten en baten (Dekker, 1999).

Er worden bij engagement niet alleen indelingen gemaakt inzake motivering, maar ook inzake **betrokkenheid** van individuen bij organisaties. Kanter (1972) onderscheidt hierin 3 dimensies. De instrumentele, de affectieve (het behoren tot een groep) en de morele dimensie die het vooral heeft over het creëren van nieuwe waarden (Kanter, 1972). We zouden kunnen stellen dat de sociale motivatie van Klandermans overeenkomt met de affectieve betrokkenheid, de collectieve motivatie met de morele dimensie en de materiële motivatie met de instrumentele betrokkenheid.

Het vrijwilligerswerk behoort volgens de Civil Society-theorie tot een afzonderlijk maatschappelijk veld. De civil society kan onderscheiden worden van andere sociale ruimten zoals markt en staat doordat ze andere leidende principes, dominante actoren, voorwaarden voor deelname, besluitvormingsregels en externe effecten heeft (Streeck, Schmitter, 1985). Vrijwilligheid wordt gezien als het leidende principe in de civil society en verenigingen als de dominante actoren. Als voorwaarde voor deelname wordt **commitment** opgegeven: de bereidheid om zichzelf te binden, zich te houden aan vrijwillig op zich genomen verplichtingen en verantwoordelijkheden. Als externe effecten



kent vrijwilligerswerk sociaal kapitaal en publieke opinievorming (Dekker, 1999). Het lidmaatschap van vrijwillige organisaties en vrijwilligerswerk is dragend en stimulerend voor netwerken, normen en maatschappelijk vertrouwen (Dekker, 1999). Enerzijds hebben sociale banden een grote uitwerking op de tijd die aan vrijwilligerswerk wordt besteed. Studenten, gescheiden mensen (op zoek naar sociale contacten) en mensen die al lang op dezelfde plaats wonen, zullen meer geneigd zijn te participeren in vrijwilligerswerk (Dekker, 1999). Dit resultaat wordt eveneens door Bral (1991) bevestigd. Sociale contacten zijn zeer belangrijk voor de leiding van jeugdbewegingen. Anderzijds is het algemeen maatschappelijk vertrouwen één van de sterkst factoren van lidmaatschap van een groep. Iemand met vertrouwen zal met 8.4% meer waarschijnlijkheid aan vrijwilligerswerk gaan doen dan iemand met wantrouwen (Dekker, 1999). Daarnaast spelen ook religieuze waarden een belangrijke rol. Leiding van jeugdbewegingen blijken meer gelovig en trouwere kerkgangers te zijn dan hun gewone leeftijdsgenoten.

Vanuit voorgaande omschrijvingen en klemtonen, hanteren wij als definitie van engagement in een jeugdbeweging de bereidheid van individuen om zich vrijwillig en gemotiveerd in te zetten voor het behartigen van de belangen van de jeugdbeweging en haar leden. Deze bereidheid dient voort te spruiten uit een oprechte wil om anderen te ondersteunen en om verantwoordelijkheid op te nemen. Er is een betrokkenheid met de organisatie en haar doelen. De motivatie en betrokkenheid kan uit drie dimensies bestaan: een collectieve-morele dimensie, een sociale-affectieve dimensie en een materiële-instrumentele dimensie. De drie dimensies sluiten elkaar niet uit. De motivatie om deel te nemen kan in variërende mate opgebouwd zijn uit meerdere dimensies.

### **2.3.2 Jongerenengagement in vrijwilligerswerk**

Engagement speelt zich niet af in een sociaal vacuüm, maar moet geplaatst worden in de huidige samenleving en wordt er ook mede door bepaald (Hustinx, 2001). Doordat binnen onze moderne maatschappij het gezin aan functieverlies leidt, wordt het belang van de engagementen die de jeugd in hun vrije tijd aangaat onderstreept (Allegaert & Vanmarcke, 1989). Individuen stellen zich onafhankelijker op ten opzichte van de entiteiten waarvan ze deel uitmaken. Instituties zoals kerken en de familie laten hen steeds meer los. Het langzaam afbrokkelen van de oude, lokale en collectieve verbanden die het gedrag van individuen stuurden (klasse, stand, religie, plaatselijke gemeenschap) is een wezenlijk kenmerk van het individualiseringsproces (Hustinx, 2001). Zo ontstaan er

tevens allerlei netwerken waarin men zal functioneren en zich tevens zal engageren, want het individualiseringsproces creëert geen leegte, maar wel nieuwe integratievormen. Al deze tendensen leiden ertoe dat er vandaag de dag mensen zich zullen engageren op een typische manier, die verschilt van de vroegere (Hustinx, 2001). De inzet van mensen heeft een tijdelijk karakter gekregen. Men eist meer flexibiliteit, die minder bindingen en verplichtingen met zich meebrengt. Het engageren zal zich toespitsen op de concrete en kortlopende projecten.

De laatste jaren wordt het vrijwilligerswerk soms gekenmerkt door een negatief beeld. De oorzaak hiervan is het negativisme omtrent het begrip individualisering. Maar het individualiseringsproces blijkt eerder een paradoxaal karakter te hebben. Enerzijds zou er een bedreiging van engagement zijn: een sterk individualisme uit zich in waarden als autonomie, zelfontplooiing en persoonlijke vrijheid. Dit zou ten koste gaan van sociaal gedrag in het algemeen en daaruit voortvloeiend de bereidheid zich in te zetten voor anderen en vrijwilligerswerk in het bijzonder. Deze vrijheid heeft ook een keerzijde. De "do-it-yourself"-biography (Beck & Beck-Gernsheim, 1996) leidt tot een toegenomen keuze –en beslissingsvrijheid. De positieve zijde van individualisering is de vrijheid om autonoom een eigen identiteit te kunnen construeren. Om nu zijn identiteit te vormen, moet men op zoek naar nieuwe patronen. De levensweg van jongeren blijkt niet langer voorgeschreven door tradities. In de huidige maatschappij moeten ze zelf in zekere mate vorm geven aan hun biografie (Hustinx, 2001). Deze overgang wordt door Kunneman (1996) ook wel beschreven als de transitie van de "theemutscultuur" naar het "walkman-ego". De walkman staat hier symbool voor de identiteit die een speelbal wordt van steeds wisselende trends. Doch naast het bestaan als consument of arbeidskracht, koesteren mensen ook een verlangen naar bevestiging en erkenning van hun individuele bijzonderheid. Men zet dan als het ware zijn walkman af. Niettegenstaande is er toch sprake van een zekere mobiliteit, waardoor men niet langer vast hangt aan slechts één enkel engagement of één enkele identiteit. Hierop speelt het vrijwilligerswerk in door zich op te werpen als een alternatieve bron van identiteitsvorming. Het kan een belangrijke bron zijn voor persoonlijke voldoening. Men doet iets moois uit vrije wil en niet omdat het moet of omdat men er geld mee verdient. Het vrijwilligerswerk lijkt zich ook te bevrijden van het altruïstische gedachtegoed. Het verschaft jonge mensen een levenszin. De klassieke tegenstelling altruïsme-egoïsme lijkt in die zin voorbijgestreefd (Dekker, 1999). In plaats van te spreken over een afbrokkeling van het engagement, stellen we vast dat er een wijziging in de aard van het engagement is opgetreden op het vlak van sociale

identiteit. Individuen staan in een andere relatie tot de organisaties waar ze bij aansluiten, in vergelijking met vroegere jaren. Jongeren fladderen vaker dan anderen tussen verschillende vormen van vrijetijdsbesteding, en vaak hebben ze een vluchtigere, functionelere, vrijblijvendere band met de organisaties en deze is ook vaak van kortere duur dan voorheen (Van Assche, 2003; Hustinx, 1998). De energieverblindende eisen van organisaties lijken vooral jongeren af te schrikken om zich erbij te engageren. Sommige organisaties hebben het dan ook moeilijk om activiteiten aantrekkelijk te maken voor jongeren. Jongeren gaan gewoon liever korte termijn engagements aan en de organisaties proberen langs allerlei kanalen op in te spelen. De klassieke vrijwilliger engageerde zich meestal voor langere tijd en onvoorwaardelijk voor onbepaalde duur. De huidige, nieuwe vrijwilliger wil meer flexibiliteit en een zekere ongebondenheid behouden en zal zich daarom meer inzetten voor opeenvolgende korte termijn engagements die makkelijk opzegbaar zijn. Wanneer ze zich echter wel engageren, ligt de frequentie hoger in vergelijking met vroegere geëngageerde jongeren.

Er zijn verschillende factoren die het vrijwilligerswerk van jongeren bepalen, namelijk structurele elementen zoals geslacht, opleidingsniveau en leeftijd. Jongens kijken meer TV dan meisjes, die op hun beurt meer boeken lezen. Laaggeschoolden sporten minder en participeren ook minder in jeugdbewegingen. Kinderen van laaggeschoolde ouders besteden meer individueel hun vrije tijd in tegenstelling tot kinderen van hooggeschoolde ouders die zich meer in groep –of gezinsverband ontspannen. Ook de afkomst is van belang. Jongeren van niet-Belgische afkomst participeren duidelijk minder in het verenigingsleven dan hun autochtone tegenhangers. (Goedseels e.a., 2000) Uit het onderzoek van Dekker is gebleken dat er tussen landen onderling verschillen bestaan. In een vergelijkend onderzoek tussen Nederland, Italië en de Verenigde Staten bleek dat opleidingsniveau bij allen een positief effect had op het participatieniveau in vrijwilligerswerk. Maar een variabele als leeftijd bleek een positief effect te hebben in Amerika (hoe ouder, hoe meer participatie), maar omgekeerd evenredig te zijn in Italië. Het is daarom belangrijk al deze factoren in acht te nemen wil men een duidelijk beeld schetsen van het jongerenengagement in België en specifiek in Vlaanderen (Dekker, 1999).

### 2.3.3 Engagement van jongeren in jeugdbewegingen

De klassieke jonggeëngageerde liet zich bij de keuze van het soort jeugdwerk leiden door de cultuur waartoe hij behoorde (Hustinx, 1998). Het prototype van de vrijwilligersorganisaties waar zij zich bij aansloten, zijn de verzulde verenigingen. De huidige generatie vrijwilligers laat zich daardoor nog steeds leiden, maar in mindere mate. In vergelijking met vroeger maken jongeren nu een veel onafhankelijker keuze op basis van pragmatische en inhoudelijke overwegingen (Van Assche, 2003). Ze zullen zich gemakkelijker aansluiten bij een jeugdbeweging waar hun vrienden deel van uitmaken, of diegene die het dichtst bij is of het leukste aanbod heeft.

Het belangrijkste motief voor jongeren om zich te engageren, blijkt het peer group argument te zijn (Van Assche, 2003; Bral, 1991; Verbist, 1996). Het met vrienden onder elkaar zijn, geeft jongeren de mogelijkheid om aanvaarding en bevestiging door die peer group te bekomen. Jongeren worden vooral door vrienden en vriendinnen gemotiveerd om in de jeugdbeweging te zitten. De leidingploeg in een jeugdbeweging is dan ook een beslissende factor om in de jeugdbeweging aanwezig te blijven. Bral (1991) onderscheidt intrinsieke en extrinsieke bewegingselementen. Onder intrinsieke verstaan we het zich inzetten voor anderen, het feit dat men een hechte vriendenkring vormt en de gezellige sfeer in de groep. Extrinsieke elementen zoals het aanzien dat men door leiderschap verwerft en de waardering die men krijgt, spelen een veel kleinere rol (Bral, 1991). De beeldvorming van jongeren over hun leeftijdsgenoten die in de jeugdbeweging zitten is nochtans vrij positief (Smits, Elchardus, 2004). Men vindt dat de leden een zinvolle tijdsbesteding hebben en beschouwt hen als jongeren, die iets willen realiseren samen met anderen en verantwoordelijkheid durven opnemen. Veel lof komt ook van de ouders van leden en van medeleiding (Bral, 1991).

Via hetzelfde consumptiepatroon en de keuze voor hetzelfde engagement onderstrepen zij het behoren tot die welbepaalde groep. Jongeren zijn in hun vrije tijd op zoek naar hun identiteit om deze vorm te geven en willen zichzelf bewijzen. Vrienden spelen in deze persoonlijkheidsvorming en socialisering van jongeren een zeer belangrijke rol (Goedseels e.a., 2000). Door het individualiseringsproces gebruiken jongeren het vrijwilligerswerk om een identiteit te creëren en om hun grenzen af te tasten en elkaar, maar vooral om zichzelf beter te leren kennen (Hustinx, 1998). De sociale identiteit staat hierbij centraal.

Het bezitten van een gewaardeerde sociale identiteit hangt samen met 3 elementen: het concreet sociaal netwerk waarvan men deel uitmaakt, de manier waarop men zichzelf, de eigen positie en de eigen bijdrage in dit sociale veld percipieert en evalueert en ten slotte het geheel aan rollen die mensen in de samenleving aannemen. Reeds van bij hun ontstaan wensten jeugdbewegingen een plaats te zijn waar jongeren, afgezonderd van de volwassenenwereld, met leeftijdsgenoten een eigen gemeenschap vormen, op hun maat gesneden en door hen zelf gedragen, die hen een identiteit en een referentiekader biedt. Uiterlijke symbolen, kentekens en rituelen moesten die groepsverbondenheid benadrukken (Van Assche, 2002).

## **2.4 De achterkant van Scouting**

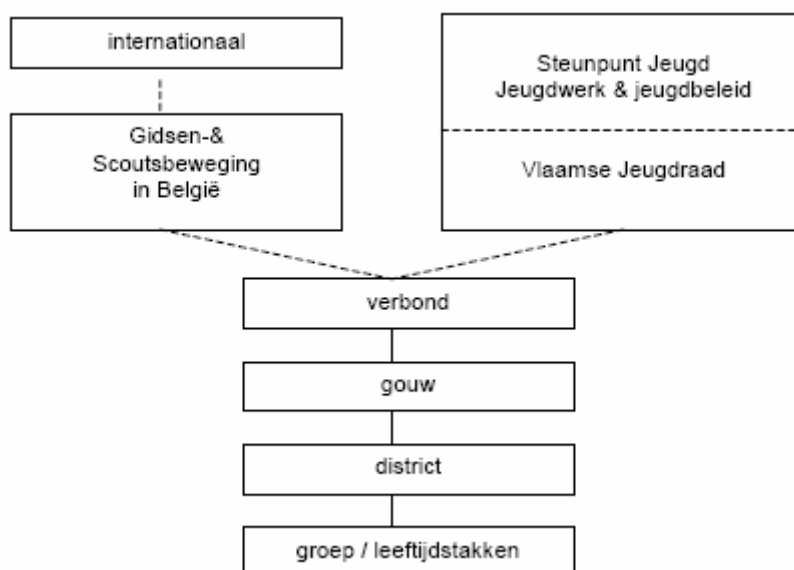
In het volgende deel wordt de organisatiestructuur van VVKSM zeer kort en eenvoudig toegelicht. De nadruk wordt hier gelegd op de werking van de lokale groepen. Verder worden in het tweede luik, de waarden die VVKSM hanteert, belicht.

### **2.4.1 Structuur van VVKSM**

De structuur van VVKSM kent vier echelons: groepen, districten, gouwen en het verbond. De basis wordt gevormd door de 650 lokale groepen. Een tiental groepen vormen samen een district. Alle groepsleiders en groepsleidsters van een district kiezen een districtscommissaris.

Vier districten vormen een gouw. Alle eindverantwoordelijken van de gouwen en districten zetelen in de verbondsraad. De gouwen en districten hebben een brugfunctie in de organisatie: ze zorgen voor informatiedoorstroming en werken mee aan de besluitvorming. De inhoudelijke uitbouw van de scouts- en gidsenwerking gebeurt vooral op groeps -en verbondsniveau. De verbondscommissaris is de pedagogisch eindverantwoordelijke van de beweging.

**Figuur 2: Structuur van VVKSM**



Bron: VVKSM Beleidsnota 2004-2007

Elke lokale scoutsgroep bestaat uit vijf takken (of tussentakken) waarin kinderen ingedeeld worden volgens leeftijd: kapoenen (6 tot 7 jaar), kabouters/welpen (8 tot 10 jaar), jonggidsen/jongverkenneren (11 tot 13 jaar), gidsen/verkenneren (14 tot 16 jaar) en jins (17 jaar). De leiding van elke tak vormt de takploeg (18 tot 35 jaar). De takploegen organiseren de activiteiten voor de deelnemers (VVKSM, 1997). Ze geven een eigen invulling aan de inhoud die aangereikt worden via de publicaties van het takcommissariaat. Per tak is er namelijk een commissariaat op verbondsniveau dat de scouts- en gidsenwerking vorm geeft d.m.v. tijdschriften, handboeken, vorming enz.

De takploegen vormen samen de groepsraad die wordt voorgezeten door de groepsleid(st)er. Bij een gemengde werking (scouts en gidsen in één groep) wordt deze functie waargenomen door twee vrijwilligers, een man en een vrouw. De takraden en groepsleiding kunnen worden bijgestaan door een oudercomité en een groep oud-leiding. Deze comités zorgen voor de nodige ondersteuning.

### **2.4.2 De 'filosofie' van Scouting: doelstellingen en visie**

Net zoals de meeste jeugdbewegingen is Scouting erop gericht om waarden, normen, houdingen, vaardigheden en de persoonlijke ontwikkeling van de leden te beïnvloeden en vorm te geven. VVKSM wil kinderen en jongeren laten opgroeien tot "eerlijke mensen die

zich inzetten voor de kwaliteit van onze samenleving: solidair met anderen in de wereld, in het bijzonder met wie minder kansen heeft. (...) Mensen die geraakt worden door onrecht en daar iets aan willen doen. Het wil dat kinderen en jongeren met vallen en opstaan leren over zichzelf in relatie tot de anderen en hun omgeving". (VVKSM, 1997) Vanuit dit mensbeeld vertrekt VVKSM om aan de hand van een aantal pedagogische principes haar waarden aan jongeren kenbaar te maken. In wat volgt, wordt een overzicht gegeven van de pedagogische principes waarop VVKSM haar werking baseert.

### 1. Vrijwillig maar niet vrijblijvend

Belangrijk hierbij is dat Scouting zich afspeelt in de vrije tijd. VVKSM draagt bij tot de opvoeding en vorming van kinderen en jongeren door het geven van prikkels, zonder verplichting of dwang. Het wil een oefenterrein zijn, waar jongeren kunnen zoeken naar antwoorden op vragen waar ze mee zitten.

Dit brengt verantwoordelijkheden met zich mee: kabouters en welpen leggen een belofte af over wat ze goed willen doen in hun dagelijks leven, de gidsen en verkenners stellen een groepsengagement op. Er wordt samen gekozen voor een project, jaarprogramma's worden opgesteld, taakverdelingen en afspraken worden gemaakt.

### 2. Individuen vormen zelf een visie en levenshouding

VVKSM wil kinderen en jongeren stimuleren hun interesses te ontdekken en uit te diepen. Ze kunnen eigen initiatieven nemen en ontwikkelen. Ze moeten zich leren uiten over en opkomen voor zichzelf met respect voor anderen. Scouting wil jongeren ook aanmoedigen om in de bres te springen voor anderen. Sociale thema's zijn een onderwerp van spelen, projecten en gesprekken. VVKSM wil jongeren de tijd en plaats geven om vragen te stellen over geloof en zingeving. Tenslotte wil VVKSM spontane dienstbaarheid bij haar leden en leiding aanmoedigen.

### 3. Ervaringsgericht leren

VVKSM biedt een breed scala van activiteiten aan waarmee scouts en gidsen 'al doende leren'. Kinderen en jongeren mogen experimenteren. Scouting wil een oefenruimte zijn, waar kinderen en jongeren fouten mogen maken bij de initiatieven die ze nemen. Van de leiding wordt verwacht dat ze hierbij voor voldoende begeleiding zorgen.

Groepsopdrachten, inspraakmomenten en impulswerking die vertrekken vanuit de ervaring van kinderen zorgen voor leerkansen.

#### 4. Sociaal leren

VVKSM onderscheidt drie aspecten van haar doelgroep: een individueel aspect, een groepsaspect en een maatschappelijk aspect. Ze streeft naar individuele ontplooiing van haar deelnemers en leiding, ontwikkeling van groepsgerichte vaardigheden en wil als beweging haar leden aanzetten zich in te zetten voor een betere samenleving.

Groepswerk is een essentieel onderdeel van Scouting. In elke tak keert dit terug, door spelen in kleine groepjes, over de patrouillewerking tot de projecten van een groep jins en takoverschrijdende activiteiten. Activiteiten worden zodanig opgezet dat samenwerking noodzakelijk is. De samenstelling van ploegen gebeurt zo dat er een evenwichtige verdeling is van leeftijden zodat leden van elkaar kunnen leren.

VVKSM ziet democratie als noodzakelijk kenmerk van haar werking. Zowel in het welpennest als in de verbondsraad streeft VVKSM ernaar om het nemen van beslissingen democratisch te laten verlopen.

#### 5. Openlucht

Vele activiteiten van VVKSM gaan door in openlucht. Er wordt buiten gespeeld, gekampeerd en op tocht gegaan. Natuur en milieu krijgen een belangrijke plaats in de werking. VVKSM streeft naar een milieuvriendelijke houding van haar leiding en deelnemers.

De basiswaarden van VVKSM vindt men terug in zes **thema's**: goed omgaan met elkaar, zelfstandigheid en emancipatie, levensbeschouwing, leefmilieu, solidariteit en Vlaamse identiteit. (VVKSM, 1997) Deze waarden worden hieronder opgesomd en toegelicht.

Door samenwerking probeert men de leden deel te laten uitmaken van het grotere geheel (de scoutbeweging), waarbij niet enkel de resultaten van het teamwork maar de manier van samenwerken ook van belang is. Iedereen moet worden betrokken en de kans krijgen zijn/haar mening en suggesties naar voor te brengen. Zo wil VVKSM dat haar leden bereid zijn om empathisch en luisterbereid te zijn in de dialoog met anderen. Het wil openheid voor andere meningen bevorderen en vriendschap aanmoedigen.

Scouting wil een veilige ruimte creëren waar kinderen en jongeren zich kunnen ontplooien. Ze krijgen de kans om fouten te maken zonder daarvoor gestraft te worden. De bedoeling is hen voldoende zelfstandigheid te laten ontwikkelen om op een bewuste en waardevolle manier deel uit te maken van de samenleving. Gevoeligheid voor maatschappelijke problemen en engagement om hierin een eigen rol te spelen worden



aangescherpt. Jongeren worden aangezet om zelf acties te ondernemen die kunnen bijdragen aan een oplossing of bewustwording van (globale) vraagstukken. Solidariteit, zowel binnen als buiten de organisatie en op wereldvlak, krijgt een centrale plaats in de werking.

Voor VVKSM is Vlaanderen een onderdeel van haar identiteit, naast de verbondenheid met België, Europa en de rest van de wereld. Ook christelijke waarden maken deel uit van die identiteit. VVKSM noemt het zoeken naar de plaats die deze waarden krijgen in het leven van de jongeren 'Christelijke Menswording'.

Eén van de typische kenmerken voor Scouting is de band met het milieu. De natuur wordt gebruikt als inspiratie en als speel- en werkterrein. Het is de aangewezen omgeving om Scouting in praktijk te brengen. Respect voor het milieu en een ecologisch verantwoorde houding maken deel uit van de basisattitude.

De methode waarmee de thema's vaste vorm krijgen, bestaat uit vijf **basispijlers** (VVKSM, 1997): engagement, dienst, medebeheer, ploegwerk en zelfwerkzaamheid. Ze vormen niet enkel een inspiratiebron maar zijn ook een toetssteen voor leiding. Scouting is een activiteiten aanbod dat voldoet aan de vijf basispijlers. Per leeftijdsklasse worden deze basispijlers omgezet in concrete werkvormen en activiteiten om een vertaling te geven van de waarden.

Zo verwerven scouts en gidsen zelfstandigheid doordat ze worden betrokken in het nemen van beslissingen, zijn er inspraak- en evaluatiemomenten (raadsrots, jonggiveraad, parlement,...) en worden ze begeleid in het kiezen. Afhankelijk van de leeftijd krijgt een deelnemer meer verantwoordelijkheid door concrete taken en opdrachten op zich te nemen. Dit is ook een uiting van engagement voor Scouting. Tijdens speciale momenten kunnen ze aan zelfreflectie doen en hun inzet voor de beweging uitdrukken. Het dragen van een uniform moet dit uiterlijk tonen.

Via een aanbod van uiteenlopende activiteiten krijgen jongeren de mogelijkheid om op een creatieve manier hun grenzen te verleggen en gaandeweg eigen initiatieven te nemen. Op deze manier worden spelen rond sociaal-maatschappelijke thema's later gevolgd door deelname aan de activiteiten van sociale organisaties en eigen projecten.

Taakverdeling binnen een patrouille leert de leden dat samenwerking, vertrouwen en ieders talent benutten nodig zijn.

De soorten activiteiten worden ingedeeld in zeven **speelvelden**, namelijk kamp, spel, techniek, tocht, theater, sport en knutselen. (VVKSM, 1997) Deze soorten activiteiten worden aanzien als typisch voor Scouting.

Het jaarlijks kamp is een belangrijk moment voor scouts en gidsen. Tijdens het kamp zijn ze meer op elkaar aangewezen en leren ze het vertrouwde achter te laten. Elke leeftijdsgroep heeft een aangepaste formule om op kamp te gaan. Ook tochten maken is een essentieel onderdeel van Scouting. Naast het contact met de natuur zijn groepswork en zelfredzaamheid een doel van op tocht gaan. Daarom leren ze ook technieken die hen in staat stellen praktische problemen zelf op te lossen.

Ten slotte is spelen de methodiek bij uitstek voor kinderen en jongeren. De spelen worden immers aangepast aan de leeftijd, dienen als ontspanning of worden gespeeld met een welbepaald doel voor ogen.

### **2.4.3 De filosofie omzetten in de praktijk**

Hoewel veranderingen op een snel tempo ingang vinden, kent elke samenleving ook een zekere continuïteit. Heel wat sociale, culturele en economische structuren en andere componenten zijn verankerd in de maatschappij. De specifieke aard van een gemeenschap gaat niet zo snel verloren. Een centrale vraag die hierover wordt gesteld is de oorzaak van de continuïteit. Waarom blijven bepaalde structuren van een samenleving behouden? Hoe komt het dat generaties na elkaar in dezelfde maatschappelijke vorm leven? Een antwoord op de vraag ligt in het proces van socialisatie. Individuen worden opgenomen in een gemeenschap door rollen en waarden te verwerven die aansluiten op de organisatie van die gemeenschap. Socialisatie wordt doorgaans omschreven in de sociale wetenschappen als het proces waarbij een persoon de gewoonten, waarden, normen, kennis en vaardigheden van een groep aanleert om in die groep te kunnen functioneren (Vranken, Henderickx 2001). Vaak wordt met het socialiseringsproces verkeerdelijk alleen naar de kinder- en jeugdijaren verwezen, omdat die periode uiteraard een zeer belangrijke fase is in het aanleren van sociale relaties, interactie, cultuur, rollen enzovoort. Socialisatie begint vanaf de geboorte en gaat de hele levensloop door. Dit wil niet zeggen dat men passief alles in zich opsloopt wat hij of zij ervaart. Mensen zijn van in het begin actieve wezens die zelf selecteren, zo zal ook een pasgeboren kind selectief op zijn omgeving reageren. Socialisatie wil daarom niet zeggen dat je geen autonoom mens meer kan zijn. We worden beïnvloed door onze interacties met anderen, maar we ontwikkelen ook de capaciteit om onafhankelijk te denken.

Niet alleen op maatschappelijk niveau, maar ook in kleinere groepen vindt socialisatie plaats. Men spreekt in die context ook wel over socialiserende instellingen. Een socialiserende instelling kunnen we definiëren als een 'groep of sociale context waarbinnen de socialisatieprocessen zich afspelen' (Weyns, 2001). In de sociale wetenschappen zijn er verschillende indelingen in socialisatiemilieus mogelijk. Bij een veel gebruikte drielediging vormt het gezin een eerste socialisatiemilieu, de school een tweede milieu en de peer group, of ruimer het sociale netwerk van mensen, een derde milieu (Oosterlinck, 1996). In de loop van de 20<sup>ste</sup> eeuw kwam daar nog een vierde socialiserende instelling bij: de massamedia.

In het licht van deze indeling richten we ons op de sociale netwerken als socialiserende instelling voor kinderen en jongeren. Ze vormen sociale eenheden en maken deel uit van verschillende sociale groepen, die zich kenmerken door gemeenschappelijke belangen, onderlinge interactie, plichten en rechten en een gedeelde identiteit of een groepsgevoel. Zowel in formele als informele groepen kunnen kinderen en jongeren sociale rollen, interactiepatronen en waarden en normen aanleren. Een belangrijke plaats waar ze sociale contacten leggen zijn formele verenigingen zoals jeugdbewegingen. Een organisatie als Scouting kunnen we beschouwen als een formele sociale groep, met rechten en plichten, een collectieve identiteit en gemeenschappelijke belangen. Door het lidmaatschap van een jeugdbeweging zullen ze in een gestructureerde context bewust of onbewust allerlei zaken zich eigen maken. Zowel de leden als de leiding, in hun taak als leiding of uit eerdere ervaringen als lid, zullen diverse aspecten van Scouting opnemen, die hun gedrag zullen sturen.

In dit deel gaan we daarom in op het proces van socialisatie binnen een jeugdbeweging. Hoe worden de waarden, tradities, gewoonten, rechten en plichten van Scouting overgedragen<sup>4</sup> op de leden en de leiding? Diverse ontwikkelingspsychologische en sociologische auteurs hebben zich gebogen over de kwestie.

#### ***2.4.3.1 Over ontwikkelingsmodellen en progressieve takwerking***

Een element van Scouting dat sinds de begindagen ingewerkt is in het systeem is de progressiviteit. De werking van de jeugdbeweging is gradueel. Leden worden ingedeeld volgens leeftijdsgroepen. Het opklimmen in de beweging volgens tak gaat gepaard met een wijziging in spelen, waarden, etc. Deze opbouw is vergelijkbaar met een

---

<sup>4</sup> We willen nogmaals benadrukken dat de overdracht geen eenzijdig en statisch proces is. Socialisatie wordt gekenmerkt door wisselwerking en dynamiek, waarbij leden en leiding actieve participanten zijn.

onderwijssysteem dat in hoofdzaak is gestructureerd volgens leeftijd en ontwikkelingsmogelijkheden, waarbij elke overgang wordt getoetst. Wie bepaalde vaardigheden had verworven kreeg een teken van erkenning in de vorm van een insigne dat op het scoutshemd werd bevestigd.

Vanuit de ontwikkelingspsychologie zijn in de loop der jaren vele modellen ontworpen om de ontwikkeling van individuen te beschrijven. Een bekend model vinden we bij Kohlberg (Kroon, 1999), die zich baseerde op Piaget en Dewey voor zijn progressieve stapsgewijze evolutie van kinderen. Kohlberg stelt dat men niet alles onmiddellijk kan en begrijpt en dat bepaalde morele denkpatronen een heuse ontwikkeling moeten doormaken. Morele ontwikkeling gebeurt in drie niveaus met elk twee stadia, het zogenaamde ontwikkelingsmodel. Het doorlopen van de fasen verloopt lineair van concrete naar abstracte denkpatronen, er kunnen geen sprongen gemaakt worden in de ontwikkeling. In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van de fasen. In de eerste kolom staan de verschillende stadia opgesomd. In de tweede kolom wordt kort de redeneerwijze van het individu aangegeven.

**Figuur 3: Moreel ontwikkelingsmodel van Kohlberg**

Niveau en stadium	Wat is goed en waarom?
<b>Niveau 1: preconventioneel niveau</b> Stadium 1: oriëntatie op gehoorzaamheid en straf Stadium 2: oriëntatie op het eigenbelang	Ik moet doen wat er gezegd wordt om straf en moeilijkheden te voorkomen Ik moet dit doen omdat ik beloond word, er wat aan overhoud en er beter van word
<b>Niveau 2: conventioneel niveau</b> Stadium 3: oriëntatie op braaf of lief zijn  Stadium 4: oriëntatie op het doen van je plicht en op wet en orde	Ik doe dit omdat 'ze' mij anders niet mogen, omdat ik aardig gevonden wil worden en beantwoorden aan de verwachtingen van de mensen om mij heen Ik doe dit omdat ik respect heb voor autoriteiten, met hen geen last wil krijgen en mijn verplichtingen ten aanzien van het sociale systeem wil nakomen
<b>Niveau 3: postconventioneel niveau</b> Stadium 5: oriëntatie op het sociale contract  Stadium 6: oriëntatie op het eigen geweten en op universele ethische principes	Ik doe dit omdat ik het aan de gemeenschap verplicht ben, ik respect moet tonen voor de rechten en de waardigheid van ieder individu en voor de democratisch tot stand gekomen afspraken Ik doe dit omdat ik dit tegenover mijn geweten verplicht ben en het met mijn principes strookt

Bron: Kroon (1999)

Onderzoek toonde aan dat stadium 2 door de meeste kinderen op negenjarige leeftijd is bereikt. Stadium 4 is het stadium waarin de meeste adolescenten en volwassenen zich

bevinden. Stadium 6 wordt slechts door een kleine minderheid van volwassenen bereikt, gewoonlijk pas na de leeftijd van 20 jaar. Dit zesde niveau is later onderkend als een geïdealiseerd eindpunt waarvoor empirisch bewijs ontbreekt (Klaassen, 1996).

Om de stadia te concretiseren voor Scouting bekijken we per stadium een aantal kenmerken. Kinderen in stadium 1 doen dingen omdat het hen gezegd wordt. Zij streven ernaar de leiding het naar de zin te maken. Ze accepteren gezag en regels en zijn gewillig. Als je iets verkeerd gedaan hebt, verdien je straf. Normen en waarden komen van volwassenen. Regels zijn nog niet verinnerlijkt. Als er geen straf dreigt of als de leiding afwezig is, doen kinderen makkelijk iets verkeerd. In stadium 2 is de aanpassing uit stadium 1 verdwenen. Kinderen vragen zich af wat het eigen voordeel is van het stellen van een bepaald gedrag, of het moet minstens van twee kanten komen. Er wordt geredeneerd vanuit de eigen belangen. Bij kinderen die in stadium 3 verkeren, is de afhankelijkheid van de groep waartoe ze zich rekenen zeer belangrijk. De behoefte van goedkeuring van leeftijdsgenoten (peer group) en van volwassenen die ze vertrouwen is erg groot. Het sociale perspectief staat hier centraal (Klaassen, 1996). Jonge mensen in stadium 4 gaan dingen in een groter verband zien. De onafhankelijkheid tegenover leeftijdsgenoten wordt terug groter, men twijfelt aan de conventies van de groep en men herdefinieert maatschappelijke regels en waarden. Volgens Kohlberg heeft het individu de morele overtuigingen en maatstaven die gelden in een maatschappij verinnerlijkt.

Het is duidelijk dat jeugdwerk een rol kan spelen bij de morele ontwikkeling op alle niveaus: het omgaan met beloning en straf, bewustwording dat ze deel uitmaken van een groep en besef van een positie in de ruimere samenleving. Binnen Scouting vinden we expliciet een gelijkaardig progressief ontwikkelingskader terug. Per basispijler is er een traject uitgetekend dat de scout of gids doorloopt bij het ouder worden (VVKSM, 1997). Elke tak kent daardoor een eigen aanpak, op maat van de leeftijdsgroep waarop ze zich richt. Op die manier evolueert de werking mee met de jongere. Spelen, inkleding, spelregels, afspraken, omgeving en inspraak worden aangepast aan de leeftijd. In de tak heeft de jongere bijvoorbeeld de mogelijkheid in te gaan op geboden kansen om verantwoordelijk te zijn voor het materiaal, om dingen te doen voor anderen en om deel te nemen aan projecten.

### ***2.4.3.2 Socialisatie en sociale controle in jeugdbewegingen***

Zoals aangehaald horen jeugdbewegingen tot het derde socialisatiemilieu van sociale netwerken. Zij hebben deze socialisatetaak steeds vervuld, hoewel dit gedurende de laatste decennia een geheel andere vorm heeft aangenomen. Het disciplinaire en expliciete karakter van vorming binnen jeugdbewegingen is verleden tijd. In de eerste periode lag opvoeding tot conformiteit aan het katholieke waardenpalet en zelfbeheersing op vlakken zoals materialisme, seksualiteit en genotsmiddelen aan de basis (Van Assche, 2003). Jeugdbewegingen beschouwden zichzelf als een aanvulling op de schoolse socialisatie. Vandaag is daar nog weinig van te merken. Uit het onderzoek van Van Assche (2003) blijkt dat de nadruk voornamelijk ligt op het wordingsproces tot zelfstandigheid, verantwoordelijkheid en zelfreflectie. Op vlak van vaardigheden blijken creativiteit en initiatiefzin belangrijk te zijn. Deze evolutie is te kaderen in de gewijzigde samenleving die individuen aanzet tot snelle aanpassingen. Een laatmoderne maatschappij vereist immers een flexibele en kritische burger. Van Assche (2003) refereert in dit opzicht naar de evolutie van normering naar zelfnormering. Het dwangmatige en disciplinaire is ingeruild voor zelfbeheersing. Normering neemt regelgeving en dwang als uitgangspunt. Zelfnormering gaat uit van de vraag hoe leden het beste geleid of begeleid kunnen worden tot persoonlijke ontwikkeling en zelfbeheersing, zonder dat dwang eraan te pas komt.

Een aantal waarden en normen moeten gerespecteerd worden en een aantal vaardigheden aangeleerd of gesocialiseerd. Het dragen van verantwoordelijkheid, respect voor zichzelf en anderen, creatieve vaardigheden, technieken en volharding zijn hier voorbeelden van. Het groepsgericht samenzijn, de permanente groepsvorming en het plezier kunnen zonder problemen centraal staan. De jeugdbeweging biedt ontspanning en een boodschap voor later. De leefwereld van de jongere wordt ruimer omdat hij/zij nieuwe dingen aanleert en zijn/haar vrijetijdsbestedingspatroon uitbreidt. Er worden onder andere sociale vaardigheden bijgebracht, zoals samenwerken, leren omgaan met anderen, vriendschappen sluiten. Lidmaatschap wordt dan ook als een belangrijke meerwaarde in het opgroeien naar volwassenheid gezien. Tegelijkertijd leert men ontspanning en persoonlijkheidsvorming door middel van het functioneren in groep. Ook het experimenteren en verleggen van grenzen is een fundamenteel element in de socialisering van de leden (Hermans e.a., 2000b).

Een cruciale vraag is hoe de socialisering wordt vervuld binnen Scouting? Op school hebben de leerkracht en peergroep een voorname rol. In een jeugdbeweging is die rol toebedeeld aan de leiding en aan de andere leden. Via de leiding en via het contact met de andere leden verwerven de leden het pakket aan vaardigheden, kennis, identiteitsvorming, waarden en normen waar Scouting voor staat. Volgens Hermans e.a. (2000a) hebben de leden in een jeugdbeweging in bepaalde mate dezelfde waarden als de leiding. Bij het onderzoeken naar waardebeleving in jeugdwerk moet er echter met een selectie-effect rekening worden gehouden. Individuen die een afwijkend waardepatroon hanteren, vinden de weg niet naar de jeugdbeweging, worden moeilijk opgenomen in de groep of stappen na enige tijd zelf uit de organisatie omdat ze zich er niet thuis voelen. Op die manier worden jongeren met niet-conforme attitudes 'geweerd' uit de groep. Dit selectie-effect vertekent deels het socialisatie-effect. Er treedt ook een interactie op tussen leden onderling (Hooghe, 2001) die naar waardecongruentie leidt. Hooghe stelt hierbij dat bepaalde socialisatieprocessen in een vereniging juist zo sterk zijn dankzij die zelfselectie van de leden.

In de volgende paragrafen gaan we verder in op de manier waarop socialisering plaatsvindt door het spel als voorname methodiek toe te lichten en door de rol die de leiding daarbij opneemt te benadrukken.

#### ***2.4.3.3 De spelmethodiek als instrument van socialisering***

De jeugdwerkvorm bij uitstek voor Scouting is het spel. Diverse andere jeugdbewegingen werden in de loop van hun ontwikkeling beïnvloed door de spelmethodieken van Scouting (Van Assche, 2003). De centraliteit van het spel als pedagogisch instrument zorgde voor een vernieuwende kijk op methodieken. Binnen Scouting wordt tijd en ruimte geboden aan het spontane spel van kinderen en wordt een spelkader aangeboden in de activiteiten. De inkleding van de doelstellingen in een ludieke en aangename bezigheid werd door Baden-Powell benadrukt in zijn handboek (Van Assche, 2003). Het leren van vaardigheden, waarden en karaktereigenschappen diende ingekleed in spelvorm. Ook vandaag is het spel een voorname methodiek, zij het veel minder strak en geregeld. De invulling van de 'speelvelden' is soepeler en vrijer.

Het spel is volgens Baker (1989) een middel om fysieke, emotionele en intellectuele ervaringen op te doen, vooral dan op jongere leeftijd. Daarnaast worden deze ervaringen

op latere leeftijd omgezet in gedragspatronen, maatschappelijke gedragsregels en referentiekaders.

Het spelen van een spel is voornamelijk plezier hebben, maar het is ook van belang voor de ontwikkeling van een kind op bijna alle vlakken. Binnen de ontwikkelingspsychologie vinden we verklaringen voor de veranderingen van alle psychische en fysische verschijnselen doorheen de levensloop van de mens (Sarens, 2001). Binnen het ontwikkelingsproces gaan we fysische, sociale en psychische veranderingen onderscheiden, waarbij het psychische ook nog eens vertaald zal worden als het intellectuele, het emotionele of het taalkundige ontwikkelingsproces (Baker, 1989).

Er bestaan zeer veel verschillende definities over spelen. Het is zeer moeilijk te bepalen wat spelen nu juist is, net omdat het zo alledaags is. Garvey (1981) produceerde een definitie die een aantal voorwaarden vastlegt voor we over spel kunnen spreken. In de eerste plaats is spel aangenaam, prettig. Zelfs als op het ogenblik zelf van het spelen de tekenen van plezier ontbreken, wordt het niettemin door de speler positief gewaardeerd. Ten tweede heeft spel geen extrinsiek doel. De drijfveren ervan zijn intrinsiek en dienen geen andere doeleinden. In feite is het meer het plezier in de middelen als zodanig, dan een inspanning die op een bepaald doel gericht is. Spel is bovendien spontaan en is niet verplicht, de speler speelt het uit eigen vrije wil. Spel veronderstelt ten slotte een zekere actieve betrokkenheid van de kant van de speler (Garvey, 1981).

Spelen kan op verschillende manieren gebeuren. Een indeling en karakterisering van verschillende soorten spelen zal steeds onvolledig zijn. Tevens is het mogelijk dat, binnen éénzelfde activiteit die omschreven kan worden als spel, een overlapping bestaat van de verschillende soorten spelen. We onderscheiden hier symbolische spelen, doen-alsof spelen, fantasiespelen, rollenspel, bewegingsspelen, kant en klare spelen en leerspelen (de Groot, 2001).

Symbolische spelen en doen-alsof spelen slaan op de activiteiten waarin kinderen soms voorwerpen gebruiken die ze een bepaalde betekenis geven. Kinderen gebruiken ook hun eigen handelingen of gebaren om iets uit de werkelijkheid of uit hun eigen gedachten tot uitdrukking te brengen. Volgens Piaget en Inhelder (1973) kunnen kinderen en jongeren via dit soort spel op emotioneel en gevoelsvlak een evenwicht bereiken. Men richt zich niet op aanpassing aan de werkelijkheid maar wel aanpassing van de werkelijkheid. Men



gaat de werkelijkheid assimileren aan zichzelf en dit zonder dat hieraan mogelijke sancties of voorwaarden verbonden zijn.

Het begrip fantasiespel gebruikt men vaak om activiteiten aan te duiden die iets voorstellen dat alleen in de fantasie bestaat en niet in de realiteit. Het verschil met rollenspel is, dat het in de laatste gevallen om het spelen van situaties gaat die wel in de realiteit voorkomen. De voorstellingen die kinderen hebben van personen, gedragingen, gebeurtenissen in de realiteit zetten ze in eigen handelingen om. Ze kruipen in de huid van een ander.

Voor kinderen is beweging meer dan een motorische oefening. Ze bewegen omdat het hun manier van onderzoeken, actie ondernemen en contacten leggen is. Bewegingsspel op zich, gericht op herhaling of oefening, is een spelactiviteit die je bij zeer jonge kinderen ziet. Langzamerhand komt het bewegen in dienst te staan van ook andere spelactiviteiten.

Onder kant en klare spelen worden spelen verstaan die niet door het kind of de jongere zelf zijn bedacht. Deze spelen gaan vaak gepaard met regels die gerespecteerd moeten worden. Kinderen zullen hier met elkaar samenspelen, winnen of verliezen. Dit impliceert dat men moet leren sportief te verliezen.

Leerspelen zijn spelen waarbij kinderen en jongeren een bepaalde activiteit verrichten, waarbij ze in spelvorm geconfronteerd worden met iets wat geleerd moet worden. In het algemeen betekent dit dat er in het spel een typisch leerelement verstoppt is en dat het spelen volgens een zekere planmatigheid moet verlopen, die door een systematische opbouw naar moeilijkheidsgraad een opeenvolging van leerfasen aangeeft die moeten leiden tot de gewenste vaardigheden.

Spel kan probleemoplossend zijn. Vele auteurs wijzen op de invloed van het spel op de creativiteit. Het denken wordt aangemoedigd en die denkprocessen kunnen leiden tot het ontwikkelen van creatieve oplossingen voor problemen (Moyles, 1993). Het kind moet zich wel flexibel opstellen en zich willen aanpassen aan nieuwe situaties. Via het spel krijgen ze een voorbereiding over hoe ze probleemoplossend tewerk moeten gaan.

Bij een spel moet met omgevingsfactoren rekening worden gehouden. De plaats is steeds determinerend voor de activiteit die men gaat doen of het spel dat men zal spelen. Daarnaast is ook de beschikbaarheid van materiaal een beperkende of verruimende factor voor de mogelijkheden om een spel te spelen. Ook tijd is een externe factor die bepalend is voor de aard van de activiteit. En ten slotte bepaalt ook de groep mee; de leeftijd, grootte van de groep en intellectuele, fysieke, ... beperkingen (Bond, 1986). De spelsituatie zorgt dan weer voor stimulering, belangstelling, concentratie en motivering ook al gaat het enkel om spelen. Het spel kan aanzien worden als een ideaal leermiddel (Moyles, 1993).

#### **2.4.4 Leiding geven aan een tak**

De duizenden vrijwillige leid(st)ers geven met regelmaat vorm aan Scouting in de praktijk. Het zijn zij die het merendeel van de publicaties lezen en vormingsactiviteiten volgen. De groep, als tussenschakel tussen de hogere beleidsniveaus en de leden, is waar alles gebeurt. Het is dan ook niet verwonderlijk dat de leiding een zeer belangrijke rol inneemt in Scouting. Bral (1991) deed een uitgebreid onderzoek naar leiding en leden van jeugdbewegingen. Uit het onderzoek leren we dat de meerderheid van de leiders en leidsters in jeugdbewegingen van Belgische afkomst is. De leeftijd varieert tussen 19 en 26 jaar. Meestal waren ze voordien zelf lid van de jeugdbeweging en zien ze het 'in leiding staan' als laatste fase van het lidmaatschap. Het grootste deel van hen deed reeds ervaring op in het vrijwilligerscircuit en dan vooral via jeugdbewegingen. Bovendien blijkt dat leidinggeven op familietraditie is gebaseerd. 60% van de leiding heeft een broer of zus die ook lid is van een jeugdbeweging. De cijfers bij ouders liggen nog hoger. Dit wil niet zeggen dat ouders en hun kinderen van dezelfde jeugdbeweging lid waren/zijn. Ook de invloed van demografische factoren wordt aangetoond in de deelname van jongeren aan leiding van een jeugdbeweging. 73% van de jongeren die in leiding staan, studeert. Vermits ze meerderjarig moeten zijn, is de leiding dus meestal hooggeschoold. Verder speelt eveneens de studierichting een bepalende factor. De meeste leiding in jeugdbewegingen blijkt namelijk een menswetenschappelijke richting te studeren. Ook de gezinssituatie is belangrijk. Onderzoek toont aan dat uit grote gezinnen (meer dan 3 kinderen) meer leiding komt. Opmerkelijk is wel dat geslacht blijkbaar geen beslissende variabele is inzake leidingdeelname (Bral, 1991).

De leiding kan diverse houdingen aannemen of verschillend gedrag stellen, met telkens een andere invloed op de leden en op de socialisering. Niettegenstaande een aantal richtlijnen van het verbond wordt elke leid(st)er gestimuleerd om zichzelf te zijn. Iedereen legt eigen klemtonen in de werking, elke groep en tak heeft een andere visie of stijl. Volgens Kets de Vries (2001) spelen persoonlijkheid, positie en ervaring van de leider een rol in de bepaling van de meest geschikte leiderschapsstijl, evenals de persoonlijkheden, waarden en attitudes van de groepsleden. Aangezien deze kenmerken van de leden veranderen, verandert ook de leiderschapsstijl. Scouts-en gidsenwerking gaat immers uit van een evolutie. Jongeren krijgen naarmate ze ouder worden andere interesses, omgangsvormen en visies.

Doorgaans onderscheidt men drie vormen van leiderschap of interactiestijlen: autoritair, democratisch en laissez-faire (Tausch, Tausch 1980). De manier waarop beslissingen worden genomen of de participatie van de groep bij de besluitvorming geldt als criterium voor deze opdeling. Deze drie vormen kunnen gezien worden als punten op een schaal. Aan het ene uiteinde worden alle beslissingen genomen door de leider, terwijl aan het andere uiteinde de leden alle vrijheid genieten. In het midden van dit continuüm vinden we een vorm van leiderschap waar er gedeelde verantwoordelijkheid is. Zowel de leider als de groep dragen dan bij tot het nemen van beslissingen. De beschreven leiderschapstypes zijn uitersten, weinig mensen gebruiken consequent enkel één stijl. Daarom is het goed om de drie stijlen op een schaal te plaatsen naargelang de onderstaande kenmerken aanwezig zijn.

**Figuur 4: Leiderschapstypes**

<b>Autoritair</b>	<b>Democratisch</b>	<b>Laissez-faire</b>
Leid(st)er neemt alle beslissingen	Beslissingen worden genomen door de leider	Volstrekte vrijheid voor het nemen van individuele en collectieve beslissingen
Leid(st)er wil geacht en geëerbiedigd worden	Leden worden als persoon gerespecteerd	Toegeeflijkheid, onverschilligheid
Leid(st)er geeft bevelen en voorschriften, weinig inspraak van leden	Leid(st)er houdt rekening met denken en voelen van leden	Leid(st)er biedt materiaal aan, maar geen verdere inmenging
Activiteiten van leden worden sterk gedetermineerd en gecontroleerd, gevoel van onvrijheid	Leden krijgen gelegenheid tot onafhankelijkheid, verantwoordelijkheid en initiatief	Leden komen zelden tot constructieve bezigheden en onderlinge samenwerking. Dominante leden krijgen bovenhand.

Bron: Tausch, Tausch (1980)

Van Keer (2003) geeft een illustratie van het belang van de democratische leiderschapsstijl voor jeugdwerkers. Tijdens het spel leren kinderen omgaan met elkaar en rekening te houden met opvattingen van anderen. Het is van belang dat er voldoende vrijheid en openheid in het spel aanwezig zijn. Waarden en normen worden zo gedeeld en jongeren krijgen een bepaalde zelfstandigheid. Van Keer meent dat de leid(s)ter een belangrijke rol speelt in deze waardebeleving via het kiezen van de activiteiten en het richting geven van spelsituaties. Uit de geschriften van VVKSM, kunnen we afleiden dat zij voornamelijk verwachten dat hun leiding van het democratische type is. Inspraak, beslissingen met de hele groep en respect en begrip voor elkaar staan centraal bij dit type leiderschap. In de basispijlers van VVKSM vinden we die eigenschappen duidelijk terug.

Naast de klassieke driedeling autoritair, democratisch en laissez-faire, bestaan ook uitgebreidere visies op leiderschapsstijlen die de socialisatiecontext meer in rekening nemen. Rapoport (1989) onderscheidt twee basisprincipes van socialisatie: strengheid en toegeeflijkheid. Beide principes duiden op de manier waarop gesocialiseerd wordt in een maatschappelijk domein. Toegeeflijkheid wordt in de realiteit omgezet in experimenteerruimte. Jongeren en kinderen krijgen de mogelijkheid om zelf te experimenteren met divers gedrag. Strengheid krijgt vorm in controlerende omstandigheden, waarbij externe druk en toezicht het gedrag sturen. Ze kunnen gecombineerd voorkomen, in variërende formaties. Door een combinatie te maken van deze twee dimensies kan een vierdelige typologie opgesteld worden van socialisatiecontexten. Elk type kan een andere invulling geven aan een socialisatiemilieu en heeft bijgevolg ook een andere invloed op het aanleren en bijblijven van vaardigheden, kennis en waarden. Oosterlinck (1996) heeft in zijn onderzoek de typologie toegepast op spelvormen binnen de jeugdbeweging door de dimensie vrij versus geleid spel op te nemen.

**Figuur 5: Typologie van socialisatiecontexten: een combinatie van toegeeflijkheid en strengheid**

	Veel experimenteren	Weinig experimenteren
Veel controleren	Moratorisch	Autoritair
Weinig controleren	Permissief	Anomisch

BRON: Rapoport (1989)

De combinatie van veel experimenteren onder grote controle wordt de *moratorische* context genoemd. Deze is gekenmerkt door een participerende socialisatie die wederzijdse communicatie bevordert (Oosterlinck, 1996). Het democratische leiderschapstype past het best in de moratorische context. Zowel vrij spel als geleid spel komen voor. Het aanbieden van alternatieven, van keuzes en de eigen inbreng van de leden komen hierin terug. De *anomische* context verenigt de andere twee uitersten van experimenteren en controleren. Er is amper controle en amper experimenteeruimte aanwezig in het milieu. Kenmerkend voor deze situatie is het terugtrekken van de leider of de laissez-faire stijl. Noch vrij spel, noch geleid spel komen voor. Er is weinig activiteit die iets kan betekenen voor de ontwikkeling van kinderen of jongeren. Een *autoritaire* context biedt weinig mogelijkheid tot experimenteren en kent een grote mate van toezicht. Typisch is de repressieve leiderschapsstijl (autoritair) met weinig communicatie en veel nadruk op gehoorzaamheid. Enkel geleid spel is toegelaten in een autoritaire context. Ten slotte beleeft een kind in de *permissieve* context veel experimenteermogelijkheden en weinig controle (Oosterlinck, 1996). Ook in deze socialisatie-omstandigheden is het laissez-faire type de meest voorkomende leiderschapsstijl. Vrij spel vormt de enige spelvorm. Kinderen en jongeren vullen zelf het spel in zonder sturing van leiding. De keuzes die ze maken voor een bepaald spel of een bepaalde uitwerking zijn niet beïnvloed door de begeleiding.

Uit het empirisch onderzoek van Oosterlinck (1996), die de theoretische typologie gebruikt om na te gaan welke socialisatiecontext en bijgevolg spelvorm dominant is in de jeugdbeweging Chiro, blijkt dat de moratorische context en democratische leiderschapsstijl wordt benadrukt in de publicaties en documenten. Door de leiding wordt echter veelvuldig gebruik gemaakt van spelen die regels vereisen. Het geleide spel komt met andere woorden vooral aan bod. Toezicht en controle kenmerken de activiteiten. Men doet weinig beroep op de creativiteit en zelfstandigheid van de leden, hoewel de leiding duidelijk een democratisch-participatieve stijl belangrijk vindt. De discrepantie tussen de houding van de leiding en de beweging enerzijds en het daadwerkelijke spel anderzijds zal ons bij de operationalisering van de onderzoeksvraag beïnvloeden. Hoe de leiding tegenover een bepaalde waarde staat, neemt duidelijk andere vormen aan in het gedrag. Voorzichtigheid is geboden bij de omzetting van de pedagogische principes (zie 3.4.3 ).



# 3 Onderzoeksopzet

In dit derde hoofdstuk beschrijven we het verloop van het onderzoek. Een onderzoek is immers in de eerste plaats een aaneenschakeling van bewuste keuzes. Elke onderzoeksstap dient verantwoord vanuit de probleemstelling, rekening houdend met de beschikbare voorzieningen. Volgende elementen komen aan bod: de onderzoeksgroep, de contactopname, de gegevensverzameling, de representativiteit van de resultaten, de analysemethodes en het socio -demografisch profiel van de respondenten.

## 3.1 Een product-effectenonderzoek

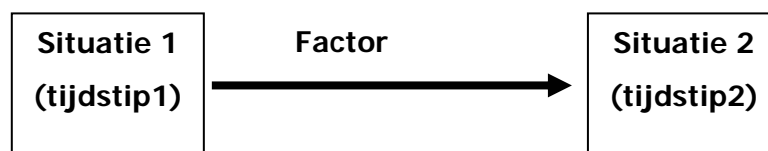
### 3.1.1 Wat is een effectenonderzoek?

Effectenonderzoek is een zeer ruime term die we in vele wetenschappelijke domeinen aantreffen. In essentie kunnen we stellen dat men steeds het effect van een bepaalde factor wil nagaan op een gegeven situatie. Zo zijn er bijvoorbeeld effectenonderzoeken naar de invloed van een leermethode op de schoolresultaten van leerlingen of naar de gevolgen van UV-straling op huidkanker. Een effectenonderzoek vertrekt met andere woorden van een causaliteitsvraagstuk. Causaliteit bestuderen gaat gepaard met een aantal fundamentele voorwaarden en problemen. Volgens sommigen is de gecontroleerde experimentele setting de enige mogelijke basis voor een causale analyse. Enkel wanneer alle andere invloeden onder controle worden gehouden, is het mogelijk om het effect van de onderzochte factor te bepalen. Anderen nemen een ruimere visie op causaliteit aan en

vinden het gebruik van multivariate statistische technieken geschikt om de invloed van bepaalde factoren op andere te onderzoeken (Tacq, 1998). Ook wij zullen een ruimere visie hanteren.

Tijd is een belangrijk gegeven bij het vaststellen van causaliteit. Er is een verschil tussen de vertreksituatie en de eindsituatie en dat verschil is toe te wijzen aan de beïnvloedende factoren. Dit verhaal over causaliteit is van belang wanneer we terugkeren naar het doel van een effectenonderzoek. Om het effect van een factor te kunnen nagaan dienen we te beschikken over een nulmeting of een vertreksituatie, waarmee de eindsituatie kan worden vergeleken.

**Figuur 6: algemeen schema effectenonderzoek**



Hoewel niet altijd onder die benaming, is ook in communicatiewetenschappen effectenonderzoek een uitgebreid gebied. Er is veel geschreven over de effecten die boodschappen hebben op de ontvanger en op welke manier het communicatiemiddel een invloed heeft. De grote vraag die men zich meestal stelt bij communicatie-effectenonderzoek gaat over het feit of men houdingen en gedragingen van de doelgroep op bewuste wijze en in de gewenste richting kan sturen door een bepaalde communicatiestrategie. Er zijn diverse vormen van communicatie-effectenonderzoek. Hogendoorn (1999) onderscheid vier vormen: reclameherinneringsonderzoek, mediumbereikonderzoek, procesonderzoek en effectenonderzoek. Voor dit onderzoek is alleen die laatste vorm interessant. Zonder al te ver uit te wijden over de geschiedenis van het effectenonderzoek kan het nuttig zijn een definitie te geven van een effect. Volgens Jackson zijn effecten van boodschappen "variëaties in het resultaat van communicatie die voortkomen uit gemaakte keuzes rond het design en de presentatie van een boodschap" (Jackson, 1992).



**Figuur 7: schema communicatie-effectenonderzoek**



We kunnen effecten opdelen in bedoelde effecten en onbedoelde effecten. Men doet meestal onderzoek naar bedoelde effecten (Hogendoorn, 1992). Binnen dit onderzoek vinden we twee grote lijnen: onderzoek ten behoeve van voorspellingen (dat in het kader van dit onderzoek niet relevant is) en onderzoek ten behoeve van evaluatie. Hierbij gaat men na afloop meten wat het effect van iets is geweest (Huypens, 2003). Effectenonderzoek wordt meestal gevoerd op korte termijn. Lange termijn onderzoeken zijn zeer duur en moeilijk te onderzoeken.

### **3.1.2 Een effectenmeting voor VVKSM-producten**

Het onderzoek wil nagaan wat het effect is van diverse producten op de dagelijkse praktijk in Scouting. Concreet betekent dit dat wordt onderzocht wat de invloed is van verschillende publicaties op de werking van de Scouts- en Gidsengroepen. De werking van de groepen wordt gestuurd door de leiding. Zij krijgen de publicaties van VVKSM ter beschikking om hen te ondersteunen bij de leidinggevende taken. Het product-effectenonderzoek is in dit geval een ontvangersonderzoek. De leid(st)ers als ontvangers van de boodschap zijn de onderzoekseenheden in de studie. Wanneer we het schema van communicatie-effectenonderzoek toepassen op Scouting, vertrekken we van de situatie waar nog geen publicaties zijn verspreid en gaan we na hoe deze situatie wijzigt ten gevolge van de verspreiding.

**Figuur 8: schema effectenonderzoek Scouting**



Gaat de leiding de werking afstemmen op de inhoud van de publicaties en zullen bijgevolg de pedagogische principes van VVKSM toegepast worden? Of heeft de leiding geen behoefte aan deze literatuur en krijgen de publicaties weinig aandacht in de groepen.

Binnen het terrein van het communicatie-effectenonderzoek zijn er zoals gesteld bepaalde voorwaarden en problemen, waarmee we ook hier rekening mee moeten houden. Een eerste voorwaarde is de aanwezigheid van een nulmeting waarmee vergeleken kan worden om het effect te kunnen vaststellen. In dit onderzoek ontbreekt het aan een beginsituatie, vermits de publicaties reeds langere tijd zijn verspreid onder de leiding. Een tweede voorwaarde is de afzondering van andere beïnvloedende factoren. Men kan het effect van een bepaalde publicatie echter moeilijk isoleren van andere mogelijke invloeden op de houding van de leiding. Omwille van deze twee problemen is voorliggend onderzoek geen zuiver effectenonderzoek en is bovenstaand schema niet toepasbaar. Een oplossing voor het probleem van de nulmeting is een verschuiving van de vergelijkingsbasis. In plaats van een vergelijk te maken tussen situatie1 en situatie2, nemen we de inhoud van de publicaties als vergelijkingsbasis en relateren we hieraan de huidige situatie (tijdstip2). Komt de huidige visie van de leiding overeen met de visie van VVKSM zoals opgetekend in de publicaties?

Hierbij sterk aansluitend is de vraag naar de meetbaarheid van de effecten. Hoe meet je wat de invloed is van een publicatie? Op welke manier kan je nagaan in welke mate er overeenkomsten zijn tussen de visies van de leiding en VVKSM? Een tweedeling tussen de communicatiedrager en de boodschap dringt zich op. In de eerste plaats wordt onderzocht of men beschikt over de publicaties en hoe men deze evalueert. Gebruikt de leiding bijvoorbeeld het takhandboek? Indien ze dit doen, waarvoor hanteren ze het boek dan? Naast de drager is in de tweede plaats ook de inhoud van de boodschap van belang. Is de boodschap doorgedrongen tot de leiding? Kunnen we de dagelijkse praktijk toetsen aan de methoden en doelen van Scouting? Vermits VVKSM het pedagogische project opdeelt in verschillende dimensies (basispijlers, thema's en speelvelden), zal voor al deze aspecten bekeken worden of ze aanwezig zijn in de werking.

Het gevaar van sociale wenselijkheid in de antwoordpatronen heeft ons gestuurd bij de bevraging van de inhoud bij de leiding. Een rechtstreekse vraag aan de leiding of ze bepaalde basispijlers, thema's of speelvelden toepassen, zou immers een vertekend beeld kunnen opleveren. Het zou systematisch overschat worden, doordat de kans bestaat dat de leiding conformeert met wat van hen verwacht wordt: het aanwenden van de pedagogische principes. Door een aangepaste indirecte meting wordt op zoek gegaan naar de onderliggende motivaties en houdingen van de leiding rond de pedagogische principes (zie 3.4.3).

## 3.2 Wie wordt bevraagd?

Vanuit de intentie om een ruim beeld te geven van Scouting richt het product-effectenonderzoek zich op de volledige actieve leiding van VVKSM. Alle leden van VVKSM die actief zijn als leider of groepsleider, worden in dit onderzoek aangesproken om mee te werken aan het onderzoek. Leiders ontfermen zich in een bepaalde groep over kapoenen, kabouters, jongidsen, jongverkenner, verkenner, gidsen of jins<sup>5</sup>. Groepsleiders houden zich, zoals het woord zelf zegt, bezig met de algemene organisatie en de begeleiding van de groep. Actieve leden zijn als dusdanig ingeschreven en verzekerd bij VVKSM. Er zijn ongeveer 11000 leid(st)ers. Het nemen van een steekproef uit de leidingsgroep werd overwogen, doch praktische en financiële beperkingen maakten dit onmogelijk.

## 3.3 Contactopname en pogingen om de respons op te drijven

Voor dit onderzoek beschikken we slechts over beperkte middelen waardoor het niet mogelijk is alle leiding persoonlijk te contacteren of hen op te volgen via de post. Bovendien waren de contactgegevens van de leiding niet altijd actueel of volledig. Vandaar dat we hebben getracht zoveel mogelijk leiding te bereiken via een algemene oproep tot deelname aan een webenquête. We contacteerden enerzijds de leiding via gemeenschappelijke oproepen en anderzijds werd de groepsleiding afzonderlijk aangesproken. We zijn voor het contacteren van de leiding tewerk gegaan in verschillende stappen en langs diverse kanalen.

In de eerste plaats werd er een algemene oproep gelanceerd via *Over en Weer*. Dit tijdschrift valt om de zes weken bij alle leiding en oud-leiding in de bus. Rond dit tijdschrift zat een wikkel met uitleg over het onderzoek, aansporing tot deelname en de link naar de website waar de webenquête teruggevonden kon worden. De leiding kreeg toegang tot de enquête door het ingeven van hun lidnummer. Op die manier kon controle uitgeoefend worden dat enkel actieve leiding de enquête zou invullen. Na de verspreiding van het tijdschrift werd besloten om in de volgende uitgave een tweede oproep te plaatsen om nog meer leiding te bereiken.

---

<sup>5</sup> Bij Jins wordt gesproken over begeleiding in plaats van leiding.

We contacteerden de groepsleiding via de groepsleidingszending. Deze zending wordt naar alle groepsleiding gestuurd en bevat informatie en weetjes die de groepen kan aanbelangen. We voegden hierbij een brief waarin we de groepsleiding opriepen de enquête in te vullen en bovendien de takleiding hiertoe zoveel mogelijk aan te moedigen. Met de groepsleiding namen we bovendien een maand later telefonisch contact op met de vraag of zij een informatiepakket over ons onderzoek wilden ontvangen. De telefoonnummers werden ons ter beschikking gesteld door VVKSM. Verschillende gegevens bleken echter gedateerd of fout. Daarnaast merkten we ook dat heel wat groepsleiding vaak niet thuis was. We stuurden 135 informatiepakketten naar geïnteresseerde groepen.

We trokken ook naar de herfstontmoeting. Dit is een jaarlijks evenement (weekend) voor de leiding van alle scouts- en gidsengroepen in Vlaanderen dat door VVKSM georganiseerd wordt aan het begin van het scoutsjaar. Er werden 1500 flyers verspreid aan de aanwezige leiding. Niet alle actieve leiding is echter present. Een 3000-tal maakte zijn opwachting.

Naast de contactname via Over en Weer, op de herfstontmoeting en via de groepsleiding, werd bovendien beroep gedaan op het e-mailnetwerk van de groepen. Via de links op de site van VVKSM surfte we naar de websites van verschillende groepen, waar een aantal mailadressen van leiding staat. We ontvingen ook een mailinglist van VVKSM. Naar de verzamelde e-mails stuurden we een oproep deel te nemen aan het onderzoek en de webenquête in te vullen.

Individueel werden de respondenten gestimuleerd om te reageren met de kans een filmticket te winnen. We hebben getracht de respons te verhogen door een prijs (een digitale camera) te voorzien voor de groep die het hoogste percentage ingevulde enquêtes terugstuurde, zodat de leiding van een groep elkaar zou aanzetten tot deelname.

## **3.4 Gegevensverzameling**

### **3.4.1 Een webenquête als techniek om gegevens te verzamelen**

De gegevensverzameling gebeurde aan de hand van een webenquête, een kwantitatieve gegevensverzameling. We zijn ervan overtuigd dat we daarmee het grootst mogelijke deel van onze populatie bereiken met een minimum aan kosten. De reden waarom we voor een kwantitatief onderzoek en niet kwalitatief onderzoeken kozen, is eenvoudig. Een kwantitatieve wijze zorgt er voor dat we in een survey veel vragen kunnen stellen aan een omvangrijke groep. We kunnen op deze manier naar vele facetten peilen bij een grote groep respondenten. Naast een merendeel van gesloten vragen werden diverse open vragen voorgelegd, die kwalitatief werden gecodeerd. Het finale doel is op deze wijze de product-effectenanalyse voor een zo groot mogelijke groep van leiding uit te voeren. Een kwalitatieve bevraging zou diepgaandere informatie opleveren, maar voor een beperktere groep leiding.

### **3.4.2 Voor- en nadelen van een webenquête**

Omdat de techniek van online -bevraging nog redelijk nieuw is, geven we een woordje uitleg over de voor- en nadelen ervan. De hoofdreden waarom er van een webenquête gebruik gemaakt wordt is de lage kostprijs. Het vergt misschien wel tijd, maar is minder duur dan een schriftelijke postenquête (Sills, Song, 2002). Het financiële aspect valt het meest op, maar er zijn nog andere voordelen. Zo is er het belangrijke aspect van de open vragen. Deze worden bij online -surveys doorgaans beter ingevuld dan bij schriftelijke enquêtes. De reden hiervoor is eenvoudig: het typen van een lange uitleg bij dit soort vragen is veel aangenamer en veel minder tijdsintensief dan het uitschrijven van antwoorden. Niet enkel open vragen worden beter ingevuld, globaal gezien stelt men vast dat een webenquête beter en dus vollediger wordt ingevuld dan een geschreven exemplaar. Allerlei specifieke middelen kunnen hiervoor aangesproken worden. Zo kan men werken met grafische effecten en kleuren om de mensen te stimuleren het formulier volledig in te vullen. Ook kan met behulp van deze visuele technieken de respondent optimaal gegidst worden (Schaefer, Dillman, 1998).

Een ander voordeel van online -surveys ten opzichte van de papieren vragenlijsten is de automatische 'routing'. Deze zorgt ervoor dat de vragen enkel gesteld worden aan mensen bij wie ze van toepassing zijn. Bij geschreven enquêtes komt het zeer vaak voor

dat je bepaalde vragen mag overslagen vanwege het antwoord dat gegeven is op de vorige vraag. Bij webenquêtes worden deze gewoon niet getoond waardoor het gemakkelijker en minder tijdsintensief voor de respondent wordt. Ook dit draagt bij tot de verbetering van het aantal volledig ingevulde vragenlijsten (Sills, Song, 2002).

Ondanks de voordelen van online -surveys, moeten we enkele kanttekeningen maken. Zo kan het gebruik van webenquêtes enkel bij groepen die een hoge graad van internettoegang hebben. Volgens Schaefer en Dillman heeft een behoorlijk aantal groepen in de samenleving toegang tot internet. Maar in groepen waar computer - en internetgebruik niet verspreid is, kan uiteraard geen beroep gedaan worden op een online-survey om iedereen te bereiken. Als er hier geen rekening mee gehouden wordt, kan de non-respons erg hoog oplopen en raakt men ondanks de kostenbesparingen geen stap vooruit (Schaefer, Dillman, 1998). Toch hoeven we ons over dit nadeel niet al te veel zorgen te maken. De scouts- en gidsenleiding bestaat voornamelijk uit jongeren. Ze kennen een hoge aansluitingsgraad tot het internet. Thuis, op school of op het werk hebben ze meestal de mogelijkheid online te gaan.

### **3.4.3 De vragenlijst**

De webenquête uit ons onderzoek bestaat uit een aantal delen: het profiel van de leiding, de tak en de groep, de waarden, vrijetijdsbesteding, motivatie en engagement van de leiding, het gebruik en de evaluatie van de communicatiedragers (handboeken, brochures, website) en de houding van de leiding t.o.v. de filosofie van Scouting. Het eerste deel peilt naar de achtergrondgegevens van de leiding, zodat we een idee krijgen van het socio-demografisch profiel. Er wordt onder andere gevraagd naar het geslacht, de leeftijd, woonplaats, studies en dergelijke meer. Vervolgens vragen we naar de leidinggeschiedenis en de motivatie en tijdsinvestering in Scouting. Natuurlijk willen we ook specifieke informatie verzamelen over het profiel en de werking van hun specifieke groep en tak. Hoe worden beslissingen genomen, welke graad van inspraak is er en hoe vaak komen ze samen in een tak- of groepsraad. Verder gaan we op zoek naar de mate waarin er gebruik wordt gemaakt van de verschillende handboeken en brochures/richtlijnen van VVKSM<sup>6</sup> en hoe men vergaderingen opent en sluit. We

---

<sup>6</sup> Voor een overzicht van de bevraagde communicatiedragers verwijzen we naar de inleiding en naar de resultaatbespreking.

bevroegen ook het gebruik van de website en de vorming. Vervolgens werden het waardenprofiel, het engagement en de participatie geoperationaliseerd.

Naast de evaluatie van de communicatiedragers werd ook het tweede deel van de centrale onderzoeksvraag opgenomen in de survey. De meting van het draagvlak voor de 'filosofie van Scouting' bij de basis vereiste algemene en takspecifieke vragen. Door de progressieve takwerking wordt immers elke basispijler, thema en speelveld anders ingevuld per tak. Via specifieke takvragen willen we informatie vergaren over de gewoonten die de verschillende groepen in de praktijk hanteren met betrekking tot die basisprincipes. Door middel van een doorklikstelsel komen de respondenten meteen bij de vragen terecht die betrekking hebben op de tak waar ze in leiding staan. Ook voor groepsleiding werden aparte vragen voorzien.

De vragen over de takwerking zijn samengesteld aan de hand van de basispijlers en thema's die door VVKSM zijn uitgeschreven. De basispijlers zijn medebeheer, engagement, zelfwerkzaamheid, dienst en ploegwerk. De thema's van VVKSM zijn goed omgaan met elkaar, zelfstandigheid en emancipatie, levensbeschouwing, leefmilieu, Vlaams en solidariteit.

Aan de hand van de nodige literatuur en verdere gedetailleerde omschrijvingen van VVKSM zelf, werden deze ruime termen gedetailleerd geoperationaliseerd in de vragenlijst. Het uitgangspunt was om zo weinig mogelijk feitenvragen te stellen, omwille van het gevaar van sociaal wenselijke antwoorden. Uit het onderzoek van Oosterlinck (1996) bleek immers een grote kloof te bestaan tussen de houding van de leiding en het gedrag van de leiding. De houding van de leiding bleek sterk in de lijn te liggen van de verwachtingen van de beweging, maar in de praktijk werd een andere invulling gegeven aan de activiteiten. In plaats van te vragen of een bepaalde basispijler aan de basis ligt van een vergadering, werd daarom geopteerd voor een concretisering van een situatie waarin de basispijler aan bod zou kunnen komen. Door te peilen naar de reactie van de leiding op een situatie of case die zou kunnen voorvallen in de tak of groep, werd het mogelijk om uit het antwoord hun houding t.o.v. de pijler te bepalen. We vragen dus niet hoe de leiding tegenover een bepaalde waarde van de beweging staat en hoe ze dit aan bod laat komen, maar simuleren een situatie waarbij de houding van belang is. De keuze uit verschillende gesloten antwoordmogelijkheden laat ons toe om hun houding af te leiden.

### 3.4.4 Respons en representativiteit

Hoewel we geen aselechte steekproef hebben genomen van de leiding over Vlaanderen, gaan we toch na in hoeverre de respondenten representatief kunnen zijn voor de totale leidingpopulatie op vlak van een aantal basiskennmerken. Om responsberekeningen te kunnen maken werden ons een aantal nationale cijfers ter beschikking gesteld over het geslacht, de tak, de groep en de gouvverdeling van de leiding. Een grote voorzichtigheid is geboden bij het lezen van de responscijfers. De databank blijkt immers niet altijd even correct. Veel oudleiding, die al jaren niet meer actief zijn, zitten nog steeds in het bestand, waardoor er een overschatting is van het aantal actieve leiding. In totaal zou er 10730 actieve leiding zijn over heel Vlaanderen. Het Verbond meldde echter dat in werkelijkheid het leidingtotaal eerder op 10000 zou liggen. Dit betekent een vertekening van ongeveer 7%, hoewel deze in de praktijk nog veel groter kan zijn vermits we met een schatting te maken hebben. In volgende berekeningen zullen we telkens de respons op basis van het leidingbestand geven. We vertrekken van het totale aantal van 10730 leiding.

**Tabel 1: Respons op basis van leidingbestand en schatting**

	N	% leidingbestand (N=10730)	% schatting (N=10000)
respons	1893	17.6	18.9

In totaal verkregen we 1893 bruikbare enquêtes. Dat is ongeveer 17.6% van het totale leidingbestand van VVKSM of 19% van de schatting van het reële aantal. Op zich is dit geen hoge respons. Gezien het feit dat we hen echter zeer moeilijk persoonlijk konden contacteren en gezien de lengte van de webenquête (circa 45 minuten invultijd), is deze respons toch behoorlijk. Het grootste deel van de respondenten heeft gereageerd op de eerste bekendmaking van de enquête, namelijk de wikkel rond het maandblad Over en Weer. De groepsleidingzending en het flyereren hebben uiteindelijk weinig tot geen effect gehad en ook het opsturen van de informatiepakketten droeg weinig bij tot het bereiken van meer respondenten. De mailing heeft wel nog een extra impuls gegeven. Een driehonderdtal leiding heeft onze oproep per mail nagenoeg onmiddellijk beantwoord en zorgde voor een belangrijke stijging van de respons.

We gaan eerst na uit welke gouwen de meerderheid van de respondenten afkomstig is. Hiervoor kijken we naar de verdeling van de leiding per gouv over heel Vlaanderen op



basis van het leidingbestand. We zien dat Gouw Heide, Limburg en Op-sinjoor de grootste gouwen zijn. Het minste leiding wordt aangetroffen in gouw Antwerpen, West-Brabant en Land van Egmont. We berekenden telkens het percentage leiding per gouw in relatie tot het totale aantal leiding voor zowel de volledige leiding als de steekproef. Daaruit kunnen we afleiden dat Heide, Kempen en Op-Sinjoor de grootste respons hebben in het onderzoek. Het is echter belangrijk om dit te vergelijken met de Vlaamse gegevens. Gouw Heide en gouw Op-Sinjoor maken in de steekproef een groter percentage uit dan in de totale leidingpopulatie. Dit wil zeggen dat zij oververtegenwoordigd zijn in de steekproef. In de laatste kolom van onderstaande tabel worden de gouwen die een oververtegenwoordiging kennen in de steekproef aangeduid met een plusteken. Gouw Heide heeft bijvoorbeeld met 7.2% meer leiding gereageerd. De gouwen die minder hebben deelgenomen aan het onderzoek dan te verwachten was op basis van de Vlaamse cijfers, krijgen een minteken. Wanneer we het totaalbeeld bekijken, merken we op dat er buiten Gouw Heide, slechts kleine verschillen zijn. Dit wil zeggen dat de steekproef een relatief goede verdeling kent over de verschillende gouwen.

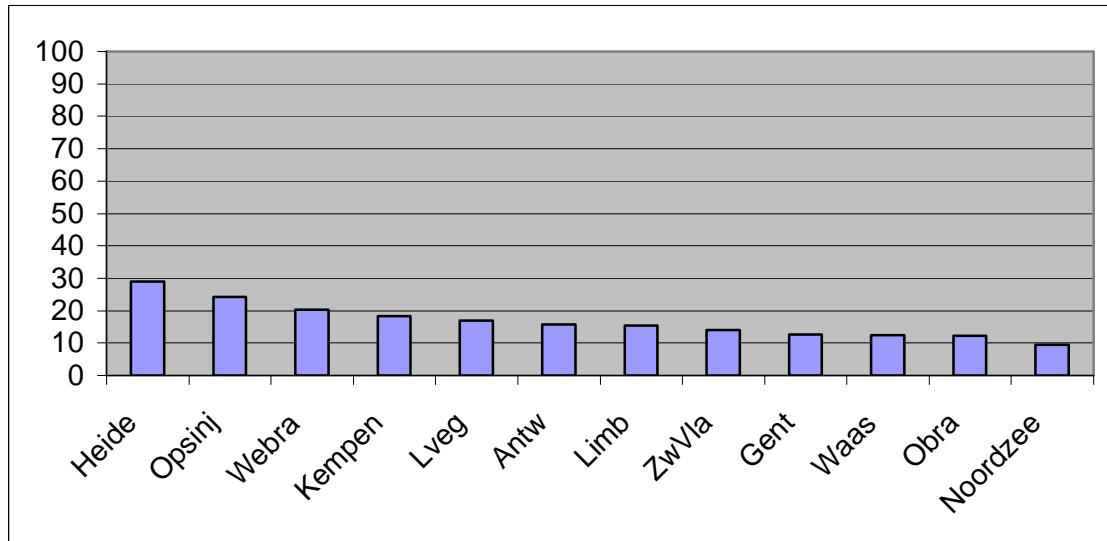
**Tabel 2: Verdeling van leiding per gouw voor Vlaanderen en de frequentie respondenten en % per gouw in verhouding tot het totale aantal respondenten**

	Populatie		Steekproef		Vershil
	N	%	N	%	%
	leidingbestand				
Gouw Antwerpen	734	6.8	116	6.3	-0.5
Gouw Gent	940	8.8	118	6.4	-2.4
Gouw Heide	1120	10.4	324	17.6	+7.2
Gouw Kempen	995	9.3	183	10.0	+0.7
Gouw Land Van Egmont	711	6.6	120	6.5	-0.1
Gouw Limburg	1097	10.2	169	9.2	-1
Gouw Noordzee	885	8.3	83	4.5	-3.8
Gouw Oost-Brabant	843	7.9	103	5.6	-2.3
Gouw Op-Sinjoor	1099	10.2	266	14.5	+4.3
Gouw Waas	776	7.2	97	5.3	-1.9
Gouw West-Brabant	706	6.7	144	7.8	+1.1
Gouw Zuid-West-Vlaanderen	824	7.7	115	6.3	-1.4
<b>TOTAAL</b>	<b>10730</b>	<b>100</b>	<b>1838</b>	<b>100</b>	<b>0</b>

We kunnen de respons van de leiding per gouw ook in relatie tot het totale aantal leiding in de gouw bekijken. De leiding is immers niet gelijk verdeeld over de diverse gouwen. Er

zijn gouwen met aanzienlijk meer leiding dan anderen. We berekenen hoeveel leiding in verhouding tot het totale aantal leiding per gouw in Vlaanderen de enquête heeft ingevuld.

**Figuur 9: Respons per gouw: aantal respondenten t.o.v. het gouw totaal (in%)**



Gouw Heide is de koploper met iets minder dan 30% van de totale leiding die de enquête heeft ingevuld. Op de tweede plaats vinden we gouw Op-sinjaar waar ongeveer een kwart heeft deelgenomen aan de studie. Onderaan bengelen gouw Noordzee en Oost-Brabant.

Een andere kenmerk waarop we de populatie en de steekproef kunnen vergelijken is het aantal groepen dat per gouw heeft ingevuld. Hoeveel groepen hebben we bereikt met het onderzoek? Naast de totale leidingsaantallen kan de spreiding van de leiding over groepen binnen een gouw ons immers ook informatie over de respons verschaffen.

**Tabel 3: Aantal groepen per gouw in de populatie en de steekproef**

	Aantal groepen - populatie	Aantal groepen - steekproef	% bereikte groepen
Gouw Antwerpen	48	33	68.7
Gouw Gent	47	33	70.2
Gouw Heide	64	54	84.4
Gouw Kempen	60	47	78.3
Gouw Land Van Egmont	46	32	69.6
Gouw Limburg	66	50	75.8
Gouw Noordzee	45	28	62.2
Gouw Oost-Brabant	54	37	68.5
Gouw Op-Sinjoor	63	53	84.1
Gouw Waas	47	37	78.7
Gouw West-Brabant	70	46	65.7
Gouw Zuid-West-Vlaanderen	38	30	78.9
TOTAAL	648	480	74.1

Uit de tabel blijkt dat er uit drie vierde van de groepen minstens een persoon de vragenlijst heeft ingevuld. We hebben een zeer ruime spreiding van de leiding over de groepen in het onderzoek. Het laagste percentage groepen dat werd bereikt is in gouw Noordzee, maar dan nog is er meer dan 60% bereikt.

Tot slot gaan we nog even kijken naar de takverdeling. Hoe is het aantal leiding verdeeld over de verschillende takken en hoe ligt de globale geslachtsverhouding en in de takken? De totale cijfers liggen hoger dan in vorige berekeningen, respectievelijk 11388 en 2077 leiding. Dit heeft te maken met het feit dat sommige leiding dubbele functies opneemt. Ze zijn bijvoorbeeld groepsleiding, maar geven ook leiding aan de kapoenen. Iedereen die een dubbele functie uitoefent zit bijgevolg ook twee keer in de tabel.

**Tabel 4: Verdeling van de takleiding**

	Populatie		Steekproef		Vershil
	%	N	%	N	%
Kapoenenleiding	17.9	2034	17.9	373	0
Kawe-leiding	25.6	2919	25.6	531	0
Jonggiverleiding	22.1	2519	24.2	502	+2.1
Giverleiding	16	1827	15.6	324	-0.4
Jinbegeleiding	5.9	676	5.8	120	-0.1
Groepsleiding	12.4	1413	10.9	227	-1.6
TOTAAL	100	11388	100	2077	0

Het grootste gedeelte van de leiding in de steekproef vinden we terug in de kabouter - of welpentak. Ze worden op de voet gevolgd door de jonggivertak. Ongeveer 50% van de leiding is actief in één van deze twee takken. Voor beide takken hebben we het exacte percentage leiding bereikt van de populatie. De andere helft van de leiding is verdeeld over de kapoententak, de givertak, de jins en de groepsleiding. Het valt op dat de jinbegeleiding heel wat minder koppen telt dan de andere takleidingsploegen, maar dit is ook in de populatie het geval. Globaal genomen stellen we vast dat de steekproef een bijna perfecte weerspiegeling is van de takverdeling op Vlaams niveau.

We splitsen de takverdeling verder op volgens geslacht. Het percentage mannen in de steekproef is iets lager dan in de leidingspopulatie. Ongeveer 55% van de leiding is mannelijk ten opzichte van 58% in de populatie. Niettegenstaande de kleine ondervertegenwoordiging van mannen in de meeste takken, is ook op vlak van geslachtsverdeling de steekproef vrij representatief voor de populatie.

**Tabel 5: Verdeling van de takleiding naar geslacht**

	Populatie		Steekproef		Vershil
	% man	% vrouw	% man	% vrouw	% man
Kapoenenleiding	47.4	52.6	42.1	57.9	-5.3
Kawe-leiding	56	44	53.3	46.7	-2.7
Jonggiverleiding	61.7	38.3	61	39	-0.7
Giverleiding	67	33	63.8	36.2	-3.2
Jinbegeleiding	69.5	30.5	71.7	28.3	+2.2
Groepsleiding	66.2	33.8	63	37	-3.2
TOTAAL	57.8	42.2	55.6	44.4	

Ondanks het feit dat er geen representatieve steekproef werd getrokken, blijken de respondenten grotendeels representatief te zijn voor de leidingpopulatie op het geslacht, de groep, de tak en de gouw. Er zijn telkens slechts kleine verschillen op te merken tussen de steekproefwaarden en de populatiewaarden.

### 3.5 Het respondentenprofiel

We starten de analyse door ons een beeld te vormen van de leiding die de enquête invulde. We zullen de verdeling van de leiding bekijken aan de hand van het geslacht, de leeftijd en de opleiding van de studerende leiding of het beroepsstatus van de al werkende leiding. Vervolgens bekijken we ook het sociaal demografisch profiel op basis van de studie - en beroepsgegevens van de ouders. Als laatste zullen we nog kort bespreken hoe de leiding uit onze steekproef verdeeld is over de verschillende takken en over de verschillende gouwen waarin Vlaanderen verdeeld is.

#### 3.5.1 De leiding

Bij de responsbespreking zijn we reeds ingegaan op de geslachtsverhouding van de leiding. Een ander achtergrondkenmerk van de leiding is de leeftijd. De leeftjidsverdeling van de leiding bekijken we door gebruik te maken van een viertal categorieën; de jongste leiding van achttien en negentien jaar, de leiding van twintig en eenentwintig jaar oud, de meer ervaren leiding van tweeëntwintig en drieëntwintig en tenslotte nog de oudste categorie waar we alle leiding van vierentwintig en ouder samennemen.

**Tabel 6: Verdeling van de leeftijd**

	%	N
18-19 jaar	24.2	458
20-21 jaar	38.4	727
22-23 jaar	24.5	464
24 jaar en ouder	12.8	243

We stellen vast dat een kwart van de leiding achttien of negentien jaar oud is, dus nog maar beginnende leiding. Ook de tweeëntwintig- en drieëntwintigjarigen maken voor een vierde deel uit van het leidingbestand. De twintig- en eenentwintigjarigen zijn proportioneel het best vertegenwoordigd bij de leiding met iets meer dan 38%. Onder de

categorie '24 en ouder' valt nog eens 12% leiding, waarvan de leeftijd varieert tussen de vorentwintig en vierenvijftig. De leeftijd van de leiding piekt op 20-21 jaar, waarna het aantal leiding afneemt.

78,8% van de respondenten is nog student. We gaan na welke studies zij volgen en trachten een profiel op te stellen. We doen hetzelfde voor de werkende leiding, maar dan voor het beroepsstatuut.

**Tabel 7: Opleiding van de studerende leiding**

	%	N
BSO	1.6	24
TSO	4.2	63
ASO	3.5	52
KSO	0.5	7
Hogeschool	52.9	787
Universiteit	37.3	555

Slechts een kleine tien procent van de studenten zit nog op de middelbare schoolbanken. Hierbij zien we dat de meeste leiding een TSO -richting en in de tweede plaats een ASO -richting volgt in het secundair onderwijs. De meerderheid van de leiding studeert echter in het hoger onderwijs. Iets meer dan de helft van de studerende leiding die de vragenlijst invulde, studeert momenteel aan een hogeschool en meer dan een derde aan een universiteit. Wanneer we dit bekijken over de volledige groep respondenten blijkt bijna 71% hogere studies te doen. De bevroegde leiding is zonder twijfel hooggeschoold. De meest voorkomende studies liggen in de sociale sector of het onderwijs. Ongeveer een vierde van de studenten volgt een sociale of opvoedende richting. Verder zijn ook de taalrichtingen, medische richtingen en humane richtingen populair.

**Tabel 8: Beroepsstatuut van de werkende leiding**

	%	N
Loontrekkende	74.9	292
Zelfstandige	4.1	16
werkloos/werkzoekende	19.2	75
Gepensioneerd/pré-pensioen	0.3	1
ziekte/invaliditeit/bevallingsverlof	0.8	3
weet niet	0.8	3

Bij de werkende leiding stellen we vast dat net geen 75% loontrekkend is. De meest voorkomende beroepen die we hier terugvinden zijn op de eerste plaats leerkrachten (meer dan 15%) en op de tweede plaats bedienden (8%).

### 3.5.2 De ouders

Om een beeld te krijgen van de persoonlijke achtergrond van de leiding gaan we de scholingsgraad en arbeidssituatie van de ouders na.

**Tabel 9: Opleidingsniveau en arbeidssituatie ouders (N=1889)**

	Vader		Moeder	
	N	%	N	%
Geen	6	0.3	5	0.3
Lager onderwijs	50	2.6	64	3.4
Secundair onderwijs	575	30.4	575	30.4
Hogeschool/Universiteit	1175	62.2	1189	62.9
Weet niet	60	3.2	41	2.2
Niet van toepassing	23	1.2	15	0.8

	Vader		Moeder	
	N	%	N	%
loontrekkende	1332	70.6	1238	65.6
Zelfstandige	384	20.3	180	9.5
werkloos/werkzoekende	19	1.0	37	2.0
huishouden	2	0.1	342	18.1
gepensioneerd/pré-pensioen	83	4.4	32	1.7
ziekte/invaliditeit/bevallingsverlof	14	0.7	28	1.5
geen contact met vader/moeder of vader/ moeder overleden	46	2.4	30	1.6
weet niet	7	0.4	0	0.0

Met betrekking tot scholingsgraad kunnen we vaststellen dat zowel de moeder als de vader van de scouts - of gidsenleiding hooggeschoold is. Meer dan zestig procent van de vaders en de moeders van de leiding heeft een diploma hoger onderwijs (hogeschool of universiteit) op zak. Een derde van de ouders heeft het secundair onderwijs afgemaakt, zonder verder te studeren. Ook hier liggen de cijfers voor moeders en vaders gelijklopend.

Wanneer we de beroepssituatie bekijken, stellen we wel enkele verschillen vast. Zo zien we dat het klassieke rollenpatroon nog steeds bestaat, bijna een vijfde van de vrouwen staat in voor het huishouden en niet eens één procent van de mannen. We zien ook dat bijna tien procent van de vrouwen zelfstandige is tegenover iets meer dan twintig procent bij de mannen. De meerderheid van de vaders en moeders van de leiding is echter loontrekkend met respectievelijk 70,6% en 65,6%. Ook bij hen zien we dezelfde beroepen terugkomen. De meeste moeders en vaders werken in het onderwijs, in de sociale sector of in de medische zorg.

Het is interessant te weten of moeder en vader een Scoutingverleden achter zich hebben. We gaan na of de ouders lid geweest zijn van een jeugdbeweging. 2/3 van de moeders van scouts - of gidsenleiding is zelf ooit in een jeugdbeweging actief geweest. Ook bij de vaders merken we deze tendens op. Hier ligt het percentage zelfs nog iets hoger op meer dan 70%. We kunnen besluiten dat jongeren die actief zijn in een jeugdbeweging heel vaak ook ouders hebben die ooit in een jeugdbeweging actief zijn geweest. Bovendien blijken ook broers en zussen vaak lid van Scouting te zijn. De leiding komt in ongeveer 60% van de gevallen uit een gezin met 3 kinderen of meer. Dit wijkt sterk af van de Vlaamse gezinsgrootte. Ouders die in een jeugdbeweging hebben gezeten, blijken meer kinderen dan gemiddeld te hebben die op hun beurt ook aangesloten zijn bij een jeugdbeweging.

- De leiding is tussen de 18 en de 23 jaar oud en telt iets meer mannen dan vrouwen.
- De meeste leiding studeert in het hoger onderwijs. Van de niet-studenten kan een meerderheid zich tot de loontrekkenden rekenen, waarbij leerkracht één van de populairste beroepen is.
- De ouders van de leiding hebben meestal hun secundaire school afgemaakt en twee derde onder hen is hoger geschoold.
- De ouders zijn vaak ook zelf lid van een jeugdbeweging geweest.



# 4 Resultaten

## 4.1 Scouts- en gidsenleiding en hun algemene waarden en vrijetijdsbesteding

### 4.1.1 Waardenpatronen

In de literatuur beschrijven we de waarden die in het algemeen jongeren de dag van vandaag belangrijk vinden. Kort samengevat komt dit op het volgende neer: men merkt een dalend belang van religie, wat samengaat met een toenemende tolerantie voor normen en gedragingen die afwijken van de traditionele. Sentimentele en romantische relaties vinden ze in het algemeen belangrijk, net zoals werken, wat als een zeer belangrijke voorwaarde wordt beschouwd om iets te bereiken in het leven. Verder lijken relaties met vrienden betekenis te winnen in vergelijking met familiale verbondenheid, en is er sprake van een toenemende individualisering (Elchardus, 1999). Tot slot lijkt er maar weinig interesse voor politiek, maar is er wel een stijgende aandacht voor niet-geinstitutionaliseerde bewegingen (Wallace, Kovatcheva, 1998). Interessant is het nu om te kijken of de gemiddelde waardepatronen van scouts- en gidsenleiding gelijken op de gemiddelde waardepatronen van jongeren.

Ten eerste is er het belang van religie bij jongeren. Door fenomenen als individualisering en pluraliteit van waarden en wereldbeeld lijkt religie vandaag de dag steeds meer te

verdwijnen. Dit is een proces dat natuurlijk niet enkel bij jongeren plaatsvindt, maar waarin de samenleving als geheel betrokken is. Om te onderzoeken hoe de scouts- en gidsenleiding in het algemeen vandaag tegenover religie staan, hebben we hen gevraagd hoe gelovig ze zichzelf vinden, hoe vaak ze naar religieuze diensten gaan en of ze van zichzelf vinden dat ze tot een bepaalde godsdienst of geloofsovertuiging behoren.

**Tabel 10: Mate van religiositeit (%)**

	N	Minimum Niet religieus	Maximum Zeer religieus	Gemiddelde	Standaard- afwijking
Mate van religiositeit	1833	1	10	3.53	2.118

Uit tabel 1 blijkt dat de meeste leiding zichzelf als niet zo heel gelovig beschouwen. Het profiel van de algemene scoutsleider/ster, komt dus overeen met het profiel van de gemiddelde jongeren zoals we dat uit de literatuur kunnen opmaken. Of ze nu minder gelovig zijn dan vroeger kunnen we niet uit deze tabel opmaken, maar wel staat vast dat religie niet zo een heel belangrijke rol speelt in het leven van de scoutsleider/ster.

**Tabel 11: Hoe vaak gaat men naar religieuze diensten (in %)**

Hoe vaak gaat men naar religieuze diensten?	Percentage
1 keer of meer per week	1.6
Minstens 1 keer per maand	4.9
Alleen op speciale religieuze dagen	23.7
Minder vaak	27.2
Nooit	42.6
N	1893

Een kleine 43 % van de respondenten zegt nooit naar religieuze diensten te gaan. Het percentage dat regelmatig (1 keer per week of meer, minstens 1 keer per maand) naar religieuze diensten gaat is zo goed als verwaarloosbaar.

Door de dalende invloed van religie op het dagelijkse leven, heerst er de laatste tijd onenigheid over het belang van religie in de jeugdbeweging. Moeten jeugdbewegingen de christelijke waarden hanteren en doorgeven aan hun leden, of moet ieder dit voor zichzelf uitmaken? Daarom gaan we in de tabel kijken naar het belang van de K in VVKSM. We hebben dit apart bekeken voor heel gelovigen (7 tot 10), gemiddeld gelovigen (4 tot 6) en zij die niet of weinig geloven (1 tot 3).

**Tabel 12: Kruistabel belang van K in VVKSM en mate van religiositeit (in %)**

		Niet of weinig gelovig	Gemiddeld gelovig	Heel gelovig	Totaal
Belang K in VVKSM	Neen	83.9	52.4	28.6	67.7
	Ja	16.1	47.6	71.4	32.3

Intuïtief kunnen we verwachten dat de groep van de leiding die zichzelf als heel gelovig beschouwd, ook veel belang hecht aan het katholieke karakter van de jeugdbeweging en dat zij die niet of weinig gelovig zijn, er weinig waarde aan hechten. De cijfers bevestigen dit. In totaal zijn er ongeveer 7 op 10 leiders/sters die de K in VVKSM als niet belangrijk beschouwen. Het katholieke karakter van de jeugdbeweging is dus niet zo vanzelfsprekend meer.

Samen met een tanend belang van religie, ontstaat er een sterke individualiseringstendens. Waarden als zelfontplooiing en zelfsturing worden alsmaar belangrijker. Er ontstaat een tweestrijd tussen het groepsgevoel en de individualiseringstendens (Elchardus, 1999). Een doorgedreven vorm van individualisme is het utilitaire individualisme, dat wordt gekenmerkt door een zuiver nastreven van eigenbelang. Het individu en de persoonlijke bevrediging, zonder rekening te houden met anderen, staat centraal. Deze ideeën staan haaks tegenover solidariteit en verbondenheid met anderen. Om na te gaan in hoeverre scouts- en gidsenleiding het utilitaire individualisme verdedigt, werden een aantal items voorgelegd die behoren tot een reeds geteste schaal (Elchardus, 1999). In Tabel 13 zien we de factorscores en chronbach's  $\alpha$  voor de schaal.

**Tabel 13: factoranalyse en betrouwbaarheidsanalyse op utilitair individualisme (%)**

	factorscore	$\alpha$
Wat telt zijn geld en macht, al de rest zijn praatjes	0.511	0.716
mensheid, onze naasten, solidariteit, ... wat een onzin allemaal, iedereen moet eerst voor zichzelf zorgen en zijn belangen verdedigen	0.685	
Men moet steeds zijn eigen belang nastreven, en zich niet teveel van anderen aantrekken	0.713	
Het nastreven van persoonlijk succes is belangrijker dan te zorgen voor een goede verstandhouding met anderen	0.591	

De leiding is doorgaans weinig individualistisch. Meer dan 90% van de leiding scoort onder de helft op de schaal van utilitair individualisme, waarbij de meesten zich zelfs aan

het uiterste van de dimensie bevinden. Het gemiddelde op de individualismeschaal met een minimum van 0 en een maximum van 100 ligt slechts op 19,5.

**Tabel 14: schaal utilitair individualisme**

	N	Minimum Niet utilitair indiv.	Maximum Zeer utilitair indiv.	Gemiddelde	Standaard- afwijking
Utilitair individualisme	1808	0	100	19.47	15.36

Het nastreven van eigenbelangen is maar voor een kleine 10% echt belangrijk. In vergelijking met de gemiddelde Vlaamse jongere is de leiding nog minder utilitair individualistischer (Elchardus, 1999). Bovendien is het percentage Vlaamse jongeren dat instemt met de stellingen lager dan bij de volledige bevolking (Elchardus, 1999). Hoewel jongeren in het algemeen zelden akkoord gaan met bovengenoemde stellingen, is de leiding dus nog radicaler in haar mening.

Een andere vraag die we ons hebben gesteld is hoe de scouts- en gidsenleiding tegenover gelijkheid van geslachten staat. Vinden ze dat mannen gelijk zijn aan vrouwen en omgekeerd of nemen ze een traditionele houding aan, die mannen en vrouwen aparte rollen toewijst in de samenleving. Ook hier maakten we gebruik van een bestaande schaal over de houding t.o.v. traditionele rolpatronen (Elchardus, 1999).

**Tabel 15: factoranalyse en betrouwbaarheidsanalyse op utilitair individualisme (%)**

	factorscore	$\alpha$
Mannen kunnen evengoed als vrouwen kinderen opvoeden	0.530	0.687
Er zijn vrouwenberoepen en mannenberoepen en dat zal altijd zo blijven	0.475	
Een vrouw is meer geschikt dan een man om kleine kinderen op te voeden	0.728	
Jongens kun je nu eenmaal wat vrijer opvoeden dan meisjes	0.492	
Het beste is dat de vrouw het huishouden doet en de man de kost verdient	0.594	

We zien dat de gelijkheidsopvatting overheerst. De meeste respondenten vinden dat mannen en vrouwen evengoed kinderen kunnen opvoeden, het huishouden doen... Een lage score op de schaal betekent immers een sterk traditioneel rolpatroon. Er heerst in het algemeen weinig verdeeldheid. Ongeveer 10% van de leiding heeft een score die lager is dan 50, wat wijst op een traditionele genderopvatting.

**Tabel 16: schaal traditionele rolpatronen**

	N	Minimum traditioneel	Maximum progressief	Gemiddelde	Standaard- afwijking
Traditionele rolpatronen	1826	0	100	75.04	15.25

Bij de Vlaamse jongeren vond Elchardus (Elchardus, 1999) dat de meerderheid (circa 60%) een geslachtspecifieke rolverdeling verwerpt. Opvallend is ook hier weer dat er een kloof is tussen de houding van de Vlaamse jongeren en de leiding. De leiding is weerom veel minder traditioneel in haar opvattingen. We vonden geen verschillen tussen de gouden naar traditionaliteit of progressiviteit van rol opvattingen.

Algemeen wordt gesteld dat wie tijdens de jeugd actief heeft deelgenomen aan het verenigingsleven doorgaans beter is ingeburgerd in de samenleving. Eveneens wordt een hogere graad van democratisch burgerschap verondersteld, wat verwijst naar de actieve deelname van individuen aan het systeem van rechten en verantwoordelijkheden. Verder zou participatie aan het verenigingsleven een gevoel van vertrouwen, veiligheid en een positief toekomstbeeld scheppen (Elchardus, 2003). Onder andere uit deze punten blijkt het grote belang van een intensief verenigingsleven. Om dit te toetsen wordt in de enquête aan de hand van een schaal gevraagd naar het vertrouwen in instellingen zoals het rechtssysteem, de politie, de Verenigde Naties en het Belgische en Europese parlement.

**Tabel 17: frequentietabel van vertrouwen in overheidsinstellingen (%)**

	Gemiddelde	Minimum weinig vertrouwen	Maximum veel vertrouwen	Standaard- afwijking
vertrouwen in rechtssysteem	6.04	0	10	1.82
vertrouwen in politie	6.03	0	10	1.69
vertrouwen in politici	4.89	0	10	2.02
vertrouwen in Belgisch parl.	5.38	0	10	1.97
vertrouwen in Europees parl.	5.69	0	10	1.97
vertrouwen in VN	5.78	0	10	2.26

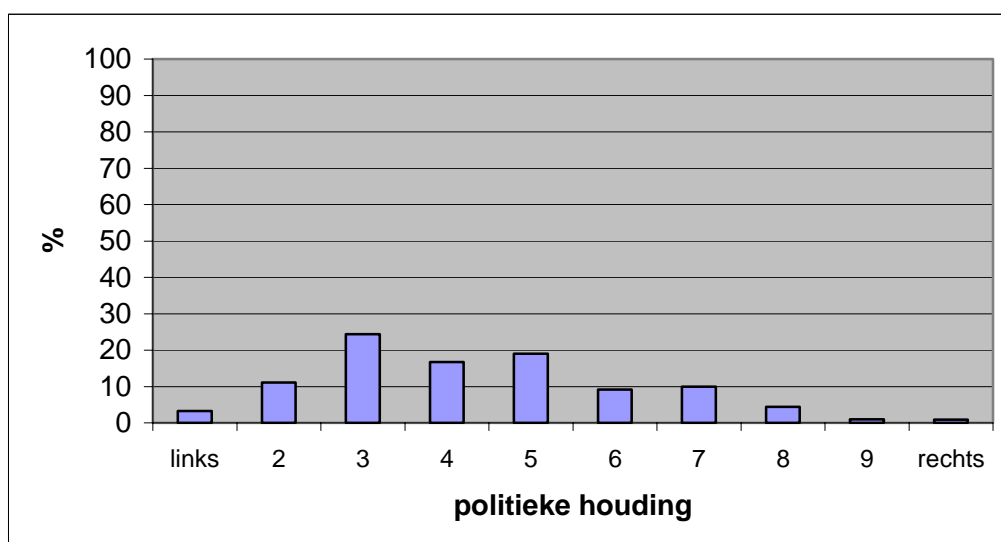
N = 1835

We kunnen uit deze tabel concluderen dat er sprake is van een middelmatig vertrouwen in de instellingen. Een score van 10 betekent een maximaal vertrouwen, 0 betekent geen

vertrouwen. De meeste gemiddelden liggen rond 5.5. Het vertrouwen in de instellingen volgt een standaard normale verdeling. Vertrouwen in de politie en in het rechtssysteem scoren het hoogst, terwijl vertrouwen in de politici het laagst scoren.

Naast het vertrouwen in instellingen, werd ook aan de jongeren gevraagd of ze zich eerder links of rechts beschouwen wat betreft politieke houding. De invulling van de begrippen links en rechts werd aan de leiding zelf overgelaten. We gaven nergens een omschrijving wat links of rechts betekent. Op een schaal van 10 gaf ongeveer 75% van de jongeren aan eerder links te zijn. Een vierde van de respondenten noemt zichzelf eerder politiek rechts.

**Figuur 10: Histogram politiek links of rechts (N=1825)**



Tot slot gaan we kijken hoe belangrijk werk, gezin en vrienden worden gevonden voor de scouts- en gidsenleiding in het algemeen. Kunnen we bij hen dezelfde evoluties vinden als bij de gemiddelde jongere, namelijk dat relaties met vrienden betekenis winnen in vergelijking met familiale verbondenheid. Een antwoord kunnen we geven met behulp van de vraag: 'in welke mate vind je volgende aspecten belangrijk in je leven?' . We voerden een factoranalyse uit om te achterhalen of er patronen te vinden zijn bij de respondenten. Denken ze over bepaalde aspecten in hun leven op dezelfde wijze? Items die op geen enkele dimensie scoorden werden uit de tabel gelaten. Het gaat om het belang van liefde, een huwelijk, een beroep, veel vrije tijd en weinig zorgen in het leven. Zowel liefde als een beroep hebben wordt door de meeste leiding zeer belangrijk gevonden. Ongeveer een vijfde vindt getrouwd zijn belangrijk, alle andere leiding hecht er geen belang aan.

**Tabel 18: belangrijke aspecten in het leven: frequenties (in %), factorscores en betrouwbaarheidsanalyse**

	Onbel.	Noch bel. noch onbel.	Bel.	factorscores	$\alpha$
<b>Belang van gezin</b>					0.826
Een partner hebben	2.1	12.7	85.1	0.639	
Kinderen hebben	6.0	21.3	72.7	0.860	
Een gezin hebben	3.8	17.4	78.8	0.806	
<b>Zelfontwikkeling en sociale contacten</b>					0.724
Van het leven genieten	0.3	1.0	98.7	0.600	
Als persoon ontwikkelen	0.2	1.4	98.4	0.600	
Vrienden hebben	0.2	0.5	99.3	0.511	
Nieuwe dingen beleven	1.0	4.7	94.3	0.503	
Je eigen leven bepalen	0.2	0.9	99.0	0.494	
Aandacht voor jezelf hebben	1.6	11.3	87.1	0.463	
Kennis verwerven	0.5	6.5	93.0	0.442	
<b>Autonomie</b>					0.693
Doen en laten wat je zelf wil	7.0	28.2	64.8	0.660	
Zelf uitmaken wat mag en niet	3.3	22.7	74.0	0.655	
Niet aan regels gebonden zijn	24.5	47.2	28.3	0.603	
<b>Ambitie en materialisme</b>					0.727
Het financieel goed hebben	2.1	14.3	83.6	0.515	
Een eigen woning hebben	7.5	21.7	70.8	0.482	
Carrière maken	23.3	37.7	39.0	0.657	
Veel geld verdienen	22.2	45.9	32.0	0.842	

Uit de resultaten blijkt opvallend dat waarden als zelfontplooiing en zelfontwikkeling zeer belangrijk worden gevonden. De aspecten 'als persoon ontwikkelen' en 'kennis verwerven' scoren allebei zeer hoog. Het allerbelangrijkste zijn echter vrienden. 99, 3 procent van de respondenten vindt deze belangrijk. Uit de factoranalyse bleek bovendien dat er dimensies in de data zitten. Zo behoren de elementen in het leven die te maken hebben met zelfontplooiing tot dezelfde dimensie als de sociale relaties met vrienden. Vriendschapsrelaties zijn immers zelf gekozen relaties, die voor de respondenten een duidelijke samenhang vertonen met de bepaling van het eigen leven en de ontdekking van jezelf. Volledige autonomie is hierbij niet voor iedereen van belang. Het doen en laten wat men zelf wil heeft bijvoorbeeld minder invloed. De leiding geeft aan dat het respecteren van regels wel degelijk telt, ook al gaat er veel aandacht naar de bepaling van het eigen leven. We kunnen stellen dat de jongeren in grote lijnen binnen de grenzen van de samenleving hun eigen biografie willen uittekenen. Verder zien we dat ook een aantal traditionele gezins- en relatiepatronen, zoals het hebben van een partner en kinderen belangrijk zijn. De bestending in het huwelijk is echter geen doel voor velen. Financiële aspecten worden minder belangrijk gevonden. 83, 6 procent wil het weliswaar financieel goed hebben, maar slechts 3 op 10 van de respondenten vindt het belangrijk

om veel geld te verdienen. Het blijkt dat materiële aspecten in vergelijking met postmoderne waarden zoals zelfontplooiing en vriendschappen (zelf gekozen sociale relaties) minder belangrijk worden gevonden.

**Tabel 19: schaal belang van het gezin, zelfontwikkeling en sociale contacten, autonomie, ambitie en materialisme**

	N	Minimum	Maximum	Gemiddelde	Standaardafwijking
Belang van gezin	1818	0	100	67.9	17.1
Zelfontwikkeling en sociale contacten	1810	0	100	87.0	8.6
Autonomie	1807	0	100	63.9	15.7
Ambitie en materialisme	1811	0	100	62.2	15.5

Uit de factoranalyse werd het mogelijk om vier schalen op te stellen, die telkens een bereik van 0 tot 100 kennen. Een vergelijking tussen de schalen laat toe om het respectievelijke belang van de dimensies te ontdekken. Nogmaals wordt aangetoond dat de zelfontwikkeling en sociale relaties bovenaan het lijstje van prioriteiten staat, met vrij weinig verschillen tussen de respondenten. De standaardafwijking ligt opmerkelijk lager bij deze dimensie dan bij de andere. Autonomie, ambitie en materialisme en het belang van het gezin hebben allemaal ongeveer dezelfde betekenis.

Scouts- en gidsenleiding is doorgaans weinig religieus, heeft zelden een individualistische ingesteldheid, vindt dat er geen grote verschillen mogen bestaan tussen mannelijke en vrouwelijke rolpatronen, hebben een eerder linkse politieke visie en hechten veel belang aan zelfontwikkeling en sociale relaties. In vergelijking met de gemiddelde Vlaamse jongeren, nemen ze meer radicale standpunten in. Ze zijn linkser, minder individualistisch en minder traditioneel over rolpatronen. Dit heeft misschien te maken met het relatief hoge opleidingsniveau van de leiding (en van hun ouders).



### 4.1.2 Vrijtijdsbesteding

In dit deel zullen we de vrijtijdsbesteding van scouts- en gidsenleiding van naderbij bekijken. In de literatuur vinden we dat jongeren in hun vrije tijd vooral veel tijd zouden besteden aan de verschillende media, uitgaan en sport. Welk zou de top drie activiteiten van de leiding kunnen zijn? Uit de tabel kan je concluderen dat een goede 60 % van de respondenten Scouting op de eerste plaats heeft staan. Bij een groot deel is Scouting dus de favoriete vrijtijdsbesteding bij uitstek. Dat de enquête van VVKSM uitgaat heeft daar uiteraard ook mee te maken.

**Tabel 20: hoeveel leiding (in %) heeft Scouting in top drie staan?**

Scouting in top 3 van vrijtijdsbesteding staan?	Percentage
Neen	19.2
1 <sup>e</sup> Plaats	61.5
2 <sup>e</sup> Plaats	18.5
3 <sup>e</sup> plaats	0.7
N	1893

We zien eveneens dat een kleine 20 % van de leiding Scouting niet op de 1<sup>e</sup>, 2<sup>e</sup> of 3<sup>e</sup> plaats heeft gezet wat betreft favoriete vrijtijdsbestedingen. In 4.2.4 gaan we verder in op de plaats die de leiderstaak inneemt in de vrije tijd.

Bij de vrijtijdsbesteding van de leiding hebben we naar de top 3 gekeken. Bij zo'n 60 procent van de leiding is Scouting de favoriete vrijtijdsbesteding.

## 4.2 Het engagement en de motivatie van de scouts- en gidsenleiding

Om de mate van engagement na te gaan bij de groep van de scouts- en gidsenleiding, zullen we engagement benaderen in termen van motivering (Dekker, 1999), deelnamefrequentie en betrokkenheid (Kanter, 1972) in de vereniging. Laten we eerst al deze elementen apart benaderen.

### 4.2.1 Wekelijkse tijdsbesteding aan Scouting

Om te kijken naar de tijd die men in de vereniging investeert hebben we eerst gevraagd naar de totale tijdsbesteding per week van de leiding aan de vereniging.

**Tabel 21: Tijdsbesteding per week aan Scouting**

	freq	%
Minder dan 3 uur	28	1,5
3 tot 6 uur	542	28,8
6 tot 9 uur	739	39,2
9 tot 12 uur	349	18,5
12 tot 15 uur	146	7,7
Meer dan 15 uur	80	4,2

De tijd die men in de vereniging investeert varieert, maar de meerderheid van leiding vertoont een gelijkaardige patroon. Meer dan zes op tien jongeren besteden 3 tot 9 uur per week aan Scouting, vergaderingen inbegrepen. Een kleine groep van ongeveer 4% geeft toe meer dan 15 uur wekelijks in de leiding in te steken, terwijl dat een minimale tijdsbesteding van minder dan drie uur per week vrij zelden voorkomt. De overige leiding engageert zich elke week 9 tot 15 uur.

In Tabel 22 worden de resultaten weergegeven van tijdsbesteding naargelang de tak waarin men leiding geeft. We zullen hier de verschillen tussen de verschillende taken nagaan. Scouts en gidsen die zeggen 6 tot 9 uur wekelijks aan Scouting te besteden zijn de grootste groep binnen elke tak. De groep die 9 tot 15 uur besteedt wordt echter groter naargelang we bewegen van de jongere naar de oudere taken. De groep binnen de groepsleiding die 9 tot 15 uur in de vereniging steekt, is meer dan het dubbele dan bij de kapoenen. Als we kijken naar de scouts en gidsen die meer dan 15 uur wekelijks hieraan besteden dan wordt dit verschil nog groter. Heel weinig leiding van kapoenen (ongeveer 3%), kabouters/welpen en jonggivers zeggen meer dan 15 uur aan Scouting te besteden tegenover dubbel zoveel givers en drie keer zo veel begeleiding van jins en groepsleiding.

**Tabel 22: Wekelijkse tijdsbesteding aan Scouting per tak (in%)**

	Minder dan 3 uur	3 tot 6 uur	6 tot 9 uur	9 tot 12 uur	12 tot 15 uur	Meer dan 15 uur	N
Leiding Kapoenen	3.0	35.2	41.2	13.3	4.1	3.3	369
Leiding KaWe	1.7	33.4	39.2	16.8	5.8	3.0	530
Leiding Jonggivers	0.0	25.7	40.6	20.7	9.4	3.6	502
Leiding Givers	0.9	19.6	37.9	24.2	11.5	5.9	322
Begeleiding Jins	0.8	18.6	29.7	28.8	10.2	11.9	118
Groepsleiding	3.1	16.8	27.0	23.0	18.6	11.5	226

We zien dus duidelijk dat er verschillen zijn tussen de takken op het vlak van totale tijdsbesteding. Dit is duidelijk te wijten aan het verschil in leeftijd van scouts en gidsen in de verschillende takken. In de oudere taken wordt door de leiding in het algemeen meer tijd besteed aan de scouts- en gidsenwerking dan door de leiding in de jongeren takken. Toch zeggen de meeste leiding uit alle takken een totale tijdsbesteding te hebben tussen 3 tot 12 uur.

Met het oog op het meten van de mate van engagement hebben we de scouts en gidsen ook gevraagd naar de gemiddelde tijd die ze, in uren, besteden aan bepaalde hoofdactiviteiten binnen de vereniging. Tabel 23 geeft die activiteiten weer en het gemiddeld aantal uren dat men daaraan besteedt per maand<sup>7</sup>.

**Tabel 23: Hoeveel uren besteed je gemiddeld aan volgende activiteiten? (N= 1893)**

	Gemiddeld aantal uren	Standaard-afwijking
Vorbereiding groepsraden	2	0.1
Groepsraad	3	0.0
Groepsactiviteiten	5	0.2
Takraad	6	0.1
Andere voorbereiding/taken	6	0.2
Takvergadering	11	0.2

Men besteedt gemiddeld de meeste tijd aan de takvergadering. De takraad neemt ook gemiddeld 6 uur per maand in beslag terwijl aan de groepsraad of groepsactiviteiten minder tijd wordt besteed. Dit is een logisch gevolg van het feit dat enkel groepsleiding

<sup>7</sup> Bij de totale tijdsbesteding werd gevraagd hoeveel tijd ze aan scouting spenderen per week. Om een beeld te krijgen van de tijdsbesteding voor de deeltaken, is de periode verlengd tot een maand omdat diverse taken niet wekelijks worden uitgevoerd.

de voorbereiding van een groepsraad uitvoert. Groepsraden zijn bovendien minder frequent dan takraden (zie 4.4.1.1).

In deze paragraaf komen drie dingen uitdrukkelijk naar voor:

- Zes op tien scouts/gidsen zeggen, wekelijks 3 tot 9 uur aan de vereniging te besteden.
- Er zijn verschillen tussen de takken wat de wekelijkse tijdsbesteding aan scouting betreft. Leiding van oudere takken steken in het algemeen meer tijd in hun werking. Vooral de groepsleiding spendeert veel tijd aan haar taak.
- Gemiddeld wordt 11 uur per maand aan de takvergaderingen besteed. Aan de groepsraad en groepsactiviteiten wordt in het algemeen minder tijd besteed.

#### 4.2.2 Een extra taak opnemen

Behalve de tijdsbesteding is het al dan niet opnemen van extra taken binnen VVKSM een andere manier om het engagement van Scouting na te gaan. De geënquêteerde jongeren die zeggen een extra taak op zich te nemen zijn in de meerderheid (ongeveer 63%). Meestal is het een taak binnen de groep. We vermelden hierbij dat het totale percentage geen 100% is omdat de respondenten tegelijk een taak binnen en buiten de groep aangeduid kunnen hebben.

**Tabel 24: Vervul je een andere taak binnen of buiten de groep? (%)**

	Percentages
binnen de groep	53.6
buiten de groep	9.7
Geen	43.2
N	1857

De populairste taken zijn het leidingscafé, het winkeltje en het organiseren van specifieke activiteiten zoals een bijeenkomst voor oudleiding. Functies buiten de groep komen veel minder vaak voor. De districtfunctie en gouvfunctie worden ingevuld door respectievelijk (min of meer) 4% van de respondenten.

Ongeveer 9% van de scouts en gidsen zeggen dat ze een andere taak vervullen. De meest voorkomende extra activiteiten binnen de groep zijn verantwoordelijk voor ICT, organiseren van activiteiten naar buiten toe, verantwoordelijk voor zaken in verband met lokaal, organisatie van groepsactiviteiten, verantwoordelijk voor orde en omgeving (afvalbeheer enz.), administratieve zaken en verantwoordelijk voor het gebruikte materiaal.

Ook met betrekking tot extra taken buiten de groep hebben de respondenten een paar taken genoemd, naast de district- of gouwfunctie. De meest voorkomende functie is hier 'afgevaardigde voor de jeugdraad'. Er wordt ook, door 15% van de respondenten die heeft aangeduid dat ze een functie hebben op hoger niveau, gezegd dat ze actief meewerken aan activiteiten voor VVKSM zoals voor het organiseren van bepaalde vorming.

Na dit algemeen beeld in verband met het al dan niet opnemen van een extra taak kijken we naar mogelijke verbanden tussen de tijd die men in de vereniging steekt en het al dan niet nemen van een extra taak binnen de vereniging.

**Tabel 25: Kruistabel 'andere taak opnemen' met 'tijdsbesteding (%)**

	tot 6 uur	6 tot 12uur	meer dan 12 uur
Binnen groep	42.7	54.7	76.9
Buiten groep	7.1	8.7	20.0
Geen	53.9	42.5	18.7

### **Uit**

Tabel 25 kunnen we concluderen dat ongeveer 5 op 10 mensen die maximum zes uur bezig zijn met Scouting, werkelijk een andere taak op zich nemen. In de groep van 6 tot 12 uur worden het 6 op 10 mensen en in de laatste groep van 12 uur of meer zijn er meer dan 4 op 5 mensen die een extra taak op zich nemen binnen of buiten de groep. De groep jongeren die een taak buiten de groep opneemt is in de laatste categorie ook groter ten aanzien van de groep die een voorkeur heeft voor een taak binnen de groep. We kunnen dus concluderen dat er zeker een verband bestaat tussen het al dan niet opnemen van een extra/andere taak en de tijd die men in de vereniging steekt.

- Meer dan 60% van de geënquêteerde leiding neemt een extra taak op zich. Meestal is het een taak binnen de eigen groep. Leidingscafé, winkeltje en het organiseren van buitenscoutse activiteiten blijken de meest populaire taken te zijn.
- Een kleine 9% van de respondenten zegt nog andere soort taken te vervullen. Taken zoals ICT-verantwoordelijke en afgevaardigde voor de jeugdraad komen hier vaak voor.
- Er is duidelijk een positief verband tussen de totale wekelijkse tijdsbesteding in de scouts/gidsen en het al dan niet opnemen van een extra taak.

#### 4.2.3 Redenen om in leiding te staan

De redenen die de respondenten in het algemeen geven om in de leiding te staan kunnen zeer gevarieerd zijn. Solidariteit lijkt vandaag de dag, in het literatuuronderzoek niet zozeer de drijfveer van jongeren te zijn, maar aan de andere kant hoeft individualisme deze participatie niet te ondermijnen. Dit betekent onder andere dat vrijwilligerswerk een bron van persoonlijke voldoening kan zijn en/of een bron van identiteits- en zinvorming (Dekker, 1999: 85-86). Waarden zoals autonomie, zelfontplooiing (Beck&Beck Gernsheim, 1996:25, Van Assche, 2003: 169) en sociaal contact (Bral, 1991) kunnen ook belangrijke redenen voor engagement zijn.

We zien in de tabel dat vooral vijf redenen zijn aangegeven door meer dan 90% van de ondervraagde leiding, namelijk : het is een hobby die men graag doet, er is een goede sfeer bij scouting, men voelt zich er thuis, het is een mogelijkheid om sociale contacten te hebben en het bezig zijn met kinderen en jongeren. Het is ook zeer interessant dat jongeren in grote meerderheid graag mee willen doen aan opvoeding van kinderen door in de leiding te staan.

Andere belangrijke redenen waar de leiding het mee eens is, is de uitdaging en de verruiming van levensperspectieven. Verder vindt men dat Scouting helpt om zichzelf beter te leren kennen. Voor onze respondenten lijkt zelfontplooiing bij te dragen tot de reden om in de leiding te staan. Ook de liefde voor de natuur maakt dat 8 op 10

respondenten in leiding staan.

**Tabel 26: Redenen om in leiding te staan (N=1794)**

	Onbelangrijk	Noch belangrijk, noch onbelangrijk	Belangrijk
Het is een hobby die ik graag doe in mijn vrije tijd	0.4	1.1	98.5
Er heerst een goede sfeer in de groep	0.7	2.1	97.2
Ik voel me thuis in de scouts en gidsen	1.0	2.4	96.6
De sociale contacten die ik heb bij de scouts en de gidsen, de vriendenkring	0.9	2.6	96.5
Ik kan bezig zijn met kinderen en jongeren	1.4	5.9	92.6
Ik leer mezelf kennen, zowel mijn sterke als mijn zwakke kanten	2.7	8.5	88.8
Ik kan meewerken aan de opvoeding van kinderen en jongeren	1.9	10.2	87.9
ik kan nieuwe vaardigheden leren die nuttig kunnen zijn voor later	2.6	13.6	83.7
Het is een uitdaging voor mij	3.5	13.9	82.6
Ik kan in de natuur buiten bezig zijn	3.8	14.7	81.5
Ik kan hiermee werken aan mijn persoonlijke ontwikkeling en kennis	4.2	19.5	76.2
In leiding staan geeft me het gevoel dat ik een zinvolle rol opneem in de samenleving	4.7	21.1	74.3
In leiding staan verandert mijn visie op het leven, het verruimt mijn perspectieven	6.0	21.2	72.8
Ik kan me inzetten voor anderen, zonder iets terug te verwachten	6.2	25.6	68.2
Ik maak deel uit van een belangrijk geheel	8.8	30.7	60.5
Door mijn werk in de leiding krijg ik veel appreciatie vanuit mijn omgeving	19.1	39.4	41.6
De leiderschapservaring is nuttig voor mijn CV	30.4	39.9	29.7
De beweging krijgt een hoge waardering als organisatie in de samenleving	28.1	42.6	29.3
Het geeft me een gerespecteerde positie in de samenleving	30.8	44.0	25.2

De redenen van de scouts en gidsen om in de leiding te staan komen deels overeen met de doelstellingen van VVKSM. Het ongedwongen karakter van het engagement komt tot uiting in de goede sfeer, het thuisgevoel en het plezier in de hobby. Jeugdverenigingen willen jongeren bovendien bijstaan in hun zoektocht naar identiteit. Dit doen ze vooral door het aanbieden van een 'concreet, sociaal netwerk waarin men zich veilig voelt en waaraan men zijn referentiekaders kan ontlenuen' ( Van Assche, 2003: 169). Het aanleren van vaardigheden blijft ook een belangrijke doelstelling op zich die zoals hierboven vermeld ook vrij veel mensen aantrekt om in de leiding te staan (zie Van Assche, 2003: 159-172). Toch zien we ook duidelijk dat Scouting niet geheel vrijblijvend is. De opvoedende rol van de leiding en het contact met kinderen wordt dan ook als belangrijke reden opgegeven door ongeveer 9 op 10 respondenten.

Waardering en erkenning, zowel persoonlijke waardering als de waardering die de beweging vanuit de samenleving krijgt, zorgt voor grote verdeeldheid bij de leiding. De groep van de onbesliste respondenten is hier vrij groot. Ook evenveel verdeeldheid bij respect en het nut van de functie voor eigen CV.

Deze empirische resultaten vertonen geen grote verschillen met de resultaten van Bral in 1991 ( zie Bral, 1991:67-68). Het is wel zo dat in het onderzoek van Bral 'zich inzetten voor anderen' de belangrijkste reden was voor jongeren om in de leiding te staan, terwijl 'zich inzetten voor anderen, *zonder iets terug te verwachten*' in ons onderzoek 7 op 10 mensen aanspreekt. Ondanks het verschil blijft deze reden behoorlijk hoog scoren. Amper 6% respondenten vond deze reden onbelangrijk.

Concluderend kunnen we stellen dat de extrinsieke motivering voor de leiding vrij klein is. Of men waardering krijgt vanuit de omgeving, een gerespecteerde positie inneemt of een bijkomende ervaring op de CV kan schrijven blijkt relatief weinig van belang. De intrinsieke motivering daarentegen staat centraal. Het sociale aspect in de vorm van een goede sfeer en contacten met mede-leiding en met kinderen is voor bijna alle leiding doorslaggevend. Het geslacht, het opleidingsniveau en de tak waarin men staat heeft geen invloed op de motivatie. In de driedeling van motivatie tot vrijwilligerswerk van Kanter (1972) en Klandermans (1983) zien we dat de sociaal-affectieve dimensie bovenaan staat. Leiding neemt deel omwille van de sociale relaties en de affectieve 'thuisfeer'. Ook de moreel-collectieve dimensie is van tel voor het engagement. De opvoeding van jongeren is een voorname reden om in leiding te staan. Ten slotte kan opgemerkt worden dat de materieel-instrumentele dimensie minder centraal staat. De waardering en erkenning van anderen of het belang voor de cv zijn voor weinig leiding doorslaggevend.

Samenvattend kan gezegd worden dat de redenen die de respondenten aangeven voor hun participatie als leiding bij de scouts vrij wel overeen komen met de redenen tot participatie uit de voorgelegde literatuur. Sociale contacten, de sfeer en het thuisgevoel, zelfontplooiing en de opvoedende rol worden door de leiding in grote mate belangrijk gevonden. Vooral de sociaal-affectieve dimensie van engagement is bepalend voor de leidingstaak.



#### 4.2.4 Stoppen met leiding geven?

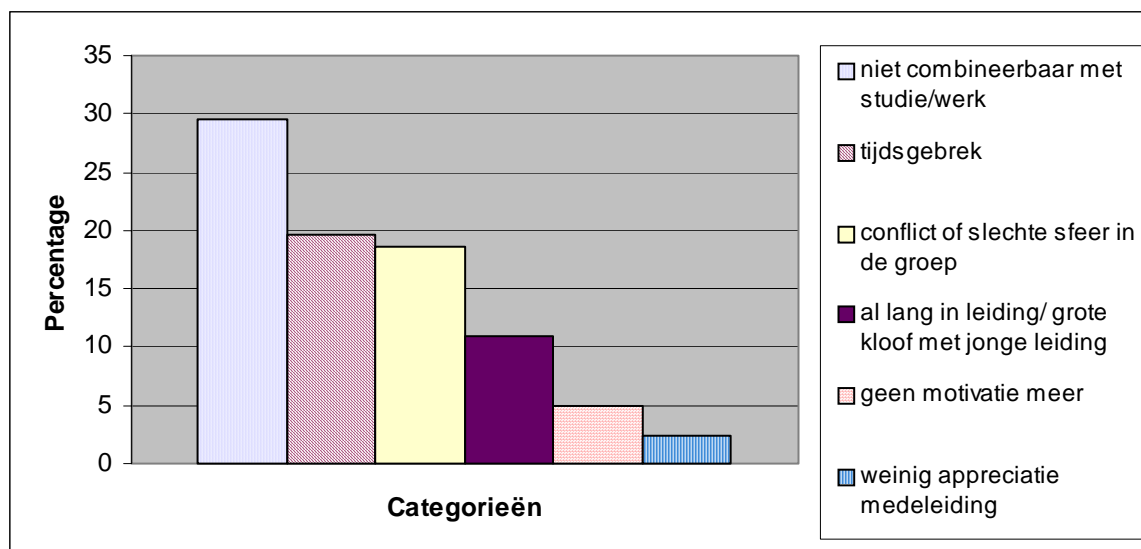
Leiding kan zich vragen gaan stellen in verband met het engagement. Zo kan men op een gegeven moment overwegen om een punt te zetten achter hun vrijwilligerswerk. De resultaten laten zien dat inderdaad 4 op 10 jongeren al eens hebben nagedacht om te stoppen met hun functie. 38% van de respondenten zegt daar nooit aan te hebben gedacht.

**Tabel 27: Heb je al eens gedacht aan stoppen met leiding geven? (%)**

	Percentages
Neen	49.6
Ja	50.4
N	1464

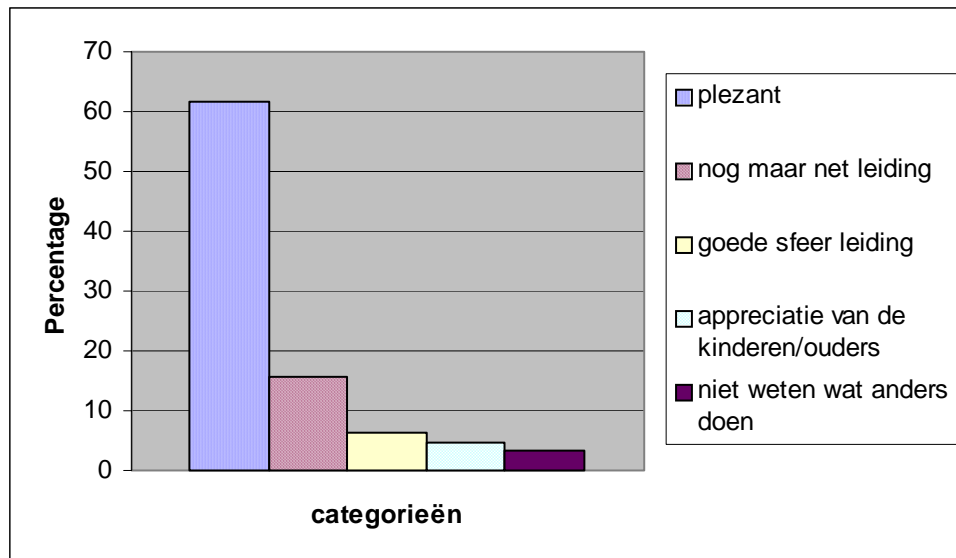
We vroegen aan de respondenten waarom ze al dan niet aan stoppen met leiding geven hadden gedacht. Wie al eens aan stoppen gedacht heeft, geeft als belangrijkste reden het feit dat Scouting moeilijk combineerbaar is met studie of werk. 1 op 5 scouts/gidsen denkt er ooit aan wegens tijdgebrek. Een even grote groep vindt echter dat de groepssfeer slecht is of heeft te kampen met conflicten. Onderstaande grafiek geeft het algemene beeld weer van redenen die leiding ertoe hebben gebracht om al eens aan stoppen te denken.

**Figuur 11: waarom gedacht aan stoppen?**



Ook aan de leiding die nog nooit heeft gedacht aan stoppen, vroegen we waarom dit het geval was. De grafiek laat zien dat wie nooit aan stoppen gedacht heeft, Scouting eerst en vooral 'plezant' vindt. Deze groep vertegenwoordigt meer dan 60% van wie nooit aan stoppen gedacht heeft. Sommige leiding geven ook aan dat ze nog niet zo lang leiding zijn.

**Figuur 12: waarom niet gedacht aan stoppen**



Omdat de redenen om al dan niet te stoppen verwant kunnen zijn aan de motivering om in leiding te staan (zie ook 4.2.3) zijn we gaan kijken of we verschillen opmerkten tussen de diverse categorieën. Er bestaan echter geen grote verschillen tussen de redenen die de hele groep van respondenten aangaf als belangrijk en de redenen van de groep die al eens aan stoppen gedacht hebben. Ook hier wordt door meer dan 9 op 10 van de leiding gekozen voor redenen als hobby, de goede sfeer, het zich thuis voelen bij de scouts en gidsen, de vriendenkring en het bezig zijn met kinderen en jongeren. Ook bij de andere redenen scoort men even hoog of even laag wat laat zien dat jongeren die al eens hebben nagedacht om te stoppen niet echt verschillen van de rest van de groep wat redenen betreft om in leiding te staan.

We kunnen ons dan afvragen welke plaats scouting in de vrije tijd inneemt bij leiding die denkt aan stoppen. Hebben ze leidinggeven in de top drie staan?

**Tabel 28: Kruistabel vrijetijdsbesteding scouts- en gidsenleiding en al dan niet gedacht aan stoppen met Scouting (%)**

Scouting in top 3 vrijetijdsbesteding						
		Neen	1 <sup>e</sup> Plaats	2 <sup>e</sup> Plaats	3 <sup>e</sup> Plaats	totaal
Gedacht aan stoppen	Neen	33.3	52.7	57.5	30.8	49.6
	Ja	66.7	47.3	42.5	69.2	50.4

Bij het bekijken van deze tabel kunnen we stellen dat er meer scouts- en gidsenleiding zijn, die Scouting niet in hun top drie van vrijetijdsbestedingen hebben staan, die inderdaad hebben gedacht aan stoppen met leidinggeven. 67 % van hen zegt immers ooit al eens gedacht te hebben aan stoppen met leidinggeven. Je ziet daarentegen ook dat er minder leiding is, die Scouting op de eerste of tweede plaats heeft staan en die heeft gedacht aan stoppen met leidinggeven. Bij Scouting op de derde plaats vinden we wel een hoog percentage leiding die ooit al hebben gedacht aan stoppen met leidinggeven. Dit konden we eigenlijk ook verwachten. Naargelang Scouting lager of niet in de top drie staat, is er een groter percentage dat ooit al eens heeft gedacht te stoppen met leidinggeven.

In dit stuk gingen we na hoeveel scouts/gidsen al eens aan stoppen met leiding gedacht hebben. 5 op 10 leiding zei dat al eens te hebben gedaan. Redenen hiertoe waren voornamelijk de moeilijkheid om scouting te combineren met het werk of studie, tijdgebrek en een slechte sfeer. Bijna evenveel jongeren zeiden nooit aan stoppen te hebben gedacht en dit eerst en vooral omdat scouting 'plezant' is. Bij de leiding die scouting niet in hun top drie van vrijetijdsbesteding hebben staan, heeft 67 % reeds gedacht aan stoppen met leidinggeven.

#### **4.2.5 Conclusie**

De vraag is nu welk algemeen beeld we hebben gekregen in verband met het engagement van de leiding. Wat betreft tijdsbesteding zagen we dat er weinig scouts en gidsen heel weinig of heel veel tijd aan Scouting besteden. De meesten lagen in de grote tussengroep van 3-9 uur. Het was ook zo dat de groep die meer dan 12 uur aan Scouting besteedt, veel groter was dan de groep die minder dan drie uur eraan besteedt. In die zin kunnen we zeggen dat de tijdsbesteding aan Scouting door de leiding behoorlijk hoog is

en dat er heel weinig mensen zijn die minder dan drie uur erin steken. De meeste tijd gaat hier naar de takactiviteiten.

Verder zien we dat 6 op 10 jongeren een extra taak opnemen. Dit wijst op de positieve richting van engagement, hoewel we wel merken dat dit engagement vooral binnen de groep gericht is en dat men minder taken buiten de groep gaat opnemen. Er is dus wel degelijk een groot engagement, maar vooral binnen de eigen kring. Een verklaring hiervoor kunnen we vinden in de redenen van de leiding om in hun positie te blijven staan: het gaat daar meestal om het belang van sociale contacten en de vriendenkring. Tegelijk ziet men de werking als een mogelijkheid om zich te ontplooien en de eigen horizon te verruimen doorheen die contacten. Een grote meerderheid onder hen zegt ook geëngageerd te zijn wegens hun wens om bezig te zijn met jonge mensen en te willen meehelpen aan hun opvoeding.

We menen dus te concluderen dat de respondenten sterk gemotiveerd zijn op tak- en groepsniveau en veel tijd besteden aan Scouting. Dit feit staat vast, ondanks het resultaat dat de helft van onze respondenten al eens aan stoppen gedacht heeft. Deze gedachte was vooral gebaseerd op een aanvoelen van tijdsgebrek omwille van studies, werk of andere bezigheden en in mindere mate op een slechte sfeer binnen de groep.

### **4.3 Pedagogische visie van de leiding**

Zoals gezegd, heeft VVKSM heel wat energie gestopt in het ontwikkelen van haar pedagogische principes. Met deze principes wil VVKSM de leiding bijstaan in hun wekelijkse activiteiten en ervoor zorgen dat Scouting meer dan spelen alleen is. Naast de specifieke bevraging van basispijlers, thema's en speelvelden (zie 4.6) was het ook van belang om een algemeen beeld te geven van de pedagogische visie van de leiding. In het onderzoek van Oosterlinck (1996) kwam immers naar voor dat er een verschil zou zijn met de waardepatronen van de leiding en hun gedrag. Bij het hoofdstuk over het effect van de communicatie wordt ingegaan op het gedrag van de leiding. In dit deel richten we ons op de expliciete houding die ze aannemen ten aanzien van hun rol als leiding. Wat vinden zij belangrijk in hun pedagogische taak als leiding? Vooraleer we een blik werpen op het volgen van de filosofie van Scouting aan de basis, geven we derhalve een ruimere kijk. De pedagogische visie werd opgebouwd aan de hand van drie dimensies. Ten eerste gingen we na welke eigenschappen de leiding belangrijk vindt dat de leden meekrijgen bij

Scouting. Als ze een keuze kunnen maken uit diverse kenmerken, wat springt er voor hen dan uit? Ten tweede werd aandacht besteed aan het beeld dat de leiding heeft over de motivatie van de leden. Waarom komen de leden naar de scouts en gidsen? Leiding die zich toelegt op zijn of haar rol, zal zicht hebben op de beweegredenen van de leden. Tot slot is het omgaan met conflicten en problemen een dimensie van de pedagogische visie. Met welke problemen en conflicten is men reeds geconfronteerd en welke houding heeft men aangenomen?

#### **4.3.1 Welke socialisatie-eigenschappen staan centraal bij leiding?**

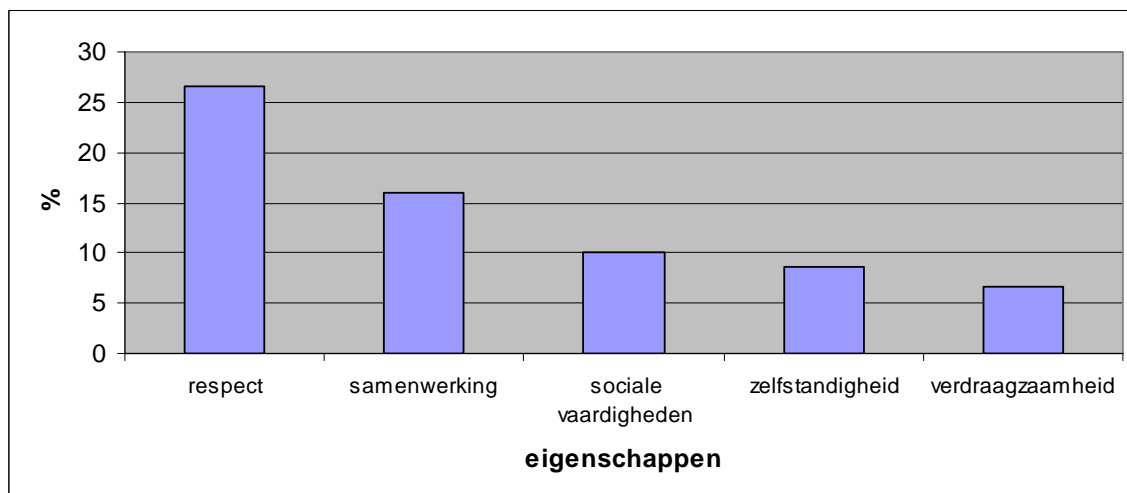
Het is de leiding die het socialiseringsproces concreet organiseert. Op grond van wat zij belangrijk achten zullen de leden 'al spelende' bijleren. We kunnen hiervan een indicatie krijgen door de leiding te vragen naar hun prioriteitenlijstje van eigenschappen die ze belangrijk vinden voor de leden en die ze hen ook willen meegeven via scoutingactiviteiten. We vroegen hen op twee manieren naar de opvoedende rol. In een open vraag werd eerst verzocht om de drie belangrijkste eigenschappen op te geven die ze zouden willen meegeven. Verder in de vragenlijst werd ongeveer dezelfde vraag gesteld, doch in gesloten vorm. Daar werd een lijst aangeboden met eigenschappen waaruit men de belangrijkste moest aanduiden. De lijst werd opgesteld op basis van de basispijlers van VVKSM en een vraag uit de ESS (2002-2003)<sup>8</sup>. Op die manier kunnen we vergelijken of het spontane antwoord dat men geeft overeen komt met de keuze die men maakt uit de lijst van kenmerken. Een lijst beperkt immers de creativiteit en eigen invulling van de vraag, maar geeft ook antwoordmogelijkheden waar men anders misschien niet aan zou hebben gedacht.

Volgens de leiding zijn respect voor anderen (26.6%), samenwerking (16%) en sociale vaardigheden (10%) de belangrijkste eigenschappen om door te geven. Verder zijn ook zelfstandigheid (8.7%) en verdraagzaamheid (6.6%) kenmerken om aan de kinderen over te dragen.

---

<sup>8</sup> ESS is de afkorting voor European Social Survey. Dit is een Europees dataverzamingsproject dat gegevens over diverse sociale thema's verzamelt.

**Figuur 13: Eigenschappen belangrijk geacht door leiding om mee te geven aan de leden – open vraag (in %) (N=1893)**



Het topantwoord is voor iets meer dan 20% van de leiding 'respect voor anderen'. Op de laatste plaats vinden we 'verdraagzaamheid' terug. Wanneer we dit in functie van de pedagogische principes bekijken, nemen we deze twee aspecten samen onder de noemer 'dienst'. Het gaat erom dat de leden tolerant zijn ten opzichte van elkaar, dat men anderen waardeert omwille van wie ze zijn en minder omwille van hun achtergrond of etniciteit.

Ploegwerk is tevens een zeer belangrijk aspect in de pedagogische visie van VVKSM en de leiding voelt dit blijkbaar ook aan. Op de tweede en derde plaats staan 'samenwerking' en 'sociale vaardigheden'. Het leren samenwerken wordt bewust ingebouwd in de vergaderingen met de leden en de nadruk op het effectieve teamwork is groot.

Op de vierde plaats staat zelfstandigheid. We moeten deze zelfstandigheid bekijken binnen het groepsverband van Scouting. Zelfstandigheid sluit groepswerk niet uit; ze moet ze zelfs versterken. Scouting wil haar leden helpen in het vormen van een eigen visie en levenshouding en in het uitdrukken van die eigen mening in harmonie met het sociale aspect. Die zelfstandigheid impliceert ook een zekere mate van 'je eigen plan kunnen trekken', creatief zijn en niet meteen te panikeren in onverwachte en/of moeilijke situaties.

Het is duidelijk dat de pedagogische visie van de leiding sterk aansluit bij de filosofie van Scouting. Wanneer we de resultaten van de voorgelegde lijst van kenmerken bekijken,

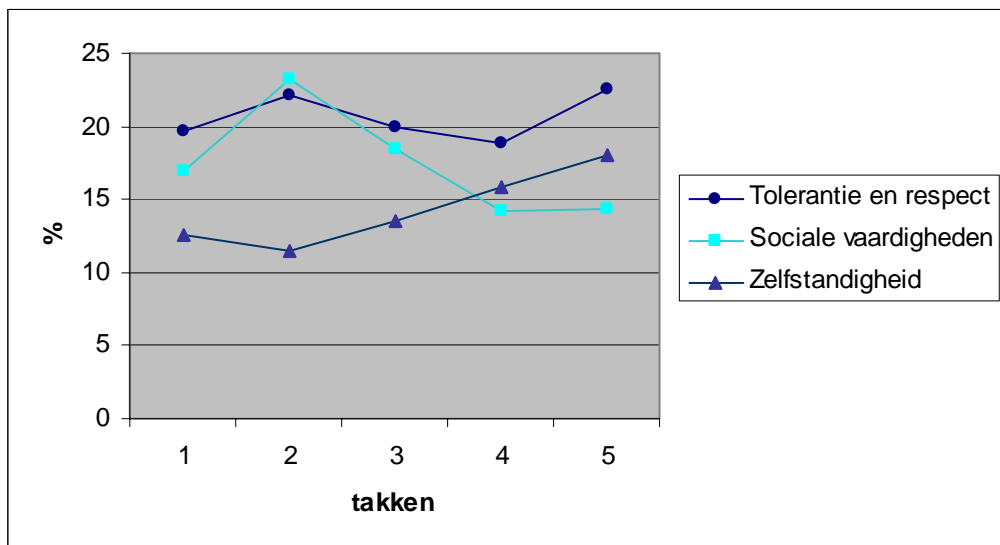
vinden we grotendeels hetzelfde patroon. In onderstaande tabel wordt getoond hoeveel percent van de leiding de eigenschap heeft aangeduid als één van de 5 belangrijkste kenmerken. Het samenwerken met anderen, sociale vaardigheden, tolerantie en respect, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid maken de top uit. Aan het andere uiterste staan kenmerken als geloofsovertuiging, spaarzaamheid, betrokkenheid bij maatschappelijke problemen, gehoorzaamheid en inzet die vrijwel niemand de leden eigen wil maken.

**Tabel 29: Eigenschappen belangrijk geacht door leiding om mee te geven aan de leden – gesloten vraag (in %) (N=1893)**

Eigenschap	Ja	Neen
In groep samenwerken (teamwork)	63,9	36,1
Sociale vaardigheden (kunnen omgaan met anderen)	63,3	36,7
Tolerantie en respect voor anderen	62,9	37,1
Verantwoordelijkheid	50,3	49,7
Zelfstandigheid	45,7	54,3
Creativiteit	32,0	68,0
Aandacht voor natuur & milieu	27,2	72,8
Doorzettingsvermogen	25,3	74,7
Onbaatzuchtigheid (zich willen inzetten voor anderen)	25,2	74,8
Initiatief nemen	24	76
Inzet & hard werken	11,7	88,3
Verbeelding & fantasie	17,5	82,5
Onafhankelijkheid (autonomie)	13,7	86,3
Gehoorzaamheid	8,3	91,7
Betrokkenheid bij sociale problemen in de maatschappij	4,7	95,3
Spaarzaamheid (geld, spullen, ...)	2,5	97,5
Geloofsovertuiging	0,1	99,9

Over de takgrenzen heen zijn er weinig verschillen wat betreft de eigenschappen die de leiding van belang acht voor hun leden. Globaal gezien komt het er op neer dat Scouting haar leiding en leden een bepaalde levenshouding wil meegeven (of toch tenminste een richting aangeven) waarin een aantal praktische en sociale vaardigheden een plaats krijgen. De invulling van die eigenschappen en de omzetting in de praktijk naar de leden toe, kan uiteraard wel verschillen van tak tot tak.

**Figuur 14: Drie belangrijke eigenschappen die de leiding de leden wil meegeven, per tak (in %)**



(1 = kapoenen; 2 = kabouters/welpen; 3 = jonggivers; 4 = givers; 5 = jins)

De grafiek illustreert voor drie thema's het belang er van per tak. We zien dat tolerantie voor alle takken zeer hoog scoort. Enkel bij de welpenleiding worden sociale vaardigheden nog net iets belangrijker geacht. Naarmate de leden ouder worden neemt deze echter een duik en treedt het belang van zelfstandigheid meer op de voorgrond. Een verklaring hiervoor is dat men naarmate de leden ouder worden (givers en jins) de sociale vaardigheden 'als gekend' beschouwd. Omdat de leden ouder zijn, zijn er ook meer mogelijkheden zelfstandigheid te onderstrepen.

Vier van de vijf pedagogische principes krijgen een prominente plaats bij de eigenschappen die de leiding belangrijk acht om de leden bij te brengen. Vooral het sociale leren komt aan bod en dit via de groepsdimensie binnen de takwerking. Per tak zijn er weinig verschillen in het benadrukken van de pedagogische principes. Wel wint het bijbrengen van verantwoordelijkheidszin en zelfstandigheid aan belang naarmate de leden ouder worden.



### 4.3.2 Engagement en motivatie van leden

Deze voorgaande principes en ambities zijn lovenswaardig, maar niet effectief als er geen draagvlak voor is. Het is dan ook belangrijk dat de leiding zich bewust is van wat er bij de leden leeft en welke hun interesses zijn. We vroegen de leiding wat ze dachten dat de belangrijkste redenen waren voor de leden om zich te engageren in Scouting:

**Tabel 30: Belangrijkste motivatieredenen leden (in %) (N=1893)**

1. De band met de andere leden	78.0
2. De vergaderingen tijdens het jaar	66.7
3. Het op kamp gaan	58.4

Op de eerste plaats is de band met de andere leden een reden om naar scouts en gidsen te komen volgens de leiding. Daarnaast zijn de invulling van de activiteit en het kamp ook stimulansen. Het kamp is iets waar ze samen naar toe kunnen leven. Ook hier sijpelt het sociale leren door, maar tevens komt het pedagogisch principe 'open lucht' aan bod via het buiten spelen én leven.

Wanneer we de grafiek (top 5 belangrijkste eigenschappen om mee te geven aan leden) nog eens bekijken, merken we dat deze top vijf mooi aansluit met de belangrijkste motivaties voor de leden om deel te nemen aan Scouting. Het sociale aspect krijgt in beide analyses de belangrijkste plaats. De groepsdimensie en sociale contacten blijken de basis voor de rest van de werking te vormen.

Niet alleen de leden, maar ook de leiding zelf, heeft haar redenen om actief deel te nemen aan Scouting (zie 4.2.3). Omwille van hun inzet en engagement kan het niet anders dan dat de motivatie van leiding om aangesloten te zijn bij Scouting verschilt van die van de leden. Voor leiding is Scouting meer dan alleen vergaderingen met de leden houden. Er komen heel wat extra zaken kijken bij het 'in leiding staan'; tak - en groepsraden, ouders betrekken via ouderactiviteiten, organiseren van geldacties voor groeps - en kampfinanciering. Ook al is Scouting een vrijwillige vrijetijdsbesteding, het brengt heel wat engagement en verantwoordelijkheidszin met zich mee.

Zowel voor leden als voor leiding is de sociale dimensie de doorslaggevende factor om deel te nemen aan scouting. Deelnemen aan scouting is deelnemen aan een groepsgebeuren waarin men zich vertrouwd voelt en waarin diverse activiteiten en een kamp worden georganiseerd.

### 4.3.3 Problemen en conflicten in de takwerking

De groepsdimensie van Scouting is zowel voor leden als voor leiding van groot belang. Samen organiseren en spelen loopt echter niet altijd van een leien dakje. Respect en tolerantie waren in alle takken belangrijke aspecten die de leiding mee wilde geven aan de leden. Deze eigenschappen zijn immers noodzakelijk om conflicten en problemen zo veel mogelijk te vermijden en ze zo goed mogelijk te kunnen oplossen als ze zich toch voordoen. In elke sociale groep komen echter wel eens conflicten of problemen voor. Dit is eigen aan een groepsdynamiek. We vroegen in een open vraag aan de leiding waarmee ze al geconfronteerd waren.

**Tabel 31: Probleemsituaties in de takwerking (in %)**

	KAPOENEN	KABOUTERS/ WELPEN	JONGGIVERS	GIVERS	JINS
1.	Pesten/uitsluiten van leden (13.2)	Tekort engagement leiding (14.3)	Pesten/uitsluiten van leden (15.0)	Drugs/alcohol /roken (13.3)	Meningsverschil tussen leiding (14.3)
2.	Tekort engagement leiding (10.7)	Pesten/uitsluiten van leden (10.5)	Tekort engagement leiding (11.4)	Meningsverschil tussen leiding (12.9)	Drugs/alcohol/ Roken (9.5)
3.	Meningsverschil tussen leiding (8.8)	Meningsverschil tussen leiding (9.4)	Meningsverschil tussen leiding (11.4)	Tekort engagement leiding (9.5)	Tekort engagement leiding (9.5)

De tabel geeft per tak aan welke de meest voorkomende problemen zijn waarmee de takleiding te maken krijgt. Meningsverschillen binnen de takleidingsploeg en tekort aan engagement van de leiding worden in alle takken beschouwd als veel voorkomend onderwerp van probleemsituaties. We kunnen dan ook stellen dat als er problemen zijn binnen een tak, dit veelal problemen zijn binnen de leidingsploeg. Hoewel zij meestal niet met veel zijn, duiken er toch geregeld lastige situaties op. Uiteraard wordt in een leidingsploeg de groepsdimensie en het samenwerken en organiseren sterk benadrukt. Dit

impliceert dat er ook meer kans is dat niet alle meningen over alle thema's gelijkgesteld zijn. Een meningsverschil kan meestal snel uitgesproken worden, tekort aan engagement is minder gemakkelijk recht te trekken. Hier moeten we nuanceren en opmerken dat engagement door verschillende leid(st)ers op een heel verschillende wijze kan begrepen worden. Vooral dan op vlak van de intensiteit van dit begrip. Wat voor de ene een grote moeite is, is voor de andere misschien maar een peulenschil aan inspanning.

Ook bij de leden loopt het wel eens spaak. Bij de jongste takken merken we dat pesten en uitsluiten de belangrijkste problemen vormen bij de leden. Bij de oudere takken maakt dit plaats voor moeilijke momenten omtrent grensoverschrijdend gedrag met genotsmiddelen zoals drugs, alcohol en roken. We merken dat deze shift in problemen sterk leeftijdsgebonden is.

De vorige tabel schetste een algemeen beeld van de problemen waarmee takleiding wel eens te maken krijgt. Wat we in volgende tabel willen aantonen zijn grotere probleemsituaties die tot conflicten leiden.

**Tabel 32: Conflictsituaties in de takwerking (in%)**

	KAPOENEN	KABOUTERS/ WELPEN	JONGGIVERS	GIVERS	JINS
Conflict tussen leiding	50.4	54.9	52.0	50.5	56.6
Conflict tussen leden	18.1	16.9	16.4	17.0	17.1

Wanneer er zich conflicten voordoen, is dit in alle takken meestal het geval tussen de leiding. Zoals we al eerder aanhaalden, heeft dit te maken met de intensieve groepswerking van een takleidingsploeg. Conflictsituaties doen zich ook voor bij de leden. Het is dan aan de leiding om een oplossing te zoeken. Hetzelfde geldt voor de conflicten binnen de takleidingsploeg. De leiding moet ervoor zorgen dat de takwerking niet in het gedrang komt. Er zijn in hoofdzaak twee groepen conflicten tussen leiding. De organisatorische conflicten hebben betrekking op het stroeve verloop van de tak- of groepswerking. Een ruzie over de inhoud van een vergadering, het niet nakomen van afspraken, problemen rond financiële of materiële middelen, andere visies tussen leiding over veiligheid kunnen bijvoorbeeld aan de basis liggen van conflicten die de werking verstoren. Daarnaast zijn er ook nog de persoonlijke conflicten tussen de leiding die te

maken hebben met roddelen over elkaar, klikjesvorming, eigen drank- en druggebruik en vooral een gebrekkige motivatie van de medeleiding.

## 4.4 De groeps- en takorganisatie

### 4.4.1 Groepsraden en takraden

Iedere groep is opgedeeld in verschillende takken. Iedere tak beschikt normaliter over een eigen leidingsploeg, die een takraad vormt en de activiteiten voor de leden organiseert. De groepsraad overkoepelt de takraden en behelst de globale groepswerking. Deze structuur wordt vanuit VVKSM aangereikt, maar kan door de verschillende leiding zelf worden ingevuld. Het is duidelijk dat de takraden en de groepsraden niet op hetzelfde niveau staan.

#### 4.4.1.1 Samenkomen van takraden

De takraden zijn van groot belang voor de takwerking en het verloop van de vergaderingen met de leden. Met een goede voorbereiding is de vergadering al voor de helft geslaagd. Niet alle groepen hebben de gewoonte geregeld takraden te houden. Onderstaande tabel geeft het aantal takraden weer binnen een bepaalde tijdsduur. We bekijken hoeveel keer de leiding een takraad houdt in de verschillende takken.

**Tabel 33: Aantal takraden per tak (in %)**

	KAPOENEN	KABOUTERS / WELPEN	JONGGIVERS	GIVERS	JINS
Bijna elke week	58.6	55.2	56.8	54.3	51.1
Eén of tweemaal per maand	28.8	29.0	28.1	27.2	44.6
Minder dan éénmaal per maand	4.5	6.7	6.4	3.4	4.3
N	488	339	458	275	92

We merken dat het regelmatig houden van een takraad goed ingeburgerd is in alle takken. Meer dan de helft van de takleidingsploegen komt bijna elke week samen. Hieruit kunnen we een actieve scouts- en gidsenwerking afleiden. De leiding maakt voldoende tijd vrij om de wekelijkse vergaderingen met de leden voor te bereiden en andere zaken betreffende groepswerking te bespreken. Eén derde van de leidingsploegen in alle takken komt op maandelijks basis samen. Waarschijnlijk bereiden zij dan meerdere

vergaderingen met de leden voor per takraad. Bij de jins is het percentage in dit geval iets hoger, namelijk 44,6%. Dit kan te verklaren zijn door het feit dat het om jinbegeleiding gaat. De wekelijkse vergaderingen worden veeleer in samenspraak met de leden gemaakt. Vaak bereiden jins ook zelf een hele vergadering voor. Voor de begeleiding is het dan niet altijd een noodzaak wekelijks samen te komen.

Een klein percentage van de takleidingsploegen houdt minder dan één keer per maand een takraad. Het hoeft geen betoog dat een takwerking (met wekelijkse vergaderingen met de leden) regelmatige samenkomst en overleg van de leidingsploeg vereist. Minder dan één keer per maand de koppen bij elkaar steken, lijkt dan weinig. We zien dat giverveiding hier het laagste percentage behaald (3.4%). Slechts zeer weinig leidingsploegen van givertakken komen minder dan één keer per maand samen. Dit tegenover leidingsploegen van kabouter/welpentakken (6.7%) en jonggivertakken (6.4%). In beide takken blijkt het iets meer voor te komen dat er zeer weinig vergaderd wordt met de takleidingsploeg.

In deze context willen we ook de bijeenkomsten van de groepsleiding, wanneer die uit meer dan één persoon bestaan, even aanhalen. Uit de enquête blijkt dat maar een zeer beperkt aantal groepen werkt met een 'groepsleidingsploeg'. Slechts 11% van de groepsleiders achtte de vraag naar het aantal vergaderingen met de groepsleiding van toepassing op zichzelf. In absolute aantallen geeft dit een duidelijker beeld: 36 van de 324 groepsleid(st)ers, die de vragenlijst invulden, geeft aan minstens maandelijks samen te komen met de andere groepsleiding en dus deel uit te maken van een meerkoppige groepsleiding. Dit impliceert dat de overige 89% van de groepsleid(st)ers alleen een groep leiden.

Wanneer de groepsleiding uit meer dan één persoon bestaat, lijkt het logisch dat ook zij vergadering houden, net zoals de takleiding. De groepsleiding waakt immers over de globale groepswerking. Deze veronderstelling wordt bevestigd, daar 34 groepsleid(st)ers (van de 36 die deel uitmaken van een 'groepsleidingsploeg') aangeeft maandelijks ten minste één keer samen te komen.

Gemiddeld wordt er één keer per maand een groepsraad gehouden in de verschillende groepen van VVKSM. 77.3% van de leiding geeft aan dat alle leiding verplicht aanwezig dient te zijn op de groepsraden en dat afwezigheid enkel mits een degelijk excuus wordt geduld. De meeste groepsleiding verwacht een voltallige aanwezigheid op de groepsraad.

Naast het aantal takraden dat de leiding houdt, gingen we ook na waar ze dit juist doen. Het is voor sommigen misschien vanzelfsprekend dat dit in een lokaal gebeurt, maar niet elke groep beschikt over een eigen infrastructuur. Toch blijkt in de locaties voor takraden een vrij éénduidig beeld naar boven te komen bij alle takken.

**Tabel 34: Plaats voor het houden van een takraad (in %)**

	KAPOENEN	KABOUTERS/ WELPEN	JONGGIVERS	GIVERS	JINS
Thuis	23.4	24.8	28.6	30.2	41.3
lokaal	57.6	57.2	53.7	53.5	35.9
Café	17.6	16.2	17.0	14.9	21.7
N	488	339	458	275	92

We merken dat in alle takken, behalve bij de jins, de takraad in de meeste gevallen gehouden wordt in een lokaal. Niet alle groepen beschikken echter over eigen lokalen. De takleiding moet dan op zoek naar alternatieve plaatsen om te vergaderen. Vaak zullen ze dit bij iemand thuis doen.

Het valt op dat bij de jins het percentage om bij iemand thuis een takraad te houden (41,3%) heel wat hoger ligt. De jingbegeleiding spreekt zelfs vaker bij iemand thuis af om te vergaderen dan dat ze dit in een lokaal doen. We zien ook dat jinbegeleiding iets meer afspreekt op café om te vergaderen dan de andere takleidingsploegen. Dit heeft uiteraard te maken met het lagere percentage voor het houden van een takraad in een lokaal. De jinbegeleiding moet of gaat vrijwillig meer dan de andere takleiding op zoek naar alternatieve plaatsen om bijeen te komen.

Meer dan de helft van de takleidingsploegen komt wekelijks samen om een takraad te houden in de eigen scoutslokalen.

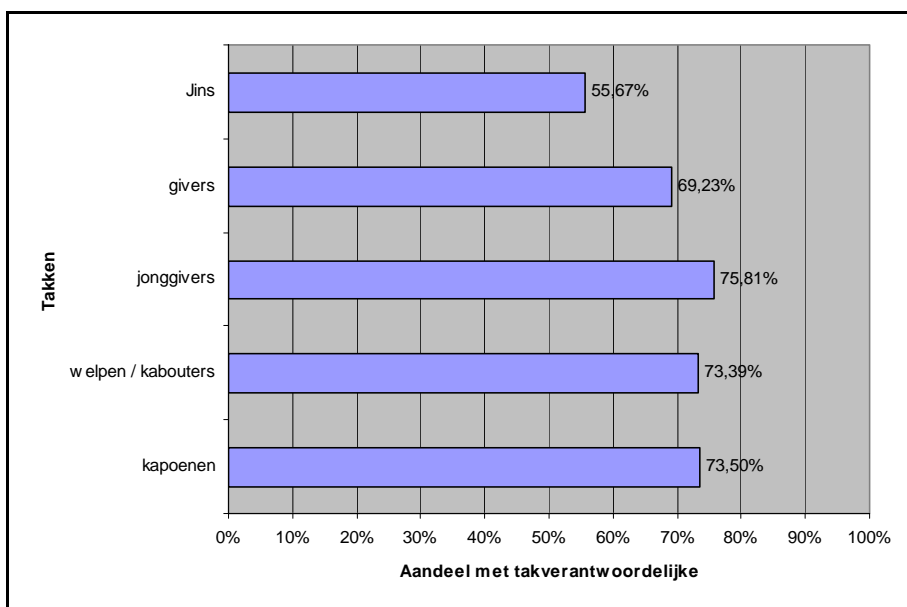
Meestal bestaat de groepsleiding uit één persoon. Wanneer de groepsleiding meerkoppig is, komen zij ook regelmatig samen, zij het eerder op maandelijkse basis.

Een groepsraad komt gemiddeld één keer per maand samen. Alle leiding wordt verwacht aanwezig te zijn.

#### 4.4.1.2 Eindverantwoordelijkheid binnen een tak

De meeste takken beschikken over een takverantwoordelijke, die wordt gekozen uit de takleiding. Hij of zij neemt de coördinatie van de tak op zich en zal de andere takleiding sturen. Onderstaande grafiek geeft een overzicht van de aanwezigheid van een takverantwoordelijke binnen de verschillende takken.

**Figuur 15: Aandeel van takken met een takverantwoordelijke (in %)**



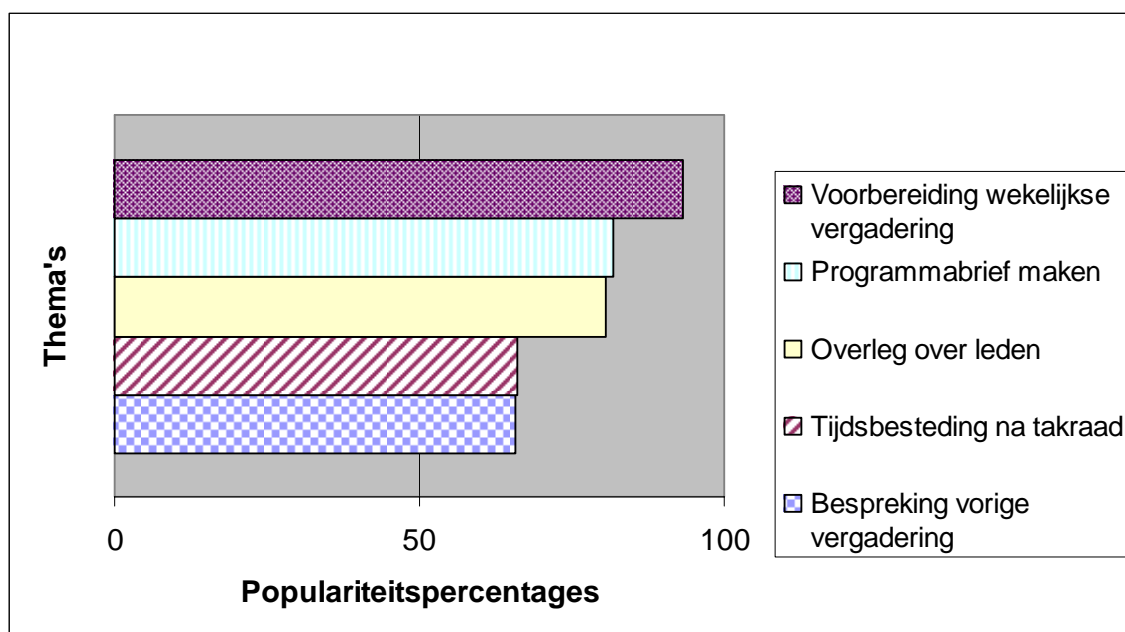
Het is duidelijk dat er in de meeste gevallen een takverantwoordelijke wordt aangesteld in de takken. Bij de jins valt het op dat dit iets minder gebeurt. Dit heeft te maken met het statuut van begeleiding bij de jins. Zoals we eerder zagen bij het samenkomen van takraden, werkt de jinbegeleiding voornamelijk ondersteunend. Het zijn vooral de jins zelf die actief moeten zijn. Ze krijgen hulp van hun begeleiding, maar in de eerste plaats zijn zij het die zich engageren voor een goed resultaat van de voorbereidingen. Minder dan in de andere takken is het voor de jinbegeleiding nodig om een eindverantwoordelijke in hun begeleidingsploeg aan te stellen. Ook bij givers merken we al een daling van het aandeel takverantwoordelijken op.

In de meeste gevallen beschikken takploegen over een takverantwoordelijke. Bij de jinbegeleiding is dit iets minder van toepassing, er ligt immers meer verantwoordelijkheid bij de leden zelf.

#### 4.4.1.3 Inhoud van tak- en groepsraden

Nu we een beeld hebben geschetst van het aantal takraden die er gehouden worden in de groepen gaan we na wat er zoal besproken wordt op deze vergaderingen. Volgende grafiek geeft de thema's die het vaakst op een takraad besproken worden weer. Het gaat over algemene thema's die geen specificatie naar tak vereisen.

**Figuur 16: 5 thema's die het vaakst aan bod komen op een takraad (in %)**



Het was te verwachten dat de voorbereiding van de wekelijkse vergadering hoog zou scoren op de vraag naar de populairste thema's op een takraad. Het is dan ook één van de hoofddoelen van het organiseren en houden van een takraad. Zo goed als alle leiding geeft aan dat dit onderwerp op hun vergadering met de takleiding aan bod komt. Op de tweede plaats vinden we het maken van een programmabrief terug. Het gaat hier over communicatie naar de leden en ouders toe betreffende de wekelijkse vergaderingen, weekends en kampen. Het spreekt voor zich dat de takleiding dit samen doet op een takraad, zodat iedereen weet welke takinformatie er naar de leden en ouders gaat. Op die manier kan elke leid(st)er eventuele vragen over de takplanning vanwege ouders of leden adequaat beantwoorden. Verder vinden we in bovenstaande grafiek 'overleg over leden' op de derde plaats en 'bespreking vorige vergadering' op de vijfde plaats terug. We kunnen deze twee zaken beschouwen als evaluatiemomenten. Leiding hecht over het algemeen veel belang aan het bespreken van het verloop van de vergaderingen met de



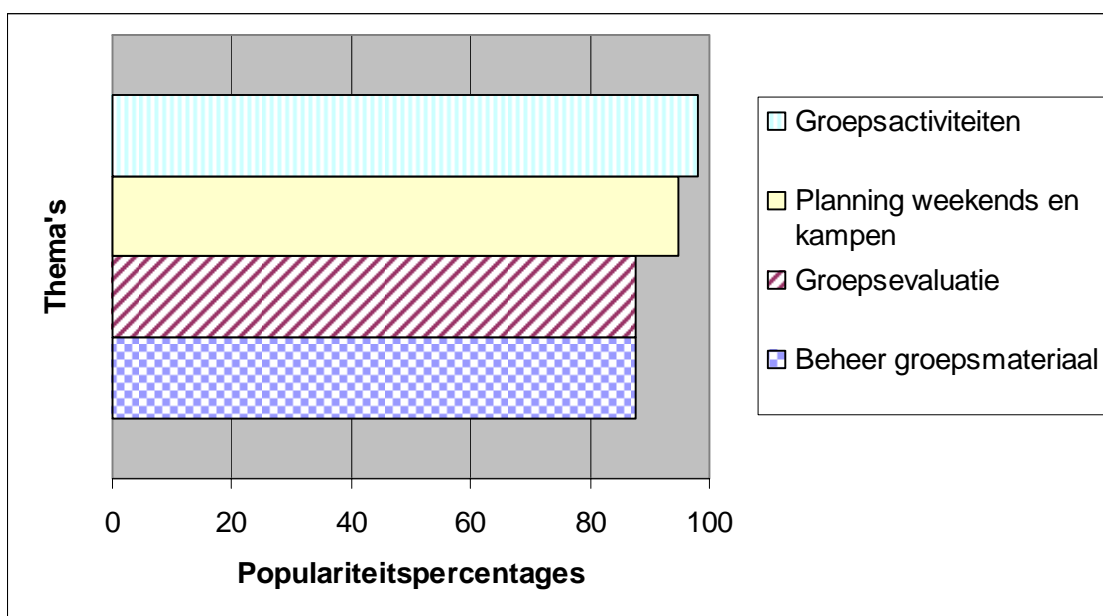
leden en meer specifiek aan het bespreken van het gedrag en de omgang met de leden zelf.

Tenslotte vinden we in bovenstaande grafiek ook een element van andere vrijetijdsbesteding terug. Zeer vaak informeert de leiding zich over wat hun collega's na de takraad nog op het programma hebben staan. Een aantal verklaringen hiervoor zijn mogelijk. Het kan zijn dat de leidingsploeg van een tak samen nog iets gaat doen na een takraad. Het samenhorigheidsgevoel is dan hoog en de groepsdimensie wordt versterkt. Het is ook mogelijk dat men louter uit interesse in de andere naar diens plannen peilt, zonder er een collectief gevolg aan te geven. Het aan bod komen wijst in ieder geval weer op het belang van het sociale aspect en de vriendschap tussen de leiding.

Het is duidelijk dat planning van de wekelijkse vergaderingen en communicatie hieromtrent een prominente plaats innemen op een takraad. We kunnen ook concluderen dat het inlevingsvermogen van de leiding en hun interesse in de takwerking groot zijn, daar ze het zeer belangrijk achten hun activiteiten te evalueren en de leden van hun tak op te volgen.

Net zoals bij de takraden komen ook op een groepsraad verschillende onderwerpen aan bod. Vier thema's werden door de meeste leiding aangegeven als een belangrijk onderdeel van de inhoud van een groepsraad.

**Figuur 17: 4 thema's die het vaakst aan bod komen op een groepsraad. (in %)**



Eerst en vooral springt de bespreking van groepsactiviteiten in het oog. We kunnen dit vergelijken met het voorbereiden van de wekelijkse vergaderingen met de leden in een takraad. De activiteiten die specifiek de groep in zijn geheel aanbelangen, worden besproken en georganiseerd op de groepsraad. De leiding geeft verder aan dat de planning van weekends en kampen gebeurt op de groepsraad. Dit heeft uiteraard te maken met het feit dat de takken zo hun activiteiten op elkaar kunnen afstemmen en ook rekeningen kunnen houden met de planning van de groepsactiviteiten. Zo vermijdt men overlappingsen.

Zoals we al bij de takken gemerkt hebben, krijgt 'evaluatie' een belangrijke plaats op de 'raden' in de groepswerking. Belangrijk is dat iedereen zo informatie vergaart over de gedane activiteiten en er lessen uit kan trekken naar de verdere jaarplanning en de toekomst toe. Tenslotte komt op een groepsraad bijna altijd het beheer van het groeps materiaal aan bod. Dit is niet verwonderlijk daar het om groeps materiaal gaat en niet om takspecifieke spullen (het beheer daarvan gebeurt uiteraard door de takleiding zelf). De groepsraad is dus het geschikte moment om dit ter sprake te brengen zodat iedereen een overzicht behoudt, weet wat er beschikbaar is en die spullen eventueel ook kan aanvragen voor gebruik binnen de tak.

Uit onze analyse bleek ook dat de onderwerpen 'bezinning' en 'jaartheme' zeer weinig aan bod komen op een groepsraad. Slechts 19% van de leiding geeft aan dat ze op een groepsraad over bezinningen spreken en 27.8% noemt het jaartheme als een agendapunt op de groepsraad. Wanneer we de scores van deze twee thema's nagaan in de takraden, vallen die nog lager uit. Amper 2.5% van de leiding heeft het op een takraad over bezinning en 9.8% heeft het wel eens over het jaartheme. Aan een (traditionele) bezinning wordt binnen de groepen weinig aandacht besteed. Het feit dat er in geringe mate over het jaartheme wordt gesproken, kan misschien verklaard worden door de opgelegde identiteit van dit onderwerp. De uiteindelijke beslissing voor een jaartheme wordt vanuit het verbond genomen. De groepen hebben het jaar voordien wel de kansen en mogelijkheden voorstellen te doen; dit wordt actief voor hen georganiseerd vanuit het verbond via de gouw en de districtscommissarissen, die de opdracht doorgeven van de groepsleiding zodat die er met de leidingsploeg over kan debatteren. Wanneer de beslissing over het jaartheme gevallen is en het nieuwe scoutingjaar begonnen, wordt het niet meer gewijzigd.

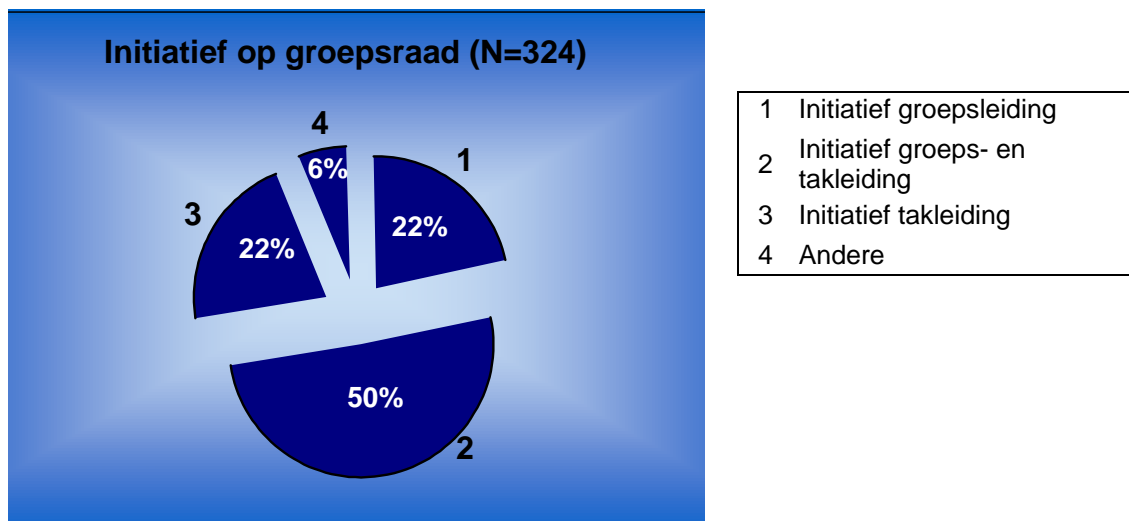
De belangrijkste elementen op de takraden zijn het voorbereiden van de wekelijkse vergaderingen met de leden en de communicatie hieromtrent. Een andere vaste waarde op de takraden is de evaluatie.

Op een groepsraad worden de groepsactiviteiten besproken en wordt aandacht besteed aan de specifieke takplanning en afstemming hiervan op elkaar. Ook de bespreking van het groeps materiaal krijgt een plaats op deze bijeenkomst

#### 4.4.1.4 Verloop van het besluitvormingsproces op een groepsraad

Bovenstaande resultaten zijn een greep uit de keuzes die aan de respondenten werden aangeboden. Op een groepsraad kunnen door de verschillende leiding uiteraard ook nieuwe ideeën en voorstellen worden gelanceerd. VVKSM laat de groepen vrij hoe ze dit wensen te organiseren en bijgevolg houden niet alle groepen er dezelfde gewoonte op na. Wie neemt meestal het initiatief tot voorstellen op de groepsraden?

Figuur 18: Het lanceren van voorstellen op een groepsraad (in %)



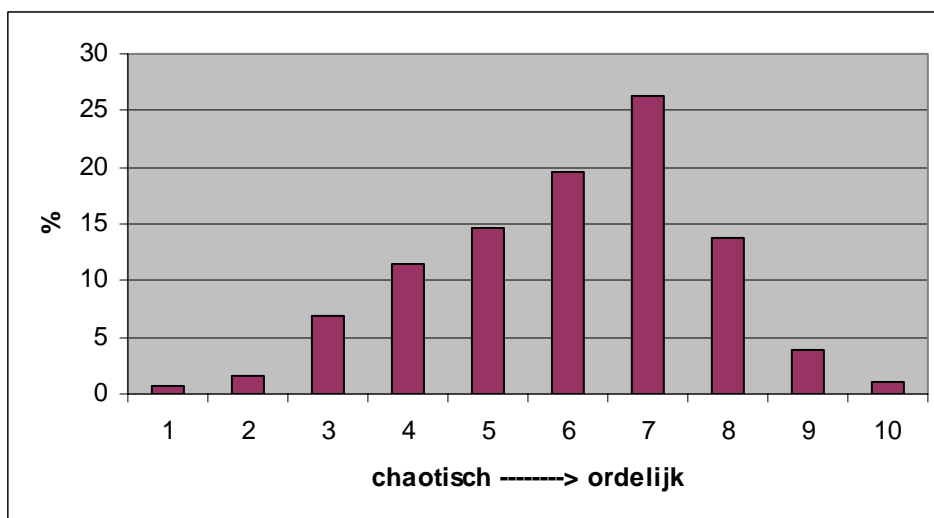
Uit het bovenstaande diagram blijkt dat het doen van voorstellen op een groepsraad bij de helft van de groepen zowel door de groepsleiding als door de andere leiding gebeurt. Er is duidelijk een wisselwerking en voldoende ruimte voor inspraak. Zowel van bovenaf (groepsleiding) als van onderop (leidingsploeg) engageert men zich ten aanzien van de groep. We kunnen stellen dat de groepsraad hier het best haar functie van overkoepelend en opvolgend orgaan vervuld.

In de andere helft van het diagram vinden we een perfect gelijkmatige verdeling terug tussen groepsraden waar de groepsleiding het initiatief neemt tot en groepsraden waar dit door de leidingsploeg gedaan wordt. Er is in beide gevallen wel ruimte voor discussie van de voorstellen, maar het is duidelijk wie met de ideeën naar voor komt. We kunnen stellen dat ook hier ruimte is voor inspraak, zij het in een minder omvattende vorm dan wanneer de voorstellen afwisselend van groepsleiding én leiding komen. Wanneer het initiatief van de groepsleiding komt, spreken we van een top-down groepswerking. Wanneer het initiatief vooral van de leiding komt, noemen we dit een bottom-upwerking. Beide vormen komen bij een vijfde van de groepen voor.

We kunnen concluderen dat inspraak en overleg op de groepsraden zeer belangrijk zijn. Wie ook met voorstellen naar voor komt, er is meestal ruimte voor discussie en aanpassingen. De effectieve beslissing over een voorstel wordt genomen door de hele groepsraad en dit na grondig overleg. Een basisvereiste hiervoor is een open sfeer, waarin men zijn mening kan geven en weet dat er ook daadwerkelijk rekening mee gehouden wordt. Het relationeel aspect van leidinggeven en een democratisch besluitvormingsproces, zoals we vermeldden in de literatuurstudie, zijn van groot belang.

Een groepsdiscussie impliceert overleg, maar impliceert ook het nemen van een uiteindelijke beslissing. Dit laatste kan op zeer veel manieren gebeuren, van perfect beheerste en ordelijke stemprocedure tot complete chaos. Volgende grafiek tracht hierover een beeld te geven.

**Figuur 19: Manier van het nemen van beslissingen op een groepsraad. (in %)**



Over het algemeen blijkt de leiding te vinden dat het nemen van beslissingen op een groepsraad iets vaker op een eerder ordentelijke manier verloopt dan op een chaotische manier. De leiding geeft een zeer gematigde score aan de besluitvormingsprocedure in hun groep. Dit wil zeggen dat slechts weinig de extreme scores 1 (totale chaos) en 10 (maximale orde) worden toegekend. Wanneer we de percentages van de schaal waarden 6 tot en met 10 optellen, zien we dat bijna 65% van de leiding vindt dat de beslissingsprocedures op de groepsraad eerder ordelijk verlopen. De overige 35% blijkt vast te stellen dat de besluitvorming vaker niet van een leien dakje verloopt. Daar we uit bovenstaande grafiek opmaken dat zeer veel leiding een gematigde score in het midden van de schaal geeft, kunnen we de manier waarop beslissingen op een groepsraad worden genomen op zijn minst verwarrend noemen.

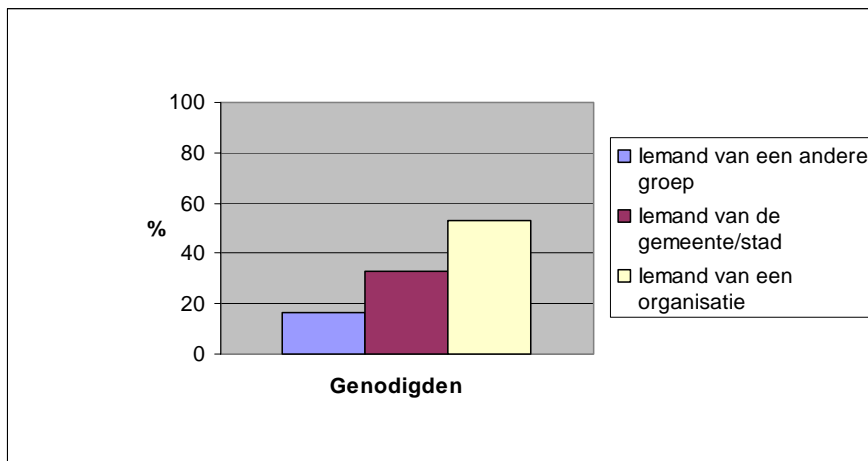
Voorstellen doen op een groepsraad gebeurt in de helft van de gevallen zowel door leiding als door groepsleiding. Op de meeste groepsraden worden ideeën niet zomaar opgelegd; er is steeds plaats voor inspraak en discussie.

De manier waarop de uiteindelijke beslissing genomen wordt, verloopt doorgaans vrij ordelijk.

#### ***4.4.1.5 Genodigden op een groepsraad***

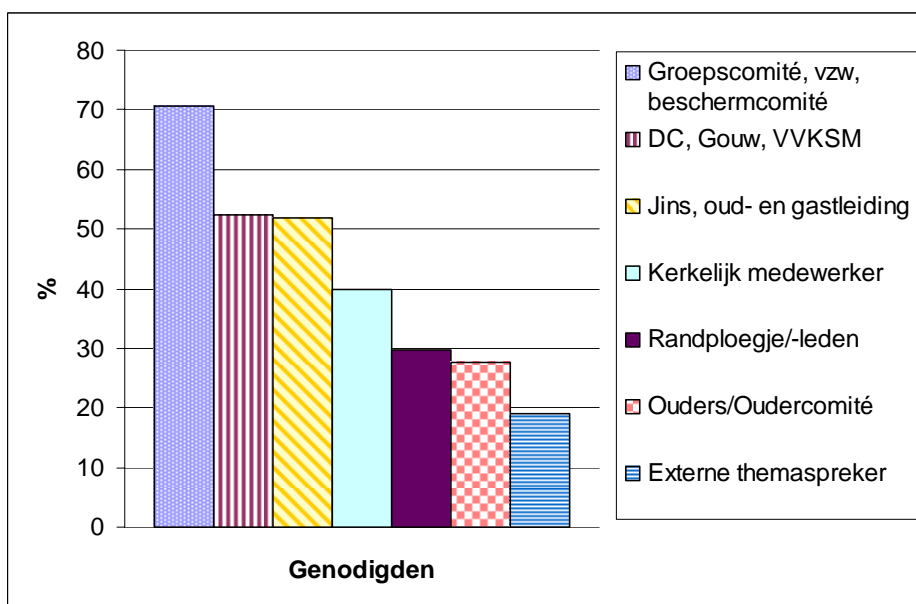
In sommige (40.1%) groepen is het de gewoonte iemand uit te nodigen op de groepsraad. Dit is vaak iemand die een extra woordje uitleg kan geven bij bepaalde onderwerpen die behandeld worden op de groepsraad. Het is duidelijk dat dit geen algemene traditie is in Scouting, maar toch nodigt bijna de helft van de groepen wel eens iemand van buitenaf uit op de groepsraad.

**Figuur 20: Genodigden op een groepsraad (in %)**



Wanneer er iemand wordt uitgenodigd, gaat het in de helft van de gevallen over iemand van een andere organisatie of vereniging. In één derde van de gevallen komt er iemand van de stad of de gemeente langs. Omdat deze drie categorieën van genodigden slechts een vaag beeld schetsen, gingen we in een open vraag na welke andere specifieke personen ook wel eens uitgenodigd worden op een groepsraad. Het spontane antwoord van een deel van de leiding (op wie deze vraag van toepassing was) leverde volgende grafiek op die een meer gedetailleerd beeld schetst van de genodigden op een groepsraad.

**Figuur 21: Genodigden op een groepsraad: detail (in %)**



We merken meteen dat mensen uit het groepscomité, de vzw en het beschermcomité geregeld een bezoekje brengen aan de groepsraad. Dit is niet verwonderlijk daar het groeps /beschermcomité de eigenlijke groepswerking opvolgt en een adviserende functie heeft. Heel vaak is dit comité samengesteld uit een aantal oud-leden en/of een aantal ouders van leiding/leden. De uitnodigingen aan ouders/oudercomité kunnen bijgevolg grotendeels verrekend worden bij deze groep van genodigden. In sommige groepen worden ouders wel eens uitgenodigd, ook al zijn ze geen lid van het groeps- of oudercomité, maar veelal nodigt men enkel ouders uit die toch deel uitmaken van een comité verbonden aan de groep. De vzw wordt ook vaak genoemd als genodigde en dit ligt vooral aan het feit dat ze instaat voor het patrimonium van de groep. De vzw is de beheerder van de lokalen en soms ook van het materiaal van de groep. Het spreekt dan voor zich dat zij af en toe verslag komen uitbrengen op een groepsraad.

Vervolgens behalen afgevaardigden van VVKSM en jins, oud - en gastleiding een bijna gelijkaardige score. Hieruit blijkt een opvolging van bovenaf door VVKSM. Veelal gebeurt die opvolging via de districtscommissarissen en de gouwbeheerders. Ook van onderuit is er belangstelling voor het reilen en zeilen van de groep; toekomstige leiding en ook oudleiding zijn wel eens uitgenodigd op een groepsraad.

Ten vierde komt een 'kerkelijk medewerker' soms de groepsraad bijwonen. In de meeste gevallen gaat het dan om de aalmoezenier, maar ook de jeugdpastor wordt veel genoemd. Wie je vraagt, hangt in dit geval sterk af van het feit of er aan de groep nog een aalmoezenier verbonden is. Dit is tegenwoordig niet meer overal het geval, maar we kunnen vaststellen dat er zich alternatieven aandienen in de vorm van bijvoorbeeld een jeugdpastor of een jeugdconsulent vanuit de parochie.

Op de vijfde plaats vinden we de 'randploegjes/-leden' terug. Hiermee bedoelen we mensen die mee deel uitmaken van de leidingsploeg van de groep, maar niet meedraaien in een eigenlijke takwerking. Zij staan bijvoorbeeld in voor het programmaboekje van de groep, voor het groeps materiaal, voor algemene ondersteuning, enz. Omwille van hun betrokkenheid bij de groep zijn ze vaak een genodigde op de groepsraad.

Tenslotte vermeldt de grafiek ook 'externe themaspreekers'. Het gaat in dit geval over mensen die over een bepaald thema een woordje uitleg komen geven. Dit kan beschouwd worden als een moment van vorming voor de leiding. De groep kan bijvoorbeeld iemand uitnodigen die over EHBO, drugs, ADHD of een ander onderwerp komt spreken. Het gaat over thematieken waarmee de leiding via Scouting in contact kan komen.

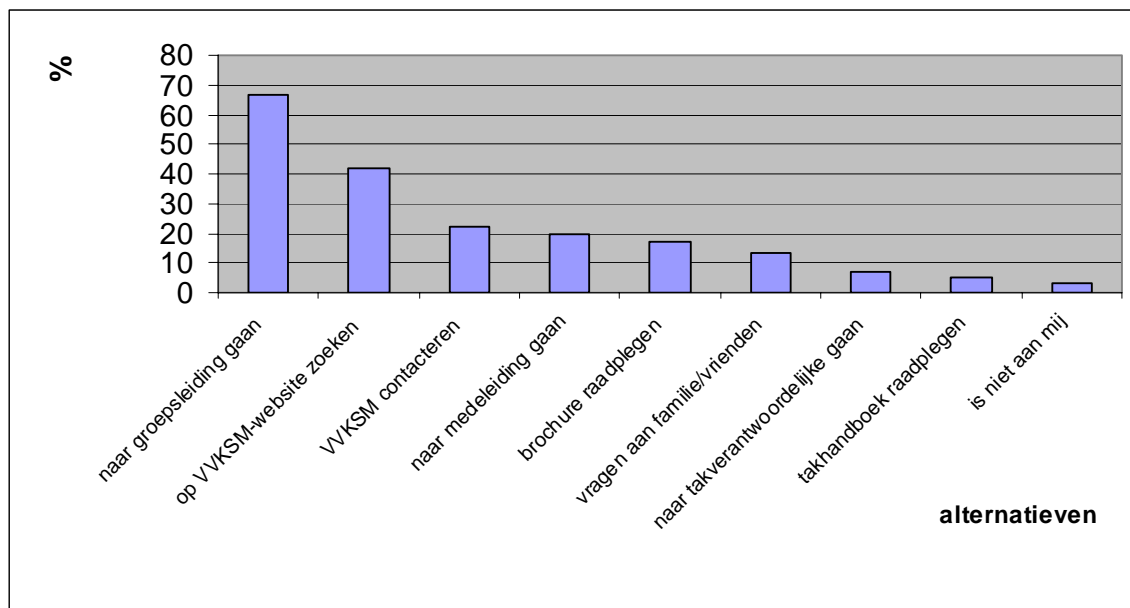
Bijna de helft van de groepen nodigt wel eens iemand uit op de groepsraad. De leiding specificeert dit vooral naar personen/instanties die iets met de algemene groepswerking te maken hebben. Er is echter ook ruimte voor vorming die gegeven wordt door mensen die op zich niets met de groepswerking te maken hebben.

## 4.4.2 Kennis van leiding over verzekeringen

### 4.4.2.1 Bronnen van informatie

Een verantwoordelijke leiding tracht zo goed als mogelijk zijn leden te verzekeren tegen kleine en grote ongelukken. Als de motivatie er is om dit te doen, moet ze natuurlijk ook weten hoe. Eerste stap is het zoeken van de juiste informatie, daarom kijken we naar een tabel van de verschillende bronnen die worden geraadpleegd door de leiding.

**Figuur 22: Bronnen voor informatie omtrent verzekeringen (in %) (N=1674)**



Het is duidelijk een typische taak van de groepsleiding om vragen omtrent verzekeringen te kunnen beantwoorden, 67 % contacteert de groepsleiding als informatiebron. Iets minder dan de helft (42%) zal de VVKSM website bezoeken, 22% verkiest om eerder rechtstreeks de VVKSM te contacteren. Men kan ook verkiezen een medeleider te contacteren (20%). Een brochure of vrienden of familie raadplegen, kunnen ook een alternatief zijn. Slechts 7.2% raadpleegt een takverantwoordelijke, en slechts 5% zou



informatie in een takhandboek zoeken. Wat heel positief blijkt, is dat slechts 3% helemaal niets wil weten over verzekeringen. Het is dus waarschijnlijk niet zo dat in een leidingsploeg slechts één persoon zich hiermee bezighoudt maar dat meestal elke leider zijn steentje moet bijdragen of op z'n minst er iets over moet weten.

Informatie over verzekeringen wordt vooral aan de groepsleiding gevraagd. Slechts 3% vindt het niet zijn taak iets van verzekeringen af te weten.

#### 4.4.2.2 Kennis over verzekeringen

De leiding betaalt lidgeld aan VVKSM om tot deze vereniging te behoren. Dit geld dient ondermeer om de leden te verzekeren. Interessant om weten is of de leiding zich bewust is van wat er door de VVKSM verzekerd is en wat niet.

**Tabel 35: Verzekerd bij VVKSM volgens de leiding (in %) (N=1711)**

	neen	ja	Verzekerd
Een kind breekt een been door uit een boom te vallen tijdens een activiteit	15.3	84.7	Ja
Een foerier krijgt een pot hete soep over zich heen	17.1	82.9	Ja
Een ongeval op buitenlands kamp	20.1	79.9	Ja
Een boom waait omver tijdens een storm op het lokaal	62.1	37.9	Nee
Een kind trapt bij het voetballen een bal door de ruit van de burens	55.0	45	Ja
De bril van een lid gaat stuk tijdens een spel	63.9	36.1	Nee
De advocatenkosten bij twist over de schuld van een ongeval tijdens een vergadering	66.0	34	Ja
De ruiten van het lokaal worden door vandalen ingegooid	78.3	21.7	Nee
Een lid scheurt tijdens een potje dikke bertha zijn broek	92.4	7.6	Nee

Bijna alle leiding gaat ervan uit dat lichamelijke schade tijdens een activiteit bij een lid, tijdens een weekend bij een foerier of bij iemand die meegaat op buitenlands kamp, verzekerd zijn door de VVKSM. Bij een persoonlijk ongeval met lichamelijke schade dekt de verzekering van VVKSM inderdaad de kosten voor de leden, ongeacht de lokatie. Indien de foerier echter geen lid is, moet er een extra verzekering worden afgeloten.

Naast de persoonlijke ongevallen zit er ook een burgerlijke aansprakelijkheid in de VVKSM-polis. Deze omvat alle materiële schade die door leden aan derden worden berokkend, met de nodige rechtsbijstand. Het lid dat een bal door de ruiten van de burens trapt hoort tot de verzekering. De meningen zijn ongeveer gelijk verdeeld over de

materiële schade aan anderen door een lid tijdens een activiteit. Ongeveer 66% zegt dat advocatenkosten bij twist, materiele schade aan lokalen door de natuur, materiële schade van een lid niet zijn verzekerd.

Wanneer er materiële schade door onbekende derden wordt aangebracht aan het lokaal denkt slechts 22% verzekerd te zijn. Een lid dat zijn broek scheurt tijdens een activiteit, kan maar best geen dure broek aan hebben want slechts 7.6% denkt dat VVKSM hen hiervoor verzekert. Ook de bril die stuk gaat is niet verzekerd, en dat weet twee derde van de ondervraagde leiding.

Bijna alle leiding is er van overtuigd dat lichamelijke schade tijdens een scoutingactiviteit verzekerd is door VVKSM. Over andere onderwerpen is men twijfelachtig. Over een lid dat materiële schade toebrengt aan derden tijdens een activiteit zegt bijvoorbeeld de helft van de leiding dat dit verzekerd is en de andere helft het tegendeel.

#### **4.4.3 Vergaderingen**

Naast de groeps - en takraad is er het moment waarop de leden naar de scouts of gidsen komen, namelijk de wekelijkse vergaderingen. Deze zijn een zeer belangrijk onderdeel van het engagement van jongeren in Scouting. De organisatie van deze vergaderingen wordt aan de groepen overgelaten. Zo kunnen vergaderingen op verschillende momenten plaatsvinden en op verschillende wijzen georganiseerd worden. In sommige groepen houdt men vast aan de meer traditionele waarden en worden deze gesymboliseerd aan de hand van de wet, het gebed, vlaggenroet,... In andere groepen neemt men het dan weer niet zo nauw met deze formele kant en gaat het er allemaal losjes aan toe.

Een eerste belangrijke parameter is de manier waarop vergaderingen worden geopend en afgesloten. We willen hier allereerst kort bekijken in welke mate de vergaderingen beschouwd worden als een groepsgebeuren. Gebeurt dit met de hele groep, alleen met de tak of helemaal niet?

**Tabel 36: Openen en sluiten vergaderingen (in %)**

	Opening van de vergadering	Sluiting van de vergadering
Met de hele groep	35.5	18.1
Enkel met de tak	56.5	71.2
Met een aantal takken	3.5	2.6
We doen geen opening/ sluiting	4.4	8.0
N	1666	1666

We zien dat de meerderheid van de groepen de vergadering met de eigen tak opent en sluit. Het openen van een vergadering is ook vaak een groepsgebeuren (35.5%). Schijnbaar starten de vergaderingen van de takken veelal op hetzelfde moment zodat er een groepsformatie kan gehouden worden met alle takken. Na deze gezamenlijke opening houdt elke tak zijn vergadering en sluit die meestal ook zelf af. Heel wat minder groepen houden met alle takken samen een sluiting van de vergadering (18.1%).

Er zijn maar heel weinig groepen die totaal geen opening of sluiting kennen.

Uit de bovenstaande tabel merken we een zeker patroon van consistentie in het openen en sluiten van de wekelijkse vergaderingen. De leiding is vrij consequent in haar gedrag: als men een vergadering opent, zal men die vergadering ook afsluiten.

Buiten het uniform, waar we verder nog iets over zullen zeggen, zijn er nog een aantal formele elementen die gebruikt kunnen worden door een groep bij het openen en sluiten van de vergadering. Het groeten van de vlag is hiervan een voorbeeld. De elementen gaan terug op de beginjaren van Scouting. In welke mate worden deze zaken nu nog in de praktijk toegepast?

**Tabel 37: Elementen van opening en sluiting (in %)**

	Elementen van de opening	Elementen van de sluiting
Formatie	31.5	31.0
Patrouillekreten	25.7	23.5
Wet	10.3	1.7
Taklied	8.9	6.8
Aanwezigheid van de leden noteren	7.7	1.4
Gebed	6.7	2.2
Hijsen en groeten van de vlag	6.6	4.5
Elkaar een scoutshand geven	2.6	28.8
N	1483	1381

Zowel bij het openen van de vergadering als bij de sluiting staat de formatie op de eerste plaats. Bij bijna een derde van de scouts en gidsen is de formatie een vaste waarde bij de vergaderingen. De formatie is meestal ook het gebeuren waarbinnen de andere elementen uit de tabel plaatsvinden. We merken dat de percentages heel wat lager liggen voor de meeste aspecten. Patrouillekreten vormen hierop een uitzondering. Zowel bij de opening als bij de sluiting komen ze bij ongeveer een vierde van de groepen aan bod, veelal als onderdeel van de formatie. Bij de sluiting is het geven van een scoutshand bij een derde van de groepen een vaste waarde.

De Wet, het gebed, het taklied zingen, het noteren van de aanwezigen en de vlaggegroet komen vaker voor bij de opening van de vergadering, dan bij de sluiting. Bij de opening zijn er telkens 6 à 10% van de groepen die deze elementen een plaats geven, bij de sluiting slechts tussen 1 en 7%.

We nemen vervolgens een kijkje naar het moment waarop de wekelijkse vergaderingen met de leden plaatsvindt.

**Tabel 38: Moment van vergadering (in %)**

Moment waarop vergaderingen plaatsvinden	
Zaterdagvoormiddag	1.3
Zaterdagnamiddag	28.1
Zaterdag	3.7
Zondagvoormiddag	18.5
Zondagnamiddag	39.0
Zondag	9.3
N	1634

De tabel bevestigt dat vergaderingen in de meeste groepen (39%) op zondagnamiddag worden gehouden. Dit moment wordt algemeen gezien als het 'klassieke' moment waarop scouts en gidsen wekelijks bijeen komen. Toch blijkt ook meer dan de helft van de groepen een ander tijdstip te verkiezen. Bijna een derde houdt vergadering op zaterdagnamiddag en bijna een vijfde op zondagvoormiddag. Weinig groepen houden een volledige dag vergadering. Wanneer dit toch de gewoonte is, gebeurt het meer op zondag (10% van de groepen) dan op zaterdag (3,7% van de groepen).

Een andere belangrijke parameter om verschillen in vergaderingen tussen groepen te vergelijken, is de manier waarop men omgaat met uniform. Binnen de Vlaamse scouts- en gidsengroepen vindt men zeer verschillende invullingen voor uniform. Geen uniform of enkel een scoutsdas staat lijnrecht tegenover het volledige scoutinguniform van pet tot en met kousen en alle lintjes op de juiste plaats. Bij ongeveer 17% van de respondenten wordt het uniform niet gedragen in de groep. In alle andere groepen wel, al verschilt de invulling van het uniform sterk van groep tot groep.

Voor VVKSM bestaat het uniform uit een beige hemd, een groene trui, een groene lange of korte broek of rok, een riem en een das met dasring. Eventueel horen hier nog groene of beige kousen bij. Welke van de uniformonderdelen die VVKSM vooropstelt worden door de meeste groepen in de praktijk ook gedragen?

**Tabel 39: verplichte onderdelen van het uniform (in %)**

	Verplicht als uniform
Een das	84.3
Een hemd	70.4
Kentekens op het hemd	56.4
Een groene broek	51.4
Een t- shirt	29.7
Een groene trui	19.9
Groene sokken	6.2
Een pet	5.8
N	1795

Het dragen van een das blijkt het meest verplicht te zijn in de verschillende groepen (84.3%). Het is hét middel bij uitstek om aan te tonen dat men deel neemt aan Scouting en bij welke groep men juist is aangesloten.

Ook het hemd en de groene broek maken veelal deel uit van het verplichte uniform. Wanneer het hemd deel is van het verplichte uniform, impliceert dit meestal ook de kentekens op het hemd. Het gaat hier over algemene kentekens van VVKSM en over specifieke takkentekens.

Andere kledingstukken die deel uitmaken van het officiële scoutinguniform worden minder gedragen. Zo is de groene trui minder populair als verplicht uniform, met slechts 20%. De

pet, een item specifiek voor kabouters/welpen, behoort in nog geen 6% van de groepen tot het verplichte uniform. Omdat dit een takspecifiek uniformonderdeel is, is het logisch dat het percentage hier wat lager ligt, maar het aandeel van kabouters/welpen binnen de groepen is uiteraard wel groter. Bij deze tak ligt het percentage van groepen die een pet verplichten op 13.4%. De sokken, die wel voor alle takken van toepassing zijn, komen het minst voor in het verplichte uniform bij de groepen. Een T-shirt als verplicht uniformonderdeel, komt in 30% van de groepen voor. VVKSM stelt dit echter niet als deel van het officiële scoutinguniform. Het is iets dat de groepen zelf vrijblijvend invullen. Er zijn geen twee groepen in Vlaanderen met hetzelfde groeps -T-shirt.

We concluderen dat in heel wat groepen geen volledig, verplicht uniform wordt opgelegd. Das, hemd en broek worden het meest gedragen. Vooral de das en het hemd vinden we bij drie kwart terug.

We bekeken deze gegevens ook per tak afzonderlijk. Uiteraard komt dit veelal overeen met het bovengeschetste globaal beeld. Bij kapoenen echter wordt er het meest soepel omgegaan met een verplicht uniform. De das is bij hen het belangrijkste item, een broek en hemd worden vaak niet als verplicht uniform gezien. Dit heeft te maken met de leeftijd van de kapoenen. Het is de jongste tak en de leden (en hun ouders) hebben vaak niet meteen beslist over een vast lidmaatschap van Scouting. Een tweede element dat hierin kan meespelen, is het snelle groeitempo van kinderen. Het scoutinguniform is een degelijke maar prijzige aankoop, die men niet elk jaar wil/kan doen. Zolang men dan niet zeker weet of men wel lid blijft, wordt de aankoop van het uniform uitgesteld. De leiding stelt zich soepel op naar de jongste leden en hun ouders.

We zijn ook meer specifiek per gouw gaan kijken in welke mate en waar het uniform vooral als verplicht wordt beschouwd. We richten onze aandacht op de meest gedragen delen van het uniform: das, hemd, broek en kentekens. In gouw Antwerpen blijken de groepen het scoutinguniform veel vaker als verplicht te beschouwen. Voor nagenoeg alle delen van het uniform behaalde Antwerpen de hoogste score. Voor andere gouwen is het patroon gespreid. De andere gouwen hebben een minder uitgesproken profiel.

**Tabel 40: Verplichting van das, hemd, broek en kentekens per gouw (in %)**

	das	hemd	broek	kentekens
Gouw Antwerpen	90.8	73.4	62.4	67.9
Gouw Gent	87.4	75.7	54.1	50.5
Gouw Heide	87.9	73.1	58.7	57.7
Gouw Kempen	77.5	65.7	41.6	53.4
Gouw Land Van Egmont	84.3	72.2	60.9	52.2
Gouw Limburg	80.6	74.4	58.1	66.3
Gouw Noordzee	84.6	55.1	23.1	56.4
Gouw Oost-Brabant	84.7	72.4	34.7	55.1
Gouw Op-Sinjoor	86.5	70.5	55.8	54.6
Gouw Waas	81.7	69.9	58.1	55.9
Gouw West-Brabant	87.9	75.0	47.7	54.5
Gouw Zuid-West-Vlaanderen	84.2	67.5	41.2	57.9
N	1744	1744	1744	1744

De meerderheid van de groepen opent en sluit de vergaderingen met de eigen tak aan de hand van een formatie waarin patrouillekreten en een scoutshand geven (bij sluiting van de vergadering) vaste waarden vormen.

Vergaderingen met de leden gaan meestal door op zondag - of zaterdagmiddag.

De groepen beschouwen de das, het hemd en de groene broek veelal als verplicht uniform. Kapoentakken zijn hierin het soepelst, gezien de leeftijd van de leden.

De scouts- en gidsengroepen in gouw Antwerpen blijken het officiële scoutinguniform het meest volledig toe te passen.

## **4.5 De communicatiedragers: een evaluatie van de producten van VVKSM**

De kwaliteit van de leiding bepaalt in grote mate de kwaliteit van Scouting. Leiding geven is daarom meer dan elke week spelletjes spelen met de leden. Het vraagt dan ook een zekere kennis, inzicht en 'feeling' en een hoop tijd en oefening. Scouting is immers, ook voor leiding, blijvend leren. De belangrijkste ruimte hiervoor zijn de eigen groep en de takploeg, maar ook binnen de structuur van VVKSM wordt er plaats voor gemaakt. Zo

publiceert VVKSM allerlei handboeken die hierbij kunnen helpen en wordt er veel aandacht aan vorming besteed. Ten slotte is ook de website van VVKSM een vat vol nuttige informatie en handige weetjes. In dit deel wordt een evaluatie gegeven van de producten die VVKSM aanbiedt. Vragen zoals *Wat vindt men van de website?* en *Gebruikt men het takhandboek?* komen aan bod.

#### 4.5.1 De handboeken

De takhandboeken vormen een niet onbelangrijk deel van het aanbod van VVKSM waarin de thema's en basispijlers per tak duidelijk worden beschreven en uiteengezet. Het takhandboek wil de leiding inspireren door het aanbrengen van ideeën. De handboeken zijn boeken die vol staan met concrete dingen om te doen en weetjes, ze zijn dan ook bedoeld om in de praktijk te gebruiken.

Een eerste vraag die we hebben gesteld aan de leiding, is welk handboek ze kennen uit de reeks. In de tabel worden eerst cijfers gegeven voor de volledige ondervraagde leiding, en daarnaast voor de takleiding van het boek. Over de hele groep genomen is het takhandboek *Kickers op stelten* (kabouters en welpen) het beste gekend. Ongeveer 43% van de totale leiding heeft er al van gehoord. Op de tweede en derde plaats staan *Wij jullie en augustus* (giverleiding) en *De koorddanser* (groepsleiding). Verder is nagegaan welk deel van de takleiding het eigen takhandboek kent (tweede kolom in de tabel). Daar blijken de percentages beduidend hoger te liggen. Enkel bij kapoenenleiding en jonggiverleiding is de gekendheid van het boek minder, maar toch nog ongeveer bij 60%. Bij de groepsleiding kent 9 op 10 *De koorddanser*.

**Tabel 41: Welke handboeken zijn gekend?**

	Volledige leiding		Takleiding (per boek)	
	Gekend		Gekend	
	freq	%	freq	%
Lange mouwen en wat eruit komt	422	22.3	145	62.2
Kickers op stelten	814	43.0	297	88.1
Breedbeeldsproeten	502	26.5	191	58.8
Wij jullie en augustus	650	34.3	192	80.7
Met je voeten in het rood	368	19.4	69	75.0
De koorddanser	607	32.1	183	89.7



We kunnen besluiten dat het merendeel van de takleiding het eigen boek kent, maar dit wil niet zeggen dat men het ook ter beschikking heeft. Het is best mogelijk dat men er al van heeft gehoord, zonder het zelf te hebben of zonder dat het in de groep voorhanden is. Het takhandboek is in 55,6% van de takken aanwezig. Vooral bij Jins en groepsleiding is het boek meer aanwezig in de groep of hebben ze het vaker zelf. Bij de andere leiding zijn er bijzonder weinig mensen die het boek hebben aangekocht.

**Tabel 42: Eigen bezit en beschikbaarheid van het takhandboek (in %)**

	Eigen bezit	Beschikbaar in groep of tak
Kapoenenleiding	19.3	58.7
Welpen- en kabouterleiding	15.4	57.2
Jonggiverleiding	17.2	50.3
Giverleiding	16.0	64.7
Jinbegeleiding	24.1	73.5
Groepsleiding	28.2	69.4
Totaal	16.2	55.6

Bovendien heeft de leeftijd van de leiding een invloed op het bezit en het gebruik van de takhandboeken. Hoe ouder men is, hoe meer men het boek thuis heeft (of in de groep of tak). Dit is te wijten aan het leeftijdsverschil van de leiding over de diverse takken. In de hogere takken staan meestal oudere jongeren in leiding.

**Tabel 43: Gebruik van het takhandboek per tak**

	%	N
Kapoenenleiding	45.8	286
Welpen- en kabouterleiding	47.8	391
Jonggiverleiding	46.3	337
Giverleiding	48.4	250
Jinbegeleiding	65.6	93
Groepsleiding	58.4	101
Totaal	47.9	1458

Slechts 48% van de leiding zegt daadwerkelijk van de handboeken gebruik te maken. Als men het boek gebruikt dan is dit veelal als basis voor de takwerking, als informatiebron voor het verzinnen van spelletjes en als hulpmiddel om problemen op te lossen. Het valt

op dat bij de jinbegeleiding en de groepsleiding meer dan de helft regelmatig naar het handboek teruggrijpt. Het takboek wordt duidelijk meer gebruikt in die twee segmenten.

Voor elke tak zijn er handboeken beschikbaar die op de tak in kwestie zijn afgestemd. De thema's en basispijlers zijn zodanig uitgewerkt zodat de desbetreffende tak zich er gemakkelijk in kan terugvinden. Toch is het niet uitgesloten dat een groep een bepaald handboek voor alle takken gebruikt. We vroegen de leiding die handboeken gebruikt, om aan te geven welke boeken ze allemaal hanteert. We geven telkens het percentage takleiding dat een betreffend boek wel eens in de hand neemt .

**Tabel 44: Gebruik van de diverse takhandboeken per tak (in %)**

	Lange mouwen en wat eruit komt	Kikkers op stelten	Breedbeeld-sproeten	Wij jullie en augustus	Met je voeten in het rood	Koorddanser
Kapoenenleiding	<b>81.7</b>	10.2	10.4	6.6	4.7	8.7
Welpen- en kabouterleiding	7.5	<b>82.7</b>	4.3	6.6	4.7	9.6
Jonggiverleiding	13.1	6.6	<b>86.1</b>	15.3	14.1	17.4
Giverleiding	2.8	3.1	3.5	<b>73.0</b>	12.5	17.4
Jinbegeleiding	0.9	0.5	0.9	6.6	<b>76.6</b>	12.2
Groepsleiding	7.5	5.1	9.6	10.2	25.0	<b>100.0</b>

Uit bovenstaande tabel blijkt dat de hoogste percentages voorkomen op de diagonaal van de kruisingen van de takleiding met hun eigen takhandboek. Dit wil zeggen dat de meeste leiding die de takhandboeken hanteren vooral het takhandboek van hun eigen tak gebruiken. Zo zien we dat bijvoorbeeld 81,7% van de kapoenenleiding met het kapoenenhandboek 'Lange mouwen en wat eruit komt' werkt en dat maar 10,2% van deze leiding gebruik maakt van het welpen - en kabouterhandboek 'Kikkers op stelten'. De leiding die gebruik maken van handboeken die eigenlijk voor de oudere takken bestemd zijn, bevinden zich boven deze diagonaal. De leiding die vooral gebruik maakt van takhandboeken die eigenlijk voor jongere takken bestemd zijn, bevinden zich onder deze diagonaal.

Net zoals voor het verplichte uniform, gaan we het gebruik van de takhandboeken na per gouw.

**Tabel 45: Gebruik van het takhandboek per gouw en gebruik van het takhandboek per leeftijdsgroep**

Gouw	%	N
Land van Egmont	30.3	76
Noordzee	35.2	54
Oost-Brabant	41.4	70
Heide	44.5	229
Waas	47.1	70
Zuid-West-Vlaanderen	48.2	83
West-Brabant	50.0	96
Antwerpen	50.6	81
Limburg	51.6	126
Gent	51.9	79
Kempen	52.3	132
Op-Sinjoor	53.4	189
Leeftijd	%	N
18-19 jaar	40.1	299
20-21 jaar	46.9	525
22-23 jaar	50.3	334
24 jaar en ouder	60.6	160

Uit de tabel blijkt dat er geen grote verschillen tussen de gouwen op te merken te zijn, de leiding uit gouw Land van Egmont en gouw Noordzee blijkt minder geïnteresseerd te zijn in de takhandboeken. In deze gouwen is minder leiding die zegt het handboek te gebruiken, respectievelijk 30,3% en 35,2%. Gouw Op-Sinjoor en gouw Kempen gebruiken het handboek het meest. Iets meer dan de helft van de leiding uit deze gouwen zegt het handboek te benutten (53,4% en 52,3%). Ook in gouw Antwerpen (50,6%) en gouw Gent (51,9%) gebruikt meer dan de helft van de leiding het takhandboek. In de twee gouwen waar het takhandboek het minst gebruikt worden, blijken de handboeken ook het minst beschikbaar te zijn, bijvoorbeeld in gouw Land van Egmont zegt slechts 35,5% van de leiding dat het handboek beschikbaar is. In gouw Op-Sinjoor is het handboek daarentegen volgens 62,0% van de leiding voorhanden, maar toch gebruikt men het beduidend minder.

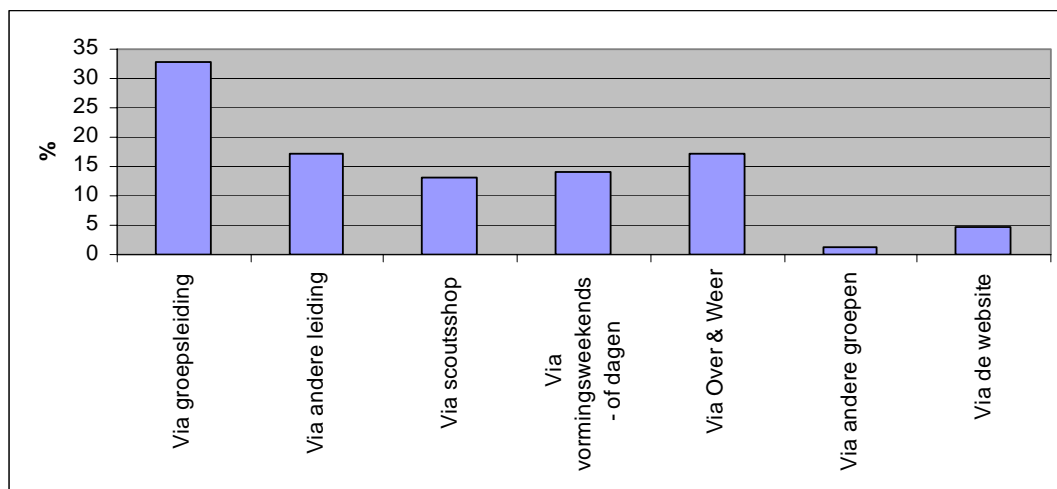
Takhandboeken zijn er om de leiding op weg te helpen bij het leidinggeven. Uit bovenstaande tabel blijkt dat de jongere leiding de takhandboeken niet meer gebruikt dan de oudere leiding, in tegendeel, de oudere leiding blijkt juist vaker een takhandboek te gebruiken. Het verschil tussen de jongste en oudste leiding is erg groot (20,5%). Vooral 18- en 19-jarigen blijken weinig interesse in de takhandboeken te hebben. Slechts 40,1% van hen gebruikt het handboek terwijl bij de 22- en 23-jarigen al meer dan de helft van

het handboek gebruik maakt. Misschien heeft dit iets te maken met het doel van het gebruik. Zoals eerder vermeld, wordt het takhandboek het meest gebruikt als informatiebron voor het verzinnen van spelletjes en als basis voor de takwerking. Misschien heeft de iets oudere leiding de handboeken meer als inspiratiebron nodig dan de jonge leiding die nog bruist van ideeën. Vermits de jonge leiding meer in de jongere takken staat kan het ook een inhoudelijke reden hebben. Het is mogelijk dat men voor de oudere takken meer naar het handboek grijpt, dan voor de jongere door de specifieke werking van oudere takken.

Deze vaststelling blijft vrij contradictorisch, we zouden kunnen veronderstellen dat de jongste leiding juist meer gebruik maakt van de takhandboeken omwille van hun beperkte ervaring en kennis over het leiding geven. Toch geven de mensen die het handboek niet gebruiken aan dat dit komt omdat ze vinden dat hun eigen ervaring en visie voldoende of zelfs beter is. Ze hebben geen nood aan het takhandboek. Het komt uiteraard ook voor dat de leiding het takhandboek niet gebruikt, omdat ze er simpelweg niet over beschikt. In paragraaf 4.5.5 gaan we verder in op de factoren die het gebruik van het handboek kunnen beïnvloeden en zullen we proberen na te gaan of er inderdaad een zuiver leeftijdseffect is op het gebruik van het boek.

Verschillende wegen zijn mogelijk om met het takhandboek in contact te komen. De takhandboeken geraken meestal via de groepsleiding tot bij de verschillende takleidingsploegen. Het is logisch dat dit de meest gangbare manier is, daar de groepsleiding ook als een doorgeefluik dienst doet. Het verbond speelt haar informatie door aan de gouwen, die het op hun beurt doorgeven aan de districtscommissarissen, zodat het uiteindelijk bij de groepen en de leidingsploegen terecht komt.

**Figuur 23: De wijze waarop de leiding in contact kwam met het takhandboek (in %, N=1893)**



Ook Over & Weer blijkt goed dienst te doen als informatiebron voor het vinden van de takhandboeken. Naast Over & Weer zijn ook andere leiding, de scoutshop en vormingsdagen belangrijke bronnen voor het halen van informatie met betrekking tot de takhandboeken.

Iets minder dan de helft van de leiding maakt gebruik van het takhandboek. Dit gebeurt meestal om spelideeën op te doen. De leiding komt veelal via de groepsleiding in contact met de takhandboeken.

Het gebruik van het takhandboek hangt samen met de beschikbaarheid ervan in de groep en met de leeftijd van de leiding. Jonge leiding gebruikt de takhandboeken veel minder dan oudere leiding.

#### 4.5.2 Het vormingsaanbod

*Leren doe je overal.*

*Je leert om je beter te voelen in wat je doet.*

*Je leert omdat je meer ambitie krijgt.*

*Je leert waar je mag proberen, mag fout zijn en herbeginnen.*

*Leren doe je niet omdat het moet.*

*Wel omdat je uitgedaagd wordt of door anderen geconfronteerd met iets nieuws.*

*Daarom alleen al is leren in groep rijker. (VVKSM)*

Met het belang van de kwaliteit van het leidinggeven voor ogen organiseert VVKSM heel wat vormingsmomenten voor leiding en jins.

We gaan na in welke mate aan die vormingsmomenten wordt deelgenomen. Als je nooit van een cursus gehoord hebt, kan je deze ook maar moeilijk volgen. Het is logisch dat naarmate je ouder bent, je meer van vorming hebt gehoord. Dit wordt bevestigd in onze resultaten. Naarmate de leiding ouder is, hebben ze van meerdere cursussen gehoord en hebben ze in het algemeen ook meer vorming gevolgd. Voor de vorming 3D blijkt de leeftijd geen rol te spelen, de oudere en jongere leiding hebben ongeveer even vaak van deze cursus gehoord en ze hebben ook ongeveer even vaak aan deze cursus deelgenomen. De vorming Jintroductie, 3D en Gilwell zijn het bekendst onder de leiding.

**Tabel 46: Gehoord van en deelgenomen aan vorming? (in %) (N=1893)**

	Gehoord?	Deelgenomen
Weekendje vorming	59.9	10.2
Eendagsvorming	30.1	6.6
Touwenparcours	42.7	9.1
Jintroductie	79.6	11.0
3D (dromen, durven, doen)	84.2	16.6
Gilwell	78.3	10.0
Kaderdagen	44.8	1.8

De populairste vorming om te volgen is 3D, hoewel het percentage dat aan de cursus heeft deelgenomen beperkt is tot minder dan 17% . De leiding die de vorming gevolgd heeft, vond ze vooral interessant om bij te leren, om nieuwe ideeën op te doen, om ideeën uit te wisselen, om nieuwe mensen te leren kennen en om zichzelf beter te leren kennen. Door met andere leiding om te gaan en te praten over de eigen rol en invulling als leiding, leert de leiding zichzelf beter kennen en kan men de toekomstige takwerking daarop voortbouwen. Bovendien wordt ook in de vorming zelf veel aangereikt dat ze kunnen hanteren in de praktijk. Of zoals één van de respondenten het uitdrukt: *'Je blik op Scouting wordt opengetrokken, je leert veel nieuwe mensen kennen en je doet veel nieuwe ideeën op.'* In onderstaande tabel wordt getoond wat men het interessantste vond aan de bevraagde vorming.

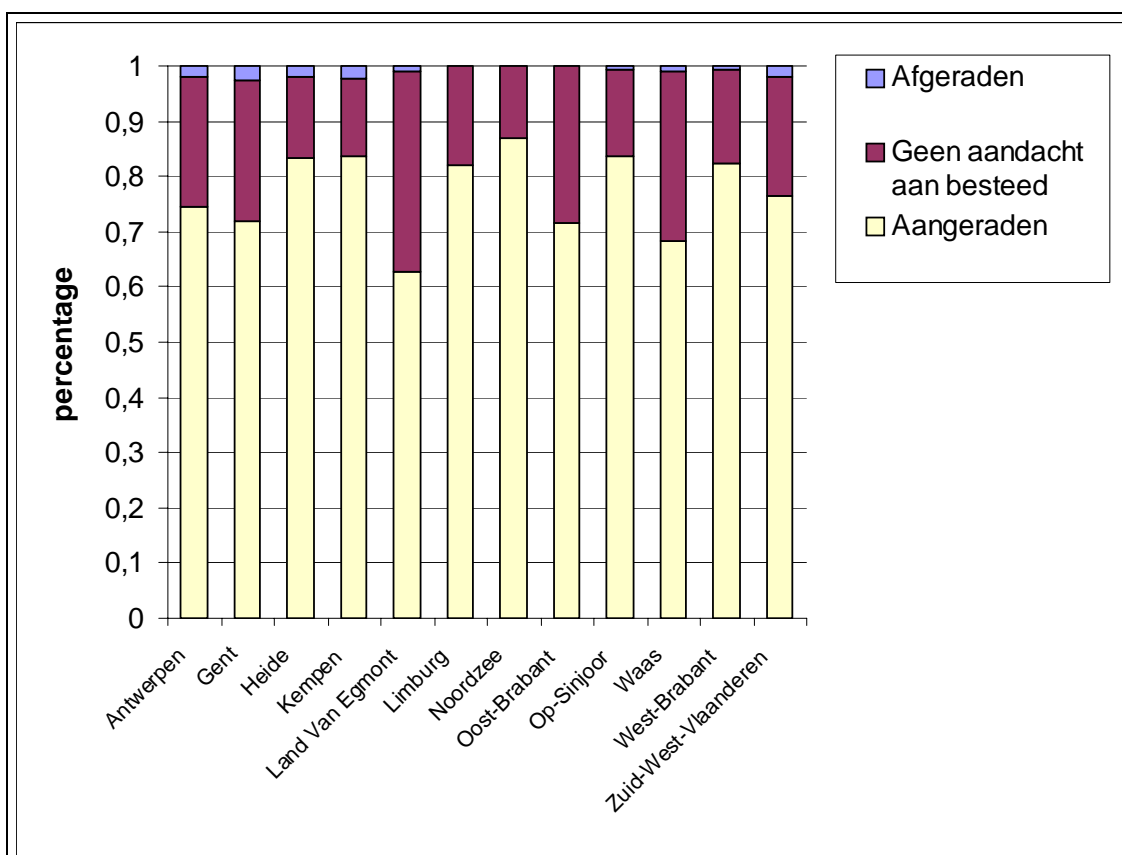
**Tabel 47: Interessant aan gevolgde vorming? (N=1893)**

	Interessant aan vorming?
Weekendje vorming	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contact met andere leiding / groepsomgang</li> <li>• Veel bijleren / ideeën uitwisselen</li> </ul>
Eendagsvorming	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ideeën voor activiteiten</li> <li>• Contact met andere leiding / groepsomgang</li> <li>• Technieken</li> </ul>
Touwenparcours	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teambuilding</li> <li>• Grenzen leren verleggen</li> <li>• Leren organiseren</li> </ul>
Jinroductie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zelfontwikkeling / jezelf leren kennen</li> <li>• Contact met andere leiding / groepsomgang</li> <li>• Aangename sfeer</li> </ul>
3D (dromen, durven, doen)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contact met andere leiding / groepsomgang</li> <li>• Veel bijleren / ideeën uitwisselen</li> </ul>
Gilwell	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zelfontwikkeling / jezelf leren kennen</li> </ul>
Kaderdagen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contact met andere leiding / groepsomgang</li> <li>• Veel bijleren / ideeën uitwisselen</li> <li>• Zelfontwikkeling / jezelf leren kennen</li> </ul>

In een groep waar de leiding sterk wordt aangemoedigd om vorming te volgen, is het ook waarschijnlijker dat een groter deel van de leiding aan deze vorming deelneemt. De drempel om zulke vorming te volgen is dan immers veel lager. In groepen waar de leiding wordt aangemoedigd blijkt meer dan de helft van de leiding deel te nemen aan de vorming tegenover 12,8% in groepen waar de groepsleiding geen aandacht schenkt aan de vorming. In groepen waar de vorming door de groepsleiding (sterk) afgeraden wordt, blijkt ook bijna niemand van de leiding de vorming te volgen, slechts 1% van de leiding in die groepen neemt aan de vorming deel.

We kunnen dit verschijnsel nauwkeuriger bekijken door ook de verschillen tussen de gouwen erbij te betrekken. Zo blijken de leiding uit gouw Op-Sinjoor en gouw Heide de meeste vorming te volgen. Leiding uit gouw Noordzee zijn dan weer het minst geëngageerd voor wat de vorming betreft. Als in een bepaalde gouw de groepsleiding de leiding meer aanmoedigt om vorming te volgen, zal de leiding van deze gouw over het algemeen ook meer vorming volgen.

**Tabel 48: Aanmoediging voor het volgen van vorming per gouw (in %, N=1742)**



Uit de grafiek blijkt dat vorming in alle groepen aangeraden wordt. Maar liefst 78,8% van de ondervraagden gaf aan dat vormingscursussen aangeraden worden. Gouw Noordzee scoort hierin het hoogst met 86,8%. In gouw Land van Egmont wordt de vorming het minst sterk aangeraden (62,8%). Samen met gouw Waas, wordt in deze gouw het minste aandacht aan de vorming besteed.

Wat de deelname van de andere leiding aan vorming betreft blijkt dat de ondervraagde leiding vooral aangeeft dat sommigen (45,9%) of weinigen (40,0%) van hun medeleiding deelnemen aan vorming.



**Tabel 49: Deelname van de andere leiding aan de vorming per gouw (in %, N=1689)**

	Weinigen	Sommigen	De meeste
Noordzee	21.9	64.4	13.7
Limburg	25.6	43.1	31.3
Op-Sinjoor	36.0	42.0	22.0
Heide	31.7	54.5	13.9
Kempen	38.6	52.6	8.8
West-Brabant	38.8	51.5	9.7
Gent	49.1	42.0	8.9
Antwerpen	53.2	38.7	8.1
Waas	50.6	37.9	11.5
Zuid-West-Vlaanderen	52.4	40.8	6.8
Land Van Egmont	55.3	36.9	7.8
Oost-Brabant	54.9	34.1	11.0

Slechts 14,1% van de totale ondervraagde leiding geeft aan dat de meeste van hun medeleiding aan vorming deelnamen. De leiding uit gouw Limburg (31,3%) en gouw Op-Sinjoor (22,0%) geven het vaakst aan dat de meeste van hun medeleiding vorming gevolgd heeft. Voor de andere gouwen geeft slechts minder dan 15% dit aan. In gouw Heide, gouw Kempen, in gouw Waas en gouw Noordzee zegt meer dan 50% van de leiding dat sommigen van hun medeleiding aan de vorming deelnemen, in gouw Noordzee stijgt dit percentage zelfs tot 64%. Ten slotte zijn het de gouwen Antwerpen, Land van Egmont, Oost-Brabant, Waas en Zuid-West-Vlaanderen waar er maar weinigen van de medeleiding deelnemen aan de vorming van VVKSM.

De oudere leiding heeft meer vorming gevolgd dan de jongere leiding. De leiding die de vorming gevolgd heeft, vond dit in het algemeen een leerrijke ervaring waarop veel nieuwe ideeën werden opgedaan en veel nieuwe mensen werden ontmoet.

Het al dan niet aanmoedigen door de groepsleiding en het feit dat andere leiding ook vorming volgt heeft een invloed op de participatie aan cursussen. In alle gouwen wordt het volgen van vorming aangemoedigd.

### 4.5.3 De website

VVKSM beschikt over een erg ruime website waarop een schat aan informatie over alles in verband met de werking van Scouting terug te vinden is. Bijna alle leiding (95,9%) geeft aan de website al bezocht te hebben.

**Tabel 50: Gebruik van de website per leeftijd en gebruik van de website per tak**

Leeftijd	%	N
18-19 jaar	91.9	432
20-21 jaar	95.5	696
22-23 jaar	98.7	446
24 jaar en ouder	99.1	235

Takleiding	%	N
Kapoenenleiding	94.6	355
Welpen- en kabouterleiding	91.9	495
Jonggiverleiding	98.1	467
Giverleiding	98.0	303
Jinbegeleiding	100.0	105
Groepsleiding	100.0	212

Naarmate de leiding ouder wordt, maken ze meer gebruik van de website. Ook bij de takleiding vinden we dit stijgend percentage terug. Uit de tabel blijkt dat de leidingsploegen van de jongere takken in onze steekproef iets minder gebruik van de website maken dan de oudere takken. Bij de jinbegeleiding en de groepsleiding was er zelfs niemand die aangaf geen gebruik van de website te maken.

Als we het verband tussen het gebruik van de website en de gouw nagaan, dan blijkt dat er geen grote verschillen tussen de verschillende gouwen op te maken zijn. Meer dan 90% van de leiding in elke gouw geeft aan de website te gebruiken.

De drie belangrijkste thema's die een bezoekje aan de website waard zijn voor de leiding, is de informatie over spelideeën, over weekend - en kampplaatsen en over administratie.

Omdat iedere leeftijd en dus iedere tak een andere aanpak vraagt en omdat voor iedere tak andere zaken belangrijk zijn, bekijken we ook eens welke informatie het meest op de website gezocht wordt door iedere tak. Voor de kapoenen blijken de belangrijkste thema's spelideeën, de weekend - en kampplaatsen en de Scoutingtradities te zijn. Voor de

welpen en kabouters spelen de spelideeën, de administratie en de scoutshop dan weer de belangrijkste rol. De jonggiverleiding bezoekt de website voor de spelideeën, de technieken en de informatie over de Scoutingtradities zoals totemisatie, terwijl de giverleiding naar de site surft voor spelideeën, administratie en Scoutingtradities. De jinbegeleiding zoekt het ongeveer dezelfde thema's als de giverleiding op. En ten slotte consulteert de groepsleiding de website het meest voor administratie, de scoutshop en nieuwtjes en varia.

Nagenoeg alle leiding kent en bezoekt de website van VVKSM. Vooral de spelideeën, de weekend - en kampplaatsen en de administratieve hulpmiddelen zijn veel bezochte items.

#### **4.5.4 De takgerelateerde producten**

Buiten de handboeken, de vorming en de website voorziet VVKSM ook takgerelateerde producten, die de leiding kunnen helpen. Vermits het aantal takgerelateerde producten te groot is om in een survey te bevragen, werd een selectie gemaakt. Voor één product per tak werd het gebruik bevraagd.

Voor de kapoenenleiding bestaat er de brochure 'Ouder worden'. Dit is een brochure voor de ouders van (nieuwe) leden waardoor zij kennis kunnen maken met VVKSM. Van de kapoenenleiding kent 31,8% deze brochure effectief. Slechts in 12% van de gevallen blijkt deze brochure jaarlijks te worden uitgedeeld. 44 kapoenenrespondenten geven aan dat de brochure wordt uitgedeeld. Het is bovendien mogelijk dat ze bij elkaar in de groep leiding geven.

De vergaderingen van de welpen worden ingekleed met verhalen en fantasie. Traditioneel werd het Kalisandra-verhaal gebruikt bij de kabouters en Jungleboek bij de welpen. Aan de leiding werd gevraagd om op te geven of ze rond de verhalen werken en hoe ze dit doen.

**Tabel 51: Werken rond Kalisandra of Jungleboek? (in %) (N=592)**

	%
Kalisandra	4.4
Jungleboek	57.4
Beide	1.7
Geen van beide	36.5

Het Jungleboekverhaal is duidelijk veel populairder dan het Kalisandraverhaal. Slechts 4.4% van de leiding zegt dat Kalisandra wordt gebruikt. Een derde past geen van beide toe in hun werking. Men gebruikt het Kalisandraverhaal vooral voor de aanspreking van leiding, inkleding van het lokaal en een themavergadering. Dit stamt voort uit traditie of uit het feit dat het verhaal het beste aansluit bij de fantasie van de leden. De functies van het Jungleboekverhaal zijn gelijklopend: aanspreking voor de leiding, inkleding van het lokaal en een themavergadering. Ook hier is het traditionele aspect de voornaamste reden waarom nu net dit verhaal wordt gebruikt en niet een ander. Daarnaast zegt ook nog iets minder dan de helft dat het speelse karakter van het verhaal en de aansluiting bij de fantasiewereld van de (kabouters en) welpen van tel is.

**Tabel 52: Werken rond Kalisandra of Jungleboek? (in %) (N=592)**

	Kalisandra (N=36)	Jungleboek (N=350)
<b>FUNCTIE VAN HET VERHAAL</b>		
Inkleding lokaal	33.3	63.7
Kamphema	13.9	11.7
Voorlezen	22.2	22.6
Aanspreking voor leiding	44.4	76.9
themavergadering	33.3	42.3
jaarhema	0	5.9
<b>REDEN VOOR DIT VERHAAL</b>		
Speels werkkader	38.9	44
Traditie	69.4	83.1
Fantasie leden	50	40.3
waarden	36.1	27.4

De leiding van de jonggivers beschikken over de totemkaft Het Achtste Vuur. Deze brochure geeft hen meer informatie over de betekenis van totems en de rituelen rond de totemisatie. Om de totems te kiezen worden voornamelijk een eigen totemboek of -kaft (55,6%) gebruikt en het Achtste Vuur (49,7%). De website van VVKSM (23,6%) wordt in mindere mate gebruikt om totems te kiezen. In drie kwart van de groepen worden totems uitgedeeld, doorgaans op jonggiver-leeftijd. De voortotem krijgt men vaak als giver. Een aantal voortotems die regelmatig voorkomen zijn bedachtzaam, guldig, volhardend,

enthousiast, zorgzaam en behulpzaam. Er is echter een vrij grote variatie in voortotems en totems die worden gegeven. Bij 78% van de leiding is de voortotem een goede eigenschap van de persoon. Een voortotem als eigenschap waar men aan moet werken komt bij 5% voor.

Voor de giverleiding is er de brochure Veilig gedropt, die voornamelijk de richtlijnen en regels weergeeft voor een veilige dropping. Deze brochure 'Veilig gedropt' is in het bezit van 83,4% van de groepen en is door 75,3% van de giverleiding ooit al eens doorgenomen. In de brochure zit een checklist. Dit is een soort controlemiddel voor de giverleiding om na te gaan dat zij zeker niets essentieel over het hoofd zien vooraleer zij de givers op pad sturen. Deze checklist is door 28,3% van de giverleiding gekend. Er is echter een verschil tussen kennen en gebruiken. Gemiddeld 30,5 % van de giverleiding die de checklist kent, heeft hem ook reeds ingevuld. Dit komt neer op slechts 8% van de totale giverleiding. Ongeveer drie vierde van de giverleiding weet dus wat er verwacht wordt voor een veilige dropping volgens de brochure, maar minder dan 10% gebruikt de checklist werkelijk als controlemiddel.

Als takgerelateerd product werd aan de jinbegeleiding het Kampvisum aangeboden. Deze brochure geeft meer informatie over de praktische kant van het kamperen. Van de jinbegeleiding is er 95,8% die het Kampvisum kent. Zo'n 92,0% van diegenen die het kennen, gebruiken het ook effectief. Het merendeel onder hen gebruikt het Kampvisum voornamelijk om informatie in te winnen in verband met papieren, formulieren en adressen voor het kamp. De aangeboden documenten "kampovereenkomst" en "kampengagement" worden respectievelijk door 62,5% en door 70,8% van de jinbegeleiding gebruikt.

De groepsleiding heeft een zeer specifiek product van VVKSM ter beschikking, namelijk het Organisatorisch handboek. Dit boek handelt over de administratie en structuur in VVKSM, met spelregels en statuten van VVKSM. Van de groepsleiding kent 68,2% het organisatorisch handboek, onder hen zijn er 80,6% die het ook effectief ter beschikking hebben. Het merendeel van de groepsleiding die het kennen, heeft het nog niet gebruikt, maar al wel eens bekeken. Groepsleiding die het organisatorisch boek thuis of op de groepsraad gebruikt maakt ongeveer 43% van de respondenten uit. We kunnen stellen dat het boek door bijna de helft van de groepsleiding wordt geraadpleegd.

**Tabel 53: Gebruik van organisatorisch handboek? (in %) (N=145)**

	%
Nog nooit geopend	12.4
Niet gebruiken, al wel bekeken	44.8
Ja, thuis	26.2
Ja, op de groepsraad	2.8
Ja, zowel thuis als op de groepsraad	13.8

Deel3: spelregels en statuten wordt het meest gebruikt, in tegenstelling tot Deel1: organisatie en diensten. Dit wordt het minst gebruikt. Er worden haast geen onvolkomenheden ondervonden aan het Organisatorisch handboek. Voor de groepsleiding die het gebruikt, staat de nodige informatie erin.

VVKSM voorziet voor alle takken takgerelateerde informatiebronnen. Deze producten zijn niet steeds even sterk door de desbetreffende takleiding gekend. Het Kampvisum (voor jins) is het best gekende takgerelateerde product. Het wordt door bijna iedereen gebruikt. Op de tweede plaats staan het organisatorisch handboek voor de groepsleiding en de brochure Veilig gedropt voor giverleiding. Tot 75% kent de producten en gebruikt ze. Dit in tegenstelling tot de brochure Ouder worden bij kapoenenleiding. Slechts een derde kent de brochure en ze wordt door 1 op 10 jaarlijks uitgedeeld aan de ouders. Bij de andere takken kent meestal meer dan de helft van de takleiding het takgerelateerde product. Het takproduct bij kabouters en welpen is het jungleboek of het kalisandraverhaal. Jungleboek blijkt veel populairder te zijn en wordt door meer dan 80% gebruikt omdat het traditie is. Het Achtste Vuur is het bevraagde takproduct van de jonggivers. Ongeveer de helft slaat de totemkaft wel eens open om totems toe te kennen.

#### **4.5.5 Welke factoren hebben een invloed op het volgen van vorming en gebruiken van het handboek?**

Sommige leiding gebruikt het takhandboek dat door VVKSM wordt aangeboden en anderen hebben het nog nooit geopend. Ook het volgen van vorming is niet voor iedereen een bezigheid. Waar ligt de oorzaak voor dit verschil tussen de leiding? Naar eigen zeggen heeft dit te maken met het feit dat men het handboek niet nodig heeft. De persoonlijke ervaring en inspiratie zijn voldoende om de vergaderingen te organiseren.

We willen echter weten of verschillende andere eigenschappen van de leiding een invloed hebben op het al dan niet gebruik van het boek en het al dan niet volgen van vorming.

Vermits beide producten van de beweging dienen om de kwaliteit van de werking te verbeteren, gaan we na of er een verband is tussen het volgen van vorming en het gebruik van het takhandboek. Is de leiding die zich heeft bijgeschoold ook meer geneigd om het boek te raadplegen? Een Pearsoncorrelatie-coëfficiënt geeft aan dat er positief verband is tussen beide ( $r=0.168$  ;  $p<0.000$ ). Hoewel het slechts een zwak verband is, zien we dat het volgen van vorming en het lezen van het handboek significant met elkaar in relatie staan. Een ander communicatiemiddel van VVKSM is de website. Bijna alle leiding heeft de website al eens bezocht, maar we zullen toch bekijken of er een relatie is tussen de vorming, het handboek en de website. In onderstaande tabel zien we dat de verbanden met het bezoek van de website zeer klein zijn, maar wel significant en positief.

**Tabel 54: Verband tussen gebruik van handboek, raadplegen website VVKSM en volgen vorming**

	Pearson correlatie
Gebruik handboek & vorming	0.168***
Vorming & bezoek website	0.099***
Gebruik handboek & bezoek website	0.114***

Bij zowel de vorming, de website, als het gebruik van het takhandboek vonden we echter dat een toenemende leeftijd een stijging veroorzaakte (zie 4.5.1 en 4.5.2). Oudere leiding, die meestal in hogere takken staat, volgt meer vorming en gebruikt het handboek meer. Om verduidelijking te kunnen bieden bij de invloed van leeftijd op het gebruik van het handboek en het volgen van vorming, voeren we logistische regressies uit (met achterwaartse selectieprocedure). Een logistische regressie is een statistische techniek die toelaat om een causale invloed van verschillende factoren op een dichotome variabele na te gaan. De invloed van een factor wordt gecontroleerd voor het effect van de andere factoren. Het effect dat we nagaan is eenvoudig gezegd 'gezuiverd' van de invloed van de andere variabelen. Wanneer we een verband vinden, dan kan gesteld worden dat dit volledig los staat van de invloed van een andere variabele die ook in het model is opgenomen. Een dichotome variabele heeft slechts twee mogelijke waarden, zoals het volgen van vorming of niet en het gebruiken van het handboek of niet.

**Tabel 55: Logistische regressie op het gebruik van het takhandboek**

	b	p	Exp(B)
Intercept	-2.733	0.000	<i>0.065</i>
Vorming (0=geen)	0.632	0.000	<i>1.881</i>
Leeftijd	0.098	0.002	<i>1.103</i>
Geslacht (0=man)	0.292	0.016	<i>1.339</i>
Bezoek website (0=nee)	1.384	0.001	<i>3.992</i>
Aantal leiding in de tak	-0.025	0.043	<i>0.976</i>
Studeren (0=nee)	-0.113	0.536	0.893
Aantal leden in de tak	-0.003	0.690	0.997
Leiding kapoenen (0=nee)	0.109	0.659	1.115
Leiding kawes (0=nee)	0.261	0.272	1.298
Leiding jonggivers (0=nee)	0.029	0.905	1.029
Leiding givers (0=nee)	-0.068	0.794	0.934
Begeleiding Jins (0=nee)	0.246	0.457	1.279
Model Chi <sup>2</sup>	65.263***		
Nagelkerke R <sup>2</sup>	0.071		
Correct geklaseerde gevallen	59.7		

\*\*\* p<0.001

Uit de logistische regressie komen een aantal significante verbanden (schuin gedrukte oddsratio's) naar voor. Het grootste effect vinden we voor het gebruiken van de website. Leiding die de website van VVKSM raadpleegt, heeft 4 keer meer kans om het handboek te gebruiken.

Het al dan niet vorming hebben gevolgd, blijkt mee te spelen in de verklaring voor het gebruik van het handboek. We vinden namelijk dat leiding die vorming heeft gevolgd 1.9 keer meer kans heeft om het handboek te gebruiken, ongeacht de leeftijd, het geslacht en de andere variabelen die in de analyse werden opgenomen. Er is een duidelijk positief verband tussen beide. In de vorige bespreking werd aangehaald dat oudere leiding het handboek meer zou gebruiken dan jongere leiding. Ook hier vinden we dit verband terug, hoewel het op het eerste zicht slechts een beperkt effect lijkt. Een jaartje extra in leeftijd geeft de leiding 1.1 keer meer kans om het boek te gebruiken. Wanneer we dit zouden omzetten naar een leeftijdsverschil van 5 jaar om het verschil aan te tonen tussen leiding van 18 en van 23 jaar, dan merken we dat er al een oddsratio van 1.6 berekend kan worden. Iemand van 23 heeft dus 1.6 keer meer kans om het handboek te gebruiken dan iemand van 18.



Ook het geslacht heeft een significante invloed. Vrouwen hebben namelijk 1,3 keer meer kans om het handboek te gebruiken dan mannelijke leiding.

Ten slotte blijkt het aantal leiding waarmee men in de tak staat in zeer beperkte mate van belang te zijn. In takken waar er meer leiding is, zal de leiding minder geneigd zijn het handboek te hanteren.

Er zijn echter ook verschillende andere factoren die geen significante invloed hebben. Zo hebben de tak waarin men leiding geeft en het aantal leden in de tak geen invloed. Leiding die nog studeert blijkt ook niet meer of minder kans te hebben op het gebruik van het handboek. Vermits de aard van de opleiding niet ter zake doet, werd ze niet opgenomen in de tabel. Het totale model heeft bovendien amper verklarende kracht ( $R^2=0.071$ ).

Het volgen van vorming, het raadplegen van de website, de leeftijd, het geslacht en het aantal medeleiding geven deels (maar heel beperkt) een verklaring voor het gebruik van het handboek. We gaan verder na of de diverse doelen die men geeft aan het boek verschillen voor mannen en vrouwen, voor jonge en oude leiding enzovoort. Gebruikt mannelijke of vrouwelijke leiding het takhandboek bijvoorbeeld om een andere reden? We voerden verschillende logistische regressies uit voor de aparte redenen die men heeft opgegeven voor het gebruik van het takhandboek. In volgende tabel geven we voor alle analyses enkel de significante verbanden weer.

**Tabel 56: Logistische regressie op diverse redenen voor het gebruik van het takhandboek**

	b	p	Exp(B)
<b>Inspiratiebron voor spelletjes</b>			
Vorming (0=geen)	0.614	0.000	1.847
Aantal leiding in de tak	-0.045	0.038	0.956
Model Chi <sup>2</sup>	26.29***		
Nagelkerke R <sup>2</sup>	0.041		
	b	p	Exp(B)
<b>Inspiratiebron tijdens een takraad</b>			
Vorming (0=geen)	0.527	0.003	1.695
Model Chi <sup>2</sup>	8.897***		
Nagelkerke R <sup>2</sup>	0.016		
	b	p	Exp(B)
<b>Als basis voor de takwerking</b>			
Vorming (0=geen)	0.866	0.000	2.38
Leeftijd	0.197	0.000	1.22
Model Chi <sup>2</sup>	68.084***		
Nagelkerke R <sup>2</sup>	0.103		
	b	p	Exp(B)
<b>Als leidraad voor het plannen van het kamp</b>			
Geslacht (0=man)	0.759	0.005	2.137
Leeftijd	0.140	0.032	1.15
Model Chi <sup>2</sup>	20.499***		
Nagelkerke R <sup>2</sup>	0.054		
	b	p	Exp(B)
<b>Als hulpmiddel om problemen op te lossen</b>			
Vorming (0=geen)	0.856	0.000	2.354
Aantal leden op vergadering	0.022	0.013	1.022
Model Chi <sup>2</sup>	33.248***		
Nagelkerke R <sup>2</sup>	0.054		

\*\*\* p<0.001

Alle modellen verklaren bijzonder weinig van het gebruik van het handboek voor verschillende doeleinden. Toch zien we een aantal interessante verbanden opduiken. Het al dan niet hebben gevolgd van vorming blijkt bij alle redenen, behalve het plannen van het kamp, een invloed te hebben. Om welke reden men het boek ook gebruikt, er is een duidelijk effect van het volgen van vorming. Verder zien we dat in grote takken, de kans op het gebruik van het boek als spelletjesbron kleiner wordt. Als er nog veel andere takleiding is, opent men het boek minder om inspiratie voor spelletjes op te doen. Iemand van de takleiding zal altijd wel inspiratie hebben, waardoor het boek niet nodig is. Belangrijk om op te merken is dat leeftijd geen effect heeft. De verklaring die we trachten te geven voor het leeftijdsverschil in gebruik (zie 4.5.1), is niet te wijten aan de bijdrage die het boek kan leveren voor het verzinnen van spelletjes. Oudere leiding heeft wel meer kans om het boek te gebruiken als basis voor de takwerking. Hoe ouder men

wordt, ongeacht de tak waarin men staat, hoe meer kans dat er is om de takwerking op te bouwen aan het handboek. Ook bij het plannen van het kamp is de leeftijd van belang. Weerom zal oudere leiding het boek meer ter hand nemen. Daarnaast heeft ook vrouwelijke leiding twee keer meer kans om het boek te gebruiken bij de planning van het kamp dan mannen. Wat de reden hiervoor zou kunnen zijn is onduidelijk. Het is mogelijk dat de vrouwelijke leiding georganiseerder omgaat met de planning van het kamp en zich daardoor meer wendt tot het handboek als leidraad.

Tot slot zien we dat het handboek in grote takken met een talrijk ledenaantal, veel meer kans heeft om boven gehaald te worden om problemen op te lossen dan in kleine takken. Wanneer de tak groter wordt zullen er meer mogelijke problemen en conflicten ontstaan, waarvoor men niet onmiddellijk een oplossing heeft. De handboeken bieden op dat moment een hulpmiddel om de problemen aan te pakken.

Naast de mogelijke factoren die het gebruik van het handboek kunnen beïnvloeden, hebben we onze blik gericht op de verklaring van het al dan niet volgen van vorming. Wat maakt dat iemand vorming volgt of niet? In het model stoppen we dezelfde variabelen als bij de vorige analyses. De afhankelijke variabele is in dit geval het volgen van vorming.

**Tabel 57: Logistische regressie op het volgen van vorming**

	b	p	Exp(B)
Intercept	-4.623	0.000	0.01
Gebruik van het handboek (0=nee)	0.556	0.000	1.745
Leeftijd	0.162	0.000	1.176
Andere leiding volgt ook vorming (0=nee)	0.681	0.000	1.977
Vorming wordt aangeraden in groep (0=nee)	0.121	0.493	1.128
Geslacht (0=man)	-0.72	0.571	0.930
Aantal leiding in de tak	0.005	0.651	1.005
Aantal leden in de tak	-0.01	0.164	0.990
Bezoek website (0=nee)	0.209	0.587	1.233
Studeren (0=nee)	0.328	0.080	1.389
Leiding kapoenen (0=nee)	-0.053	0.834	0.948
Leiding kawes (0=nee)	0.054	0.823	1.056
Leiding jonggivers (0=nee)	0.233	0.345	1.262
Leiding givers (0=nee)	0.231	0.385	1.260
Begeleiding Jins (0=nee)	0.417	0.211	1.518
Model Chi <sup>2</sup>	70.327***		
Nagelkerke R <sup>2</sup>	0.079		

\*\*\* p<0.001

Zoals verwacht hangt de leeftijd samen met het volgen van vorming. Het bekijken van de website blijkt geen effect te hebben op het al dan niet volgen van vorming. Het bivariate verband dat we vonden kan bijvoorbeeld volledig te wijten zijn aan een leeftijdseffect. Het valt in elk geval weg in het multivariate model. Een toename van een jaar in leeftijd geeft 1.2 keer meer kans om op cursus te zijn geweest. Dit is in zekere zin logisch omdat cursussen niet het hele jaar door opnieuw worden georganiseerd. De vorming wordt op bepaalde tijdstippen aangeboden en de leiding kan niet alle cursussen in één jaar nemen. Het is bijgevolg niet verwonderlijk dat leiding die al ervaring heeft, meer cursussen heeft gevolgd. Als andere leiding in de groep ook vorming volgt, dan heeft de leiding bijna twee keer meer kans om op cursus te gaan. Het heeft niet zozeer te maken met de aanmoediging die vanuit de groepsleiding komt dat men op vorming zal gaan, maar eerder met het feit dat medeleiding tevens gaat. Het sociale aspect van Scouting wordt hierdoor nogmaals benadrukt. Bij de vraag over de meest interessante aspecten aan de vorming (zie 4.5.2) werd door de leiding regelmatig de contacten met de anderen opgesomd.

Wanneer we het volgen van vorming in verband brengen met de voornaamste redenen die de leiding aangeeft om in leiding te staan, blijken slechts de zelfontplooiingsmotieven en sociale aspecten van belang te zijn. Leiding die het bijleren van vaardigheden en het werken aan de eigen persoonlijke ontwikkeling als redenen heeft opgegeven, met als doel de zelfkennis te verhogen, zijn iets meer geneigd om vorming te volgen. Het gaat echter om een zeer zwak verband, waardoor we de cijfers niet presenteren. Een opmerkelijk resultaat kunnen we dit niet noemen. Iemand die in leiding staat om zichzelf beter te leren kennen en die graag wil bijleren, zal ongetwijfeld gemakkelijker op het vormingsaanbod ingaan dan iemand die er van uitgaat dat persoonlijke ontwikkeling geen na te streven doel is. Ook het sociale contact werd eerder als een voorname reden opgegeven om op vorming te gaan. Het leren kennen van nieuwe mensen is een drijfveer om zich in te schrijven. Belangrijker is echter dat de redenen die verwijzen naar de opvoeding van kinderen en jongeren niet in verband staan met het volgen van vorming. Hoewel de vorming daar ook deels op is gericht, vinden we geen significante relatie.

Het gebruik van het handboek, het raadplegen van de website en het volgen van vorming vertoont een positieve samenhang. Het hanteren van de communicatiedragers staat niet los van elkaar.

Vrouwelijke leiding die vorming heeft gevolgd, die de website raadpleegt, die ouder is en weinig medeleiding heeft, heeft meer kans om het takhandboek te gebruiken dan jongere, mannelijke leiding die geen vorming heeft genoten en die veel medeleiding heeft.

Om welke reden men het boek ook gebruikt, de vorming blijkt er een positieve invloed op te hebben. In grote takken waar veel leiding actief is, wordt het boek minder bovengehaald als spelletjesbron. Oudere leiding gebruikt het boek meer als basis voor de takwerking en voor het plannen van het kamp. Problemen oplossen aan de hand van het boek gebeurt meer in grote takken met veel leden, waar de kans op problemen ook groter is.

De oudere leiding die het handboek gebruikt en die in een tak staat waarin medeleiding ook vorming volgt, heeft het meeste kans om op vorming te gaan.

#### **4.5.6 Betrokkenheid bij de beweging o.b.v. gebruik van communicatiedragers**

Een bepaalde groep van leiding baseert zich op het handboek en gaat regelmatig op vorming<sup>9</sup>. Dit duidt op een sterke binding met de filosofie van Scouting. Als gevolg van de verbanden die werden gevonden voor de communicatiedragers (handboek, vorming en website), zullen we een maat opstellen die aangeeft hoe betrokken de leiding is bij de communicatiedragers. Uit de vorige analyses bleek immers dat er een groep leiding is die zowel het handboek en de website raadpleegt als vorming volgt en dat anderen zich op geen van de communicatiedragers baseren voor hun werking. We koppelen deze betrokkenheid vervolgens aan het algemene engagement dat werd nagegaan aan de hand van het opnemen van extra functies binnen en buiten de groep en de tijdsbesteding aan scouting. Vervolgens verbinden we de betrokkenheid met het feit of men in een traditionele groep staat. Het volgen van tradities is immers een indicatie van betrokkenheid van een groep met de beweging. We brachten daarom het dragen van het uniform in de groep en de tradities bij opening en sluiting samen in één indicator voor traditionaliteit van de groep, zonder uiteraard uit het oog te verliezen dat traditionaliteit in de praktijk veel meer inhoudt dan enkel deze twee aspecten.

De betrokkenheidsindex bij communicatiedragers wordt samengesteld door middel van een optelling van de vorming, het gebruik van het handboek en het raadplegen van de website. We krijgen een maat die varieert van de waarde 0 - geen van de drie communicatiedragers worden gebruikt - tot waarde 3. Het bereik loopt van geen betrokkenheid tot sterke betrokkenheid. De meeste respondenten vertonen een kleine tot middelmatige betrokkenheid. Ongeveer een vierde van de leiding is sterk betrokken wat het gebruik van communicatiedragers betreft.

---

<sup>9</sup> We gingen na welke factoren van invloed kunnen zijn op het gebruik van het takhandboek en de vorming. Er werden geen verdere analyses gedaan op het bezoek aan de website vermits er zeer weinig variatie is in het antwoordpatroon. Bijna alle respondenten hebben de website al eens bezocht. Het is bijgevolg weinig zinvol om na te gaan wat het effect zou kunnen zijn van een aantal variabelen op het al dan niet raadplegen van de website.

**Tabel 58: Betrokkenheidsindex communicatiedragers (N=1309)**

	N	%
Geen betrokkenheid (0)	25	1,9
Weinig betrokkenheid (1)	423	32,3
Middelmatige betrokkenheid (2)	527	40,3
Sterke betrokkenheid (3)	334	25,5

Zijn er verschillen tussen de gouwen in de betrokkenheid? We berekenen een gemiddelde betrokkenheid voor de diverse gouwen en hanteren een F-toets om de significantie van de verschillen in gemiddelden na te gaan. We gaan er met andere woorden van uit dat de betrokkenheidsindex een zekere continuïteit kent.

**Tabel 59: Betrokkenheidsindex communicatiedragers per gouw (in %, N=1276)**

	Gemiddelde	Standaardafwijking
Limburg	2.10	0.79
Op-Sinjoor	2.03	0.78
Kempen	1.93	0.81
Noordzee	1.91	0.77
Zuid-West-Vlaanderen	1.89	0.80
West-Brabant	1.88	0.80
Waas	1.88	0.78
Antwerpen	1.86	0.88
Heide	1.83	0.81
Gent	1.82	0.79
Oost-Brabant	1.67	0.76
Land Van Egmont	1.62	0.70

F = 2.738\*\* (df=11)

\*\* p<0.01

De gemiddelde waarden liggen niet ver uit elkaar, maar vertonen toch een significant verschil. De bevraagde leiding van Gouw Limburg en Op-Sinjoor zijn het meest betrokken bij de communicatiedragers. Gouw Land Van Egmont en Oost-Brabant het minste. Om uit te sluiten dat dit verschil te wijten zou zijn aan een over- of onderrepresentatie van de gowleiding in de steekproef, werden de resultaten vergeleken met responscijfers. We

konden niet aantonen dat de differentiële respons tussen de gouwen aan de basis van betrokkenheidsverschillen zou liggen.

Voor de takken merken we een enorme toename naarmate men in een hogere tak staat of de groepsleiding opneemt. De sterke betrokkenheid neemt bijvoorbeeld toe van iets minder dan 20% tot bijna de helft van de leiding die sterk betrokken is bij de beweging door middel van het gebruik van de communicatiedragers. Ook hier kunnen we ons afvragen of dit te maken heeft met de leeftijd van de leiding, dan wel met de tak waarin men leiding geeft. Oudere leiding staat immers meer in hogere takken. De pearsoncorrelatie tussen leeftijd en betrokkenheid is 0.194 ( $p < 0.000$ ).

**Tabel 60: Betrokkenheidsindex communicatiedragers per tak (in %)**

Takleiding	geen	weinig	middelmatig	sterk
Kapoenenleiding	1.4	35.7	43.4	19.6
Kaweleiding	4.5	30.8	42.7	22.0
Jonggiverleiding	0.3	32.5	39.7	27.5
Giverleiding	0.8	32.4	37.9	28.9
Jinbegeleiding	0	20.2	33.3	46.5
Groepsleiding	0	15.4	39.4	45.2

Naast de invloed van leeftijd en tak hebben we ook interesse voor de mogelijke effecten van het geslacht, het engagement, het traditionele karakter van de groep en de takgrootte (aantal medeleiding en aantal takleden) op de betrokkenheid. Vermits we uitgaan van de continuïteit van de betrokkenheidsindex voeren we een multiple regressie uit. Vooreerst dienen we het traditionele karakter van een groep nog duidelijk te maken. We voerden eerst bivariate analyses uit om het verband na te gaan tussen de drie eigenschappen in het onderzoek die kunnen wijzen op traditionaliteit: het dragen van het uniform, totemisatie en de opening en sluitingsrituelen. Enkel het dragen van het uniform en de opening en sluiting vertonen een positieve relatie, die evenwel zeer sterk is ( $r = 0.697$ ;  $p < 0.001$ ). We creëren een traditie-index door beide variabelen op te tellen tot één maat, die we verder in de analyse zullen gebruiken.



**Tabel 61: Multiple regressie op de betrokkenheidsindex o.b.v. communicatiedragers**

	B	bèta	p
Intercept	0.479		0.083
Leeftijd	0.05	0.112	<i>0.000</i>
Andere taak binnen groep (0=nee)	0.109	0.068	<i>0.020</i>
Andere taak buiten groep (0=nee)	0.249	0.084	<i>0.004</i>
Tijdsbesteding aan scouting	0.073	0.094	<i>0.002</i>
Traditie	0.628	0.032	0.259
Geslacht (0=man)	0.087	0.054	0.064
Aantal leiding in de tak	-0.005	-0.033	0.259
Aantal leden in de tak	-0.004	-0.05	0.082
Studeren (0=nee)	0.060	0.029	0.389
Leiding kapoenen (0=nee)	-0.002	-0.001	0.980
Leiding kawes (0=nee)	0.031	0.018	0.726
Leiding jonggivers (0=nee)	0.095	0.052	0.298
Leiding givers (0=nee)	0.050	0.024	0.608
Begeleiding Jins (0=nee)	0.192	0.059	0.121
Model F-toets	10.724***	df=6	
R <sup>2</sup>	0.052		

\*\*\* p<0.001

De belangrijkste beïnvloedende variabelen zijn de leeftijd en het algemene engagement. Zoals verwacht is de meer ervaren leiding ook meer betrokken bij de beweging. Hoe ouder men is - en hoe langer men in leiding staat – hoe vaker de website wordt aangeklikt, het handboek wordt opengeslagen en ingeschreven wordt op vorming. Het algemene engagement, dat voorgesteld wordt aan de hand van het opnemen van extra taken en de tijdsbesteding, heeft ook een positieve invloed op de betrokkenheid. Een grote tijdsbesteding en het uitvoeren van meerdere taken dan alleen leiding geven wijzen op een toename in betrokkenheid op vlak van communicatiemiddelen.

Het totale model heeft echter bijna geen verklaringskracht. Slechts 5% van de variantie in betrokkenheid tussen de leden wordt verklaard door de factoren in het model. De meeste variabelen hebben geen significante invloed. Zo heeft het traditionele karakter van de groep niets te maken met de communicatiedragers. Ook de tak en de takgrootte veroorzaken geen verschil in betrokkenheid.

Betrokkenheid bij communicatiedragers is voor de meeste leiding weinig tot middelmatig aanwezig. Indien men meer geëngageerd is in het algemeen, dan zal de communicatiebetrokkenheid hoger liggen. Oudere leiding vertoont bovendien een grotere betrokkenheid. In bepaalde gouwen worden de communicatiedragers significant meer geraadpleegd dan in andere. Gouw Limburg en Op-Sinjoor trekken de lijst. Oost-Brabant en Land Van Egmont vertonen de minste betrokkenheid.

## **4.6 Het effect van de communicatie**

### **4.6.1 Het huis van Scouting**

VVKSM gebruikt het beeld van een huis om zichzelf te beschrijven. De doelstellingen vormen het fundament: van kinderen en jongeren gelukkige mensen in een rechtvaardige wereld maken (VVKSM). Met deze boodschap richt VVKSM zich tot kinderen en jongeren als individuen, in groep en in de samenleving. De thema's, de basispijlers (de aanpak van VVKSM) en de speelvelden (de verschillende soorten activiteiten) vormen het dak van het huis.

We bekijken nu welk effect de producten van VVKSM hebben op de werking van de lokale scouts - en gidsengroepen. Vinden we basispijlers, thema's etc. terug in de vergaderingen met de leden?

We stelden geen vragen als 'komen de basispijlers bij jullie werking aan bod?', waarop het antwoord meestal positief zou zijn. De leiding weet immers dat de basispijlers een belangrijk element zijn en antwoorden dan wat er van hen verwacht wordt. Om dit effect zoveel mogelijk uit te sluiten, werkten we in onze enquête vooral met cases. Hierbij werd een bepaalde situatie voorgelegd aan de leider of leidster met verschillende reactiemogelijkheden. Aan de hand van hun antwoorden kunnen we ons een beeld vormen van de omzetting van de basispijlers in de praktijk.

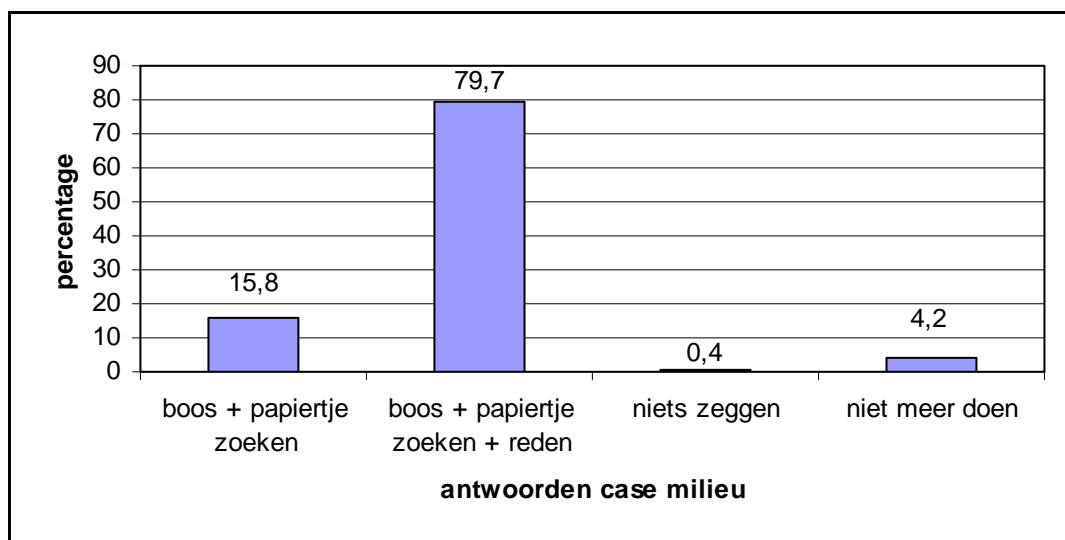
#### 4.6.2 De thema's

Zoals gezegd in 2.6.2.2 onderscheidt VVKSM als thema's 'goed omgaan met elkaar', 'zelfstandigheid en emancipatie', 'levensbeschouwing', 'leefmilieu', 'solidariteit' en 'Vlaams'. Omdat het onmogelijk is al deze verschillende aspecten van Scouting apart te bevragen, werd een selectie gemaakt. 'Levensbeschouwing' en 'leefmilieu' werden apart bevroegd. Het thema 'solidariteit' keert terug in de basispijler 'dienst'. De 'Vlaamse identiteit' komt kort aan bod. 'Goed omgaan met elkaar' bevat de basispijlers 'medebeheer', 'ploegwerk' en 'dienst'. Het thema 'zelfstandigheid en emancipatie' vinden we terug bij de basispijlers 'zelfwerkzaamheid' en 'dienst'. Voor deze laatste twee thema's kozen we ervoor enkel de basispijlers te bevragen.

##### 4.6.2.1 Leefmilieu

Vele vergaderingen worden in openlucht georganiseerd. Tochten, buiten - en bosspelen zijn vaak voorkomende activiteiten. De natuur krijgt dan ook een centrale plaats in de werking van VVKSM. Doch de vraag stelt zich of de leiding, de mensen op het terrein, ook de natuur als een prioriteit zien en of ze milieu onder de aandacht van hun leden brengen. We legden de leiding een situatie voor waarbij een lid een lege koekverpakking wegwerpt in het bos tijdens een tocht.

**Figuur 24: verdeling antwoorden case milieu (in %)**



De vraag naar de reactie van de leiding peilt naar het belang dat er bij de groep aan leefmilieu wordt gehecht. Het blijkt dat de antwoordcategorieën waarbij het lid verplicht

wordt een papiertje terug op te rapen het meeste gekozen worden door de leiding. Bijna 8 op 10 mensen (79,7 %) van de leiding wordt boos, verplicht het lid het papiertje terug op te rapen en geeft hierbij een reden waarom ze dat van hen vragen. Een kwart van de leiding houdt er zelfs een gesprek over in de groep. Een kleinere groep van de leiding wordt ook boos, laat het papiertje terug oprapen maar geeft geen uitleg (15,8 %). Een minderheid zegt enkel dat zoiets niet meer mag, zonder actie te ondernemen (4,2 %). Slechts 0,4 % van de leiding doet niets. Er is geen verschil tussen leiders en leidsters, tenzij bij de leiding die geen uitleg geeft bij de straf, daar zijn de mannelijke leiding in de meerderheid (meer dan 2/3 is mannelijk in deze subcategorie). Vrouwelijke leiding geeft vaker verantwoording voor de straf dan mannelijke leiding.

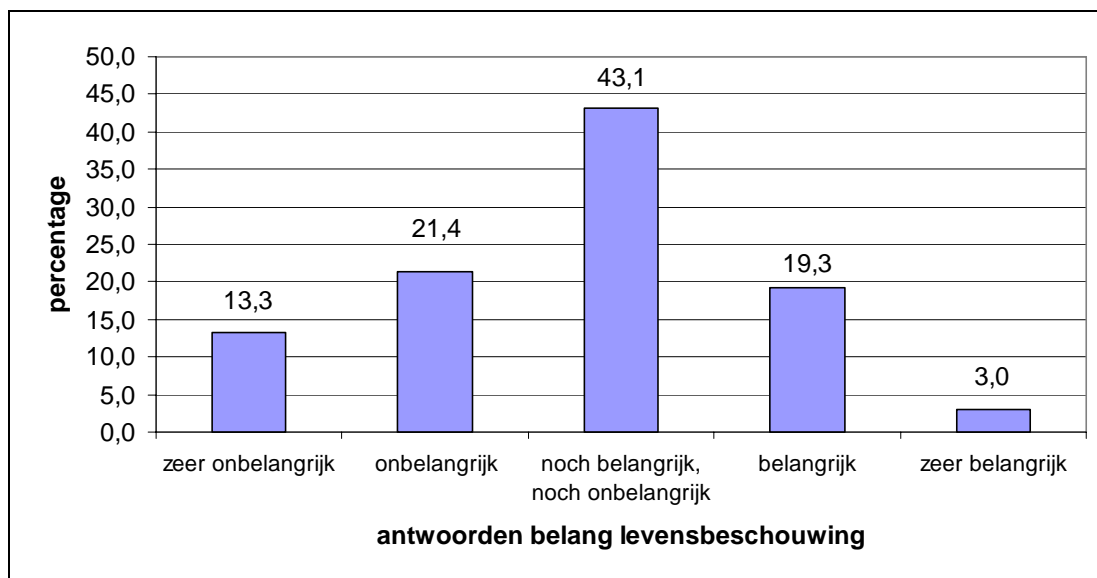
#### ***4.6.2.2 Levensbeschouwing***

VVKSM wil jeugd de kans geven stil te staan bij zingeving en samen een antwoord te zoeken op levensvragen. Dit levensbeschouwelijke aspect heeft, net zoals VVKSM zelf, een hele evolutie ondergaan. Waar vroeger enkel katholieke jeugd welkom was, is VVKSM momenteel een open organisatie. Gelovig of niet gelovig, iedereen kan lid worden van Scouting. Ook in de documenten is de aanwezigheid van religie of levensbeschouwing sterk verminderd, maar ze is nog wel bestaand. We gaan na welke invloed deze evolutie heeft op de manier waarop aan bezinning wordt gedaan. VVKSM gaat uit van een open houding, waarbij jongeren elk hun geloof kunnen belijden, vormgeven en in vraag stellen. De vorm waarin dit gebeurt, kan sterk verschillen. Zowel het bijwonen van een eucharistieviering met de groep (de groepsmissie) als andere vormen van bezinning zijn mogelijk.

In de enquête peilden we naar verschillende aspecten. Vooreerst gingen we na of de leiding de 'K' van Katholiek in VVKSM belangrijk vond. Daarop antwoordde de meerderheid negatief (62,7%).

We onderzochten ook het belang van het levensbeschouwelijke karakter van VVKSM als reden om in leiding te staan onderzocht.

**Figuur 25: Belang levensbeschouwelijk karakter van VVKSM als reden om leiding te zijn (in %)**



43,1 % van de respondenten heeft hier geen mening over, diegenen die er geen belang aan hechten zijn iets sterker vertegenwoordigd (34,7 %) dan de leiding die dit wel (zeer) belangrijk vindt (22,3 %). We kunnen stellen dat het levensbeschouwelijk aspect van Scouting niet sterk speelt bij de leiding. Er zijn bovendien amper verschillen te merken tussen de gouwen wat betreft het belang van levensbeschouwing.

Daarnaast werd het al dan niet houden van een groepsmis bevestigd. Iets meer dan de helft van de leiding (53,5 %) gaf aan dat er een groepsmis werd gehouden. Daarbij bekeken we het verband tussen deze variabele en het belang van de 'K' in VVKSM.

**Tabel 62: Groepsmis en belang van K in VVKSM (in %)**

		Belang K in VVKSM	
		Neen	Ja
Groepsmis	Neen	77.4	22.6
	Ja	60.7	39.3
N		1184	563

Van de groepen waar geen groepsmis wordt gehouden, bleek 77,4% van de leiding geen belang te hechten aan het katholiek karakter van VVKSM. Iets meer dan een vijfde (22,6 %) van de leiding waar er geen groepsmis wordt gehouden, vindt de 'K' daarentegen wel

belangrijk. Bij de leiding die wel een groepsmis houden, is het patroon niet zo duidelijk. Bijna 4 op 10 (39,3 %) van deze leiding zegt de 'K' wel belangrijk te vinden in VVKSM. Drie vijfde van deze leiding ziet dit als niet belangrijk (60,7 %). Ondanks het feit dat ze een groepsmis houden, vinden ze het katholieke karakter van de beweging van weinig belang. Het al dan niet houden van een groepsmis is uiteraard een beslissing op groepsniveau. De persoonlijke houding van de leiding kan daarom best afwijken van de tradities van de groep.

Verder vroegen we of er naast een groepsmis (of ter vervanging van een groepsmis) plaats is voor een alternatief bezinningsmoment in de takken.

**Tabel 63: Keuze voor mis en/of alternatief bezinningsmoment (in %)**

	Kapoenen	Kabouters/welpen	Jonggivers	Givers	Jins
Geen van beide	5.5	5.2	3.7	5.5	1.9
Mis of bezinningsmoment	50.4	43.5	44.7	41.2	51.4
Mis en bezinningsmoment	44.0	51.4	51.6	53.2	46.7
N	343	481	463	308	105

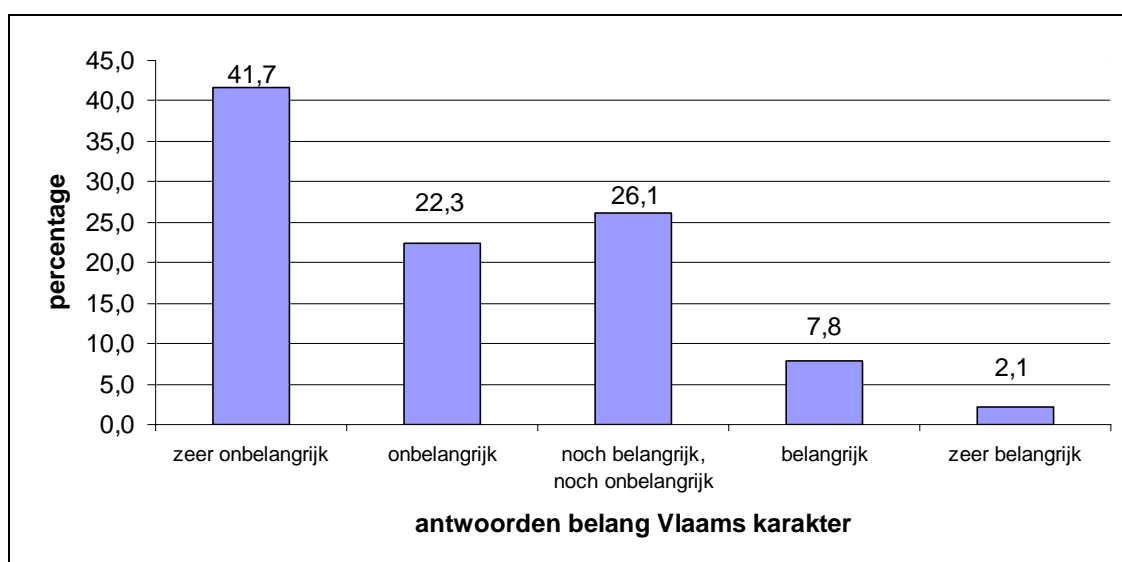
Uit deze tabel blijkt dat er geen echt grote verschillen zijn tussen de takken onderling. Eveneens blijkt hieruit dat het bezinningsmoment niet echt als een alternatief voor de groepsmis wordt gehanteerd. Het valt ongeveer evenveel voor dat er maar één van beide wordt georganiseerd als dat het bezinningsmoment een aanvulling vormt op de groepsmis en ze dus alle twee worden georganiseerd.

Een bezinningsmoment kan op verschillende manieren worden ingevuld. Elke groep of tak kan een andere visie hebben op bezinning. Vandaar dat we hen in een open vraag naar de aard van het bezinningsmoment vroegen. Als er bij een groep een bezinningsmoment plaatsvindt, neemt dit vooral de vorm aan van het 'samen zingen van het avondlied': 47,6% van de respondenten die op deze vraag antwoordden, gaven het zingen van het avondlied op als bezinningsmoment. Verder noemt 6,9 % van de leiding 'een gesprek of een rustig moment met de leden' als alternatief bezinningsmoment, soms aan het vuur op kamp.

### 4.6.2.3 Vlaams

Naast de K is ook de V in VVKSM een thema. Hoe staat de leiding tegenover het Vlaamse karakter van de beweging? De Vlaamse eigenheid van VVKSM werd bij het peilen naar de redenen voor het in leiding staan (zie ook 4.2.3) voorgelegd aan de respondenten. We zien dat dit voor 64 % van de leiding onbelangrijk tot zeer onbelangrijk is bij de motivatie. Voor iets meer dan een kwart van de leiding (26,1 %) heeft het Vlaams karakter geen uitgesproken belang. Bijna 1 op 10 leiders of leidsters (9,9 %) geven aan dat dit wel een belangrijke of zeer belangrijke reden is om deel uit te maken van de leiding van VVKSM.

**Figuur 26: Belang van het Vlaams karakter van VVKSM als reden om leiding te zijn (in %)**



Bij de eerste drie antwoordcategorieën zijn er geen verschillen in de antwoorden die door leiders of leidsters gegeven worden. Bij diegenen die het Vlaamse karakter belangrijk of zeer belangrijk vinden, is iets meer dan twee derde mannelijk (68,1 %).

Er zijn bovendien ook uitgesproken verschillen merkbaar m.b.t. de gouw waartoe de respondent behoort.

**Tabel 64: belang van Vlaams karakter van VVKSM per gouw (in %)**

	Onbelangrijk	Geen van beide	Belangrijk
Gouw Oost-Brabant	75.7	18.4	5.8
Gouw Land Van Egmont	72.3	21.0	6.7
Gouw Heide	69.2	23.9	6.9
Gouw Kempen	69.1	21.5	9.4
Gouw Gent	66.4	27.6	6.0
Gouw Op-Sinjoor	65.6	25.2	9.2
Gouw Waas	64.6	24.0	1.5
Gouw Antwerpen	62.1	29.3	8.6
Gouw Zuid-West-Vlaanderen	60.4	25.2	14.4
Gouw Noordzee	56.1	30.5	13.4
Gouw Limburg	55.4	27.7	16.9
Gouw West-Brabant	46.1	39.7	14.2
N	1162	469	180

Voor de gouwen Oost-Brabant, Land Van Egmont, Heide en Kempen is het Vlaams karakter voor de grote meerderheid (minstens 69 %) van de leiding niet belangrijk. De tweede groep bestaat uit de gouwen Gent, Op-Sinjoor, Waas, Antwerpen en Zuid-West-Vlaanderen. Hoewel ook hier de meeste leiding het onbelangrijk vindt (tussen 62 en 67 %), daalt hun aantal en stijgt het aantal dat geen uitgesproken mening heeft. In de resterende gouwen Zuid-West-Vlaanderen, Noordzee, Limburg en West-Brabant zijn er duidelijk meer leiders en leidsters die het Vlaams karakter belangrijk vinden (van 13 tot 17 %). In gouw West-Brabant is het percentage respondenten dat geen mening heeft het grootste (bijna 2 op 5) en duikt het aantal leiding die het niet belangrijk vinden onder de 50 %.

Van de drie besproken thema's blijkt vooral 'leefmilieu' gedragen te worden door de lokale scouts -en gidsengroepen. Uit de analyse blijkt dat de leiding alleszins veel belang hecht aan het leefmilieu en daar de leden ook op wijst. Levensbeschouwing is niet zo van belang voor de individuele leiding. Toch houdt slechts een zeer kleine minderheid geen groeps- of ander bezinningsmoment. Van het thema 'Vlaanderen' kan gezegd worden dat het voor de meeste respondenten geen deel uitmaakt van het 'leiding zijn' binnen VVKSM, hoewel er regionale verschillen zijn.



### 4.6.3 Basispijlers

VVKSM ontwikkelde vijf basispijlers ter ondersteuning van de dagelijkse werking van de groepen. VVKSM beschouwt zijn basispijlers tegelijkertijd als inspiratiebron en als toetssteen. Men inspireert de werking op deze basispijlers en evalueert die werking ook aan de hand ervan. Het is onze bedoeling eens te gaan kijken naar de daadwerkelijke uitwerking hiervan binnen de verschillende groepen.

#### 4.6.3.1 Medebeheer

*Medebeheer is mee de koers uitzetten*

*Medebeheer is bekommerd zijn om het geheel*

*Medebeheer is samen oplossingen zoeken, keuzes maken en beslissen*

*Uit 'kijk op Scouting'*

Het principe medebeheer wordt verschillend ingevuld naargelang de leeftijdsgroep waarover het gaat. Algemeen kunnen we medebeheer echter samenvatten door middel van een aantal kernbegrippen. Als eerste kunnen we stellen dat plannen en evalueren een belangrijk onderdeel zijn van medebeheer. Er zijn veel manieren om de leden te betrekken bij het organiseren en evalueren van activiteiten. Men vraagt leden naar hun mening over de voorbije activiteiten of laat hen bijvoorbeeld helpen bij het organiseren van een volgende activiteit. Een ander belangrijk begrip als we het hebben over medebeheer is inspraak: de leden mee laten overleggen, mee beslissingen laten nemen. Hen de kans geven om hun ideeën te uiten, om iets bij te dragen. Verantwoordelijkheid is een derde begrip dat thuishoort bij medebeheer: leden de kans geven om zelf hun verantwoordelijkheden te ontwikkelen, hen wijzen op het belang daarvan<sup>10</sup>. Een vierde aspect is de aandacht voor de eigen inbreng van de leden. Krijgen de leden de ruimte om zelf ideeën naar voor te brengen of spontaan de tijd in te vullen? De activiteiten zijn doorgaans gepland door de leiding. Het is echter evenzeer van belang dat leden de mogelijkheid hebben om af en toe zelf vorm te geven aan de vergadering. Tot slot is ook respect voor de situatie en mening van anderen een deel van de basispijler medebeheer.

---

<sup>10</sup> De ontwikkeling van verantwoordelijkheid voor taken en de aandacht voor eigen inbreng van leden worden besproken bij de basispijler zelfwerkzaamheid (zelfstandig leren en initiatief nemen), omwille van de inhoudelijke overeenkomsten.

De voorstellen en mening van elk lid zijn belangrijk in de groep. Verwacht wordt dat er de nodige zorg gaat naar ieders opvatting en visie.

Allereerst is het interessant eens te gaan kijken in welke mate er geëvalueerd wordt binnen een tak, en of leden inspraak krijgen rond de activiteiten die gepland worden. We verwachten dat hoe ouder de tak waar men leiding aan geeft, hoe meer men evaluatiemomenten met leden zal houden.

**Tabel 65: Evaluatiemomenten met de leden per tak (in %)**

	Ja	Neen
Jinbegeleiding	91.7	8.3
Giverleiding	86.5	13.5
Jonggiverleiding	85.7	14.3
Welpen en kabouterleiding	75.7	24.3
Kapoenenleiding	63.4	36.6
Totaal	78.2	21.8
N	1376	368

De evaluatiemomenten zijn inderdaad sterk verbonden met de tak. We zien een stijgend percentage aan ja - antwoorden naargelang de leden van de tak ouder zijn. De verschillen tussen de takken zijn echter niet erg hoog. Ook in de jongste takken wordt er regelmatig een evaluatiemoment gehouden. Evaluaties met de leden krijgt bij meer dan de helft van de leiding, onafhankelijk van de tak waaraan men leiding geeft, een plaats binnen de werking.

Omdat evalueren echter een belangrijke component van medebeheer is, gingen we na waarom sommige leiding geen evaluatie houden met de leden.

**Tabel 66: Redenen om niet te evalueren (in %)**

	Waarom wordt er niet geëvalueerd?
De leden zijn te jong	39.8
Problemen worden opgevolgd op een informele manier	10.9
Een evaluatie is niet nodig	9.5
Nog niet over nagedacht	9.5
Evalueren is geen traditie in onze groep, de medeleiding acht dit niet nodig.	8.2
Als een lid een probleem heeft wordt daar individueel mee gesproken	4.6
De groep is te groot	4.6
Er is geen tijd voor	4.6
Er wordt enkel geëvalueerd als zich een groot probleem stelt	3.3
Er wordt geëvalueerd met de leiding, niet met de leden	2.6
Evaluatie komt aan bod tijdens andere activiteiten	2.3
N	304

De hoofdreden om niet te evalueren is de leeftijd. Ongeveer 40% van de leiding die antwoordden dat zij geen evaluatiemomenten hadden met de leden, vindt ze gewoon te jong. Dit sluit aan bij de progressieve evolutie in de basispijler. De andere percentages liggen beduidend lager. Na de leeftijd geeft men als reden dat men problemen opvolgt op een informele manier. Men hoeft daarvoor geen speciaal moment met de leden te organiseren. Dit betekent dat evaluatie wel aan bod komt, maar niet op een afzonderlijk moment en voornamelijk wanneer er problemen opduiken. Een evaluatie hoeft bovendien niet apart georganiseerd te worden. Groepen waar op diverse momenten, tijdens andere activiteiten de leden laten evalueren hechten evenveel belang aan deze basispijler als groepen die er een speciaal moment voor uittrekken. 9,5% zegt echter dat ze een evaluatie niet nodig achten. Datzelfde percentage vinden we bij diegenen die er gewoon nog niet over nagedacht hadden. Ook de cultuur die heerst binnen een groep speelt een rol. 8,2% zegt dat er niet geëvalueerd wordt omdat het geen traditie is binnen de groep, of omdat de medeleiding daar geen belang in stelt.

Naast de mogelijkheid tot evaluatie van de vergaderingen en de werking, is het mee plannen van activiteiten een deel van de basispijler medebeheer. Aan de leiding werd gevraagd of ze een moment organiseren waarop de leden voorstellen kunnen doen voor activiteiten, en hierdoor een vorm van medebeheer krijgen.

**Tabel 67: Moment waarop leden voorstellen mogen doen voor vergaderingen, gezien per tak (in %)**

	Ja	Neen
Giverleiding	89.2	10.8
Jonggiverleiding	84.9	15.1
Jinbegeleiding	84.2	15.8
Welpen en kabouterleiding	72.3	27.7
Kapoenenleiding	58.7	41.3
Totaal	76.4	23.6
N	1419	431

Ook hier kunnen we hetzelfde patroon onderscheiden: we zien een dalende trend in nee – antwoorden naargelang de leden van de tak ouder worden. Alleen de jinbegeleiding wijkt af van het patroon. Dit heeft te maken met het feit dat jins meer medebeheer krijgen in deze fase van hun Scoutingloopbaan ter voorbereiding op het leiderschap. Voorstellen doen zit vanzelf in de takwerking verweven, en heeft bijgevolg in mindere mate een apart moment nodig. Ook hier is het zo dat zelfs bij de jongste takken meer dan de helft van de leiding zei dat leden voorstellen mogen doen voor vergaderingen.

Het is natuurlijk mooi dat leden inspraak krijgen in welke vergaderingen zij graag willen doen, en wat zij vonden van de voorgaande vergaderingen, maar medebeheer eindigt daar niet. Ook tijdens de activiteiten op de wekelijkse vergaderingen is medebeheer belangrijk. Houdt men ook rekening met de mening van de leden tijdens een vergadering? Zal de leiding doorgaan met een activiteit als de leden deze absoluut niet zien zitten? Bij de kapoenen en kabouters/welpen vroeg men de leiding wat zij zouden doen wanneer ze een tocht hadden voorbereid voor hun leden en de leden dat geen leuk idee vonden. Bij jonggivers en givers werd een techniekenvergadering als voorbeeld genomen, aannemende dat dit meer bij hun leeftijd past. Bij jins gaat het om een creatieve vergadering, zoals een toneelstuk.

**Tabel 68: 'case' rond inspraak van de leden, gezien per tak (in %)**

	De vergadering gaat niet door, de leiding zoekt een alternatief	De vergadering gaat niet door, de leden zoeken een alternatief	De vergadering gaat niet door, we zoeken samen een alternatief	De vergadering gaat gewoon door	De vergadering gaat door, gesprek om leden te overtuigen
Kapoenenleiding	3.0	0.3	12.3	18.6	65.8
Welpen en kaboutersleiding	3.0	0.6	8.5	22.8	65.1
Jonggiverleiding	2.2	0.9	10.8	13.1	73.0
Giverleiding	2.0	2.0	22.1	16.2	57.8
Jinbegeleiding	3.2	2.1	34.7	15.8	44.20
N	43	16	230	293	1074

In deze tabel zien we dat de meeste leiding, onafhankelijk van de tak waaraan zij leiding geven ervoor opteren om de vergadering te laten doorgaan. De meeste kiezen er wel voor om hun leden te proberen te overtuigen om de activiteit die zij hebben voorbereid toch een kans te geven. Slechts een miniem percentage van de leiding opteert ervoor om de leden een alternatief te laten zoeken voor de geplande vergadering. Bij de jinbegeleiding is dit percentage iets hoger (2,1%), maar nog steeds gaat het hier om een zeer beperkt gedeelte van de leiding.

Zelf een alternatief zoeken voor de activiteit die op het programma stond, wordt dan wel iets meer gedaan maar het gaat hier nog steeds om een klein percentage van de leiding.

Samen met de leden zoeken naar een alternatief scoort dan weer relatief hoog bij de jinbegeleiding, en in mindere mate ook bij de giverleiding. De leiding van de twee oudste groepen is dus wel meer bereid om de leden inspraak te geven in de geplande activiteit.

Voor de jongere groepen belandt het samen zoeken naar een alternatief slechts op de derde plaats. Zij laten de vergadering liever doorgaan.

De resultaten die we hier zien, liggen deels in de lijn van de verwachtingen: naargelang de groep waaraan men leiding geeft ouder is, is men ook meer bereid om zijn leden meer inspraak te verlenen in de activiteiten. De mate van inspraak is echter voor alle takken laag.

Voor de oudste groepen ontwierp VVKSM aparte concepten om medebeheer te promoten: de jonggiverraad voor jonggivers, het parlement voor givers en de Open Takraad voor Jins. De vraag is nu in hoeverre deze concepten, waarbij iedereen zijn zegje mag doen, in de praktijk worden gebracht.

**Tabel 69: voorkomen jonggiveraad, giverparlement en open takraad**

	freq	%	N
Jonggiveraad	91	20.4	446
Giverparlement	91	30.6	297
Open takraad	60	63.8	94

Het valt op dat er een duidelijk verschil is tussen jonggivers, givers en jins. Terwijl de jonggiveraden door slechts een klein gedeelte van de leiding worden gebruikt, is er een meerderheid van de jinbegeleiding die de open takraden wel organiseert. Dus ook hier zien we een evolutie naar meer inspraak naar de jins toe. De giverleiding zit tussen jonggiverleiding en jinbegeleiding in: het giverparlement wordt meer niet dan wel gebruikt.

Algemeen blijkt echter dat deze concepten toch niet altijd hun weg gevonden hebben naar de praktijk.

Naar de aanwezigheid van de basispijler medebeheer werd gepeild aan de hand van drie kerndimensies: inspraak, evaluatie en planning.

- De inhoud van de vergaderingen kan in de meeste takken mee bepaald worden door de leden. Voornamelijk de oudste takken krijgen de kans om mee te plannen. Afwijken van vooropgestelde activiteiten is dan weer minder evident. Wanneer de leiding een vergadering heeft voorbereid zal ze zelden afzien van de planning.
- Evaluatiemomenten worden gehouden bij de meeste groepen. Het belang neemt toe naarmate de leeftijd van de leden stijgt. De voornaamste reden om niet te evalueren is dat men de leden te jong vindt.
- Naarmate de leden ouder worden, wordt er meer overleg gepleegd en krijgen ze meer inspraak.

Medebeheer is aanwezig in de meeste groepen en takken en is sterk progressief gebonden. De oudere leden krijgen vaker inspraak. De raden en het parlement voor de oudere takken hebben echter weinig succes.

### **4.6.3.2 Engagement**

*Engagement is actief kiezen*

*Engagement is energie vrijmaken*

*Engagement is zorgen dat ze op je kunnen rekenen*

*Engagement is in de bres springen*

*Uit 'kijk op Scouting'*

De betrokkenheid bij de beweging en het naleven van basisregels staan centraal in de basispijler engagement. We hebben reeds besproken wat engagement van de leiding inhoudt en hoe jongeren zich vandaag engageren in vrijwilligerswerk, jeugdbewegingen of andere verenigingen. Aan de hand van een aantal vragen hebben we geprobeerd te peilen in hoeverre dit engagement volgens de leiding aanwezig is in de groepen. We trachten engagement te meten aan de hand van de volgende kenmerken: het al dan niet dragen van een uniform, een regelmatige aanwezigheid, het naleven van regels en afspraken en de concrete inzet die men heeft voor een activiteit.

Zo vinden we op de eerste plaats een vertaling van dit engagement in het dragen van een herkenbaar uniform, teken van het zich profileren als deelnemer aan Scouting. Uiteraard is dit voor een deel ook verbonden aan de gewoonten en tradities van de groep. Met het dragen van het uniform tonen scouts en gidsen dat ze lid zijn van VVKSM. Dit verwijst naar de waarden van de beweging. Een uniform geeft aan leden en leiding de mogelijkheid om iets gemeenschappelijks te veruiterlijken. Het verbond biedt de verschillende basisstukken en kentekens aan, die enkel in de scoutshop te verkrijgen te zijn. Verder bepalen de groepen zelf hun specifieke groepsstijl.

In het deel over de vergaderingen werd al aangegeven wat in de meeste groepen als verplichte onderdelen van het uniform wordt waargenomen (zie 4.4.3). Uit deze gegevens blijkt dat er in heel wat groepen geen volledig, verplicht uniform wordt opgelegd. Das en hemd worden het meest gedragen, de andere uniformstukken slechts in beperkte mate.

Nu is de vraag of er ook regels opgesteld zijn voor het niet naleven van de uniformverplichtingen die de groep oplegt aan de leden.

**Tabel 70: Wat indien leden de uniformverplichtingen niet naleven? (in %)**

	freq	%
Aan ouders melden	69	13
Fysieke activiteit (meestal pompen)	44	8.3
Mondeling berispen	239	45.1
Naar huis sturen	73	13.8
Opdracht uitvoeren	39	7.4
Ludieke actie (ander kledingstuk aantrekken)	58	10.9
Geldboete	2	0.4
In maandblad zetten	6	1.1
Totaal	530	100

Uniform is voor vele groepen toch een duidelijk teken van engagement, zo blijkt uit deze gegevens. De groepen die uniformverplichtingen hanteren, sanctioneren hun leden wanneer zij de uniformregels niet naleven. Deze sancties gaan van enkele berispingen tot melden aan de ouders en ludieke straffen of opdrachten. De ludieke straffen omvatten vaak het aantrekken van een kledingstuk uit de verkleedkoffer of een sponsen broekje. Zo leren de leden het uniform aan te trekken, omdat ze er anders behoorlijk idioot uit zien. We merken op dat een kwart van de leden niet gesanctioneerd wordt voor het vergeten van een deel van het uniform. Dit is meestal in groepen waar het uniform niet verplicht is. In de andere groepen, geeft men bijna in een derde van de gevallen een opmerking.

17% van de leiding kiest ervoor om de ouders te melden dat de uniformregels herhaaldelijk niet opgevolgd worden. We zien dat toch 9% van de groepen leden naar huis om hun uniform alsnog correct of volledig aan te trekken. Daarnaast zijn er nog een aantal alternatieve sancties zoals opdrachten doen en ludieke acties. Een geldboete en een artikeltje in het maandblad komen slechts zeer beperkt voor.

Aanwezigheid is een doorslaggevende factor als we engagement bekijken. Heel wat jongeren engageren zich in jeugdbewegingen en spenderen daar heel wat tijd aan. Bovendien is niet alleen actieve aanwezigheid van belang, maar bijvoorbeeld ook verwittigen wanneer je te laat komt. We vroegen de leiding hoe ze reageren op leden die herhaaldelijk niet aanwezig zijn?



**Tabel 71: Zijn er vaste sancties wanneer leden herhaaldelijk de vergadering missen? (in %)**

	Ja	Neen
Kapoenen	9.4	90.6
Kabouters/welpen	10.2	89.8
Jonggivers	14.0	86.0
Givers	12.7	87.3
Jins	12.9	87.1

Het blijkt dat de meeste groepen hun leden niet systematisch sanctioneren wanneer zij niet aanwezig zijn op de vergadering. Meer dan 80% van onze ondervraagden beweert dat de groep geen straf klaar heeft voor leden die herhaaldelijk niet naar de vergadering komen. Daarnaast is er ongeveer 10% ondervraagde leiding waarvan de groep of tak wel vaste sancties hanteren voor herhaaldelijke afwezigheid. Wanneer we per tak even vergelijken, merken we op dat afwezigheden bij geen enkele tak geduld worden, hoewel er geen vaste sancties voorop staan. Toch is er iets meer flexibiliteit bij de kapoenen dan bij de givers. We kunnen hieruit besluiten dat er meestal wel sancties volgen wanneer leden herhaaldelijk afwezig zijn. Bij jongere leden knijpt men al eens vaker een oogje dicht.

**Tabel 72: Wat als men herhaaldelijk niet aanwezig is, zonder verwittigen? (in %)**

	Niet mee op kamp	Schorsing	Uitschrijven	Geen sanctie, enkel opmerking, Contact opnemen	Boete betalen of trakteren	Naar huis gaan of fysieke oefeningen doen	Andere
Kapoenen	41.0	12.8	5.1	28.2	0.0	7.7	5.1
Kabouters/welpen	44.1	5.9	5.9	20.6	1.5	5.9	16.2
Jonggivers	48.6	4.2	11.1	22.2	1.4	5.6	6.9
Givers	42.6	4.3	10.6	23.4	0.0	10.6	8.5
Jins	56.3	6.3	0.0	31.3	0.0	0.0	6.3

Aangezien er meestal geen vaste straffen afgesproken zijn of voorop staan, gingen we na hoe de leiding zelf straft wanneer de leden herhaaldelijk afwezig blijven. Hoewel de leiding hier zelf de straf mocht formuleren, hebben wij geconstateerd dat de straffen voor alle takken behoorlijk gelijklopend zijn.

Bij 20 tot 30% van de gelegenheden zal de leiding niet of weinig reageren en eventueel de leden/ouders opbellen bij verschillende opeenvolgende afwezigheden.

De leiding oordeelt dat leden die drie tot vijf keer onverwittigd afwezig zijn, niet voldoende geëngageerd zijn om mee op kamp te gaan. Herhaaldelijk afwezig zijn zonder verwittiging, leidt bij alle takken in ongeveer 45% van de gevallen tot uitsluiting van kamp. De nadruk wordt wel steeds gelegd op het "onverwittigd". Daarnaast hanteren een aantal groepen ook de regel dat men minstens op de helft of op twee derden van de vergaderingen moet aanwezig zijn om mee te mogen op kamp. Hierbij wordt de thuissituatie van de leden dikwijls expliciet mee in acht genomen. Kinderen van gescheiden ouders krijgen wat meer krediet omdat zij niet altijd aanwezig kunnen zijn.

In sommige groepen gaat men over tot schorsing of het verwijderen uit de groep na veelvuldige afwezigheden. We zien dat schorsingen vooral voorkomen bij kapoenen. Met bijna 13% worden kapoenen veel vaker geschorst dan kabouters/welpen, jonggivers en givers (minder dan 5%). Jins worden ook wel eens geschorst, maar ook dat gebeurt zelden. Bij kapoenen en kabouters/welpen zal men in 5% van de gevallen uitgeschreven worden bij regelmatige afwezigheden. Bij de overige twee takken is dit ongeveer het dubbele, rond de 10%. De meeste leiding die deze straf aanhalen, verwijzen hiervoor naar de wachtlijsten die ze hebben. Wie niet gemotiveerd is, kan zijn of haar plaats beter afstaan aan iemand anders die wel voldoende gemotiveerd is om elke week te komen. Toch blijft het kamp de grootste drukkingsfactor om leden aan te zetten tot een regelmatig engagement, indien dit ondermaats blijkt te zijn.

Elke groep heeft naast aanwezigheid en uniform nog diverse regels die dienen nageleefd. Het is duidelijk dat er ook afspraken worden gemaakt rond diverse thema's als roken, softdrugs en intiem gedrag van de leden. Hoe gaat de leiding om met grensoverschrijdend gedrag van leden? In een case hebben we gevraagd naar een persoonlijke reactie van de leiding, wanneer een afspraak rond deze thema's verbroken wordt. Dit hebben we voor de verschillende takken opgesplitst. Zo gaat de case bij kapoenen en kabouters/welpen over meegesmokkelde snoepjes op kamp, bij jonggivers over roken, bij givers over softdrugs en bij jins over seksualiteit. Er wordt duidelijk gesteld wat de afspraak is. De vraag is nu hoe de leiding in de praktijk met deze afspraak omgaat.

**Tabel 73: case rond naleven van afspraken (in %)**

Snoep-case							
	Je laat het zo, zo erg is het niet	Je vraagt een snoepje uit de zak + laat de zak houden	Je wordt boos, laat zak in koffer houden	zak afnemen + geeft hem aan het eind van het kamp terug	zak afnemen, hij krijgt die niet meer terug	zak afnemen + snoep is ongezond + niet meer terug	zak afnemen + snoep verdelen
Kawe's	4.3	4.3	4.3	34.8	8.7	4.3	39.1
N=372							
Rook-case							
	Je steekt mee een sigaret op	gezondheidsrisico's, blijft persoonlijke keuze	boos worden, maar geeft ze verder geen straf	straffen, ze weten dat het niet mag	straffen en gezondheidsrisico's		
Jonggivers	0.2	2.0	11.3	39.6	46.9		
N= 502							
Joint-case							
	Je wijst op risico's, maar persoonlijke keuze	boos worden, maar geeft ze verder geen straf	straffen, ze weten dat het niet mag	straffen en wijst op risico's			
Givers	1.7	7.6	23.8	37.1			
N=324							
Koppeltje-case							
	Je laat hen doen, dat is normaal	Je doet alsof je niets hebt gezien	Je wijst op de risico's en geeft condoom	Je wordt boos en zegt dat dit niet kan	Je wijst op de risico's en zegt afstand nemen		
Jins	5.2	1.0	31.3	24.0	38.5		
N=120							

Als eerste bekijken we de snoep case van de kabouters en welpen. Zij werden verondersteld geen snoep mee te nemen op kamp, maar één van hen heeft toch een zak snoep bij. De meeste leiding, bijna 40% zal in dat geval de zak snoep afnemen en deze vervolgens verdelen over de hele tak. Daarnaast kiest bijna 35% ervoor om de hele zak snoep af te nemen en op het einde van het kamp mee terug naar huis te geven. Een kleine minderheid kiest voor de zak voorgoed afnemen en niet meer terug geven of de zak snoepjes gewoon laten houden. We zien hier dat de leiding vooral geneigd is om de verboden snoep af te nemen.

De volgende case gaat over jonggivers. Er wordt verondersteld dat roken voor hen niet toegelaten is. Hoe zal de leiding zich gedragen wanneer een jonggiver betrapt wordt, wanneer hij stiekem in het bos een sigaret aan het roken is? Hier wordt duidelijk de kaart van het straffen gekozen. Bijna 47% van de leiding kiest ervoor om de jonggiver in kwestie te straffen en op de gezondheidsrisico's te wijzen. Daarnaast is er bijna 40% die ook zullen straffen, maar dan zonder de risico's van het roken te vermelden. De

jonggivers weten dat het niet mag en worden dus gestraft. Een minderheid van 11% zal wel boos worden, maar de jonggivers echter niet straffen voor het roken van een sigaret.

De case van de givers gaat over het roken van een joint. Illegale genotsmiddelen zijn verboden. We vroegen naar de reactie van de giverleiding wanneer ze één van de givers zouden betrappen met een joint. Slechts 9% kiest ervoor om de giver niet te straffen. 24% straft de giver in kwestie voor het overtreden van de regels. Bovenaan staat het straffen waarbij ook nog eens extra op de risico's wordt gewezen. Daarnaast zijn er nog tal van andere mogelijkheden. Zo zal dit probleem in heel wat gevallen in de tak en/of in de groep besproken worden, mogelijk wordt de giver naar huis gestuurd. Ook hier kiest men duidelijk voor de straf.

Bij de jins gaat de case over een koppeltje dat betraapt wordt. Hier ligt de nadruk vooral op het wijzen op de risico's van onveilig vrijen. 38% van de jinbegeleiding wijst hen op de risico's en vraagt een beetje afstand te nemen van elkaar tijdens scoutsactiviteiten. Iets meer dan 31 procent wijst eveneens op de risico's en geeft de jins vervolgens een condoom. Bijna een kwart pakt het heel anders aan. Ze wijzen erop dat het gedrag van het koppeltje onaanvaardbaar is in de groep. Een kleine minderheid van 1% zal doen alsof ze niks gezien hebben. 5% vindt het normaal dat jins soms iets meer toenadering zoeken tot elkaar. Ze zien dit niet als een probleem.

Naarmate de leden ouder worden, zal de leiding minder straffen en meer in dialoog treden. Waar er bij kabouters en welpen meestal gekozen wordt voor snoep afnemen en al dan niet over de hele groep verdelen, zal men bij de rook-case van jonggivers zo goed als altijd straffen en ook al vaak wijzen op de gezondheidsrisico's. Bij de givers wordt er ook gestraft, maar zal men dit vaak ook niet zomaar doen.

Een optie om het regelovertredende gedrag aan te pakken in de groep is het betrekken van de andere leden. Wanneer een bepaald lid over de schreef gaat, kan hij of zij in afzondering gestraft worden door de leiding, al dan niet met de nodige argumentatie. Een ruimere opvatting van de aanpak van de leiding kan echter ook betekenen dat de andere leden betrokken worden bij de oplossing. Op welke manier zou men leden betrekken bij dit probleem: gaat men het probleem in groep bespreken, of houdt men zelf de touwtjes in handen? Allereerst gaan we eens kijken naar de twee jongste groepen.

**Tabel 74: Hoe zou je je andere leden betrekken bij het vinden van een zak snoep? (in %)**

	Je verdeelt de zak snoep onder de andere leden	Je wijst je leden nog eens op de regels van het kamp	Je organiseert een themaspel rond gezond eten	Je bespreekt het probleem in groep	Je controleert de bagage van de andere leden
Kapoenenleiding	56.7	76.7	3.3	16.7	28.3
Kabouter en welpenleiding	62.5	75.8	0.8	15.8	34.2
N	109	137	3	29	58

Het eerste dat in deze tabel opvalt, is dat slechts een miniem gedeelte van de kabouter/welpenleiding ervoor koos om een spel te organiseren rond gezond eten (0,8%). Ook de kapoenenleiding is hier blijkbaar niet zo voor te vinden. Zo'n drie vierde van de leiding opteert er voor om zijn leden de regels van het kamp nog een keertje uit te leggen. In ongeveer 60% van de gevallen wordt de gevonden snoep onder de andere leden verdeeld. Ongeveer één derde van de leiding gaat de bagage van de andere leden nakijken op snoep.

De twee cases van givers en jonggivers zijn sterk gelijkend – ze handelen beiden over het gebruik van verslavende middelen - en daarom analyseren we ze in dezelfde tabel.

**Tabel 75: Hoe zou je andere leden betrekken bij het betrappen op genotsmiddelen? (in %)**

	Je wijst je leden nog eens op de regels van het kamp	Je organiseert een themaspel rond verslavende middelen	Je bespreekt het probleem in groep	Je controleert de bagage van de andere leden
Jonggiverleiding	73.0	8.1	75.7	36.5
Giverleiding	71.8	7.7	82.1	25.6
N	110	12	120	47

In vergelijking met de resultaten die we verkregen bij de jongere groepen valt het hier vooral op dat er veel meer gepraat wordt: een groot deel van de leiding zal het probleem in groep bespreken. Daarbij wordt ook vaak nog eens op de regels van het kamp gewezen. Een niet te verwaarlozen 30% doorzoekt de bagage van zijn leden.

Tenslotte verkrijgen we van de jinbegeleiding volgende resultaten.

**Tabel 76: Hoe zou je andere leden betrekken bij het betrappen van een koppeltje op kamp? (in %)**

	Je wijst je leden nog eens op de regels van het kamp	Je organiseert een themaspel rond seksualiteit	Je bespreekt het probleem in groep
Jinbegeleiding	12.5	25.0	81.3
N	2	4	13

Aan de jinbegeleiding werd gevraagd wat ze zouden doen als ze op kamp twee van hun leden in een iets te innige omhelzing zouden aantreffen. Op welke manier wordt de oudste groep bij dit probleem betrokken? In onze resultaten zien we dat praten ook hier erg belangrijk is. Ongeveer 80% van de jinbegeleiding bespreekt het probleem in groep. Wat hier vooral opvalt is dat 25% van de leiding een spel organiseert rond seksualiteit. Bij de andere takken werd dit veel minder gedaan.

Als we deze resultaten beschouwen, merken we vooral een evolutie van een situatie waarin de leiding de touwtjes in handen heeft en de regels stelt naar een situatie waarin meer overlegd wordt met de leden. Vooral bij de jins zien we die overlegcultuur duidelijk naar voor komen in de cijfers. Dit kan natuurlijk ook zo zijn omdat de case die aan de jinbegeleiding werd voorgelegd inhoudelijk verschilt van de voorgaande cases. Het zou niet onlogisch zijn dat je als leiding op een andere manier omgaat met iets als seksualiteit dan met verslavende middelen of snoep.

Omdat we veronderstellen dat inspraak bij het opstellen van regels vooral bij de oudere groepen van belang is, gaan we kijken naar de manier waarop er daar afspraken worden. Wie maakte de afspraken bij jonggivers, givers en jins over de drie cases?

**Tabel 77: Wie maakt de afspraken? (in %)**

	De groepsleiding stelt de afspraken op	De takleiding stelt de afspraken op	De leden stellen de afspraken op	Leden en leiding stellen samen de afspraken op	VVKSM stelt de afspraken op
Jonggivers	67.7	81.8	1.0	15.2	4.3
Givers	80.4	77.6	1.2	13.7	12.5
Jins	45.7	71.4	5.7	34.3	2.9
N	487	547	9	107	50

Het eerste dat hier opvalt is dat de leden, zeker bij jonggivers en givers, zelden alleen afspraken mogen opstellen. Bij jins is dat iets minder het geval. Bij het opstellen van afspraken geeft men zijn leden blijkbaar liever niet de volledige verantwoordelijkheid.

Twee categorieën schieten er hier boven uit: groepsleiding en takleiding stellen in de meeste gevallen de afspraken op. Als we dit nu eens per tak gaan bekijken stellen we vast dat de takleiding bij jonggivers meestal de regels rond roken opstelt. Op de tweede plaats wordt dit gedaan door de groepsleiding en in zeer weinig gevallen door de leden zelf of door VVKSM.

Bij givers krijgen we een iets ander beeld: groepsleiding en takleiding staan hier bijna op gelijke hoogte. Ook zien we hier een opvallend hoog cijfer voor VVKSM: zo'n 12,5 % laat afspraken rond drugs over aan VVKSM. Dit valt natuurlijk te verklaren door het feit dat druggebruik strafbaar is in België en daardoor ook veel meer wordt opgevolgd binnen de eigen groep en door VVKSM, om zoveel mogelijk problemen hiermee te vermijden.

Bij de jins zien we dan weer dat er meer afspraken worden gemaakt door leden en leiding samen, en veel minder door de groepsleiding. De takleiding blijft echter wel hoog scoren.

Naast het naleven van regels en het omgaan met regelovertrekend gedrag maakt ook de inzet die leden vertonen deel uit van de basispijler engagement. Het spreekt voor zich dat niet alle leden overal altijd zin in hebben en altijd een gelijkaardige inzet vertonen. Wat als een lid echt niet meewil? We bekeken een aantal cases en gaan na hoe de leiding reageert. Zullen ze het niet-geïnteresseerde lid links laten liggen wanneer de rest zich wel amuseert? Zal men het lid proberen te overhalen om toch mee te doen en schakelt men hiervoor eventueel over op de hulp van andere leden? Of kiest men er misschien voor om het lid terug mee te krijgen door te straffen of te belonen?

In de volgende cases wil een kapoen en kabouter/welp absoluut niet meer meedoen met het spel, een jonggiver en een giver weigeren zich nog langer in te zetten bij het bouwen van een vlot voor de vlottentocht.

**Tabel 78: 'case' rond engagement: wat indien een lid geen inzet vertoont? (in%)**

	het lid laten doen, rest is enthousiast.	het lid apart nemen en overhalen	het lid straffen	met andere takleden lid overhalen	lid beloning aanbieden om mee te doen
<b>Case: kapoen of kabouter/welp heeft geen zin om mee te spelen.</b>					
Kapoenen	5.4	79.5	2.1	7.6	0.6
Kawe	5.5	82.8	3.2	8.5	0
<b>Case: Jonggiver of giver heeft geen zin om mee te doen bij een vlottentocht.</b>					
Jonggiver	2.7	78.4	0.7	18.0	0.2
Giver	5.6	61.3	2.3	30.8	0

We zien in deze tabel duidelijk dat de leiding maar zelden zal overgaan tot straffen of belonen om van leden een meer meewerkend gedrag te verkrijgen. Men zal dan nog eerder straffen voor niet meewerken, dan een lid te belonen voor het terug meedoen met de groep. Dit geldt voor alle takken. Rond vijf procent van alle leiding, ongeacht van welke tak, zal ervoor kiezen om de ene die niet meeloopt in het rijtje, gewoon te laten doen, zolang al de anderen zich maar amuseren.

Verschillen per leeftijd merken we op wanneer het gaat over leden overtuigen om terug mee te doen. De jongsten, kapoenen en kabouters/welpen zal men vaak, in ongeveer 80% van de gevallen zelf proberen te overtuigen. Men zal slechts in beperkte mate beroep doen op de andere leden om mee te helpen. Naarmate de leden ouder zijn zal men sneller beroep doen op de leeftijdsgenoten om het buitenbeentje terug in de groep te krijgen. Leiding maakt vooral bij givers gebruik van groepsdruk en groepsoverreding om diegene die niet meer mee wil doen, terug te betrekken bij de activiteit.

Leden en leiding engageren zich om de gemaakte afspraken binnen hun groep na te komen. Wanneer leden dit niet doen, kunnen ze veelal een opmerking van de leiding verwachten. Er worden ook wel eens straffen uitgedeeld waarbij, afhankelijk van de leeftijd van de leden, ook de nodige uitleg wordt gegeven.

De leiding verwacht een verwittiging van de leden wanneer die niet naar de wekelijkse vergadering kunnen komen.

Wanneer leden er geen zin in hebben, zal de leiding zelf proberen de leden te overtuigen om weer mee te doen. Naarmate de leden ouder zijn, zal ook de groepsdruk ingeroepen worden.

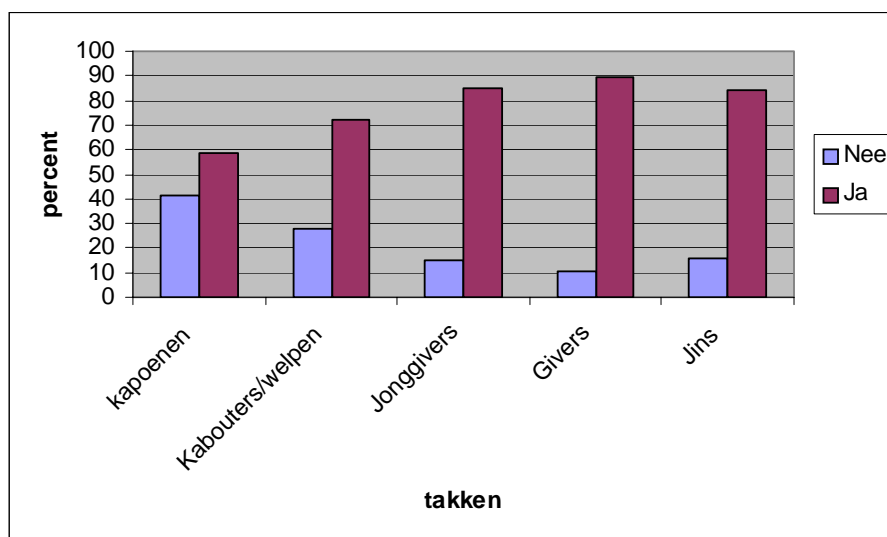


### 4.6.3.3 Zelfwerkzaamheid

Onder zelfwerkzaamheid verstaan we het zelfstandig leren werken, de creativiteit en het durven initiatief nemen tijdens vergaderingen gedurende het scoutingjaar, dit alles met het oog op ervaringsgericht leren. Ook het verleggen van grenzen van leden maakt deel uit van de basispijler zelfwerkzaamheid. In verschillende vragen peilden we naar de mate waarin leden zelfstandig mogen of kunnen werken tijdens de vergaderingen. We gingen na of ze zelf voorstellen mochten doen omtrent activiteiten, of hun hobby's aan bod kwamen en welke activiteiten ze zelf mogen doen.

Naarmate de jongeren in oudere takken terecht komen krijgen ze meer inspraak bij het organiseren en aanpassen van de activiteiten gedurende het jaar. Bij de jongste scouting tak, de kapoenen, zegt al een meerderheid (58,7%) van de leiding inspraak te geven aan de kinderen bij het kiezen van activiteiten. Ze houden een moment met de leden waarop ze voorstellen kunnen doen voor activiteiten. Dit percentage loopt op tot bijna drie vierde bij de kabouters en welpen tot bijna 85% bij jonggivers en jins. Blijkbaar hebben de givers nog het meest te zeggen bij het organiseren van de vergaderingen, want zij pieken bij een score van 89%.

**Figuur 27: Inspraak leden bij activiteiten**



De progressieve takwerking weerspiegelt zich in de stijgende kolommen van kapoenen tot givers. Bij de jins is er terug een kleine daling maar de inspraak blijft op een zeer hoog niveau (84,2%).

Het begrip zelfstandigheid, onderdeel van de basispijler, komt niet alleen tot uiting bij het inspraak hebben bij activiteiten, tevens achten we het belangrijk na te gaan welke activiteiten en taken leden zelf mogen uitvoeren. Om dit te testen legden we de leiding 17 taken voor, met differentiërende moeilijkheidsgraad. Een toenemende graad van complexiteit is noodzakelijk om de diversiteit in ervaring en vaardigheden tussen de takken te vatten. Aan de leiding de keuze om te oordelen welke dingen zij hun leden toelaten uit te voeren. De zelfwerkzaamheid van de leden is immers sterk verbonden met de toegelaten zelfstandigheid. Leiding die leden weinig zelf laat uitvoeren, zal het leerproces niet stimuleren. Andersom geeft leiding een impuls aan de zelfwerkzaamheid, wanneer ze bepaalde taken overlaat aan leden.

Allereerst bundelden we de activiteiten die geen noemenswaardige verantwoordelijkheid aan hun uitvoerders geven. Het betreft hier 'levens in een bosspel vasthouden'(1) en 'schoenveters knopen'(2). In meer dan 90% van de gevallen mogen de kapoenen minstens 1 van deze taken geheel zelfstandig uitvoeren. Begrijpelijk aangezien het hier om niet-complexe zaken gaat. Ook voor de andere, oudere takken kunnen we stellen dat zij deze simpele taakjes zelf mogen uitvoeren<sup>11</sup>.

**Tabel 79: Inhoud activiteiten zonder noemenswaardige verantwoordelijkheid (in %)**

	0	1	2
Kapoenen	9.9	45.8	44.2
Kabouters/welpen	8.1	40.3	51.6
Jonggivers	8.3	36.4	55.4
Givers	7.4	37.3	55.2
Jins	n	n	n
N	164	711	975

n: het aantal gevallen is te klein om percentages te berekenen

In onderstaande tabel vinden we de taken met een lichte verantwoordelijkheid terug. Het betreft hier zaken als 'afwassen'(1), 'fruitsla maken'(2) en 'taken verdelen in een

<sup>11</sup> Een aantal cijfers zijn op zijn minst verwarderlijk te noemen. Het feit dat 7% givers bijvoorbeeld hun veters niet zouden mogen knopen, wijst erop dat een aantal respondenten de vraag niet goed hebben ingevuld door systematisch ja of systematisch neen te antwoorden. Het patroon in de data is echter wel zeer duidelijk.

spelgroepje'(3). Ook hier mogen de jongste takken hun handen uit de mouwen steken. Een meerderheid van de kapoenen en welpen/kabouters mogen minstens 2 van bovengenoemde klusjes zelf uitvoeren.

**Tabel 80: inhoud activiteiten met lichte verantwoordelijkheid (in %)**

	0	1	2	3
Kapoenen	17.2	20.9	42.1	19.8
Kabouters/welpen	10.7	17.9	35.2	36.2
Jonggivers	7.4	6.8	27.7	58.2
Givers	6.2	6.8	25.3	61.7
Jins	10.8	5.0	15.0	69.2
N	191	235	583	841

We schuiven op in de ladder en zijn aangekomen bij takken die een gemiddelde verantwoordelijkheid bij de kinderen leggen. We hebben het dan ook over zaken zoals 'een tocht in elkaar steken' (1), 'vrij spel zonder toezicht'(2), 'een spel alleen in elkaar steken'(3), 'alleen een maaltijd koken'(4), 'met een bijl werken'(5) en tenslotte 'een kampvuur maken en aanhouden'(6). Iedereen kan meteen merken dat deze activiteiten toch een zekere zelfstandigheid en ervaring vragen van de uitvoerders. Daarom merken we een stevige terugval bij de jongste takken. 70,8% van de kapoenen mag geen enkele van deze dingen uitvoeren, meer dan drie kwart van de welpen/kabouters mag er maximum 1 uitvoeren. Zij worden hiervoor door hun leiding nog te klein geacht. Bij de jonggivers is er een ommezwaai. Meer dan 80% van hen mag minstens 2 van de vernoemde zaken alleen uitvoeren. Bij de givers is dit percentage al gestegen tot 90%. De oudste takken onderscheiden zich doordat een significant deel van de leden bijna alle taken zelfstandig mag uitvoeren. Bij de jins zelfs bijna de helft (44,2%) van de jongeren.

**Tabel 81: inhoud activiteiten met gemiddelde verantwoordelijkheid (in %)**

	0	1	2	3	4	5	6
Kapoenen	70.8	17.7	2.1	2.1	2.1	3.5	1.6
Kabouters/welpen	48.0	28.1	13.2	3.8	2.8	3.2	0.9
Jonggivers	12.0	7.2	11.6	20.3	27.1	16.9	5.0
Givers	7.4	2.5	3.7	9.3	24.7	31.5	21.0
Jins	12.5	4.2	3.3	5.0	10.8	20.0	44.2
N	618	264	152	166	252	241	157

De volgende tabel geeft de zelfstandigheid van de leden bij het uitvoeren van taken met grote verantwoordelijkheid weer. Het betreft hier 'overdag gedropt worden'(1), 'een fuif organiseren'(2) en 'stage doen'(3). Net zoals in de vorige tabel worden de jongste takken door hun leiding hier veel te jong voor geacht. Belangrijk in dit kader is dan ook het onderscheid tussen jonggivers, givers en jins op te merken. Jonggivers mogen in 53,2% van de cases nog 1 taak uitvoeren, maar meer is bijna uitgesloten. Bij de givers mag nog bijna 3/4<sup>de</sup> twee van de vernoemde zaken uitvoeren. Maar de jins onderscheiden zich duidelijk. In meer dan de helft van de gevallen mogen zij alle 3 de bovenstaande taken alleen uitvoeren. Zeer begrijpelijk aangezien 'stage doen' als activiteit bijna uitsluitend bij de jins voorkomt, en de fuif die georganiseerd wordt dikwijls geld in het bakje moet brengen voor de buitenlandse reis die men later op het jaar onderneemt.

**Tabel 82: inhoud activiteiten met grote verantwoordelijkheid (in %)**

	0	1	2	3
Kapoenen	90.6	7.0	1.9	0.5
Kabouters/welpen	86.3	10.2	1.9	1.7
Jonggivers	41.8	53.2	3.0	2.0
Givers	19.8	45.1	28.1	7.1
Jins	15.8	12.5	20.0	51.7
N	1089	508	147	106

Zelfwerkzaamheid omvat niet alleen de begrippen zelfstandigheid en verantwoordelijkheid, maar centraal in deze basispijler staan ook de creativiteit en spontaniteit die leden aan boord leggen bij hun activiteiten. In onderstaande tabel gaan we de reactie van de leiding op het spontane gedrag van hun leden na aan de hand van enkele cases. Bij de kapoenen werd een fictieve situatie geschetst waarbij de leden spontaan een dam beginnen bouwen, bij de welpen/kabouters beginnen ze een kamp te bouwen, de jonggivers gaan op hun beurt een vlaggenmast beginnen sjoorren, de givers een zithoek, en de jins tenslotte beginnen samen muziek te spelen.

**Tabel 83: reactie leiding op spontaniteit en creativiteit van leden (in %)**

	Ze moeten ophouden	Je laat hen doen tot vergadering start	Schuift voorbereiding opzij en neemt deel	Schuift vergadering opzij en laat ze verder doen	Mijn leden zouden dat nooit doen	N
Kapoenen (dam bouwen)	0.6	36.4	57.5	2.4	3.0	332
Kabouters/welpen (kamp bouwen)	1.7	57.2	36.4	1.5	3.2	472
Jonggivers (vlaggenmast sjoeren)	1.6	19.7	44.5	4.5	29.8	447
Givers (zithoek maken)	0.7	40.9	49.8	4.7	4.0	301
Jins (muziek spelen)	0.0	18.8	72.9	2.1	6.3	96

Wat meteen opvalt is dat bij alle takken, van jong tot oud, de optie dat ze moeten ophouden bijna onbestaande is. De leiding gebiedt de leden dus bijna nooit meteen te stoppen, en stimuleren hen in indirecte zin tot het voortzetten van hun spontane gedrag. De verschilpunten tussen de takken liggen dan ook op andere vlakken.

Bij kawes, kapoenen, jonggivers<sup>12</sup>, givers en jins is de leiding geneigd de voorbereiding van hun vergadering opzij te schuiven en deel te nemen aan de creativiteit van hun leden. Bij de jins zou bijna drie vierde van de leiding zelfs spontaan mee beginnen muziek maken.

De kabouters/welpen onderscheiden zich doordat een meerderheid van de leiding toch beslist om zich aan de geplande activiteit te houden. Zij mogen dus niet zomaar doen wat ze willen. Dit kunnen we trouwens van alle takken zeggen, want ook al durft de leiding de voorbereiding opzij te schuiven, zij laat slechts in een zéér klein aantal gevallen de kinderen zomaar hun gang gaan. Spontaniteit wordt dus gestimuleerd, maar onder begeleiding van leiding.

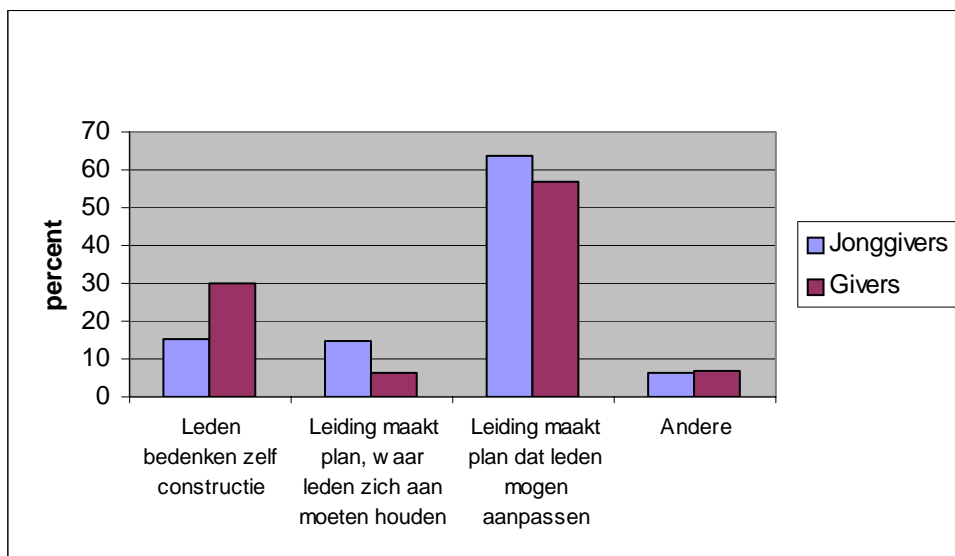
Vermits sjoeren een activiteit bij uitstek is waar creativiteit en verantwoordelijkheid hand in hand gaan, leek het ons interessant om na te gaan hoe het totstandkomen van een ingewikkelde constructie in zijn werk gaat. Mogen de leden hierbij zelf kiezen wat ze

---

<sup>12</sup> Bij jonggivers krijgen we een gedeeltelijk vertekend beeld. Blijkbaar zouden een derde leden (29,8%), volgens de leiding, nooit spontaan een vlaggenmast beginnen sjoeren. Het lijkt ons moeilijk te geloven dat deze groep een gebrek telt aan creatieve impulsen. We kunnen misschien eerder concluderen dat de aangeboden activiteit in de case (vlaggenmast sjoeren) in het algemeen niet zo populair blijkt te zijn.

bouwen, gebeurt de keuze in overleg met de leiding of beslist deze zonder inspraak van de leden?

**Figuur 28: Sjorren bij jonggivers en givers**



Sjorren wordt algemeen genomen pas aangeleerd bij de jonggivers, daarom laten we de 2 jongste takken uit de analyse. We zien dat een meerderheid binnen jonggivers en givers zelf de constructie in overleg met de leiding mogen bepalen. Het verschil in zelfwerkzaamheid blijkt dan ook vooral in het aantal dat geheel zelfstandig een constructie mag bedenken. Bij de jonggivers is dit een kleine minderheid (14,8%), terwijl dit bij de givers toch meer dan een kwart van de leden is. De categorie 'andere' omvat de leiding die zegt dat er niet gesjord wordt binnen hun beweging of enkel de basistechnieken en dus geen volledige constructie.

Leeftijd van de leiding blijkt toch wel een kleine, zij het duidelijke, rol te spelen bij de vrijheid die leden krijgen bij het sjorren.

**Tabel 84: De rol van leeftijd leiding bij zelfwerkzaamheid in case 'sjorren'**

		Leden bedenken zelf constructie	Leiding maakt plan, waar leden zich aan moeten houden	Leiding maakt plan dat leden mogen aanpassen	Andere	N
jonggivers	-19 jaar	20.0	14.4	57.8	7.8	90
	20-22	14.3	14.3	66.1	5.4	280
	23-25	14.9	17.9	61.2	6.0	67
	+26 jaar	0.0	12.5	75.0	12.5	8
Givers	-19 jaar	33.3	8.3	33.3	25.0	12
	20-22	31.8	4.6	56.6	6.9	173
	23-25	27.7	7.9	58.4	5.9	101
	+26 jaar	11.1	22.2	66.7	0.0	9

Oudere leiding zal meer geneigd zijn een plan op te stellen dat de leden mogen aanpassen dan hun jongere collega's. Maar dit wil niet zeggen dat zij meer vrijheid geven, want slechts bij een zeer klein aandeel van de oudere leiding mogen de leden volledig zelf een constructie bedenken. Dit in tegenstelling tot hun jongere collega's die deze mogelijkheid wel veel toelaten. Jonge leiding geeft veel meer vrijheid aan de leden bij het bedenken van een constructie. Wanneer men meer leidingservaring heeft, is men meer geneigd een plan aan te bieden dat de leden mogen aanpassen.

De progressieve takwerking van VVKSM komt duidelijk tot uiting binnen de basispijler zelfwerkzaamheid. Naarmate de leden ouder worden mogen ze meer en complexere taken en activiteiten zelf uitvoeren en krijgen ze dus meer verantwoordelijkheid. Spontaniteit en creativiteit worden gestimuleerd binnen scouting van kapoenen tot jins. Wanneer leden spontaan een activiteit starten zal de leiding hieraan participeren, doch zal zij dikwijls de geplande activiteit niet volledig opzij schuiven. Ook bij het sjorren krijgen jonggivers en givers de kans hun creativiteit op de constructie bot te vieren, maar dit door middel van aanpassingen aan het vooraf opgestelde plan van de leiding.

#### **4.6.3.4 Dienst**

Scouting is niet zomaar een jeugdbeweging die kinderen tijdens het weekend enkele uurtjes bezig houdt. Zij draagt ook bij tot de maatschappelijke bewustmaking van jongeren. De basispijler dienst speelt hierbij een belangrijke rol, in die zin dat we gaan kijken of de leiding inderdaad tracht de kinderen bekend te maken met enkele maatschappelijke thema's of hen aan te zetten tot enige vorm van actie hieromtrent. De

leiding wordt door VVKSM gestimuleerd om hun leden aan te sporen tot enige vorm van maatschappelijke bewustwording, zoals een handje toe te steken, te zorgen voor anderen, voor de samenleving of zich belangeloos in te zetten.

In onderstaande tabel zien we in welke mate enkele maatschappelijke thema's aan bod komen gedurende de vergaderingen.

**Tabel 85: Maatschappelijke thema's die aan bod komen bij takken (in %)**

	armoede	milieu	oorlog en vrede	racisme	N
Kapoenen	7.2	38.1	25.2	6.7	373
Kabouters/welpen	8.1	34.8	28.6	7.9	531
Jonggivers	9.2	33.3	30.7	10.4	502
Givers	9.9	34.9	26.9	14.2	324
Jins	15.0	37.5	25.8	15.8	120

Algemeen gezien kunnen we stellen dat onderwerpen zoals armoede en racisme slechts zelden aan bod komen (ongeveer 10%), terwijl milieu en oorlog en vrede al veel populairdere thema's zijn (ongeveer 30%). Maar al bij al kunnen we niet van een regelmatig voorkomen van deze onderwerpen in vergaderingen spreken.

Ook bij de takken onderling zien we geen echte verschillen. Hoe ouder de leden zijn, hoe meer er binnen de groep gesproken wordt over armoede en racisme, bij milieu en oorlog en vrede blijven de percentages nagenoeg constant. Het ligt in de lijn van de reeds vermelde resultaten dat men meer overleg pleeg en gesprekken houdt naarmate de leden ouder zijn.

Ter illustratie van actieve bewustmaking namen we 3 voorbeelden van maatschappelijke acties op: Hulp in een rusthuis is een plaatselijk initiatief, dikwijls binnen de eigen omgeving met direct resultaat. Kaarten verkopen voor 11.11.11, voor een internationale organisatie die opkomt voor de rechten van de mens. En tenslotte opstappen in een andersglobalistenbetoging, wat een internationale dimensie kent, maar zonder rechtstreeks resultaat is en niet gebonden is aan een specifieke organisatie.



**Tabel 86: Maatschappelijke acties bij scouts en gidsen (in %)**

	Niets voor scouts-en gidsen	Doen er principieel niet aan mee	Geen tijd voor	Wij doen dit vrijwillig mee	Wij doen mee omdat het moet	N
Sociaal project (rusthuis)	12.1	4.4	47.6	35.4	0.6	1562
Kaarten 11.11.11 verkopen	18.8	8.3	33.5	34.4	5.1	1573
Opstappen in andersglobalistenbetoging	54.7	13.2	20.0	11.9	0.1	1562

We zien dat zowel bij het sociaal project als bij kaarten verkopen voor 11.11.11 zo'n 40% van de leiding actie onderneemt. Zij doen dit meestal dan nog op vrijwillige basis, en niet omdat het moet. De voornaamste reden om niet tot actie over te gaan blijkt tijdsgebrek. Vooral bij een sociaal project is dit begrijpelijk, aangezien zo'n actie op touw zetten veel meer organisatie en middelen vraagt dan kaarten te verkopen van deur tot deur. We zien ook dat het sociale project als een beter (meer voor Scouting gepast) project wordt aanzien door de leiding. Een kleiner percentage is principieel tegen of vindt deze actie niets voor scouts -en gidsen. Bij de kaartenverkoop lopen deze percentages al hoger op. De andersglobalistenbetoging blijkt een geval apart. De resultaten wijken duidelijk af van deze van de andere maatschappelijke acties. Slechts 12% van de leiding zegt aan deze actie deel te nemen met hun groep. Blijkbaar vinden velen dit geen activiteit voor Scouting (54,7%). Misschien zien ze gaan betogen dan ook niet zozeer als een maatschappelijke, maar als een politieke actie. Anderen doen er principieel niet aan mee (13,2%).

Basisrespect voor anderen uit zich op gebied van maatschappelijke bewustwording en bereidheid tot actie, maar kent uiteraard ook binnen de groep een concrete invulling. Dienst is zich in de eerste plaats ten dienste stellen van de vrienden, van 'scoutinggenootjes'. De leden van de tak of groep verdienen immers ook voldoende respect. We onderzochten twee specifieke gevallen. Wat gebeurt er wanneer een lid gepest wordt in een tak? In welke mate heeft een nieuw lid (dat 'anders' is dan de rest) kans om te integreren in de groep?

We schotelden leiding van alle takken binnen Scouting een situatie voor waarbij gevraagd werd naar hun reactie als een lid gepest of uitgesloten wordt in hun tak.

**Tabel 87: Reactie leiding op pesten/uitsluiten van lid (in %)**

	kapoenen	Kabouters/welpen	jonggivers	givers	jins
Raad aan ouders	27.1	23.4	5.9	14.2	8.3
Straf pestkoppen	32.7	33.0	25.3	18.5	5.8
Doet niets	0.0	4.5	0.2	0.0	0.0
Zoekt in takhandboek	5.9	0.5	7.2	5.6	5.8
Groepsgesprek	32.7	33.1	43.2	50.6	49.2
Gesprek met pestkoppen	76.1	76.8	79.7	77.8	63.3
Gesprek met gepeste lid	74.8	75.7	82.3	82.1	65.8
Vergadering rond pesten	20.9	13.6	11.2	11.4	3.3
Informatie in bib of internet	3.5	3.2	3.4	2.8	2.5
Raad aan andere leiding	44.5	40.3	45.2	40.7	34.2
Raad aan groepsleiding	22.8	19.0	28.3	34.0	25.8
N	373	531	502	324	120

De kapoenenleiding zal meestal met de pestkoppen (76,1%) en het gepeste lid (74,8%) praten. Ook raad vragen aan andere leiding is een veel gekozen optie. In mindere mate kiest de leiding van de kapoenen voor een groepsgesprek, een vergadering rond pesten of raad aan de groepsleiding vragen. Opmerkelijk bij deze tak is het vrij hoge percentage van de leiding dat naar de ouders stapt (27,1%). Dit kan eventueel verklaard worden door het feit dat jonge kinderen nog zeer sterk onder invloed van hun ouders staan, en men eventuele problemen dan ook best met hen kan uitpraten. We stellen hetzelfde patroon vast bij de kabouters/welpenleiding.

De jonggiver- en giverleiding en de jinbegeleiding zullen ook allen dezelfde handelwijzen als hun collega-leiding volgen. Praten met het gepeste lid en de pestkoppen is de meest voorkomende oplossing. Bij de 2 oudste takken zien we dat de leiding terug vaker een gesprek met de ouders gaat aanknopen. Misschien is dit te verklaren doordat veel van die jongeren in de puberteit zitten en de ouders dikwijls meer raad hiermee weten. Het kan ook zijn dat de leiding het probleem moeilijker onder de leden zelf kan oplossen en het stappen naar ouders een krachtiger signaal naar de leden toe is. We zien dat informatie uit boeken of internet zeker niet populair is. De leiding tracht het probleem op het terrein zelf op te lossen. De wijze raad van andere ervaren leiding wordt nog terdege geapprecieerd.

We kunnen besluiten dat de leiding haar verantwoordelijkheid opneemt om het conflict op te lossen en dit meestal binnen de groep zelf doet. De leden worden aangezet om respect te tonen voor elkaar door de diverse reacties van de leiding.

Een tweede indicatie van dienst binnen de groep was de aanvaarding van nieuwe leden. De leiding moest inschatten hoeveel kans een kind maakt om aanvaard te worden door de groep. De cases werden per leeftijdscategorie aangepast. Telkens kreeg het nieuwe lid een eigenschap toegewezen in de case, waardoor de aanvaarding misschien niet evident is. Bij de kabouters/welpen was het kind hyperactief, bij de jonggivers van Marokkaanse origine, bij de givers deed de jongen aan ballet en bij de jins ging het om een lesbisch meisje<sup>13</sup>.

**Tabel 88: Kans dat nieuw lid geaccepteerd wordt binnen tak (in %)**

	Zeer weinig kans (0-20%)	Weinig kans (21-40%)	Gemiddelde kans (41-60%)	Veel kans (61-80%)	Zeer veel kans (81-100%)	N
Kabouters/welpen	1.5	4.5	16.9	51.3	25.9	468
Jonggivers	3.9	2.7	10.4	42.6	40.4	441
Givers	7.1	4.7	19.9	45.3	23.0	296
Jins	1.1	1.1	12.9	25.8	59.1	93

Uit de resultaten blijkt dat in alle takken er een grote tot zeer grote kans (meer dan 60%) is dat het nieuwe lid in de groep zal aanvaard worden. Dit is zeer positief, vooral ook omdat de kans dat een lid bijna niet aanvaard zal worden (minder dan 20%) zeer klein is binnen de verschillende takken. Doch dit stijgt wel naarmate de ouderdom van de takken stijgt. Van 1,5% bij de welpen/kabouters tot 7,1% bij de givers. Begrijpelijk misschien omdat oudere groepen al hechtere vriendschapsbanden hebben en het lastiger is daarin nieuwe leden te passen. Bij de jins valt bijna niemand uit de boot, daarenboven zegt zelfs 59,1% van de leiding dat het nieuwe lid zeer veel kans heeft om door de groep aanvaard te worden. Misschien komt het omdat deze jongeren al wat meer volwassen zijn dan hun jeugdige collega's, of omdat de toetreding van nieuwe leden bij Jins veel minder waarschijnlijk is waardoor de inschatting niet gebaseerd is op eerdere ervaringen.

<sup>13</sup> De voorbeelden werden gekozen op basis van de leeftijd van de takleden. De eigenschappen duiden op het 'anders zijn' van de nieuwe leden, waardoor de aanvaarding moeilijker kan verlopen.

De basispijler dienst komt op verscheidene manieren terug bij VVKSM. Zo kan men zich inzetten voor een lokaal sociaal project, of deelnemen aan nationale acties. Een kleine minderheid van de groepen blijkt zich hiervoor te engageren.

Dienst impliceert ook je inzetten voor een vlotte takwerking met respect voor iedereen. Wanneer er leden gepest worden zoekt de leiding meteen naar een oplossing. Leden die een beetje anders zijn, worden meestal vlot aanvaard en betrokken door de andere leden.

#### **4.6.3.5 Ploegwerk**

Taakverdeling en het opnemen van verantwoordelijkheid zijn essentiële kenmerken van de visie van Scouting die we terugvinden bij ploegwerk. Per tak werd nagegaan of en op welke manier leden ertoe worden aangezet om te helpen bij het opruimen na een kamp. Bij de kapoenen werd deze vraag niet gesteld omdat de leden te jong zijn om veel aan die opruim te kunnen meehelpen.

**Tabel 89: Hulp van de leden bij de opruim van het kamp (in %)**

	Kawe	Jonggivers	Givers	Jins
Leiding en/of foeriers ruimen alles op	18.2	7.2	4.7	5.2
De leden krijgen lijst verdelen zelf taken	4.5	14.8	21.1	24.0
De leiding wijst leden aan	72.7	76.1	69.1	51.0
Er is niets vast geregeld, leden nemen initiatief	4.5	2.0	5.0	19.8
N	22	447	298	96

Uit de tabel blijkt dat er geen grote verschillen zijn tussen de verschillende takken bij deze taak. Meestal draagt de leiding de leden een bepaalde taak op. Enkel bij de jins is het verschil wel opvallend: in 24 % van de gevallen krijgen de jins een takenlijst die ze als groep tot een goed einde moeten brengen. Hier komt de zelfwerkzaamheid en het ploegwerk sterker tot uiting. Bij de jongere takken bestaat deze vorm van ploegwerk ook, maar meer geleid door en onder toezicht van leiding.

We kunnen een duidelijke evolutie zien: de sturing van leiding wordt minder naarmate de leden ouder worden, ofwel door de leden zelf te laten beslissen wie welke taken uitvoert of door het initiatief volledig aan hen over te laten. Bij de jongere leden (welpen en

kabouters) wordt er nog veel door leiding en foeriers zelf gedaan. Vanaf jonggivers vermindert dit. Een zekere mate van sturing blijft behouden bij de helft van de respondenten: daar deelt de leiding bij de jins nog steeds de taken uit (51 %). Slechts één vijfde van de leiding (19,8 %) laat de leden als groep hun verantwoordelijkheid opnemen.

Ook de progressieve takwerking komt bij het ploegwerk tot uiting. Gaandeweg nemen jongeren meer taken en verantwoordelijkheid op zich. Toch houdt de leiding vast aan sturing. Ploegwerk, samenwerking en taakverdeling worden gestimuleerd, maar onder het toezicht van de leiding.

#### **4.6.4 Speelvelden**

De speelvelden van scouting wijzen op de soorten activiteiten die kenmerkend zijn voor scouts en gidsen. Vanuit de filosofie die verweven is in de basispijlers en thema's worden de speelvelden in de praktijk uitgewerkt. VVKSM biedt veel spelen en andere activiteiten via de website en de publikaties aan. De voornaamste speelvelden zijn tocht, technieken, spel en kamperen (VVKSM, 1997). We richten ons eerst op de favoriete activiteiten van de leiding. Verder wordt een inventarisatie gevraagd van spelen die het meest terugkeren elk jaar. Tenslotte gaan we na waar de leiding inspiratie haalt voor de activiteiten die ze organiseert.

##### ***4.6.4.1 Favoriete spelen van leiding en leden***

Eerder zagen we dat het spel leerrijk kan zijn, denk maar aan vaardigheden zoals sportiviteit of leren regels te respecteren, enz. Het is met dit motief dat we de leiding vroegen naar de verschillende spelen in hun groep en hun favorieten. Belangrijke nuance is het verschil tussen favorieten van de leiding en favorieten van de leden. Voor beiden is het spel een belangrijk element, voor de leden is het essentieel voor hun amusement, voor de leiding omdat ze bewust of onbewust hun achterliggende waarden en doelstellingen in spelen laten doorschemeren. We geven de top 3 van de leiding en de top 3 van de leden (volgens de leiding).

**Tabel 90: Favorieten activiteiten leiding en leden ( in %)**

	<b>KAPOENEN</b>	<b>KABOUTERS/WELPEN</b>	<b>JONGGIVERS</b>	<b>GIVERS</b>
<b>LEIDING</b>	1. Bosspel (19.3)	1. Bosspel (20.6)	1. Bosspel (11.8)	1. Weekends en kampen (13.4)
	2. Weekends en Kampen (7.1)	2. Weekends en kampen (7.7)	2. Weekends en kampen (9.6)	2. Bosspel (7.6)
	3. Dagtocht (5.9)	3. Dagtocht (6.1)	3. Dagtocht (5.7)	3. Stadspel (6.9)
<b>LEDEN</b>	1. Bosspel (17.6)	1. Bosspel (22.3)	1. Weekends en kampen (9.5)	1. Weekends en kampen (15)
	2. Sport (10.2)	2. Sport (12.3)	2. Sport (8.8)	2. Stadspel (7)
	3. Weekends en kampen (7.9)	3. Weekends en kampen (7.1)	3. Vuile vergaderingen (7.8)	3. Sport (6.6)

Oudere leden gaan het liefst op kamp of weekend, de jongere leden verkiezen eerder het bosspel. Het bosspel scoort bij kapoenen en kabouters/welpen zelfs zeer hoog (17.6% en 22.3%), terwijl het bij jonggivers en givers zelfs niet meer in de Top 3 staat en de kaap van 5% maar net haalt. De leiding blijft echter hardnekkig aan het bosspel vasthouden, bij de vier takken haalt het de top 3 en pas bij de givers moet het de eerste plaats afstaan. Weekends en kampen, worden door zowel leden als leiding gesmaakt. Al is er verschil in voorkeur, toch is er een hoge mate van gelijkens tussen de voorkeur van de leiding en de voorkeur van de leden. Het is misschien nuttig om te vermelden dat ondanks dat de leiding het blijkbaar geen topper vindt, alle leden wel van sport zouden houden.

Weekends en kampen zijn de favoriet van leiding en leden. Alle leden houden van sportieve vergaderingen. Kapoenen en kabouters/welpen spelen het liefst een bosspel; jonggivers en givers vinden dit niet meer het leukst, al blijft hun leiding wel vasthouden aan het bosspel.

#### ***4.6.4.2 Spelen die een vaste waarde zijn***

Per tak zal het ene spel populairder zijn dan het andere zoals we hierboven vermeldden. De reden kan zijn dat de ene activiteit zich beter leent tot de thema's en doelen die men binnen een bepaalde tak wil bereiken dan andere. Het is dan ook niet zo verwonderlijk dat een aantal spelvormen een vaste waarde zijn binnen de takwerking en elk jaar terugkomen.

**Tabel 91: Spelen & activiteiten die een vaste waarde zijn, per tak (in %) (N=1583)**

	KAPOENEN	KAB/WELP	JONGGIV	GIVERS	JINS
Bosspel	95.0	95.2	96.3	90.8	87.8
Weekend	92.9	93.3	98.7	97.4	99.0
Zwemmen	86.4	84.2	80.0	64.6	69.4
Knutselen	86.1	75.2	53.1	45.6	40.8
Sporten	80.2	79.4	81.9	74.1	64.3
Overgang	79.9	82.9	85.7	90.2	82.7
Tocht	78.4	83.1	87.2	86.2	82.7
Kookvergadering	68.6	70.6	82.8	79.3	74.5
Geld inzamelen	48.5	57.3	67.6	78.7	84.7
Nachtspel	29.0	52.1	66.1	70.8	60.2
Techniekenvergadering	21.9	43.1	86.3	73.8	67.3

Een goede formule jaarlijks herhalen lijkt een evidente regel. Het bosspel, kookvergadering, weekends, overgang, tocht, zwemmen en sporten zijn een jaarlijkse gewoonte in quasi alle takken. Reden kan zijn dat ze weinig organisatie vragen maar toch steeds positief onthaald worden of natuurlijk gewoon traditie zijn. Bij de kapoenen en kabouters/welpen komt jaarlijks de knutselvergadering terug, bij jonggivers en givers komt de techniekenvergadering telkens op de programmabrief te staan. Bij givers staat ook meer dan in andere takken het nachtspel en een geldinzameling op de agenda. Dat laatste is begrijpelijk daar hun kampen vaak een hogere kostprijs bevatten (langere perioden en soms in het buitenland). We kunnen duidelijk zeggen dat deze laatste voorbeelden takgerelateerde vergaderingen zijn. Knutselen is een evidentie voor kapoenen en welpen maar zeker niet voor givers, terwijl technieken toch iets typisch zijn voor jonggivers en givers maar door kapoenen en welpen veel minder worden gedaan.

#### ***4.6.4.3 Inspiratiebron voor de activiteiten***

Tenslotte rest natuurlijk nog de vraag hoe een leiding een spel tot stand laat komen. Deze pluk je niet zomaar uit de lucht. Er zijn verschillende werkingmethoden mogelijk waarvan de leiding gebruik maakt als zij rond een bepaald (nieuw) thema een degelijk spel moeten uitwerken.

**Tabel 92: Inspiratiebronnen voor activiteiten (N=1795) (in %)**

<b>INSPIRATIE VOOR VERGADERING</b>	<b>%</b>
Brainstormen op de takraad	84
Op internet zoeken	50
In een spelletjesboek zoeken	31
Op de VVKSM-website zoeken	24
Activiteiten van vorig jaar nemen	24
Aan iemand van de leiding met meer ervaring vragen	21
In het takhandboek zoeken	13

In onze vragenlijst gaven wij zeven opties. Meestal zal men brainstormen om tot een vergadering te komen, meerbepaald in 84 % van de gevallen. Andere populaire middelen zijn op het internet zoeken of in een spelletjesboek. Slechts twee op tien keer zal men voor een vergadering de website van VVKSM bezoeken, een activiteit van vorig jaar nemen of raad vragen aan een leiding met meer ervaring. Het takhandboek raadplegen is de minst populaire methode, slechts 13% vulde op de enquête in dat ze hiervoor zouden opteren. Bij de bespreking van de voornaamste toepassingen van het takhandboek, kwam nochtans aan het licht dat het boek vooral als spelletjesbron dienst doet. Ondanks het feit dat spelideeën bieden de hoofdfunctie van het takhandboek is, blijkt het maar bij 1 op 10 leiding een inspiratiebron te zijn.

We kunnen ons afvragen of leiding die vorming heeft genoten andere bronnen gebruikt om de activiteiten op te bouwen, dan leiding die nog nooit op het cursusaanbod is ingegaan. Er blijken echter geen grote significante verschillen te zijn. Het volgen van vorming heeft weinig of geen invloed op de inspiratiebron die men gebruikt om activiteiten in te vullen. Alleen een verwaarloosbaar klein verband werd gevonden tussen de vorming en het zoeken van inspiratie in het handboek en op de VVKSM-website. Dit zijn relaties die we reeds hebben gevonden bij de bespreking van mogelijke invloedsfactoren op het gebruik van het handboek en het volgen van vorming.



Kapoenen en welpen houden vooral van knutselen. Jonggivers en givers concentreren zich vaak op technieken. Het nachtspel is een vaste waarde bij givers, net zoals geldinzamelacties, waarschijnlijk om het groot kamp te financieren. Vergaderingen die elke jaar terugkomen bij alle takken zijn het bosspel, kookvergadering, weekends, overgang, tocht, zwemmen en andere sport. Brainstormen is de meest voorkomende manier om ideeën op te doen voor een vergadering. Daarnaast gaat ongeveer de helft van de leiding op internet zoeken. Een spelletjesboek, de VVKSM website, activiteiten of andere leiding inschakelen worden ook als bron gebruikt.

#### 4.6.5 Een overzicht

In dit onderzoek wilden we te weten komen of de pedagogische principes door de leiding verankerd worden in de wekelijkse werking en in welke mate dit gebeurt via de communicatiekanalen van VVKSM. Aan het einde van het hoofdstuk dringt een overzicht van het effect van de communicatie zich op. Hebben we een draagvlak gevonden bij de leiding voor de ontwikkelde doelen en methodes van VVKSM?

In de eerste plaats zien we dat van de voorgelegde **thema's** van Scouting vooral het leefmilieu gedragen wordt door de leiding. Bij iets meer dan een derde van de leiding komt het milieu wel eens aan bod tijdens de werking. Niet enkel de bewustmaking, maar ook een actieve zorg voor het milieu maakt van het thema een basisfundament. Een tegenovergesteld resultaat vinden we voor de thema's levensbeschouwing en Vlaams. Levensbeschouwing krijgt vorm door de organisatie van groepsmissen. Daarnaast hebben vele groepen ook alternatieve bezinningsmomenten, waarin zingeving aan bod komt doch niet in haar traditionele gestalte. Voor slechts een vijfde van de leiding is het katholieke karakter van de beweging een reden voor hun lidmaatschap. Het Vlaamse thema spreekt de leiding zonder twijfel het minst aan. Minder dan 10% beschouwt dit als een mogelijke motivatie. Waar er een duidelijke, hoewel niet volledige, overeenstemming is tussen de visie van de leiding en die van VVKSM op het thema leefmilieu, blijkt er weinig overeenstemming te zijn wat betreft het Vlaamse en katholieke karakter van de beweging.

Ten tweede wordt aandacht besteed aan de **basispijlers** als onderdeel van de muren en het dak van Scouting. De basispijler medebeheer is globaal gezien matig aanwezig in alle takken. Door minstens 60% van de leiding wordt aangegeven dat de leden soms mee mogen plannen en dat er evaluatiemomenten worden georganiseerd om hen aan het woord te laten. Zelfs bij 9 op 10 Jinbegeleiding maakt evalueren en plannen deel uit van de activiteiten. Inspraak in een geplande activiteit is echter minder evident. Daar is de leiding niet zo enthousiast over. Leden krijgen een zekere inspraak in de algemene planning, maar hebben zich tijdens de wekelijkse vergadering zelf grotendeels te houden aan de voorziene tijdsbesteding. Voor givers, jonggivers en jins zijn er specifieke raden of parlementen waar inspraak hoog in het vaandel wordt gedragen. Behalve bij Jins (open takraden), blijken de jonggiverraden en giverparlementen weinig populair. Inspraak is duidelijk een aspect dat bij Jins thuishoort en in mindere mate in de andere takken. De progressieve takwerking is zeer opvallend bij de basispijler medebeheer. Zowel op vlak van inspraak als op vlak van planning en evaluatie is er een toename naarmate de takken vorderen.

Engagement als basispijler is zeer sterk verankerd, maar is daarentegen amper takgebonden. Er is weinig progressie te merken in de inzet die wordt verwacht van de leden of in de regelnaleving. Ongeacht de tak vindt bijna alle ondervraagde leiding dat het engagement en het opvolgen van afspraken ontzettend belangrijk is. De sancties bij regelovertreding evolueren wel. Zowel de manier van communiceren als de aard van de sanctie verschilt van tak tot tak. Hoe ouder de leden, hoe meer er gepraat wordt over de reden van het gedrag en de sanctie die men daarvoor krijgt. Het onderhandelen met het lid en de bewustmaking van de grensoverschrijding worden alsmaar voornameer.

Wat de basispijler dienst betreft, wordt vooral een basisrespect voor anderen binnen de groep vastgesteld. De leden zullen vrij gemakkelijk andere leden aanvaarden en de leiding doet meestal een grote inspanning om de leden respect voor elkaar bij te brengen. Dienst impliceert echter ook een ruimere maatschappelijke invulling. De bewustwording van diverse maatschappelijke problemen en het ondernemen van actie in functie van die problemen blijkt relatief weinig aan bod te komen. Slechts een derde van de takken werkt regelmatig rond maatschappelijke thema's. Er is weinig verschil te merken tussen de takken.

Ploegwerk is de basispijler die het minst aan bod is gekomen in het onderzoek. De (beperkte) resultaten wijzen uit dat het ploegwerk net zoals medebeheer zeer sterk progressief van aard is. De leeftijd van de leden geeft aan of ze een samenwerking tot een goed einde kunnen brengen of niet. Van jonge leden wordt in mindere mate verwacht

dat ze zich als groepje kunnen organiseren, taken verdelen en uitvoeren. Dit sluit in grote mate aan bij de visie van VVKSM.

De laatste basispijler is zelfwerkzaamheid. Hieronder wordt verstaan dat men zelfstandig bepaalde taken kan uitvoeren en dat creativiteit en spontaniteit van de leden in hun ontwikkeling van zelfwerkzaamheid wordt aangemoedigd. De progressieve takwerking komt duidelijk tot uiting bij het zelfstandig uitvoeren van taken. Een toename van leeftijd betekent een stijging in het aantal en de moeilijkheidsgraad van taken die men uitvoert. Op vlak van impulsieve en vlotte gedragingen van leden krijgen de kapoenengroep en de jins de meeste vrijheid van de leiding. Bij de kabouters en welpen, de jonggivers en de givers lijkt het spontane minder te worden toegestaan, of enkel onder begeleiding van de leiding. De jongste tak heeft een heel speels en ongedwongen karakter dat wordt gerespecteerd door de leiding, die het tot uiting laat komen in vrij spel. Op latere leeftijd is de eigen mening en het eigen initiatief, wat zeer sterk verbonden is aan de hoge mate van medebeheer bij Jins, van belang. Tussenin is er beduidend minder aandacht voor de eigenheid en fantasie van de leden. We zien voor de eerste maal een afwijking van het lineaire progressiepatroon.

In onderstaande tabel wordt de aanwezigheid van de basispijlars op een overzichtelijke wijze aangegeven. Alle basispijlars, behalve dienst, zijn in sterke mate tegenwoordig in de werking. Het progressieve karakter komt het best tot zijn recht bij de pijlars medebeheer, ploegwerk en deels voor zelfwerkzaamheid.

**Tabel 93: Basispijlars in de praktijk: aanwezigheid en progressief karakter**

	Aanwezigheid	Progressief
Medebeheer	Sterk	Zeer sterk
Engagement	Zeer sterk	Weinig
Dienst	Sterk binnen de groep, middelmatic buiten de groep	Zeer weinig
Ploegwerk	Sterk	Zeer sterk
Zelfwerkzaamheid	Sterk	Zeer sterk voor zelfstandigheid, ander patroon voor initiatiefzin en spontaniteit

Tot slot zijn ook de speelvelden een component van het huis van Scouting. De variatie van activiteiten en spelen is zeer groot. Er zijn diverse spelen die regelmatig terugkeren zoals bosspel, kamp en weekend, zwemmen en andere sporten. We merken echter op dat de leiding niet altijd rekening houdt met de wensen van de leden. Hoewel ze hen soms mee laat beslissen over de invulling van de activiteiten, hebben beide andere interesses.

We vroegen de leiding namelijk aan te geven wat ze zelf het liefste doen en waar de voorkeur van hun leden naartoe gaat. Bij de lagere takken is er geen kloof tussen beide, maar de oudere leden hebben minder interesse voor een bosspel terwijl hun leiding dit toch als favoriet aanhoudt en het ook regelmatig voor hen organiseert.

De leiding neemt verschillende standpunten in volgens de takwerking. Op vlak van methodieken, maar vooral op vlak van waardensocialisatie en de betekenis die de leiding geeft aan de scoutingfilosofie is een progressieve evolutie merkbaar. Dit sluit perfect aan bij de beoogde doelstellingen van VVKSM. Wanneer we ons richten naar de mogelijke leiderschapsstijlen in socialisatiecontexten (zie 2.4.4) , kunnen we concluderen dat voornamelijk moratorische contexten en democratisch leiderschap aanwezig zijn. Er is ruimte voor de leden om te experimenteren, onder controle van de leiding. Overleg en inspraak maken deel uit van het socialisatieproces. De leiding houdt in grote mate rekening met het denken en voelen van de leden. Zowel vrij spel als geleid spel komen aan bod. We mogen echter niet stellen dat dit in alle takken op gelijke wijze aan te treffen is. De democratische leiderschapsstijl is de meest frequente, maar we zien bij de kabouters en welpen, jonggivers en givers ook een eerder autoritaire leiderschapsstijl optreden. De leiding heeft soms de touwtjes strikt in handen qua spelkeuze en inspraak. De jongeren en kinderen worden toegelaten om binnen het kader en de grenzen die de leiding aanbiedt, beslissingen te nemen. Toezicht en controle kenmerken de activiteiten. In de jongste en oudste tak, kapoenen en jins, is het creatieve en spontane veel meer aanwezig dan in de andere takken. Kapoenen en Jins worden meer gestimuleerd om initiatief te nemen of daar wordt initiatief en spontaniteit meer geapprecieerd. Hoe dan ook blijft het democratische type de voornaamste stijl van leiding geven in alle takken.

# 5 Besluit

Dit onderzoek werd gevoerd op vraag van VVKSM om op een globale manier haar werking te bekijken en evalueren. In een snel veranderende maatschappij en bovendien in een context waarbij jeugdverenigingen moeten concurreren met andere vrijetijdsbestedingen van jongeren zoals Internet, televisie en andere gecommmercialiseerde bezigheden wil VVKSM verkennen in welke mate haar vernieuwingsproces zijn weg vindt in de werkpraktijk van scouting als geheel. De centrale vraag van dit onderzoek is welke de effecten zijn van de producten van VVKSM. Is er een draagvlak bij de leiding voor de ontwikkelde doelen en methoden van VVKSM? We willen zo te weten komen of de filosofie van scouting, bestaande uit thema's, basispijlers en speelvelden, door de leiding ingeburgerd zijn in de wekelijkse activiteit van scouts en gidsen en in welke mate dit gebeurt. De filosofie van scouting wordt verspreid naar de leiding toe door middel van de diverse communicatiedragers. Om een evaluatie van de communicatiedragers - zoals takhandboeken, website en vorming – binnen de beweging mogelijk te maken werd een producteffectenonderzoek gedaan waarbij de leiding ondervraagd werd in een kwantitatieve bevraging.

We zochten een antwoord op deze vragen door ons te richten op 6 deelaspecten. In de eerste plaats kijken we naar de achtergrond van de leiding. Wie is de leiding die elke week activiteiten organiseert voor duizenden leden? Hoe oud zijn ze? Hebben ze gestudeerd? Maar vooral vragen zoals wat ze in hun vrije tijd doen, welke plaats scouting

in die vrije tijd inneemt en wat ze belangrijk vinden in het leven houden ons bezig. Er wordt een algemeen beeld geschetst van de waarden en normen van de leiding.

Een tweede deel betreft het engagement en de motivatie van de leiding. Waarom staan ze in leiding? Hoe ver gaan ze met hun inspanningen voor scouting? Hoe sterk zijn ze geëngageerd?

Verder zien we ook naar de tak - en groepswerking, de manier waarop de besluitvorming gebeurt en naar bepaalde aspecten van de wekelijkse vergaderingen van de scouts en gidsen. De tradities die binnen hun groepen of takken leven komen bijvoorbeeld aan bod.

Ten vierde wordt aandacht besteed aan de houding die de leiding aanneemt ten aanzien van hun rol. Hoe zien ze hun opvoedende taak? Welke eigenschappen vinden ze belangrijk dat de leden meekrijgen door hun lidmaatschap?

Om de effecten van de communicatiedragers te kunnen onderzoeken, dienen we eerst een zicht te hebben op de mening van de leiding over de publicaties en de mate waarin ze er gebruik van maken. We gaan na in hoeverre de website, de handboeken, het vormingsaanbod en een aantal takgerelateerde producten in de smaak vallen bij de leiding.

Door middel van takgerelateerde vragen en cases kunnen we ten slotte zien in welke mate de basispijlers, thema's en speelvelden werkelijk aan bod komen in het functioneren van de verschillende takken en groepen.

In totaal verkregen we 1893 bruikbare vragenlijsten. We contacteerden zoveel mogelijk leiding via een aantal algemene kanalen, vermits er geen mogelijkheid was om een aselechte steekproef van de leiding te nemen. Na vergelijking van de respondentengroep en de populatie, kunnen we echter vaststellen dat de onderzoeksgroep quasi representatief is wat betreft gouvverdeling, takverdeling en geslachtsverdeling. Bovendien werd een grote spreiding van groepen bereikt. De respondenten hebben meestal een leeftijd van 18 tot 23 jaar en zijn hooggeschoold. Ze komen uit vrij grote gezinnen, waar de ouders ook in de jeugdbeweging hebben gezeten en waar broers en zussen vaak ook lid zijn van scouting.

## 5.1 Resultaten van het onderzoek

### 5.1.1 Waarden, vrijetijdsbesteding en engagement van leiding

Allereerst hebben we gekeken naar de waarden die leiding aanhangen. We zijn dit nagegaan voor verschillende factoren. Wat betreft religie kunnen we stellen dat de meeste leiding niet echt gelovig zijn. Er zijn maar weinigen die op regelmatige basis religieuze diensten bezoeken en er wordt amper belang gehecht aan de K in VVKSM. Van de sterke individualiseringstendens die we in de literatuur aantreffen, hebben we in dit onderzoek weinig gemerkt. De meeste leiding vertonen een sterke solidariteit ten opzichte van anderen. Ook vinden ze dat mannen en vrouwen grotendeels evenwaardig zijn en vertonen ze een groot vertrouwen in overheidsinstellingen. Wanneer we gaan kijken naar de belangrijkste aspecten uit het leven van de leiding, kunnen we concluderen dat postmoderne waarden in vergelijking met materiële aspecten belangrijker worden gevonden. Vrienden worden het allerbelangrijkst geacht en ook liefde en zelfontplooiing vinden leiding belangrijk in tegenstelling tot financiële aspecten. Wanneer we scouts- en gidsenleiding vergelijken op hun waardenpatronen met de gemiddelde Vlaamse jongeren, dan is de leiding progressiever ingesteld op allerlei vlakken<sup>14</sup>.

We hebben ook de vrijetijdsbesteding van leiding van naderbij bekeken en dan vooral welke plaats Scouting inneemt in deze vrijetijdsbesteding. Bij 6 op 10 respondenten is Scouting de favoriete vrijetijdsbesteding. Naargelang Scouting lager of niet in de top 3 staat, hebben meer scouts- en gidsenleiding reeds gedacht aan stoppen met leidinggeven.

Om het engagement en de motivatie van leiding na te gaan, hebben we gekeken naar de wekelijkse tijdsbesteding aan Scouting, of er al dan niet een extra taak wordt opgenomen en de redenen om leid(st)er te zijn. Een algemeen beeld dat we uit onze resultaten konden opmaken met betrekking tot het engagement van de scouts- en gidsenleiding bij de vereniging was vrij positief. De meeste scouts en gidsen investeren heel wat tijd in hun werk (3-9u wekelijks), nemen een extra taak op zich en zijn goed gemotiveerd om in de leiding te blijven. Een andere belangrijke vaststelling is dat het engagement groter blijkt

---

<sup>14</sup> We maken een vergelijking met algemene gemiddelden van waardenpatronen voor Vlaamse jongeren uit ander onderzoek (Elchardus, 1999). Uiteraard behoren de scouts- en gidsenleiding ook tot de Vlaamse jongerenpopulatie.

te zijn binnen de eigen groep of tak of, anders gesteld, binnen een kleine kring. Bij de redenen om in de leiding te staan zien we dat de vriendenkring, persoonlijke voldoening, de sfeer en zelfontplooiing hoog scoren. Ook hier komt een altruïstische ingesteldheid naar voren en vindt men het belangrijk dat men zich kan inzetten voor anderen. Verder worden instrumentele redenen zoals het aanleren van vaardigheden, eveneens belangrijk geacht. Als we vragen naar redenen om te stoppen met leiding geven blijken vooral tijdgebrek en conflicten in de groep de boosdoeners te zijn. Wie nooit had gedacht aan stoppen met leiding noemde als reden dat scouting 'plezant' was.

### **5.1.2 Tak- en groepsorganisatie**

Een van de aandachtspunten in het onderzoek was de organisatie van takken en groepen. Een groep is opgedeeld in verschillende takken. Deze takken hebben meestal een takverantwoordelijke. De jongere takken zoals jonggivers, welpen/kabouters en kapoenen beschikken het meest over een takverantwoordelijke. Bij de jins komt dit in vergelijking met andere takken minder vaak voor.

Iedere tak beschikt over een takraad die zich bezighoudt met het voorbereiden van de takactiviteiten. Hun werk is zeer belangrijk voor het functioneren van de tak. De manier waarop de verschillende takraden hun functie vervullen kan echter variëren van tak tot tak en van groep tot groep. Ons onderzoek liet zien dat meer dan de helft van de takleidingsploegen bijna elke week samen komt. De samenkomsten van takploegen zijn dus vrij goed ingeburgerd. Wat de jinbegeleiding betreft heeft 44% aangegeven een keer per maand of per twee maanden samen te komen. We vermoeden dat dit te maken heeft met het feit dat de jins vaak mee beslissen hoe en wat zal gebeuren in de vergadering en dat ze niet zelden een vergadering zelf organiseren. Als locatie van de samenkomst wordt meestal het taklokaal uitgekozen, maar niet alle groepen beschikken echter over eigen lokalen. In het algemeen blijkt dat de jins vaker naar een alternatieve locatie moeten zoeken om een takraad te houden. Dit kan een aanwijzing zijn dat de jins mogelijk minder vaak over een eigen lokaal beschikken.

Naast de takraden bestaan binnen VVKSM ook groepsraden. De groepsraad overkoepelt de takraden en verzorgt de globale werking van een groep. Dit is een structuur die VVKSM zelf aanreikt. De groepsraden worden voorgezeten door de groepsleiding en worden bijgewoond door alle (tak)leiding. De groepsleiding kan bestaan uit één persoon



of uit een leidingploeg. Slechts 11% van onze respondenten zou deel uitmaken van een meerkoppige groepsleiding. De meesten hiervan gaven aan regelmatig samen te komen op (minstens) maandelijkse basis. De groepsraad zelf wordt gemiddeld een keer per maand gehouden en de aanwezigheid van alle leiding is meestal verplicht.

Een andere vraag die we wilden beantwoorden was welke de populairste thema's waren die in een takraad aanbod kwamen. Zoals verwacht is het voorbereiden van de vergadering het thema dat het meeste voorkomt. Daarnaast wordt ruimte vrij gemaakt voor de programmabrief of de communicatie van activiteiten aan leden én ouders. De meeste leiding gaf ook aan dat er in een takraad overleg over het gedrag en de omgang met leden plaatsvindt en eventueel een evaluatie van de vorige vergadering. De takraad dient dus niet enkel voor praktische zaken en afspraken, maar ook voor evaluatiemomenten. We kunnen hieruit afleiden dat de betrokkenheid en interesse van de takleiding in de takwerking en het opvolgen van hun leden vrij groot is. De groepsraden zijn vooral bedoeld om de groepsactiviteiten te bespreken. De takplanning van verschillende takken wordt besproken en op elkaar afgestemd en het beheer van materiaal wordt geregeld. Evaluatiemomenten zijn ook hier aanwezig. Wat echter zowel binnen de tak als binnen de groep veel minder vaak voorkomt zijn thema's als bezinning en het bespreken van het jaarthema.

Een ander aspect van de groepswerking is de manier waarop de besluitvorming gebeurt. Voorstellen komen zowel van de takleiding als van de groepsleiding. Bovendien is er steeds plaats voor overleg en inspraak in verband met de beslissingen die worden genomen. De leiding geeft een zeer gematigde score aan de besluitvormingsprocedure in hun groep. Volgens hen is de manier waarop de beslissingen genomen worden eerder ordelijk dan chaotisch. Verder zagen we dat bijna de helft van de groepen de gewoonte heeft om een gast uit te nodigen in de groepsraad. De genodigden kunnen verschillende personen of instanties vertegenwoordigen en dit om verschillende redenen. Vaak voorkomende gasten zijn mensen uit een andere organisatie, iemand van de gemeente of stad, mensen uit een andere groep of gouw, afgevaardigden van VVKSM, een vertegenwoordiger van een bescherm- of groepscomité, een kerkelijke medewerker, ouders enzovoort.

Naast de tak- en groepsraden zijn de wekelijkse vergaderingen een heel belangrijk deel van de werking. De organisatie daarvan wordt aan de groep overgelaten en kan op

verschillende momenten en op verschillende wijzen gebeuren. Aangezien in de literatuur van VVKSM de nadruk gelegd wordt op het groepsgevoel gingen we kijken of de opening en sluiting van vergaderingen een groepsgebeuren was. In de meeste gevallen bleek het echter een takgebeuren te zijn. Er was maar weinig leiding die zeiden totaal geen opening of sluiting te hebben. Vaak voorkomende elementen bij de opening en sluiting zijn de formatie en patrouillekreten. Bij een sluiting komt daar eveneens vaak een scoutshand bij. Andere elementen zoals wet, gebed, het zingen van een taklied,....worden ook wel gebruikt, maar in veel mindere mate. Bij de meerderheid vindt de vergadering plaats op zondag, in de voor- of namiddag. Toch is er ook één derde die aangeeft dat men op zaterdag vergadert.

Het uniform zoals door VVKSM als formeel element aangeboden, wordt in de verschillende groepen op verschillende manieren ingevuld. Het volledige uniform wordt door heel wat groepen niet verplicht. Wat wel vaak als verplicht beschouwd wordt binnen de verschillende groepen zijn drie onderdelen, namelijk de das, het beige scoutshemd en kentekens op het hemd. Er zijn op dit vlak geen echte verschillen tussen de takken. Tussen de gouwen waren er echter wel verschillen te merken. Er was evenwel geen patroon te vinden in de verschillen tussen de gouwen voor de diverse delen van het uniform. Enkel gouw Antwerpen blijkt de strengste uniformregels te hanteren.

### **5.1.3 De communicatiedragers**

VVKSM heeft een uitgebreid aanbod van mogelijkheden ontwikkeld om de werking van de groepen en takken te inspireren en te vergemakkelijken. De (tak)handboeken zijn daar een belangrijk onderdeel van. Het is dan ook de bedoeling dat ze door de scouts en gidsen gelezen en gebruikt worden in de praktijk van hun groeps- en takwerking. We zagen dat iets meer dan de helft van de leiding over een takhandboek beschikt. Slechts 47% daarvan maakt er ook werkelijk gebruik van en dit vooral als een inspiratiebron voor het verzinnen van spelletjes en als hulpmiddel om problemen op te lossen. De jins- en groepsleiding blijken in het algemeen vaker gebruik te maken van de handboeken. De handboeken worden verschillend gebruikt door de gouwen. De gouwen Land van Egmont en Noordzee hebben minder belangstelling voor de handboeken. In de gouwen Op-Sinjoor, Kempen, Antwerpen en Gent worden de handboeken door meer dan de helft van de leiding gebruikt. De meeste leiding zeiden ook dat ze via de groepsleiding in contact

kwamen met de handboeken. Slechts een heel kleine groep was er via de website van VVKSM mee in contact gekomen.

Er zijn een aantal factoren die het gebruik van het handboek beïnvloeden. Leiding die namelijk vorming volgt en de website regelmatig raadpleegt, heeft meer kans om het handboek te gebruiken. Ook vrouwen en oudere leiding zijn meer geneigd om zich op het handboek te baseren. Ten slotte is ook het aantal medeleiding van belang. Hoe meer medeleiding er is, hoe minder het boek geopend zal worden. Leiding die zegt er geen gebruik van te maken, doet dit omdat ze niet over een handboek beschikken of omdat ze het niet nodig achten. De eigen ervaring en inspiratie (of die van de medeleiding) is ruim voldoende. Al bij al verklaren de aangehaalde factoren vrij weinig van het gebruik van het handboek. Er zijn dus nog heel wat andere invloeden, die niet werden opgenomen in het onderzoek, die maken dat iemand al dan niet het boek zal gebruiken.

Om de kwaliteit van het leidinggeven hoog te houden of te verbeteren geeft VVKSM ook een reeks van vormingsactiviteiten of cursussen. Deze activiteiten zijn bedoeld voor de leiding en de jins. Niet iedereen was vertrouwd met het vormingsaanbod. Zo zijn Jintroductie, 3D en Gilwell de meest bekende cursussen, maar toch is er een vierde van de leiding die er nog niet van heeft gehoord. In het algemeen bleek dat oudere leiding meer op de hoogte waren van de vormingsaanbod en er ook meer gebruik van maakten. De redenen die men tot participatie aangaf hadden vooral te maken met het opdoen van nieuwe ideeën, andere mensen ontmoeten en jezelf beter leren kennen. De mate waarin de groepsleiding aanmoedigde om te participeren aan deze activiteiten bleek ook een positieve invloed uit te oefenen op de participatiegraad. In een multivariaat model (logistische regressie) konden we echter vaststellen dat het niet zozeer de aanmoediging van de groepsleiding, dan wel de participatie van medeleiding is die de leiding over de schreef trok om deel te nemen. Het sociale karakter van scouting komt ook bij het volgen van vorming sterk naar voren.

Een andere communicatievorm is de website van VVKSM. Die wordt door de respondenten massaal bezocht en dit zonder grote verschillen tussen de gouden. Leeftijd blijkt ook hier tot op zekere hoogte een belangrijke factor. Oudere leiding en leiding van oudere takken zijn meer geneigd om op de website te surfen. De redenen om de website te bezoeken kunnen variëren van tak tot tak, maar het belang van spelideeën komt vrij sterk naar voren. Ook administratie en allerlei informatie (bijvoorbeeld over weekend- en kampplaatsen) spelen hierbij een belangrijke rol. De meeste leiding is voor de eerste keer

in contact gekomen met de website door gewoon het internetadres in de adresbalk in te typen. Brochures zoals 'Over en Weer' hebben slechts bij een beperkte groep een rol gespeeld.

Omdat we uit diverse analyses hebben gemerkt dat er een samenhang is tussen het raadplegen van de communicatiedragers (website, vorming en handboek), werd een index gecreëerd die een totaalbeeld kan bieden van de betrokkenheid die iemand heeft bij de communicatiedragers. Hieruit bleek dat de meeste leiding weinig tot middelmatig betrokken is. Dit wil zeggen dat ze een of twee van de drie producten gebruikt. Een vierde van de totale leiding is sterk betrokken en hanteert de drie communicatiedragers voor hun werking. In gouw Limburg en Op-Sinjoor is de leiding meer betrokken dan in de andere gouwen. De minst betrokken gouwen zijn Oost-Brabant en Land Van Egmont. Factoren die de betrokkenheid kunnen beïnvloeden zijn de leeftijd van de leiding, ongeacht de tak waarin men staat, en het algemene engagement dat men heeft t.a.v. scouting. De meest geëngageerden, die de meeste tijd steken in scouting en die naast leiding geven ook andere taken op zich nemen, zijn ook het meest geneigd om de communicatiedragers te raadplegen. Belangrijk is echter te vermelden dat de verklaringskracht van de aangehaalde factoren miniem is. Het engagement en de leeftijd hebben een invloed, maar slechts in beperkte mate. Er zijn nog veel andere aspecten die het gebruik van de communicatiedragers kunnen bepalen.

Naast de producten en het aanbod dat hierboven genoemd werd, hebben bijna alle takken takgerelateerde producten. De brochure Ouder worden is door slechts één derde van de kapoelenleiding gekend. Bovendien wordt het amper verspreid onder de nieuwe ouders.

De welpen en kabouters kunnen zich op de verhalen Kalisandra en Jungleboek baseren voor hun werking. Jungleboek blijkt veel populairder te zijn dan Kalisandra. Ongeveer 60% van de leiding gebruikt Jungleboek en slechts een kleine 5% hanteert Kalisandra. Men gebruikt beide verhalen vooral voor de aanspreking van de leiding, voor de inkleding van het lokaal en voor themavergaderingen. De reden waarom men het verhaal gebruikt en bijvoorbeeld niet een ander kinderverhaal, is voornamelijk vanuit de traditie binnen scouting. Men gebruikt het, omdat het al jaren wordt gebruikt. Daarnaast is ook de helft van de leiding overtuigd van het speelse en fantasierijke van het verhaal om het te gebruiken.

De totemkaft Het Achtste Vuur wordt door ongeveer de helft van de jonggiverleiding gebruikt. Daarnaast is ook een eigen totemboek in veel groepen waaruit men totems en voortotems kan halen.

De brochure Veilig gedropt is het bevroegde takgerelateerde product van de givers. Bijna drie vierde heeft het al eens doorgenomen. De checklist in de brochure voor de giverleiding is daarentegen door (minder dan) één derde van de geënquêteerden gekend en wordt door slechts 8% daarvan effectief ingevuld. In de oudere takken zoals de jins en bij de groepsleiding blijken de verschillen tussen de gekendheid en het gebruik van de producten kleiner te zijn. Meer dan 9 op 10 respondenten van de jinbegeleiding kent het Kampvisum en bijna evenveel gebruiken het ook effectief. Bij de groepsleiding kent meer dan 60% Het organisatorisch handboek. Het merendeel daarvan heeft er al eens in gelezen, maar niet echt gebruik van gemaakt.

#### **5.1.4 Het effect van de communicatie**

We hebben gekeken naar het effect dat de producten van VVKSM hebben op de werking van de lokale scouts- en gidsengroepen. Belangrijk hierbij is of we de basispijler en thema's terugvinden in de vergaderingen met de leden. Bij de basispijlers komen zelfwerkzaamheid, dienst, ploegwerk, medebeheer en engagement aan bod. Onder zelfwerkzaamheid verstaan we zelfstandigheid, initiatief en creativiteit. De progressieve takwerking van VVKSM komt duidelijk tot uiting binnen deze basispijler wat betreft de zelfstandigheid. Naarmate de leden ouder worden krijgen ze meer verantwoordelijkheid, mogen ze meer en complexere taken en activiteiten zelf uitvoeren en krijgen ze dus meer zelfwerkzaamheid. Niet enkel zelfstandigheid, maar ook spontaniteit en creativiteit worden gestimuleerd binnen scouting. Wanneer leden spontaan een activiteit starten zal de leiding hieraan participeren, alhoewel men de geplande activiteit niet volledig zal opzij schuiven. Ook bij het sjourren krijgen leden de kans hun creativiteit op de constructie bot te vieren, maar dit door middel van aanpassingen aan het vooraf opgestelde plan van de leiding. Vooral bij de kapoenen en bij de jins is initiatief nemen en creatief zijn belangrijk. In de andere takken wordt dit minder benadrukt door de leiding.

De basispijler dienst omvat 2 belangrijke punten, namelijk maatschappelijke bewustwording en zich voor anderen willen inzetten. Wat betreft maatschappelijke bewustwording blijkt dat er niet veel over maatschappelijke thema's wordt gesproken. Ook zich inzetten voor een groter project in de naaste omgeving komt niet in

overweldigende mate voor. In tegenstelling hiermee is zich in dienst stellen van een naaste vriend of takleden wel een veel beoefende activiteit. Vele leden aanvaardden hun nieuwe collega's en gepeste kinderen worden meestal door de leiding in een onderling gesprek met dader en slachtoffer geholpen. Als de leiding dan nog geen oplossing vindt, stappen ze wel naar de ouders of hun collega-leiding. De basispijler komt niet progressief voor in de takken. Dienst is evenveel aanwezig in alle geledingen.

Bij basispijler ploegwerk zijn het opnemen van verantwoordelijkheid en taakverdeling essentiële kenmerken. Ook deze basispijler blijkt tot uiting te komen in de praktijk van scouting. Gaandeweg nemen jongeren meer taken en verantwoordelijkheid op zich.

Onder de basispijler medebeheer verstaat men bij scouting plannen en evalueren, inspraak en verantwoordelijkheid. Deze begrippen krijgen per leeftijdscategorie een andere invulling. Allereerst hebben we naar het aantal evaluatiemomenten gekeken. Bij alle takken worden zulke momenten ingelast, maar het belang neemt toe naarmate de leeftijd van de leden stijgt. Bij de kapoenen en welpen/kabouters komt dit echter veel minder voor. De belangrijkste reden om geen evaluatiemomenten te houden is dan ook dat leden te jong zijn. Bij de vraag of er momenten waren waarbij leden zelf voorstellen mogen doen voor een vergadering kunnen we hetzelfde patroon onderscheiden. Bij problemen in de groep kan men een evolutie onderscheiden van de leiding die de touwtjes stevig in handen heeft (door bijvoorbeeld de regels opnieuw uit te leggen) bij de jongere takken, naar meer overleg bij de oudere takken (men organiseert een spel rond het probleem, overleggen in groep...). Als we gaan kijken naar de manier waarop er afspraken worden gemaakt bij de oudere groepen, valt op dat groepsleiding en takleiding toch nog de meeste inspraak heeft, alhoewel VVKSM speciale concepten heeft om medebeheer te promoten, zoals open takraad, parlement voor givers,... Deze concepten hebben echter niet echt de weg gevonden naar de praktijk. Globaal genomen is de basispijler medebeheer sterk aanwezig in de praktijkwerking, met een uitgesproken progressief karakter.

In hoeverre de basispijler engagement aanwezig is bij de verschillende scouts- en gidsengroepen hebben we gemeten aan de hand van het al dan niet dragen van een uniform, aanwezigheid, regels en afspraken naleven en de concrete inzet en de waarden die men apprecieert. Het al dan niet dragen van een uniform werd hierboven reeds uitvoerig besproken, maar past ook hier als element van engagement aangezien het een

teken is van het zich profileren als scout of gids. Uit de gegevens blijkt dat er in heel wat groepen geen volledig, verplicht uniform wordt opgelegd. Das, hemd met kentekens en broek worden in ongeveer drie vierde van de groepen gedragen. De andere uniformstukken worden in mindere mate aangetrokken. Bovendien blijven sancties voor het niet naleven van regels met betrekking tot het uniform zeer beperkt. Daarnaast is ook aanwezigheid een belangrijke factor van engagement. Bij afwezigheden blijken de meeste groepen geen vaste sancties te hebben. In enkele extreme gevallen straft men soms wel met niet meegaan op kamp, schorsing of uitschrijven. Nog een belangrijk element is het naleven van afspraken en regels. Hieraan wordt veel belang gehecht en men staat erop dat ze worden nageleefd. Er worden wel degelijk straffen uitgedeeld, vooral op jongere leeftijd. Naarmate de leden ouder worden, gaat men eerder in dialoog treden. Het engagement is bijgevolg zeer sterk aanwezig in alle takken.

Bij de thema's hebben we drie aspecten besproken, namelijk het leefmilieu, de levensbeschouwing, en het Vlaamse karakter van VVKSM. Ten eerste is er het leefmilieu: de natuur neemt een centrale plaats in bij scouting. De vraag stelt zich of de leiding, de mensen op het terrein, de natuur ook als een prioriteit zien en of ze milieu onder de aandacht van hun leden brengen. Uit de analyse blijkt dit wel het geval te zijn. Helemaal anders ligt dit bij het thema levensbeschouwing. VVKSM gaat uit van een open houding, waarbij jongeren elk hun geloof kunnen belijden, vormgeven en in vraag stellen. Dit kan gebeuren door een groepsmiss als andere vormen van bezinning. Hoewel een grote meerderheid wel een groepsmiss of een ander bezinningsmoment houdt, is de factor levensbeschouwing niet erg van belang voor de individuele leiding. Ook het Vlaamse karakter wordt van weinig belang geacht. Het maakt voor de meeste respondenten geen deel uit van het leiding zijn binnen VVKSM.

Spel is een belangrijk element bij scouting en het is nuttig om er allerlei vaardigheden mee aan te leren zoals sportiviteit en regels leren naleven. De top 3 van de favoriete activiteiten van leden (volgens hun leiding) is natuurlijk sterk leeftijdsgebonden. Kapoenen en kabouters/welpen spelen het liefst een bosspel, jonggivers en givers echter niet, al blijft hun leiding het leuk vinden. Verder houden alle leden van sportieve vergaderingen en vooral weekends en kampen blijken de absolute favoriet te zijn van zowel leiding als leden. De spelen die elk jaar opnieuw terugkomen verschillen per tak. Kapoenen en welpen houden vooral van knutselen. Jonggivers en givers concentreren zich vaak op technieken. Het nachtspel is een vaste waarde bij givers, net zoals

geldinzamelacties, waarschijnlijk om het groot kamp te financieren. Vergaderingen die elke jaar terugkomen bij alle takken zijn het bosspel, kookvergadering, weekends, overgang, tocht, zwemmen, sport. Tenslotte hebben we nog gevraagd hoe de leiding een spel tot stand laat komen. Hierbij blijkt vooral brainstormen de meest gebruikte manier te zijn om ideeën op te doen. Ook internet, een spelletjesboek en de VVKSM-website worden frequent gebruikt. Het takhandboek raadplegen is echter niet populair, amper 1 op 10 van de leiding zei dit te gebruiken.

## 5.2 Tot slot: van product naar effect?

De filosofie van scouting is vrij sterk aanwezig bij de leiding. Zowel voor de basispijlers als de thema's en de speelvelden kunnen we uit dit onderzoek concluderen dat de leiding ze hebben verankerd in hun werking. Met de onrechtstreekse bevraging (zie 4.6) van de effecten werd vooral naar het gedrag en de houding van de leiding gepeild in concrete situaties. Wanneer we de resultaten vergelijken met de rechtstreekse bevraging (zie 4.3) van basiswaarden die de leiding aangeeft als belangrijke socialiserende eigenschappen, dan merken we behoorlijk veel overeenkomsten. Drie van de vijf pijlers van VVKSM krijgen immers een prominente plaats bij de eigenschappen die de leiding belangrijk acht om de leden bij te brengen. Zo worden tolerantie en respect voor anderen (dienst), sociale vaardigheden en samenwerking (ploegwerk) en zelfstandigheid (zelfwerkzaamheid) zeer belangrijk gevonden. Ook de progressieve werking van scouting komt bij de rechtstreekse bevraging tot uiting. Leiding van lage takken zal systematisch andere eigenschappen aanduiden dan leiding uit hogere takken. Zo neemt het belang van zelfstandigheid sterk toe in de hogere takken en zal het sociale aspect afnemen.

Of dit een effect is van de producten die de vereniging aanbiedt is echter een andere vraag. Het gebruik van de communicatiedragers ligt immers niet hoog. Slechts een vierde van de leiding, vooral oudere leiding (ongeacht de tak waarin ze staan), gebruikt alle communicatiedragers. De andere leiding haalt het boek veel minder boven of gaat minder op vorming. Bovendien blijkt het organiseren van activiteiten zelden gestoeld te zijn op ideeën uit het handboek. Men richt zich in de eerste plaats naar de medeleiding om vergaderingen in te vullen. Het sociale aspect van scouting is ontzettend belangrijk. De leiding voelt zich thuis in de groep omwille van de sociale contacten. De relatie met de medeleiding blijkt een van de voornaamste redenen te zijn om in leiding te staan. Ook op vlak van het volgen van vorming springt het sociale aspect naar voor. Men volgt vorming



om dingen bij te leren en zichzelf beter te leren kennen, maar ook om nieuwe mensen te ontmoeten.

In tegenstelling tot de handboeken en de vorming is de website een communicatiemiddel dat wel bijzonder veel wordt gebruikt. Het is niet verwonderlijk dat de huidige generatie leiding is opgegroeid in het informatietijdperk. Ze zijn vertrouwd met internet en grijpen gemakkelijk naar elektronische vormen van communicatie. Ook bij de dataverzameling merkten we op dat de leiding vaak online zit. De e-mailzending naar de leiding om de respons te verhogen, zorgde immers voor veel reacties.

We kunnen in dit onderzoek niet vaststellen dat de socialisatie van de filosofie van scouting een resultaat is van de producten van VVKSM. De manier waarop de leiding in de praktijk met de leden omgaat, kan immers gebaseerd zijn op een waardenpatroon dat reeds voor hun lidmaatschap aanwezig was. We noemen dit een selectie-effect. Een bepaald type jongeren wordt aangetrokken door de jeugdbeweging om in leiding te staan en brengt zo een eigen rugzak vol waarden en normen mee naar de beweging. Een longitudinaal jongerenonderzoek is het enige type onderzoek dat hier uitsluitsel over kan bieden. Vermits we echter een zeer sterke aanwezigheid aantreffen van de ideeën en methoden van scouting in de praktijk, kunnen we veronderstellen dat de leiding toch een deel van hun huidige houding door lidmaatschap hebben verworven. Nogmaals geven we echter de bedenking dat dit niet via de communicatiedragers van VVKSM hoeft te zijn. Het contact met de andere leiding en leden is immers een voorname bron van socialisering.



# 6

## Bibliografie

- ALBEDA, W. (1976), *Participatie, arbeid en maatschappij*, Alphen aan den Rijn: Samsom, 186 p.
- ALLEGAERT, P., VANMARCKE, L. (1989), 'Akela wil yuppie. Over verleiding en terugtrekking tussen jeugdwerk en jeugdstijl', 241-256 in ALLEGAERT, P., VANMARCKE, L., *Op lawaai: jongeren en cultuur*, Leuven: Acco, 258 p.
- ALLEGAERT, P., LA COMBE, R. LACONTE, L., e.a. (1996), *Als een lekker taartje: jongeren in het interesseveld*, Leuven: Acco, 220 p.
- BAKER, D. (1989), bewerking door ZUIDEMA P., *Spelend wijs: de rol van het spel in de ontwikkeling van het kind*, Nijkerk: Uitgeverij Intro, 152 p.
- BARTKO T.W., ECCLES J.S. (2003), Adolescent participation in structured and unstructured activities: a person-oriented analysis in *Journal of Youth and adolescence*, 32, 4: 233-241
- BECK U. (1994), *Risk society: towards a new modernity*, London: Sage, 260 p.
- BECK U., BECK-GERNSHEIM E. (2002), *Individualisation: institutionalised individualism and its social and political consequences*, London: Sage, 221 p.
- BILLIET, J. (1993), *Ondanks beperkt zicht*, Brussel: VUBPress, 203 p.
- BILLIET, J., WAEGE, H. (1998) *Vlaanderen gepeild! De Vlaamse overheid en waardenonderzoek*, Brussel: Ministerie van de Vlaamse gemeenschap, 158 p.
- BOND, T. (1986), *Games for social and life skills*, London: Hutchinson, 280 p.

- BRAL, L. (1991), *Jeugd in beweging: een jeugdbewegingsonderzoek bij groepen, leiding en 15-jarigen*, Brussel: Katholieke Jeugdraad, 168 p.
- CANTILLON B., ELCHARDUS M., PESTIEAU P. (2003), *De nieuwe sociale kwesties*, Antwerpen : Garant, 232 p.
- CAVALLI, A. (1995), 'The value orientations of young Europeans' in *Growing up in Europe*, Berlin-New York: Walter Gruyter, 35-41 p.
- DE GROOT, R. (2001), *Kinderen en spel: spelenderwijs wijzer worden*, Amsterdam: Boom, 171 p.
- DEKKER, P. (1999), *Vrijwilligerswerk vergeleken*, Den Haag: Sociaal en cultureel Planbureau, 292 p.
- DE WITTE, H., HOOGE, J., WALGRAVE, L., *Jongeren in Vlaanderen: gemeten en geteld. 12- tot 18-jarigen over hun leefwereld en toekomst*, Leuven: Universitaire Pers Leuven, 358 p.
- ELCHARDUS, e.a. (1990), *Soepel, flexibel en ongebonden. Een vergelijking van twee laat-moderne generaties*. Brussel: VUBPress, 299 p.
- ELCHARDUS, M. (1994), *Op de ruïnes van de waarheid: lezingen over tijd, politiek en cultuur*, Leuven: Kritak, 214 p.
- ELCHARDUS, M. (red.) (1999), *Zonder maskers: een actueel portret van jongeren en hun leraren*, Gent: Globe, 256 p.
- ELCHARDUS, M., HOOGHE, M., SMITS, W. (2000), *Tussen burger en overheid, een onderzoeksproject naar het functioneren van het maatschappelijke middenveld in Vlaanderen, Deel 1. Oorzaken en gevolgen van de middenveldparticipatie*, [http://www.belspo.be/belspo/fedra/acrobat/seD801\\_n.pdf](http://www.belspo.be/belspo/fedra/acrobat/seD801_n.pdf)
- ELCHARDUS, e.a. (2003), *Symbolische samenleving*, Tiel: Lannoo, 421 p.
- ESS (2002-2003), *Questionnaire*, <http://www.europeansocialsurvey.org/>
- GARVEY, C. (1981), *Spel*, Amsterdam: Wetenschappelijke Uitgeverij, 165 p.
- GIDDENS A. (1991), *Modernity and self identity: self and society in the late modern age*, Cambridge: Polity, 256 p.
- GOEDSEELS, E., VETTENBURG, N., WALGRAVE, L. (2000), 'Vrienden en vrije tijd', 149-183 in DE WITTE, H. en HOOGE, J. en WALGRAVE, L., *Jongeren in Vlaanderen: gemeten en geteld. 12- tot 18-jarigen over hun leefwereld en toekomst*, Leuven: Universitaire Pers Leuven, 358 p.
- HERMANS, G., LAUWERS, J., VAN ASSCHE, V. (2000a), *Omgaan met grenzen: reflecties van jeugdwerkers en opvoeders*, Antwerpen: UA, faculteit Politieke en Sociale Wetenschappen, Vakgroep Cultuur en Welzijn, 191 p.
- HERMANS, G., VAN ASSCHE, V., LAUWERS, J. (2000b), *Het jeugdbewegingswerk: experimenteren binnen grenzen*, Antwerpen: Universitaire Instelling Antwerpen, 150 p.

- HOGENDOORN, M. (1999), *Communicatieonderzoek: een strategisch instrument*, Bussum: Uitgeverij Coutinho, 270 p.
- HOOGHE, M. (2001), 'Waardencongruentie binnen vrijwillige verenigingen' in *Mens en Maatschappij*, 76, 2: 102-120.
- HUSTINX, L. (1998), 'Jongeren en hun vrijwillig engagement: een nieuwe stijl van vrijwilligerswerk?' in *Tijdschrift voor Sociologie*, 19, 2: 111-147.
- HUSTINX, L. (2001), *Het maatschappelijk engagement van de Leuvense studenten: een sociologisch onderzoek*, Leuven: KUL, 174 p.
- HUYPENS, J. (2003), *Domeinen en vormen van communicatieonderzoek*, Antwerpen: cursusdienst UA, 298 p.
- JACKSON, S. (1992), *Message effects research: principles of design and analysis*, London/New York: The Guilford Press, 184 p.
- JANSSENS, J., DE HART, J. (1991), 'Jeugdcultuur: een kind van haar tijd' in *Jeugd en samenleving*, 21, 2/3: 68-85.
- KETS – DE VRIES, M. (2001), *Leiderschap ontraadseld*, Amsterdam: Uitgeverij Nieuwezijds, 308 p.
- KLAASSEN, C. (1996), *Socialisatie en moraal: onderwijs en waarden in een laat-moderne tijd*, Leuven/Apeldoorn: Garant, 212 p.
- KLANDERMANS, P. G. (1983), *Participatie en een sociale beweging: een mobilisatiecampagne onderzocht*, Amsterdam: VU, 293 p.
- KROON, T. (1999), *Kinderen en...omgaan met waarden en normen*, Hilversum: Uitgeverij Kwintessens, 118 p.
- KUNNEMAN H. (1996), *Van theemutscultuur naar walkman-ego: contouren van een postmoderne identiteit*, Amsterdam: Boom, 347 p.
- LÄHTEENMAA, J. (1995), 'Youth culture in transition to Post-Modernity: Finland' in *Growing up in Europe*, Berlin/New York: Walter Gruyter, 229-235 p.
- LÉVI-STRAUSS, C. (1962), *La pensée sauvage*, Paris: Plan, 389 p.
- MOYLES, J., BOTH, K. (1993), *Laat ze toch spelen: de rol van het spel van jonge kinderen*, Nijkerk: Uitgeverij Intro, 191 p.
- OOSTERLINCK, T. (1996), 'Waarde(n)vol spel? Hoe jeugdbewegingsleiding spel als socialisatiemiddel beleeft' in *Tijdschrift voor Sociologie*, 17, 3: 387-402.
- PELLERIAUX, K. (2001), *Demotie en burgerschap: de culturele constructie van ongelijkheid in de kennismaatschappij*, Brussel: VUBpress, 255 p.
- PIAGET, J., INHELDER, B. (1973), *De psychologie van het kind*, Rotterdam: Lemniscaat, 157 p.

- RAPOPORT (1988), 'Socialization patterns in the family, the school and the youthmovement' in *Youth and society*, 20, 2: 159-179
- RAPOPORT (1989), 'Experimantation and control. A conceptual framework for the comparative analysis of socialization agencies' in *Human relations*, 42, 11: 957-973
- SARENS, H. (2001), *Cursus ontwikkelingspsychologie*, Antwerpen: Karel de Grote Hogeschool Departement SAW, 128 p.
- SCHAEFER, D. R., DILLMAN, D.A. (1998) Development of a Standard E-Mail Methodology. in *Public Opinion Quarterly*, 62:378-397
- SIKKEMA, P. (1987), *Jeugd nu*, 's Gravenhage: SDU, 184 p.
- SILLS, S., SONG, C. (2002) 'Innovations in survey research: An application of Web based surveys.' in *Social Science Computer Review*, 20, 1: 22-30.
- SMITS W., ELCHARDUS M. (2004), *Maatschappelijke participatie van jongeren, bewegen in de sociale, vrijetijds- en culturele ruimte*, TOR-VUB, Brussel, 410p.
- STREECK, SCHMITTER (1985), *Private interest government*, London: Sage, in: DEKKER, P. (1999), *Vrijwilligerswerk vergeleken*, Den Haag: Sociaal en cultureel Planbureau, 292 p.
- TACQ, J (1998), *Multivariate analysis techniques in social science research: from problem to analysis*, London: Sage, 411 p.
- TAUSCH, A., TAUSCH, M. (1980), *Psychologie van opvoeding en onderwijs*, Deventer: Van Loghum Slaterus, 424 p.
- TE POEL, Y. (1997), *De volwassenheid voorbij, professionalisering van het jeugdwerken de crisis in de pedagogische verhouding 1945-1975*, Leiden: DSWO PRESS, 241 p.
- THOMPSON, R., HOLLAND, J. (2002), 'Young People, social change and the negotiation of moral authority' in *Children and society*, 16: 103-115.
- VAN ASSCHE, V. (2003), *Jeugdwerkers als missionarissen van de moderniteit. Een sociologische analyse van het jeugdwerk vanuit een controleperspectief*, Antwerpen: UIA, 460 p.
- VERBIST D. (1996), *Tussen hamer en aambeeld? Jeugdwerk, markt en overheid*, in: ALLEGAERT, P., LA COMBE, R. LACONTE, L., e.a. (1996), *Als een lekker taartje: jongeren in het interesseveld*, Leuven: Acco, 220 p.
- VRANKEN, J. en HENDERICKX, E. (2001), *Het speelveld en de spelregels, een inleiding tot de sociologie*, Leuven/Leusden: Acco, 473 p.
- VRIND (1999), *Vlaamse regionale indicatoren*, Brussel: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap Algemene Planningsdienst
- VRIND (2003), *Vlaamse regionale indicatoren*, Brussel: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap Algemene Planningsdienst

VVKSM (1997), *Kijk op scouting. Goed bekeken: doel en methode van VVKSM*. Antwerpen: Vlaams Verbond voor Scouts en Meisjesgidsen

VVKSM (2003), *Beleidsnota 2004-2007*, Antwerpen: Vlaams Verbond voor Scouts en Meisjesgidsen.

WALLACE, C., KOVATCHEVA, S. (1998), *Youth in society*, Great Britain: Antony Rowe Ltd, 243 p.

WEYNS, W. (2001), *Syllabus Sociologie*, Antwerpen: UFSIA, 242 p.





## LIJST FIGUREN

FIGUUR 1: OVERZICHT VAN PRODUCTEN IN HET PRODUCT-EFFECTENONDERZOEK, PER TAK.....	12
FIGUUR 2: STRUCTUUR VAN VVKSM.....	30
FIGUUR 3: MOREEL ONTWIKKELINGSMODEL VAN KOHLBERG.....	36
FIGUUR 4: LEIDERSCHAPSTYPES .....	43
FIGUUR 5: TYPOLOGIE VAN SOCIALISATIECONTEXTEEN: EEN COMBINATIE VAN TOEGEEFLIJKHEID EN STRENGHEID .....	44
FIGUUR 6: ALGEMEEN SCHEMA EFFECTENONDERZOEK .....	48
FIGUUR 7: SCHEMA COMMUNICATIE-EFFECTENONDERZOEK .....	49
FIGUUR 8: SCHEMA EFFECTENONDERZOEK SCOUTING .....	49
FIGUUR 9: RESPONS PER GOUW: AANTAL RESPONDENTEN T.O.V. HET GOUWTOTAAL (IN%) .....	58
FIGUUR 10: HISTOGRAM POLITIEK LINKS OF RECHTS (N=1825).....	70
FIGUUR 11: WAAROM GEDACHT AAN STOPPEN?.....	81
FIGUUR 12: WAAROM NIET GEDACHT AAN STOPPEN.....	82
FIGUUR 13: EIGENSCHAPPEN BELANGRIJK GEACHT DOOR LEIDING OM MEE TE GEVEN AAN DE LEDEN – OPEN VRAAG (IN %) (N=1893) .....	86
FIGUUR 14: DRIE BELANGRIJKE EIGENSCHAPPEN DIE DE LEIDING DE LEDEN WIL MEEGEVEN, PER TAK (IN %).....	88
FIGUUR 15: AANDEEL VAN TAKKEN MET EEN TAKVERANTWOORDELIJKE (IN %) .....	95
FIGUUR 16: 5 THEMA'S DIE HET VAAKST AAN BOD KOMEN OP EEN TAKRAAD (IN %) .....	96
FIGUUR 17: 4 THEMA'S DIE HET VAAKST AAN BOD KOMEN OP EEN GROEPSRAAD. (IN %).....	97
FIGUUR 18: HET LANCEREN VAN VOORSTELLEN OP EEN GROEPSRAAD (IN %).....	99
FIGUUR 19: MANIER VAN HET NEMEN VAN BESLISSINGEN OP EEN GROEPSRAAD. (IN %) .....	100
FIGUUR 20: GENODIGDEN OP EEN GROEPSRAAD (IN %).....	102
FIGUUR 21: GENODIGDEN OP EEN GROEPSRAAD: DETAIL (IN %) .....	102
FIGUUR 22: BRONNEN VOOR INFORMATIE OMTRENT VERZEKERINGEN (IN %) (N=1674) .....	104
FIGUUR 23: DE WIJZE WAAROP DE LEIDING IN CONTACT KWAM MET HET TAKHANDBOEK (IN %, N=1893) .....	117
FIGUUR 24: VERDELING ANTWOORDEN CASE MILIEU (IN %) .....	139
FIGUUR 25: BELANG LEVENSBESCHOUWELIJK KARAKTER VAN VVKSM ALS REDEN OM LEIDING TE ZIJN (IN %).....	141
FIGUUR 26: BELANG VAN HET VLAAMS KARAKTER VAN VVKSM ALS REDEN OM LEIDING TE ZIJN (IN %) .....	143
FIGUUR 27: INSPRAAK LEDEN BIJ ACTIVITEITEN .....	161
FIGUUR 28: SJORREN BIJ JONGGIVERS EN GIVERS .....	166

## Lijst Tabellen

TABEL 1: RESPONS OP BASIS VAN LEIDINGBESTAND EN SCHATTING .....	56
TABEL 2: VERDELING VAN LEIDING PER GOUW VOOR VLAANDEREN EN DE FREQUENTIE RESPONDENTEN EN % PER GOUW IN VERHOUDING TOT HET TOTALE AANTAL RESPONDENTEN ...	57
TABEL 3: AANTAL GROEPEN PER GOUW IN DE POPULATIE EN DE STEEKPROEF .....	59
TABEL 4: VERDELING VAN DE TAKLEIDING .....	60
TABEL 5: VERDELING VAN DE TAKLEIDING NAAR GESLACHT .....	60
TABEL 6: VERDELING VAN DE LEEFTIJD.....	61
TABEL 7: OPLEIDING VAN DE STUDERENDE LEIDING .....	62
TABEL 8: BEROEPSSTATUUT VAN DE WERKENDE LEIDING .....	62
TABEL 9: OPLEIDINGSNIVEAU EN ARBEIDSSITUATIE OUDERS (N=1889).....	63
TABEL 10: MATE VAN RELIGIOSITEIT (%).....	66
TABEL 11: HOE VAAK GAAT MEN NAAR RELIGIEUZE DIENSTEN (IN %) .....	66
TABEL 12: KRUISTABEL BELANG VAN K IN VVKSM EN MATE VAN RELIGIOSITEIT (IN %) .....	67
TABEL 13: FACTORANALYSE EN BETROUWBAARHEIDSANALYSE OP UTILITAIR INDIVIDUALISME (%) .....	67
TABEL 14: SCHAAL UTILITAIR INDIVIDUALISME .....	68
TABEL 15: FACTORANALYSE EN BETROUWBAARHEIDSANALYSE OP UTILITAIR INDIVIDUALISME (%) .....	68
TABEL 16: SCHAAL TRADITIONELE ROLPATRONEN.....	69
TABEL 17: FREQUENTIETABEL VAN VERTROUWEN IN OVERHEIDSINSTELLINGEN (%) .....	69
TABEL 18: BELANGRIJKE ASPECTEN IN HET LEVEN: FREQUENTIES (IN %), FACTORScores EN BETROUWBAARHEIDSANALYSE .....	71
TABEL 19: SCHAAL BELANG VAN HET GEZIN, ZELFONTWIKKELING EN SOCIALE CONTACTEN, AUTONOMIE, AMBITIE EN MATERIALISME .....	72
TABEL 20: HOEVEEL LEIDING (IN %) HEEFT SCOUTING IN TOP DRIE STAAN? .....	73
TABEL 21: TIJDSBESTEDING PER WEEK AAN SCOUTING .....	74
TABEL 22: WEKELIJKE TIJDSBESTEDING AAN SCOUTING PER TAK (IN%).....	75
TABEL 23: HOEVEEL UREN BESTEED JE GEMIDDELD AAN VOLGENDE ACTIVITEITEN? (N= 1893).....	75
TABEL 24: VERVUL JE EEN ANDERE TAAK BINNEN OF BUITEN DE GROEP? (%) .....	76
TABEL 25: KRUISTABEL ‘ANDERE TAAK OPNEMEN’ MET ‘TIJDSBESTEDING (%).....	77
TABEL 26: REDENEN OM IN LEIDING TE STAAN (N=1794) .....	79
TABEL 27: HEB JE AL EENS GEDACHT AAN STOPPEN MET LEIDING GEVEN? (%).....	81
TABEL 28: KRUISTABEL VRIJETIJDSTEDING SCOUTS- EN GIDSENLEIDING EN AL DAN NIET GEDACHT AAN STOPPEN MET SCOUTING (%).....	83
TABEL 29: EIGENSCHAPPEN BELANGRIJK GEACHT DOOR LEIDING OM MEE TE GEVEN AAN DE LEDEN – GESLOTEN VRAAG (IN %) (N=1893).....	87

TABEL 30: BELANGRIJKSTE MOTIVATIEREDENEN LEDEN (IN %) (N=1893).....	89
TABEL 31: PROBLEEMSITUATIES IN DE TAKWERKING (IN %).....	90
TABEL 32: CONFLICTSITUATIES IN DE TAKWERKING (IN%).....	91
TABEL 33: AANTAL TAKRADEN PER TAK (IN %).....	92
TABEL 34: PLAATS VOOR HET HOUDEN VAN EEN TAKRAAD (IN %).....	94
TABEL 35: VERZEKERD BIJ VVKSM VOLGENS DE LEIDING (IN %) (N=1711).....	105
TABEL 36: OPENEN EN SLUITEN VERGADERINGEN (IN %).....	107
TABEL 37: ELEMENTEN VAN OPENING EN SLUITING (IN %).....	107
TABEL 38: MOMENT VAN VERGADERING (IN %).....	108
TABEL 39: VERPLICHTE ONDERDELEN VAN HET UNIFORM (IN %).....	109
TABEL 40: VERPLICHTING VAN DAS, HEMD, BROEK EN KENTEKENS PER GOUW (IN %).....	111
TABEL 41: WELKE HANDBOEKEN ZIJN GEKEND?.....	112
TABEL 42: EIGEN BEZIT EN BESCHIKBAARHEID VAN HET TAKHANDBOEK (IN %).....	113
TABEL 43: GEBRUIK VAN HET TAKHANDBOEK PER TAK.....	113
TABEL 44: GEBRUIK VAN DE DIVERSE TAKHANDBOEKEN PER TAK (IN %).....	114
TABEL 45: GEBRUIK VAN HET TAKHANDBOEK PER GOUW EN GEBRUIK VAN HET TAKHANDBOEK PER LEEFTIJDGROEP.....	115
TABEL 46: GEHOORD VAN EN DEELGENOMEN AAN VORMING? (IN %) (N=1893).....	118
TABEL 47: INTERESSANT AAN GEVOLGDE VORMING? (N=1893).....	119
TABEL 48: AANMOEDIGING VOOR HET VOLGEN VAN VORMING PER GOUW (IN %, N=1742).....	120
TABEL 49: DEELNAME VAN DE ANDERE LEIDING AAN DE VORMING PER GOUW (IN %, N=1689).....	121
TABEL 50: GEBRUIK VAN DE WEBSITE PER LEEFTIJD EN GEBRUIK VAN DE WEBSITE PER TAK.....	122
TABEL 51: WERKEN ROND KALISANDRA OF JUNGLEBOEK? (IN %) (N=592).....	124
TABEL 52: WERKEN ROND KALISANDRA OF JUNGLEBOEK? (IN %) (N=592).....	124
TABEL 53: GEBRUIK VAN ORGANISATORISCH HANDBOEK? (IN %) (N=145).....	126
TABEL 54: VERBAND TUSSEN GEBRUIK VAN HANDBOEK, RAADPLEGEN WEBSITE VVKSM EN VOLGEN VORMING.....	127
TABEL 55: LOGISTISCHE REGRESSIE OP HET GEBRUIK VAN HET TAKHANDBOEK.....	128
TABEL 56: LOGISTISCHE REGRESSIE OP DIVERSE REDENEN VOOR HET GEBRUIK VAN HET TAKHANDBOEK.....	130
TABEL 57: LOGISTISCHE REGRESSIE OP HET VOLGEN VAN VORMING.....	132
TABEL 58: BETROKKENHEIDSINDEX COMMUNICATIEDRAGERS (N=1309).....	135
TABEL 59: BETROKKENHEIDSINDEX COMMUNICATIEDRAGERS PER GOUW (IN %, N=1276).....	135
TABEL 60: BETROKKENHEIDSINDEX COMMUNICATIEDRAGERS PER TAK (IN %).....	136
TABEL 61: MULTIPLE REGRESSIE OP DE BETROKKENHEIDSINDEX O.B.V. COMMUNICATIEDRAGERS .	137
TABEL 62: GROEPSMIS EN BELANG VAN K IN VVKSM (IN %).....	141
TABEL 63: KEUZE VOOR MIS EN/OF ALTERNATIEF BEZINNINGSMOMENT (IN %).....	142
TABEL 64: BELANG VAN VLAAMS KARAKTER VAN VVKSM PER GOUW (IN %).....	144

TABEL 65: EVALUATIEMOMENTEN MET DE LEDEN PER TAK (IN %)	146
TABEL 66: REDENEN OM NIET TE EVALUEREN (IN %)	147
TABEL 67: MOMENT WAAROP LEDEN VOORSTELLEN MOGEN DOEN VOOR VERGADERINGEN, GEZIEN PER TAK (IN %)	148
TABEL 68: 'CASE' ROND INSpraak VAN DE LEDEN, GEZIEN PER TAK (IN %)	149
TABEL 69: VOORKOMEN JONGGIVERRAAD, GIVERPARLEMENT EN OPEN TAKRAAD	150
TABEL 70: WAT INDIEN LEDEN DE UNIFORMVERPLICHTINGEN NIET NALEVEN? (IN %)	152
TABEL 71: ZIJN ER VASTE SANCTIES WANNEER LEDEN HERHAALDELIJK DE VERGADERING MISSEN? (IN %)	153
TABEL 72: WAT ALS MEN HERHAALDELIJK NIET AANWEZIG IS, ZONDER VERWITTIGEN? (IN %)	153
TABEL 73: CASE ROND NALEVEN VAN AFSPRAKEN (IN %)	155
TABEL 74: HOE ZOU JE JE ANDERE LEDEN BETREKKEN BIJ HET VINDEN VAN EEN ZAK SNOEP? (IN %) .....	157
TABEL 75: HOE ZOU JE ANDERE LEDEN BETREKKEN BIJ HET BETRAPPEN OP GENOTSMIDDELEN? (IN %) .....	157
TABEL 76: HOE ZOU JE ANDERE LEDEN BETREKKEN BIJ HET BETRAPPEN VAN EEN KOPPELTJE OP KAMP? (IN %)	158
TABEL 77: WIE MAAKT DE AFSPRAKEN? (IN %)	158
TABEL 78: 'CASE' ROND ENGAGEMENT: WAT INDIEN EEN LID GEEN INZET VERTOONT? (IN%)	160
TABEL 79: INHOUD ACTIVITEITEN ZONDER NOEMENSWAARDIGE VERANTWOORDELIJKHEID (IN %)	162
TABEL 80: INHOUD ACTIVITEITEN MET LICHT VERANTWOORDELIJKHEID (IN %)	163
TABEL 81: INHOUD ACTIVITEITEN MET GEMIDDELDE VERANTWOORDELIJKHEID (IN %)	163
TABEL 82: INHOUD ACTIVITEITEN MET GROTE VERANTWOORDELIJKHEID (IN %)	164
TABEL 83: REACTIE LEIDING OP SPONTANITEIT EN CREATIVITEIT VAN LEDEN (IN %)	165
TABEL 84: DE ROL VAN LEEFTIJD LEIDING BIJ ZELFWERKZAAMHEID IN CASE 'SJORREN'	167
TABEL 85: MAATSCHAPPELIJKE THEMA'S DIE AAN BOD KOMEN BIJ TAKKEN (IN %)	168
TABEL 86: MAATSCHAPPELIJKE ACTIES BIJ SCOUTS EN GIDSEN (IN %)	169
TABEL 87: REACTIE LEIDING OP PESTEN/UITSLUITEN VAN LID (IN %)	170
TABEL 88: KANS DAT NIEUW LID GEACCEPTEERD WORDT BINNEN TAK (IN %)	171
TABEL 89: HULP VAN DE LEDEN BIJ DE OPRUIM VAN HET KAMP (IN %)	172
TABEL 90: FAVORIETEN ACTIVITEITEN LEIDING EN LEDEN (IN %)	174
TABEL 91: SPELEN & ACTIVITEITEN DIE EEN VASTE WAARDE ZIJN, PER TAK (IN %) (N=1583)	175
TABEL 92: INSPIRATIEBRONNEN VOOR ACTIVITEITEN (N=1795) (IN %)	176
TABEL 93: BASISPIJLERS IN DE PRAKTIJK: AANWEZIGHEID EN PROGRESSIEF KARAKTER	179