



Universitaire Instelling Antwerpen
Faculteit Politieke en Sociale Wetenschappen
Academiejaar 2004-2005
Promotor: Prof. dr. Breda
Medebeoordelaar: Prof. dr. Jacobs

Rekrutering en behoud van vrijwilligers

† een studie bij Vlaamse kerkfabrieken anno 2004 – 2005 †

Van den Bogaert Jinse – 2^{de} Licentie Politieke Wetenschappen
Eindverhandeling voorgelegd met het oog op het behalen van
de graad van licentiaat in de politieke en sociale wetenschappen

“Bent u de journalist die op de aanwezigheidslijst staat?” – Vraag die aan mij gesteld werd tijdens de studiedag van UAMS over kerkbesturen (Antwerpen, 20 november 2004).

“Het is hier voor de kerkfabrieken hé.” – Opmerking naar mij gericht door het onthaal voor de start van de infosessie over het nieuwe decreet op de erkende erediensten (Lier, 11 december 2004).

Voorwoord

Dankbetuigingen

Mijn oprechte dank gaat in het bijzonder naar:

E.H. pastoor S. en de raadsleden van de kerkfabriek St-Willibrordus Nijlen voor de informatie en alle nuttige praktijkervaring binnen vrijwilligerswerk en kerkbesturen;

alle kerkfabrieken die gereageerd hebben op de enquête voor hun onmisbare deelname in het onderzoek;

Professor dr. Jef Breda om kerkbesturen te mogen kiezen uit het domein van vrijwilligerswerk, voor het verschaffen van informatie en het promoten van mijn eindverhandeling;

familie en vrienden, mijn ouders voor de geboden studiekansen, zus Sina voor de nuttige boeken, vriendin Nele, haar ouders en vriend Tom voor de ondersteuning.

Gebed voor de vrijwilliger

Heer Jezus, U bent in de wereld gekomen.

Niet omdat U moest, maar geheel vrij omdat U van ons hield

en het niet kon laten ons te komen dienen.

Wij danken U om zoveel gratis liefde.

Dank omdat U diezelfde gevoelens van dienstbaarheid ook in ons hart hebt gestort

door Uw woord en Uw sacramenten.

Uw Geest is in ons gekomen

en daarom kunnen we het gewoon niet laten op U te lijken en U na te volgen.

Geef ons Uw Geest van blijde dienstbaarheid

en de kracht om, ook in donkere uren, het niet op te geven.

Want wij weten dat het “meer vreugde meebrengt te geven dan te krijgen”.

U hebt het zelf gezegd.

Bewaar in ons die vreugdevolle aandrift om gratis goed te doen en heel onszelf te geven.

Want dat is al de hemel:

daar zullen we niets anders doen dan geven en beminnen.

Omdat we God zullen zien die ons gratis en onverdiend heeft liefgehad.

Amen.

E.H.pastoor S.

Inhoudsopgave

<u>Voorwoord</u>	2
Dankbetuigingen.....	2
Gebed voor de vrijwilliger.....	3
<u>Inhoudsopgave</u>	4
<u>Lijst met tabellen</u>	6
<u>Inleiding</u>	8
<u>Hoofdstuk 1 De onderzoeksvragen: wat, hoe, waartoe, wanneer?</u>	9
Wat? – De probleemstelling: een algemeen tekort aan vrijwilligers, getoetst bij Vlaamse kerkfabrieken.....	9
Waarvoor? – Het belang, de doelstelling.....	12
Wanneer? – De planning.....	14
<u>Hoofdstuk 2 Het begrip vrijwilligerswerk: een afbakening</u>	15
Een definitie van vrijwilligerswerk.....	15
De leden van de kerkfabriek verrichten vrijwilligerswerk.....	18
Vrijwilligerswerk in Vlaanderen.....	19
<u>Hoofdstuk 3 Vrijwilligerswerk: voor wat hoort wat? – Het theoretisch kader</u>	21
Een veranderend begrip.....	22
De mogelijke invalshoeken.....	25
‘Ze hebben mij gevraagd’ – Rekrutering, een kwestie van het juiste profiel en sociale netwerken.....	26
Gebruik van sociale netwerken.....	26
Het profiel van vrijwilligers.....	28
‘Geven en krijgen’ – Behoud, een kwestie van het in ere houden van het sociaal-psychologisch contract.....	31
De ruilrelatie tussen de vrijwilliger en de organisatie.....	32
Idealen en concrete verwachtingen: de motieven.....	34
Motieven van de organisatie.....	34
Motieven van de vrijwilliger.....	34
Samenvatting van de theorie.....	37
<u>Hoofdstuk 4 Vrijwilligerswerk in Vlaamse kerkfabrieken</u>	38
De kerkfabrieken.....	38
Korte historische schets.....	38
Werking van de kerkfabrieken.....	39
De nieuwe regelgeving.....	40
Voorgeschiedenis.....	40
Belangrijkste vaststellingen.....	40
<u>Hoofdstuk 5 Het empirisch onderzoek en de resultaten</u>	43
Opzetten van het onderzoek.....	43
De enquêteformulieren.....	43
Selectie van kerkfabrieken en analyse van de respons.....	45
Kathedrale kerkfabrieken?.....	46

Vaststellingen en hypotheses: een overzicht.....	48
Rekrutering en behoud van vrijwilligers door Vlaamse kerkfabrieken: sociale netwerken, psychologisch contract en motieven.....	48
Profiel van de raadsleden.....	51
Volgens geslacht.....	51
Volgens leeftijd.....	51
Volgens scholingsgraad.....	51
Volgens sociale integratie.....	51
De nieuwe regelgeving.....	52
Onderzoeksresultaten: de hypotheses getoetst.....	53
Rekrutering en behoud van vrijwilligers door Vlaamse kerkfabrieken.....	53
Conclusies aangaande behoud en rekrutering van vrijwilligers in Vlaamse kerkfabrieken.....	69
Het profiel van de raadsleden.....	70
Volgens geslacht.....	70
Volgens leeftijd.....	71
Volgens scholingsgraad.....	74
Volgens sociale integratie.....	76
Conclusie aangaande het profiel van de raadsleden.....	78
Waarnemingen rond de invoering van het nieuwe decreet.....	79
Conclusie aangaande resultaten in verband met het nieuwe decreet.....	84
<u>Hoofdstuk 6 Besluit.....</u>	<u>85</u>
Vorbereidend werk.....	85
Besluit van de studie bij Vlaamse kerkfabrieken.....	86
<u>Hoofdstuk 7 Slot en aanbevelingen.....</u>	<u>89</u>
<u>Bibliografie.....</u>	<u>91</u>
<u>Bijlagen.....</u>	<u>95</u>
Adressenlijst aangeschreven kerkfabrieken.....	95
Lijst met respons.....	100
Tabellen niet opgenomen bij de resultaten.....	105

Lijst met tabellen

Tabel: Deelname aan vrijwilligerswerk volgens socio-demografische kenmerken.....	29
Tabel R1: Selectie van Vlaamse kerkfabrieken.....	45
Tabel R2: Responsgraad van Vlaamse kerkfabrieken.....	46
Tabel H1.a.1: Aantal leden dat de afgelopen 3 jaar de kerkraad definitief verlaten heeft.....	53
Tabel H1.a.2: Hoeveel verkozen leden telt uw kerkraad momenteel * Hoeveel verkozen leden zou uw kerkraad moeten hebben?.....	54
Tabel H1.b.1: Hoe lang duurde het eer de vacature ingevuld raakte?.....	55
Tabel H1.b.2: Hoe heeft u een vervanger gevonden voor de openstaande vacature?.....	55
Tabel H1.c: Hoe bent u aangeworven, hoe bent u voor de eerste maal vrijwilliger geworden bij de KF?.....	56
Tabel H1.d.1: Hoeveel leden hebben de afgelopen 3 jaar uw kerkfabriek definitief verlaten? * Hoeveel verkozen leden zou uw kerkraad moeten hebben?.....	57
Tabel H1.d.2: Hoeveel leden hebben de afgelopen 3 jaar uw kerkfabriek definitief verlaten? * Gemiddeld aantal wekelijkse kerkgangers.....	58
Tabel H1.d.3: Inkomsten, uitgaven en saldi van 2001, 2002 en 2003 (in euro).....	59
Tabel H1.d.4: Hoeveel leden hebben de afgelopen 3 jaar uw kerkfabriek definitief verlaten? * Saldo 2003.....	59
Tabel H1.d.5: De redenen waarom het lid de kerkraad verliet (de afgelopen 3 jaar).....	60
Tabel H1.e.1: Bent u van plan in de nabije toekomst uit de kerkraad te stappen?.....	61
Tabel H1.e.2: Indien ja/weet niet, wat is dan de reden? * Bent u van plan in de nabije toekomst uit de kerkraad te stappen?.....	62
Tabel H1.e.3: De belangrijkste verwachtingen van de raadsleden in ruil voor het verrichte werk.....	63
Tabel H1.e.4: Hetgeen de raadsleden daadwerkelijk in de plaats krijgen voor het verrichte werk.....	63
Tabel H1.e.5: In welke mate zijn uw verwachtingen ingelost? * Bent u van plan in de nabije toekomst uit de kerkraad te stappen?.....	64
Tabel H1.e.6: Wat is de reden van vertrek? * In welke mate zijn uw verwachtingen ingelost?....	65
Tabel H1.f: Belangrijkste motieven om als vrijwilliger in de kerkfabriek actief te zijn.....	66
Tabel H1.g: Belangrijkste motieven om als vrijwilliger in de kerkfabriek actief te zijn * Aantal jaren lid van de kerkfabriek.....	67
Tabel H1.h.1: De organisaties waarvan de raadsleden lid zijn * Aantal jaren lid van de kerkfabriek.....	68
Tabel H1.h.2: Hoeveel tijd besteedt u aan de KF * Aantal jaren lid van de KF.....	68
Tabel H2: Functieverdeling.....	70
Tabel H2.a: Geslacht.....	70
Tabel H2.b: Hoeveel tijd besteedt u aan de KF * Geslacht.....	71
Tabel H2.c: Leeftijd.....	71
Tabel H2.d: Hoeveel tijd besteedt u aan de KF * Leeftijd.....	72
Tabel H2.e.1: Gemiddelde leeftijd bij toetreding.....	73
Tabel H2.e.2: Ouderdom bij toetreding * Aantal jaren lid van de KF.....	73
Tabel H2.f.1: Opleidingsniveau (Kerkfabrieken t.o.v. bevolking van de Vlaamse Gemeenschap).....	74

Tabel H2.f.2: Opleidingsniveau (Cijfers van APS en PSBH).....	75
Tabel H2.i.: Hebt u momenteel een partner? Zijn jullie getrouwd?.....	76
Tabel H2.j: Hoe vaak gaat u naar de kerk? * Hoe gelovig bent u?.....	76
Tabel H2.k: In hoeveel overige organisaties verricht u vrijwilligerswerk * Hoeveel van uw familieleden, vrienden, en kennissen zijn actief als vrijwilliger in een organisatie?.....	77
Tabel H3: In hoeverre raadsleden op de hoogte zijn van de nieuwe richtlijnen.....	79
Tabel H3.a.1: Vermindering van 9 naar 5 leden.....	79
Tabel H3.a.2: Vindt u de vermindering van 9 naar 5 leden goed? * Hoeveel verkozen leden zou uw kerkraad moeten hebben?.....	80
Tabel H3.b: Leeftijd * Leden die de kerkfabriek verlaten wegens ouderdom of leeftijdsgrens....	81
Tabel H3.c: Toekomst van de kerkfabriek.....	82
Tabel H3.d: Zou u bereid zijn in het centrale kerkbestuur te zetelen? * In hoeveel overige organisaties verricht u vrijwilligerswerk.....	83

Inleiding

Een heleboel Vlaamse verenigingen die werken met vrijwilligers kampen met een tekort aan deze onbetaalde werkkrachten. Kerkfabrieken, openbare besturen die instaan voor het behoud van de eredienst en de goede staat van de kerk, werken bijna uitsluitend met of dankzij vrijwilligers. Komt de werking van de Vlaamse kerkfabrieken in gevaar doordat ook zij te maken krijgen met een tekort aan vrijwilligers? Zo ja, wat zijn de mogelijke redenen voor het tekort? Zo nee, hoe geraken zij telkens aan die belangrijke werkkrachten? Deze vragen vormen de centrale probleemstelling van het onderzoek over het rekruteren en behouden van vrijwilligers in Vlaamse kerkfabrieken.

Rekrutering en behoud hangen samen, immers, als je de juiste mensen weet te behouden, moet je er geen nieuwe gaan zoeken. Wie zijn echter de juiste mensen? Er wordt tevens getracht te achterhalen wat het profiel is van de vrijwilliger bij de kerkfabriek. Kunnen we van een elite spreken bij de kerkbesturen? Met andere woorden, verschilt het profiel van een raadslid bij de kerkfabriek van het profiel van de doorsnee vrijwilliger?

Een derde aspect van dit onderzoek behelst het verband tussen vrijwilligerswerk in kerkfabrieken en de invloed van het nieuwe Vlaamse decreet betreffende de materiële organisatie en werking van de erkende erediensten. Het decreet voert bijvoorbeeld een leeftijdsgrens in van 75 jaar. Wat is de impact van deze ingrijpende maatregel op het behoud van vrijwilligers in de kerkfabrieken? Zien de leden van de kerkfabriek door al die regelgeving de toekomst somber tegemoet?

Het idee van sociale netwerken en het psychologisch contract doen dienst als theoretisch kader voor dit empirisch onderzoek. Kerkelijke mensen kunnen gebruik maken van hun sociale relaties om nieuwe leden aan te spreken. Hoe lang de nieuwe leden het uithouden, kan afhangen van hun gedreven motivatie of van het in stand houden van het psychologisch contract, de ruilrelatie tussen de vrijwilliger en zijn/haar organisatie.

Een antwoord zoeken op deze vragen gebeurde door middel van enquêteering. Van de 1010 verstuurd formulieren kwamen er 388 terug, genoeg om een aantal conclusies te trekken over **‘rekrutering en behoud van vrijwilligers in Vlaamse kerkfabrieken’**.

Hoofdstuk 1 De onderzoeksvragen: wat, hoe, waartoe, wanneer?

In ‘Wat?’ wordt eerst het domein van vrijwilligerswerk afgebakend tot het gebied van de kerkfabrieken en vervolgens de probleemstelling uitgeklaard. Drie soorten onderzoeksvragen zullen aan bod komen: over rekrutering en behoud van vrijwilligers, over het profiel van de raadsleden en over het nieuwe decreet betreffende de erkende erediensten. ‘Waarvoor?’ gaat over het praktisch en theoretisch belang en de doelstellingen van het onderzoek. In ‘Wanneer?’ staat een chronologisch overzicht van de activiteiten die nodig waren om deze eindverhandeling te kunnen verwezenlijken.

Wat? – De probleemstelling: een algemeen tekort aan vrijwilligers, getoetst bij Vlaamse kerkfabrieken

Vlaanderen telt tienduizenden verenigingen, groepen en instellingen die werken met vrijwilligers (zie ‘2.3 Vrijwilligerswerk in Vlaanderen’). Zonder hun vrijwillige werkkrachten zouden deze organisaties niet goed meer kunnen functioneren, of in sommige gevallen zelfs niet meer kunnen bestaan. Heel wat organisaties zijn voor hun goede werking immers afhankelijk van vrijwilligers (Breda e.a., 1996: 66). Het is dan ook noodzakelijk dat ze genoeg mensen die zich willen inzetten tot hun beschikking hebben. Doch, heel wat organisaties kampen met een tekort aan vrijwilligers. Tegenwoordig kunnen immers nog maar weinig mensen zich gedurende langere tijd engageren en binden aan een organisatie (Breda e.a., 1996: 36). Het algemene probleemgebied bestaat bijgevolg uit ‘**het rekruteren én behouden van vrijwilligers**’. Als je de juiste personen kunt behouden, hoeft je immers geen nieuwe kandidaten te zoeken.

Het probleemgebied van rekrutering en behoud kan langs twee kanten benaderd worden: bekeken vanuit de ogen van de vrijwilligers of vanuit de ogen van de organisaties. Meer geconcretiseerd en simplistisch uitgedrukt resulteert dit respectievelijk in twee types onderzoeksvragen: ‘door welke organisaties laten mensen zich verleiden tot het verrichten van vrijwilligerswerk?’ en ‘naar welke vrijwilligers gaan organisaties op zoek?’. In deze studie bekijken we rekrutering en behoud

van vrijwilligers vanuit het standpunt van één specifieke soort van organisaties: Vlaamse kerkfabrieken. We zullen bestuderen welk type vrijwilliger zij aantrekken en wie er bijgevolg weg blijft.

Waarom vrijwilligerswerk gaan onderzoeken bij kerkfabrieken? Als secretaris van een kerkfabriek ben ik zelf nauw betrokken bij dit soort vrijwilligerswerk. Begin 2004 zaten de leden van de kerkfabriek Sint-Willibrordus Nijlen met de handen in het haar. Ze zochten vruchteloos naar een nieuw raadslid, dat tevens de rol van secretaris op zich zou moeten nemen. Hoewel ik al actief was als acoliet en lid van het parochieteam, nam ik deze functie bij aan. Naar aanleiding van mijn aanstelling vond ik het interessant om de problematiek van rekrutering en behoud van vrijwilligers toe te passen op kerkfabrieken. Meer uitleg over de keuze van het onderwerp kerkfabrieken staat beschreven in de doelstelling (1.2 Waartoe? – Het belang, de doelstelling).

Kerkfabrieken hebben vrijwilligers broodnodig. Zonder hen zouden deze organisaties niet kunnen functioneren en zouden ze zelfs ten dode opgeschreven zijn. Een kerkfabriek bestaat uit een bestuur, genaamd de kerkraad. Deze raad telt sedert maart 2005 vijf vrijwilligers. Geen vrijwilligers betekent geen kerkraad, geen bestuur... en bijgevolg geen kerkfabriek. Kerkfabrieken zetten in ons land meer dan achttienduizend mensen aan het werk (Delbeke, 2002: 108). Ze beheren de kerkelijke goederen in een parochie en staan in voor het onderhoud van het kerkgebouw. Meer informatie over de organisatie en de werking is terug te vinden in het stuk gewijd aan de kerkfabrieken ('4.1 De kerkfabrieken').

Het onderzoeksterrein wordt afgebakend door het probleem van rekrutering en behoud van vrijwilligers te combineren met kerkfabrieken. Toch is de omschrijving 'rekrutering en behoud van vrijwilligers in Vlaamse kerkfabrieken' nog vatbaar voor verschillende, uiteenlopende onderzoeksvragen. Alle aspecten belichten is onbegonnen werk. Daarom komen drie delen in aanmerking die het meest relevant zijn en bovendien onderling samenhangen. De **probleemstelling** in dit onderzoek is bijgevolg **drieledig**.

- De centrale onderzoeksvraag, die vrijwilligerswerk belicht vanuit het standpunt van de organisatie, zal eerst aan bod komen. Ze luidt als volgt: '**Kampen Vlaamse kerkfabrieken met een tekort aan vrijwilligers?**' Door te differentiëren volgens een aantal organisatiekenmerken kan onderzocht worden welke kerkfabrieken al dan niet meer of minder te maken hebben met het probleem van rekrutering en behoud van de

juiste mensen. We kunnen kerkfabrieken van elkaar onderscheiden op basis van onder andere grootte van de parochie, grootte van de gemeente, aantal kerkgebouwen, ‘omzet’ van de kerkfabriek,...

Het zou al te gemakkelijk zijn om enkel ja of neen te antwoorden op de centrale onderzoeksvraag. Daarom is het van belang te onderkennen welke redenen aan de basis zouden kunnen liggen van het wel of juist niet hebben van een tekort aan vrijwilligers in Vlaamse kerkfabrieken. Als ze een tekort hebben, wat kan hier dan de oorzaak van zijn? Of, als ze geen tekort hebben, aan welke ‘tactiek’ van rekruteren, organiseren... is dat dan te danken? Een geschikt theoretisch kader kan helpen om hierop een antwoord te vinden. Het gaat om ‘het psychologisch contract’ en de theorie van ‘sociale netwerken’. Meer hierover in ‘Hoofdstuk 3 Vrijwilligerswerk: voor wat hoort wat? – Het theoretisch kader’.

- Een tweede deel van het onderzoek betreft de vraag: **‘wie blijft er wel/niet weg?’**. Uit welke poel putten kerkfabrieken voor het werven van hun raadsleden? Wat is bijgevolg het gemiddelde profiel van een raadslid in de kerkfabriek? Stemt dit profiel overeen met het profiel van de ‘doorsnee’ vrijwilliger in geheel Vlaanderen? Welke groepen zijn sterk vertegenwoordigd of juist ondervertegenwoordigd?
- Bijkomend zal de problematiek rond de nieuwe regelgeving aandacht krijgen. Het nieuwe Vlaamse decreet betreffende de materiële organisatie en werking van de erkende erediensten is vanaf maart 2005 in werking getreden. Het bevat verschillende nieuwe regels die een impact zullen hebben op de samenstelling van de kerkraden. Zo zal bijvoorbeeld het profiel van de raadsleden wijzigen doordat er een ouderdomsmaatregel ingevoerd werd die stelt dat elk lid ouder dan 75 jaar verplicht moet aftreden. De vraag is: **‘Wat brengt het nieuwe decreet teweeg in de Vlaamse kerkraden?’** Zullen de kerkfabrieken in de toekomst nog vrijwilligers kunnen vinden? De grote lijnen van het nieuwe decreet staan beschreven in ‘4.2 De nieuwe regelgeving’.

Deze vragen en stellingen werden onderzocht en getoetst door het voeren van een empirische studie bij Vlaamse kerkfabrieken. Hoe het opzetten van dit onderzoek in zijn werk ging, staat in ‘5.1 Opzetten van het onderzoek’. De conclusies (zie ‘Hoofdstuk 6 Besluit’) kunnen een bijdrage leveren aan het bestaande wetenschappelijk onderzoek zowel over rekrutering en behoud van vrijwilligers, als over kerkfabrieken. Tevens kunnen ze praktisch van nut zijn voor de

kerkfabrieken zelf. Meer daarover staat in het volgende stuk over de doelstelling ('1.2 Waartoe? – Het belang, de doelstelling').

Waartoe? – Het belang, de doelstelling

Naast een probleemstelling dient er steeds een doelstelling geformuleerd te worden die aangeeft wat men met de studie probeert te bereiken. Dit onderzoek over vrijwilligerswerk bij de Vlaamse kerkfabrieken is zowel praktisch als theoretisch van belang. Dit wil respectievelijk zeggen dat met de resultaten wel degelijk iets kan aangevangen worden en dat het bijdraagt tot het vermeerderen van wetenschappelijke kennis in het algemeen. Praktisch gezien informeert deze studie de raadsleden van de kerkfabrieken en probeert ze een mogelijk tekort aan vrijwilligers bij de kerkfabrieken te verhelpen. Theoretisch gezien combineert ze twee onderwerpen, namelijk kerkfabrieken en vrijwilligerswerk, die vanuit hun eigen domein nog niet aan bod gekomen zijn.

De onderzoeksresultaten kunnen praktisch relevant zijn voor de raadsleden van de kerkfabrieken zowel wat betreft het rekruteren als het behouden van vrijwilligers. Op het vlak van rekruteren kunnen de resultaten hen helpen in hun 'queeste' om de juiste mensen aan te trekken en te vinden. Zo zullen zij te weten komen op welke manier zij het best nieuwe leden kunnen werven. Dankzij vergaarde kennis over het profiel van de vrijwilligers zullen zij tevens, bij een toekomstig tekort aan leden, weten in welk segment van de bevolking zij moeten zoeken of uit **welke 'poel'** zij zullen moeten putten om een grotere kans te hebben op het vinden van een geschikte vervanger. Bijgevolg zouden ze vlugger hun vacante plaatsen kunnen invullen. Op het vlak van behoud zullen de kerkfabrieken enerzijds te weten komen wat hun vrijwilligers verwachten en wat hun motivatie is. Anderzijds kunnen ze, door te zien wat andere kerkfabrieken hun vrijwilligers 'aanbieden', ideeën uitwisselen om beter in te spelen op de noden van hun vrijwilligers, zodat deze minder snel geneigd zijn uit de organisatie te stappen.

De theoretische relevantie schuilt eveneens in de **unieke combinatie** van het domein van de kerkfabrieken met dat van vrijwilligerswerk. De twee onderzoeksterreinen hebben op het eerste gezicht niet veel met elkaar te maken. Studies over vrijwilligerswerk focussen meestal op sportclubs, sociaal-culturele verenigingen, de zorgsector, het Rode Kruis... Hierbij verliest men meestal de kerkfabrieken uit het oog. Zij vormen een ras apart omdat ze de enige Vlaamse openbare instanties met rechtspersoonlijkheid zijn die worden bestuurd door enkel vrijwilligers.

Bovendien bestaan ze al veel langer dan de gemeentebesturen. Deze studie verschaft bijgevolg extra cijfermateriaal voor het gebied van vrijwilligerswerk, afkomstig van een aparte ‘sector’ die draaiende blijft dankzij louter vrijwilligers. Ze levert een bijdrage door aan te tonen hoe raadsleden zich inzetten en geïntegreerd zijn in de ‘Civil Society’.

Op het domein van vrijwilligerswerk worden kerkfabrieken weinig onderzocht, maar omgekeerd maken we hetzelfde mee: op het gebied van kerkfabrieken wordt vrijwilligerswerk weinig onderzocht. De wetenschappelijke studies die reeds over het thema kerkfabrieken verschenen zijn, handelen meestal enkel over de juridische, historische of financiële aspecten van deze organisaties. Dit onderzoek gooit het over een ander boeg door de sociologische en organisatorische aspecten van de kerkfabrieken te belichten. De bijdrage van deze studie op beleidsmatig vlak is daarom gering; niet de werking of het beleid van de kerkfabrieken worden bestudeerd, maar wel de raadsleden en hun verhouding tot de kerkfabriek. De bestuursleden zelf vormen de onderzoeksobjecten en niet het werk dat ze verrichten of het beleid dat ze voeren. Zo krijgen de kerkfabrieken een menselijk gezicht en ontdekken we **welke mensen er achter kerkbesturen schuilgaan**: welke socio-demografische kenmerken zij delen en welke drijfveren zij hebben. De mate van ‘gelijksoortigheid’ onder de leden bij rekrutering geeft een indicatie voor de aanwezigheid van factoren van netwerkvorming. Door het bestuderen van netwerkvorming bij Vlaamse kerkfabrieken, wordt een deel van de maatschappelijke structuur en de samenlevingsverbanden verduidelijkt.

Naast het belang en de doelstelling zou ik nog kort de belangstelling willen verklaren. Van waar komt mijn interesse voor het gebied van vrijwilligerswerk bij kerkfabrieken? Het klinkt immers een beetje vreemd dat ik als student politieke wetenschappen met optie management en bestuur gekozen heb voor een zuiver sociologisch gericht onderzoek. Dit moet echter genuanceerd worden: hoewel de vrijwilligers het belangrijkste onderwerp vormen van deze studie, worden eveneens aspecten van organisatorische en juridische aard belicht. Een kerkfabriek is immers een openbaar bestuur. Deze studie hangt bijgevolg wel samen met mijn studierichting, meer nog, ze vult de ‘sociologische leemtes’ op, zodat mijn uiteindelijke studiepakket niet louter politicologisch - bestuurlijk gericht is. Mijn betrokkenheid als secretaris van een kerkfabriek vormt een andere reden van belangstelling. Het is voor mijzelf interessant om te weten wat leden drijft om vrijwilliger te worden bij een kerkfabriek en of er nog andere jongere mensen actief zijn

binnen kerkbesturen. Uiteraard is mijn functie bij een kerkfabriek eveneens een uitermate handig hulpmiddel om informatie te verkrijgen over zulke organisaties.

Wanneer? – De planning

Een goede planning is onontbeerlijk, want die moet ervoor zorgen dat het geheel vóór de opgelegde einddata volledig zal afgewerkt zijn. De planning werd mee opgenomen in deze eindverhandeling om in de eerste plaats te fungeren als leidraad voor mezelf, de student en schrijver, en in de tweede plaats om terug te kunnen blikken op het werk dat werd verricht. Het volgende schema geeft volgens tijdsindeling weer wat er allemaal moest gebeuren.

- ❖ Januari 2004: Keuze van thesisonderwerp: behoud en rekrutering van vrijwilligers, een onderzoek bij Vlaamse kerkfabrieken.
- ❖ Februari 2004 – Mei 2004: Kennisname van de werking van kerkfabrieken. Informatie verzamelen over de komende nieuwe regelgeving rond kerkfabrieken. Bronnen opzoeken over vrijwilligerswerk en behoud en rekrutering van vrijwilligers. Relevante literatuur selecteren, bundelen, schiften en gedeeltelijk opnemen.
- ❖ Juli 2004 – September 2004: Proberen om één of meerdere geschikte theorieën te vinden die als uitgangspunt kunnen dienen voor mijn onderzoek. Mogelijke hypotheses formuleren. In het kort de werking van kerkfabrieken verduidelijken en het nieuwe decreet beschrijven.
- ❖ Oktober 2004 – December 2005: Specifieke onderzoeksvragen opstellen. De finale enquêteformulieren en de begeleidende brief kopiëren, bundelen en opsturen naar een aantal (202) geselecteerde kerkfabrieken.
- ❖ Januari 2005 – April 2005: De binnenkomende gegevens invoeren en verwerken.
- ❖ Mei 2005: De hypotheses toetsen en conclusies trekken. Het geheel herwerken en afwerken.

Hoofdstuk 2 Het begrip vrijwilligerswerk: een afbakening

Hoewel vrijwilligerswerk erg diverse vormen kan aannemen, vinden we in elk soort werk een aantal gemeenschappelijke elementen terug: het gebeurt door personen, in enig georganiseerd verband, onverplicht, onbetaald en ten behoeve van anderen of de samenleving. Door in een definitie te omschrijven wat onder vrijwilligerswerk valt, wordt het begrip verklaard en afgebakend. Zo weten we wat niet meer tot het concept vrijwilligerswerk behoort en kunnen we, aan de hand van deze grenzen, hoe vaag ze ook zijn, het domein van het onderzoek een eerste maal afbakenen.

Om zeker te zijn of de groep die we willen bestuderen wel tot het ruime onderzoeksdomein behoort, zullen we toetsen of in kerkbesturen volgens de definitie aan vrijwilligerswerk wordt gedaan. We zullen zien dat het werk verricht door de raadsleden in de kerkfabrieken voldoet aan alle noodzakelijke elementen van de definitie en dat raadsleden bijgevolg vrijwilligers zijn.

Na de afbakening van het begrip gebeurt een tweede afbakening op geografisch vlak, doordat het onderzoek zich beperkt tot Vlaanderen. De raadsleden van de Vlaamse kerkfabrieken vormen de populatie van de casestudy. Omdat ze zullen vergeleken worden met de Vlaamse vrijwilligers in het algemeen, zal er in dit hoofdstuk een korte schets gegeven worden van het vrijwilligerswerk in Vlaanderen.

Een definitie van vrijwilligerswerk

Heel wat organisaties uit verschillende sectoren van onze samenleving werken met vrijwilligers (Breda e.a., 1996: 2, 9-10). Ook de taken en engagementen die vrijwilligers opnemen, lopen erg uiteen (De Wilde, 2000: 10). Vrijwilligers kunnen namelijk op verschillende niveaus werken: besturend, beleidsvormend, leidinggevend, ondersteunend en uitvoerend (Heinsius, 1998: 11). Sommige organisaties hangen volledig af van vrijwilligers, andere gebruiken ze als complement of substituuut voor betaalde werkkrachten. Vrijwilligerswerk kan als doel hebben om in gemeenschappelijke behoeften te voorzien, maar ook om activiteiten ten gunste van de

deelnemers zelf te verrichten. Het lijstje kent blijkbaar geen einde, de verscheidenheid is groot. Vrijwilligerswerk kan bijgevolg erg diverse vormen aannemen (Dekker, 1994: 11-12). Bovendien is vrijwilligerswerk, zoals alle begrippen, onderhevig aan de tijd. Omdat het verweven is met maatschappelijke verschuivingen en veranderingen, wijzigt de context naarmate de maatschappij zelf verandert. (De Wilde, 2000: 9).

Kan niemand dan een definitie geven van vrijwilligerswerk? Om het begrip af te bakenen, moeten we ergens een grens trekken. Kiezen houdt impliciet verliezen in. Een grens trekken betekent altijd iets in-, maar ook iets uitsluiten. Begripsafbakening maakt immers concepten duidelijker, maar sluit er per definitie ook uit (De Wilde, 2000: 9). In een aantal studies wordt op een gelijkaardige manier een enkele, ondubbelzinnige definitie geformuleerd die zes elementen bevat: **vrijwilligerswerk kunnen we omschrijven als werk of activiteiten, die in enig georganiseerd verband onverplicht en onbetaald voor anderen of de samenleving worden verricht door een natuurlijke persoon** (De Wilde, 2000: 14-15) (Heinsius, 1998: 16) (Molemans, 2001: 24).

Omdat vrijwilligerswerk zo divers van aard is, kan het niet verbonden worden aan bepaalde sectoren of activiteiten (De Wilde, 2000:9). Daarom is deze definitie niet gebaseerd op de terreinen of activiteiten waarin vrijwilligerswerk gesitueerd is, maar op de voorwaarden, omstandigheden en doelstellingen ervan (Breda e.a., 1996: 2). Door het begrip op deze manier te omschrijven, kunnen we vaststellen dat de grenzen toch niet zo scherp aangegeven kunnen worden. Elk van de zes elementen van de omschrijving kunnen we namelijk op een andere manier benaderen (Heinsius, 1998: 16). Daarom behoeven ze elk afzonderlijk verduidelijkt te worden.

Vrijwilligers **verrichten werk of doen activiteiten**. Simpelweg lid zijn en meedoen aan activiteiten van één of andere club is niet hetzelfde. Het organiseren, plannen en begeleiden van activiteiten van de club valt echter wel onder de noemer van vrijwilligerswerk (Breda e.a., 1996: 3). Bijvoorbeeld als acteur van een amateurtoneelgezelschap ben je geen vrijwilliger. Je repeteert en je treedt af en toe op, maar je trekt niet mee aan de kar van de vereniging. Je organiseert de optredens niet, je regisseert niet, geeft geen les, zit niet in het bestuur, draagt geen financiële verantwoordelijkheid. Je doet gewoon mee (Molemans, 2001: 24).

Vrijwillige inzet valt buiten de omschrijving van vrijwilligerswerk. Het is een begrip dat we nog ruimer kunnen omschrijven. Het omvat onder andere ook financiële giften, het vrijwillig en belangeloos ter beschikking stellen van organen, bloeddonatie, vrijwillige hulp aan burens of bekenden... (De Wilde, 2000: 14-15) (van Daal, 1994: 201). Daarom is een belangrijk kenmerk van vrijwilligerswerk dat het **in georganiseerd verband** plaatsvindt (Heinsius, 1998: 11). Dit wil zeggen dat het opzetten, begeleiden, coördineren van het werk vanuit de organisatie gebeurt en niet vanuit een individu. Een georganiseerd verband kan zowel een sterk geformaliseerde en hiërarchische vereniging als een feitelijke vereniging of een louter tijdelijk initiatief zijn (Molemans, 2001: 27). Georganiseerd verband betekent echter niet dat alle activiteiten enkel binnen de organisatie zelf moeten plaats hebben (Breda e.a., 1996: 4).

Vrijwilligers werken vrijwillig. Het woord vrijwillig kunnen we letterlijk interpreteren: uit eigen, vrije wil, dus **onverplicht**. De stap om gratuite arbeid te verrichten, wordt vrijwillig gezet. Die arbeid is niet juridisch afdwingbaar. Een stage in het kader van een schoolopleiding, een alternatieve sanctie, het verrichten van activiteiten om te voldoen aan bepaalde regels gelden niet als vrijwilligerswerk (Breda e.a., 1996: 4) (Molemans, 2001: 26). Vrijwillig wil echter niet zeggen vrijblijvend, want er zitten ook verplichtingen aan (Heinsius, 1998: 16). Er is wel degelijk sprake van een overeenkomst tussen de vrijwilliger en de organisatie waarvoor deze zich inzet (Molemans, 2001: 26).

Vrijwilligerswerk gebeurt **onbezoldigd**. Dit maakt het grote verschil met betaalde werkkrachten, die een loon en/of voordelen in natura ontvangen. Toch is het tegenwoordig zo dat vrijwilligers een ruime onkostenvergoeding kunnen krijgen voor bijvoorbeeld verplaatsingen, gebruik van eigen materiaal, maaltijden, verblijf, telefoon enz. (De Wilde, 2000: 17) (Heinsius, 1998: 16). Deze vergoedingen mogen niet de vorm aannemen van verdoken bezoldigingen, maar moeten overeenkomen met de reële kosten, nodig om de vrijwillige medewerking te verlenen (Breda e.a., 1996: 3). Een zogenaamde 'vrijgevigheid', die niet direct in relatie staat tot de arbeidsprestatie, is toegelaten, bijvoorbeeld een verjaardagsgeschenk (Molemans, 2001: 26). Als er een vergoeding wordt betaald die de kosten wel overschrijdt, spreken we van 'vergoede vrijwillige inzet', bijvoorbeeld onthaalmoeders, vrijwillige brandweer, voetbalstewards (Molemans, 2001: 31). Uiteraard moet er wel iets zijn dat de vrijwilliger aanzet of motiveert om onbezoldigd werk te

verrichten. Dit wordt besproken in ‘3.4 Geven en krijgen: waardering...– Behoud, een kwestie van het in ere houden van het sociaal-psychologisch contract’.

Omdat vrijwilligers op eender welke manier baat hebben bij hun eigen activiteiten, werken zij impliciet voor zichzelf (Heinsius, 1998: 16). Hun activiteiten mogen echter niet uitsluitend henzelf (‘zelfzorg’) of naastbestaanden (‘mantelzorg’) alleen baten, maar moeten ook expliciet ten goede komen **voor anderen of voor de samenleving** (Breda e.a., 1996: 4) (Molemans, 2001: 26).

Vennootschappen, v.z.w’s en instellingen van openbaar nut kunnen niet aan onbezoldigd werk doen. Ze verrichten de niet-winstgevende activiteiten waartoe ze zich verbonden hebben via hun maatschappelijk doel. Dat staat het onverplicht karakter in de weg. Alleen **natuurlijke personen** kunnen onverplicht iets doen (Molemans, 2001: 27).

De leden van de kerkfabriek verrichten vrijwilligerswerk

Als we gaan kijken naar de leden van de kerkfabrieken, stellen we vast dat zij volgens de definitie vrijwilligerswerk verrichten. Deze mensen zijn natuurlijke personen die in georganiseerd verband onverplicht en onbezoldigd werk verrichten dat ten goede komt aan anderen of de samenleving. Inderdaad:

- Hoewel de onbezoldigde leden optreden in naam van de kerkfabriek of afgevaardigd worden door de kerkfabriek, zijn zij het wel die het werk verrichten en een engagement aangaan zijn met de (parochie)gemeenschap door vrijwillig tot de kerkfabriek toe te treden.
- Zij werken niet op eigen houtje, maar in georganiseerd verband. Samen maken zij deel uit van een openbare instantie, de kerkfabriek.
- Indien je voldoet aan de verkiesbaarheidvoorwaarden, kan je op volkomen vrijwillige basis jezelf kandidaat stellen bij een kerkbestuur. Als er een plaats vrij is of vrij komt en je wordt gekozen, krijg je een officiële benoeming van minstens 6 jaar. Je kan echter op eender welk ogenblik je ontslag indienen.
- De kerkmeesters vormen samen de kerkraad. Dat is de naam voor de onbetaalde bestuursraad van de kerkfabriek. De kerkraad komt minstens één keer per kwartaal samen

om te vergaderen. Er komen geen ‘zitpenningen’ aan te pas in tegenstelling tot de gemeenteraad. Naast de bestuursleden kunnen er nog andere mensen onbezoldigd in de weer zijn voor de kerkfabriek: klusjesmannen, financieel adviseurs, kuispersoneel... Al het werk dat deze mensen verrichten voor de kerkfabriek, doen ze volkomen gratis. Enkel de schatbewaarder kan in sommige kerkfabrieken rekenen op een vergoeding voor het vele werk. Uiteraard kan een kerkfabriek ook bezoldigde personeelsleden in dienst nemen, net als de gemeente.

- De leden verrichten werk en doen activiteiten: het beleid uitstippelen, beslissingen nemen, de begroting opstellen, rekeningen, inkomsten en uitgaven bijhouden, dossiers opvolgen, herstellingen (laten) uitvoeren...
- Voor wie werken de leden van de kerkfabriek? In strikte zin staat de kerkfabriek in voor de materiële zorg van de parochiekerk opdat de erediensten in waardigheid zouden kunnen plaatsvinden. Ze moet ervoor zorgen dat het kerkgebouw in goede staat verkeert zodat de inwoners van de parochie beroep kunnen doen op de sacramenten die plaats vinden in hun parochiekerk, namelijk eucharistieviering, doopsel, vormsel, huwelijk, begrafenissen. Uiteraard zijn het niet enkel de parochianen die deze vieringen komen bijwonen. De kerk wordt in sommige gevallen nog voor andere doeleinden gebruikt, bijvoorbeeld als ze dienst doet als concertzaal, museum... Bovenal geniet iedereen mee van het uitzicht van een mooie, verzorgde kerk. We kunnen in ruime zin stellen dat de kerkfabriek voor de gemeenschap werkt, want het zicht op een mooie kerk en het aanbieden van kerkdiensten zijn inderdaad baten die de gehele samenleving ten goed komen.

Meer over de concrete werking van vrijwilligers in kerkfabrieken staat te lezen ‘Hoofdstuk 4 Vrijwilligerswerk in Vlaamse kerkfabrieken’.

Vrijwilligerswerk in Vlaanderen

Vrijwilligers in Vlaanderen zijn actief in sport- en recreatieverenigingen, gezondheidszorg, bejaardenzorg, welzijnswerk, sociale hulpverlening, scholen, volwasseneneducatie, kunst en cultuur, socio-culturele verenigingen, jeugdwerk, hobbyclubs, amateursverenigingen, opbouwwerk en buurtwerk, rechtshulp, slachtofferhulp, milieu, natuurbehoud, dierenbescherming, politiek, vakbond, beroepsorganisatie, ontwikkelingshulp, mensenrechten,

religie, levensbeschouwing, vluchtelingenwerk, organisaties voor allochtonen, rampenbestrijding... (Breda e.a., 1996: 2, 9-10) (Bocklandt e.a., 2000: 7). Naast deze tienduizenden verenigingen engageren Vlaamse vrijwilligers zich ook in verschillende projecten, actiegroepen... Vrijwilligerswerk in culturele verenigingen, sportverenigingen en hobbyverenigingen komt het meeste voor, gevolgd door vrijwilligerswerk voor een andere vorm van hulpverlening en vrijwilligerswerk in wat men ideologisch georiënteerde organisaties zou kunnen noemen, in politieke, vakbonds- of godsdienstige organisaties (VRIND, 2001: 18).

Maar liefst één op vijf Vlamingen steekt wel eens vrijwillig de handen uit de mouwen. Duizelingwekkende cijfers die meteen een belangrijk deel van het Vlaamse sociaal kapitaal uitmaken (Molemans, 2001: 5). Volgens de Vlaamse Regionale Indicatoren, afgekort VRIND, verricht ongeveer 16% van de Vlamingen één of andere vorm van onbetaald vrijwilligerswerk, inclusief mantelzorg. Zonder mantelzorg is dit 12% (VRIND, 2001: 18). In de VRIND, sinds de oprichting ervan in 1998, zijn cijfers terug te vinden over vrijwilligerswerk in Vlaanderen tot en met 2001. Opmerkelijk dat de twee laatste edities, namelijk de VRIND van 2002 en 2003, geen cijfers meer over vrijwilligerswerk in Vlaanderen bevatten.

Naast een schets van de omvang van het vrijwilligerswerk in Vlaanderen, worden hier tot slot nog een aantal Belgische cijfers meegegeven omtrent de economische waarde van vrijwilligerswerk. Volgens een onderzoek van het Instituut voor Duurzame Ontwikkeling (IDO) zet elke Belg zich gemiddeld 29 uur per jaar in voor vrijwilligerswerk. Dat komt overeen met maar liefst 200.000 voltijdse banen (N, 2004a: 7). Onderzoekers van de Luikse Universiteit gingen in 2001, op basis van statistieken en door middel van een steekproef bij instellingen zonder winstoogmerk, de economische omvang van het vrijwilligerswerk in België na. Dit deden ze door het aantal vrijwilligers te tellen, het gemiddeld aantal uren te berekenen en vervolgens te ramen hoeveel het zou kosten om betaalde werkkrachten het werk van de vrijwilligers te laten doen. België telt ruim 1,16 miljoen vrijwilligers, wat neerkomt op één vrijwilliger per tien inwoners en bijgevolg minder is dan het Europese gemiddelde (geraamd op 14,4%). Het werkelijke Belgische cijfer ligt echter hoger, want niet alle vormen van instellingen zonder winstoogmerk werden mee gerekend. Gemiddeld verrichten de Belgische vrijwilligers iets minder dan 3 uur arbeid per week, wat neerkomt op een economisch equivalente waarde van bijna 2,4 miljard euro. (N, 2004b: 7).

Hoofdstuk 3 Vrijwilligerswerk: voor wat hoort wat?

– Het theoretisch kader

Nu we het begrip vrijwilligerswerk afgebakend en gesitueerd hebben, kunnen we er uitspraken of hypothesen over beginnen formuleren. Om de uitspraken te kaderen, hebben we een geschikte theorie nodig, een ‘uitvalshoek’. Dit hoofdstuk behelst de theoretische inslag van vrijwilligerswerk, waarin de basis en referentie vastgelegd wordt voor een empirische casestudy over vrijwilligerswerk in Vlaamse kerkfabrieken anno 2005.

Eerst wordt uitgeweid over het probleem dat we te maken hebben met een veranderend begrip in een veranderende maatschappij. Vrijwilligerswerk is een complex gegeven waarvan de invulling verschilt in de tijd en per sector. Er doet zich een verschuiving voor in het vrijwilligerswerk, waarbij twee uiterste types kunnen onderscheiden worden: de klassieke of ‘oude’ vrijwilliger en de hedendaagse of ‘nieuwe’ vrijwilliger.

Vervolgens biedt een beknopt overzicht van de verschillende invalshoeken van waaruit men vrijwilligerswerk kan bestuderen ons wegwijs in de materie. Om niet te vervallen in een ééndimensionale benadering zullen in de casestudy over kerkfabrieken meerdere aspecten van vrijwilligerswerk belicht worden.

Uiteindelijk worden de theorieën van sociale netwerken en van het psychologische contract, die als uitgangspunt dienen voor het empirisch onderzoek, toegelicht. Kerkfabrieken kunnen niet ‘in het ijle’ of ‘in het wilde weg’ naar geschikte vrijwilligers op zoek gaan. We veronderstellen dat kerkfabrieken, naar analogie met de theorieën van **Durkheim**, nieuwe leden werven door gebruik te maken van sociale netwerken in hun onmiddellijke omgeving. In netwerken, de relaties die mensen met elkaar opgebouwd hebben en die ze proberen te onderhouden, worden sociale goederen uitgewisseld. Het psychologische contract biedt de verklaring voor de ietwat dubbelzinnige titel ‘Voor wat hoort wat’. De vrijwilliger geeft iets, maar is het zo dat hij/zij noodzakelijkerwijze van zijn/haar organisatie iets in de plaats verwacht of krijgt? Volgens de theorie van het psychologische contract wel, want het gaat om een ruilrelatie.

Een veranderend begrip

Bij het formuleren van de definitie van vrijwilligerswerk werd reeds aangehaald dat vrijwilligerswerk in vele sectoren voorkomt en dat de invulling van het begrip onderhevig is aan de tijd. De omschrijving van wat vrijwilligerswerk juist inhoudt, is niet sluitend, maar evolueert. Zo heeft er een verschuiving plaats van de motieven om vrijwilligerswerk te verrichten. Een voorbeeld hiervan is de individualisering van de maatschappij. De vrijwilliger ervaart het vrijwilligerswerk dat hij/zij verricht des te minder als een morele verplichting ten opzichte van de samenleving en hij/zij stelt zichzelf meer centraal. Vrijwilligerswerk is met handen en voeten gebonden aan de samenleving waarbinnen het functioneert. De vragen en uitdagingen waarvoor vrijwilligerswerk staat, hebben een direct verband met maatschappelijke veranderingen. (Heinsius, 1998: 17). De mate van de verschuiving in het denken over vrijwilligerswerk hangt dus sterk af van de aard van het vrijwilligerswerk en de maatschappelijke context.

Omdat we te maken hebben met dynamische begrippen, bestaan ‘het’ vrijwilligerswerk en ‘de’ vrijwilliger bijgevolg niet. Op basis van de veelheid aan soorten vrijwilligerswerk, sociale veranderingen in de maatschappij en verschuivingen in het individueel vrijwillig engagement kunnen er toch twee uiterste types onderscheiden worden: de ‘oude’ of ‘klassieke’ en de ‘nieuwe’ vrijwilliger. Deze termen werden zo genoemd omdat een nieuwe generatie vrijwilligers de groep van de klassieke vrijwilligers verdringt, wat uiteraard gevolgen heeft voor het behouden en rekruteren. Deze typologie mag echter niet als een tweeledigheid beschouwd worden. Vrijwilligers zijn niet of nieuw of oud, maar kunnen kenmerken van beide uiterste types vertonen naargelang de dimensie van het vrijwilligerswerk. Tussen de twee extremen bevindt zich een continuüm waar we de vrijwilliger kunnen plaatsen om te bekijken naar welk type deze het meest overhelt. De nieuwe en oude vrijwilliger kunnen vergeleken worden op gebied van cultuur, keuze van de organisatie en van de activiteit, de relatie met de begunstigde, duur en frequentie van engagement en keuze van het actieterrein en de doelgroep (De Wilde, 2000: 18) (Van Landeghem, 2003a: 14) (Van Landeghem, 2003b: 224). Het laatste aspect van keuze van actieterrein en groep wordt in deze studie buiten beschouwing gelaten, omdat er slechts één soort organisatie bestudeerd wordt.

De klassieke vrijwilliger kiest zijn organisatie meestal volgens religieuze of ideologische overtuigingen. De cultuur van dit type vrijwilliger hangt samen met klasse, geslacht, religie, gemeenschap of taal. Door de nauwe culturele verbondenheid kent de oude vrijwilliger een grote loyaliteit voor de organisatie. Vanuit die loyaliteit zet de vrijwilliger zich in voor het primaire doel van zijn organisatie. Het motief van de vrijwilliger is dan ook nauw verbonden met de activiteit of het ideaal van de organisatie. Prototypes van verenigingen die dit soort vrijwilligers aantrekken zijn verzuilde verenigingen. Macht wordt binnen deze organisaties gedelegeerd. De nieuwe vrijwilliger daarentegen is geïndividualiseerd. Daardoor bepalen persoonlijke voorkeuren en interesses en de maatschappelijke agenda mee de keuze van de organisatie. Motieven die op de eigen persoon betrekking hebben zijn veel meer geaccepteerd en worden explicieter genoemd: werkervaring opdoen, zelfontplooiing, tijdsbesteding. Het gaat meestal ook om postmaterialistische waarden, zoals solidariteit, inspraak, vrijheid en milieu. De nieuwe vrijwilliger identificeert zich niet zomaar met de organisatie waarin hij/zij zich vrijwillig inzet. Hij/zij staat kritisch ten aanzien van de professionelen in de organisatie. Meestal is er geen sprake van lidmaatschap. Veranderen de voorkeuren, dan verandert de vrijwilliger wellicht ook van organisatie (De Wilde, 2000: 18-19) (Heinsius, 1998: 118) (Van Landeghem, 2003a: 14) (Van Landeghem, 2003b: 224).

De klassieke vrijwilliger zet zich onbaatzuchtig in voor de samenleving, een groep,... in naam van de waarden waarvoor zijn organisatie staat. De relatie met de begunstigde is éénzijdig. De nieuwe vrijwilliger daarentegen combineert de inzet voor anderen met een persoonlijke zoektocht naar o.a. identiteit en zingeving. Het is eerder een wederkerige ruilrelatie van geven en krijgen, waarbij de nieuwe vrijwilliger naar een evenwicht zoekt tussen de eigen verlangens en de behoeften van de organisatie. Dit kan omschreven worden als het maken van een 'kosten/baten' analyse (De Wilde, 2000: 20) (Van Landeghem, 2003a: 15) (Van Landeghem, 2003b: 224). Wat betreft rekrutering gaat de vrijwilliger bijgevolg aan de hand van zo een analyse na of de ruilrelatie de moeite waard is om ervoor in de organisatie te stappen.

Bij het behoud speelt het psychologisch contract mee een rol: heeft de vrijwilliger gekregen wat beloofd was of wat hij/zij in gedachten had? Als de baten van het engagement onvoldoende zijn voor de nieuwe vrijwilliger, dan wordt het stopgezet. De nieuwe vrijwilliger wil liefst zo weinig mogelijk gebonden zijn. Daarom gaat de keuze van de nieuwe vrijwilliger uit naar

openvolgende korte termijn engagements die vrij gemakkelijk opzegbaar zijn. Zoals eerder vermeld, laat de vrijwilliger zijn openvolgende, korte engagements bepalen door zijn persoonlijke interesse en de maatschappelijke agenda. De klassieke vrijwilliger echter engageert zich langer en zit meestal in een levenslange gebondenheid aan de organisatie. (De Wilde, 2000: 20) (Van Landeghem, 2003a: 14) (Van Landeghem, 2003b: 224).

Toch vallen enkele algemene trends op die niet rechtstreeks met deze tweeledige typologie in verband kunnen worden gebracht. Bij alle vrijwilligers – zowel de anciens als de nieuwelingen – groeit de nood aan een duidelijk afgebakend takenpakket en aan een professionele omkadering, beperkt de betrokkenheid zich steeds meer tot het concrete, tastbare niveau en neemt de interesse voor bestuurlijke, meer verantwoordelijke functies af (Van Landeghem, 2003b: 225).

We zullen zien dat de dynamiek in het vrijwilligerswerk vooral terug te vinden is in de theorie van het psychologisch contract en de motivatie. Daarom zullen enkele van de gestelde hypotheses handelen over de veranderende tendensen in het vrijwilligerswerk. Hoewel het inderdaad belangrijk is te onderschrijven dat verschillende trends bestaan in o.a. motivatie en langdurigheid van engagement bij vrijwilligers, gaat deze studie echter niet in hoofdzaak om het proberen te verklaren van deze veranderingen. De belangrijkste bijdrage van deze studie blijft het bestuderen van het gebruik van netwerken binnen een ‘exotisch’ onderwerp, namelijk vrijwilligerswerk bij de kerkfabrieken. Zie hoger bij ‘1.2 Waartoe? – Het belang, de doelstelling’.

De mogelijke invalshoeken

Vanuit de definitie van vrijwilligerswerk komen we tot de belangrijke vraag: “wat zijn de drijfveren voor een vrijwilliger om onbezoldigd werk voor een ander of voor de maatschappij te verrichten?”. Het antwoord op deze vraag is niet éézijdig. Indien het dat wel zou zijn, zou de oplossing voor een eventueel tekort aan vrijwilligers impliciet voorhanden zijn. Toch zijn er reeds verschillende paradigma's verschenen die de drijfveren menen te verklaren. Volgens Wilson zijn er drie soorten theorieën over vrijwilligerswerk. Vrijwilligerswerk kun je bekijken vanuit de individuele bijdragen, vanuit sociale bronnen en vanuit contextuele variabelen.

Als je vrijwilligerswerk vanuit individueel oogpunt bekijkt, namelijk vanuit de beweegredenen van de vrijwilliger zelf, kan je een opsplitsing maken naar een subjectivistische en een behavioristische benadering. Subjectivistisch betekent vanuit de motivaties, waarden of overtuigingen van de vrijwilliger. Bij het behaviorisme vormen de rationele keuze of de kosten – baten berekening van de vrijwilliger het uitgangspunt. Met andere woorden: een keuze om aan vrijwilligerswerk te doen gebaseerd op respectievelijk ‘het innerlijke gevoel’ of ‘de rede’.

De andere twee benaderingen, vanuit sociale bronnen en vanuit contextuele variabelen, werken complementair met de individuele benadering. Het opbouwen van sociale netwerken, het lid zijn van meerdere organisaties of het zich reeds in het verleden toegewijd hebben aan vrijwilligerswerk, verhogen de kans op deelname aan vrijwilligerswerk. Familietoestanden daarentegen kunnen zowel een beperkend als bevorderend effect hebben op deelname aan vrijwilligerswerk. De impact van contextuele factoren, zoals bijvoorbeeld de scholingsgraad, de buurt waarin men leeft, het verschil stad – platteland... heeft nog niet veel aandacht gekregen in studies over vrijwilligerswerk.

Uiteindelijk kunnen we eveneens stellen dat vrijwilligerswerk gecorreleerd is met demografische factoren zoals leeftijd en geslacht (Hustinx, 2003: 77-81).

Om niet te vervallen in een te éézijdige benadering, zullen alle aspecten aan bod komen bij de empirische studie over Vlaamse kerkfabrieken. Sociale bronnen en individuele bijdragen worden verder verduidelijkt als uitgangspunt van rekrutering en behoud. Contextuele en demografische factoren worden behandeld bij de bespreking van het profiel van vrijwilligers.

‘Ze hebben mij gevraagd’ – Rekrutering, een kwestie van het juiste profiel en sociale netwerken

Heel wat organisaties hebben het moeilijk om mensen te strikken voor een betrekking als vrijwilliger. We moeten ons echter afvragen op welke manier en in welk segment van de bevolking ze op zoek gaan naar geschikte kandidaten. Met andere woorden: welke technieken gebruiken ze om nieuwe leden te rekruteren en uit welke pool kunnen ze putten? Bijgevolg zijn twee elementen van belang bij het rekruteren van vrijwilligers:

- in de meest geschikte sociale omgeving op de meest gepaste manier op zoek gaan
- naar de vrijwilliger met het meest geschikte profiel.

Achtereenvolgend zullen theorieën en bevindingen besproken worden aangaande het gebruik van sociale netwerken en het profiel van vrijwilligers.

Gebruik van sociale netwerken

Vooraleer over te gaan tot de uiteenzetting van de theorie van sociale netwerken, verklaren we eerst in het kort de meest gepaste manier van werving. Zoals eerder gezegd in de definitie (‘2.1 Een definitie van vrijwilligerswerk’): een organisatie op zich kan geen vrijwilligerswerk verrichten. Zo gebeurt het ook met het rekruteren. Het zijn de leden die meestal in actie moeten schieten om nieuwe vrijwilligers aan te trekken. Mond aan mond reclame, het motiveren en over de brug halen van kandidaat vrijwilligers door huidige medewerkers is de voornaamste wijze van werven en rekruteren van vrijwilligers op alle niveaus (Bocklandt e.a., 2000: 13). Bij mondelinge rekrutering ligt het initiatief volledig bij de organisatiemedewerkers zelf en kunnen er weinig of geen externe organisaties ingeschakeld worden. Deze methode heeft trouwens het meeste succes. Uit onderzoek blijkt dat meer dan de helft van de vrijwilligers vrijwilliger geworden is omdat iemand het hen gevraagd heeft. Mensen mondeling aanspreken is en blijft de beste manier om te rekruteren (De Wilde, 2000: 48), wat het belang van sociale netwerken onderschrijft.

We beginnen met het vraagstuk of we de maatschappij mogen beschouwen als optelsom van individuen of als een realiteit die ze vormt boven de haar samenstellende individuen uit. We volgen de redenering van Durkheim: de samenleving is geen loutere som van individuen, maar kan evenmin losgemaakt worden van de individuen waaruit zij bestaat. Door associatie van

individuen ontstaan ideeën, idealen, taal, gewoonten, symbolen en morele normen, die tezamen een eenheid vormen (Durkheim, 1969: 131-132) (Durkheim, 1977: 9). Er zijn verschillende, bijzondere samenlevingsmilieus, zoals het huiselijk leven, het beroepsleven, maar dus ook de sociale context van het vrijwilligerswerk en het kerkelijk milieu.

Volgens Durkheim kan een individu zich in een concrete sociale context normconform of deviant gedragen. Normen zijn opvattingen die binnen een groep gedeeld worden. Deze normen worden collectief gecreëerd, beleefd en nageleefd. Er heerst sociale controle en deviant gedrag zal afgestraft worden. Het is de sociale context, de mate van integratie in een sociale groep met bepaalde normen, die het individu in de gewenste richting stuurt (Bekkers, 2000: 270-271). Hoe kan men integratie in een groep meten? Onder andere via kennisnetwerken (hoeveel vrienden, kennissen, familieleden men kent), het lidmaatschap van verenigingen, de frequentie waarmee men naar de kerk gaat. Dit zijn allen kenmerken die in de sociale integratiebenadering worden gebruikt (Flap e.a., 1992: 18).

Personen die sterker geïntegreerd zijn in een sociaal netwerk zullen, naar analogie met de theorie van Durkheim, vaker actief zijn als vrijwilliger. Integratie in sociale netwerken bevordert deelname aan vrijwilligerswerk. Een tweede aspect van sociale netwerken dat belangrijk is voor deelname aan vrijwilligerswerk, is hun rol bij de rekrutering van nieuwe vrijwilligers. Sociale netwerken zijn een cruciale factor die bepaalt of iemand ooit voor de beslissing komt te staan om actief te worden als vrijwilliger. Wie in een sociale omgeving leeft waar veel vrijwilligers actief zijn, maakt een grotere kans om gevraagd te worden om zelf ook actief te worden als vrijwilliger, dan iemand die geen enkele vrijwilliger kent (Bekkers, 2000: 271-272). Bovendien vraagt zulk een vrijwilliger, eenmaal actief, op zijn beurt weer familie, vrienden en kennissen om actief te worden als vrijwilliger (Bekkers, 2000: 287).

Deze theorie kunnen we specifiek toepassen op de kerkfabrieken. We veronderstellen dat de meeste raadsleden van de kerkfabrieken kerkelijk zijn, namelijk dat ze gelovig zijn en naar de kerk gaan (de resultaten van de empirische studie van vrijwilligerswerk bij Vlaamse kerkfabrieken bevestigen deze veronderstelling, zie tabel H 2.j bij de onderzoeksresultaten). Praktiserende katholieken of christelijken participeren meer in het verenigingsleven dan niet praktiserenden, vrijzinnigen, ongelovigen, onverschilligen of mensen die zelf hun geloof bepalen (Elchardus e.a., 2000: 6-8). Kerklidmaatschap en meer bepaald frequentie van kerkgang blijkt

tevens één van de belangrijkste predictoren te zijn van vrijwilligersactiviteit. Kerkleden hebben een grotere kans om actief te zijn als vrijwilliger, omdat ze sterker geïntegreerd zijn en meer vrijwilligers in hun sociale netwerk hebben (Bekkers, 2000: 268, 279, 287-288). Daarom zou het inderdaad aangewezen zijn voor kerkfabrieken om handig gebruik te maken van de sterke sociale netwerken tussen kerkelijken.

Hoe zit het bij vrijwilligerswerk in het algemeen? Hoewel persoonlijke netwerken nog steeds een belangrijk rekruteringskanaal blijven, neemt het aandeel van een actieve en externe rekrutering toe. Dit geldt in het bijzonder voor vrijwilligers- en non-profit organisaties die de nieuwere issues – hulplijnen, seksualiteit, aids, ... – behandelen of die zich tot een jonger publiek richten. De organisaties beklemtonen echter wel dat het gebruik van verschillende rekruteringskanalen niet noodzakelijk veel geschikte vrijwilligers oplevert (Van Landeghem, 2003b: 226).

Het profiel van vrijwilligers

Sociale netwerken hebben interactionele kenmerken, dewelke betrekking hebben op relaties tussen de individuen van een netwerk. Eén van die kenmerken is het **homofilie-principe**: sommige mensen hebben de neiging om relaties te onderhouden met anderen die op hen lijken. Om de sterkte van onderlinge bindingen tussen medewerkers binnen een organisatie te verklaren, wordt gebruik gemaakt van **similariteitsoverwegingen**. De similariteitshypothese werkt volgens hetzelfde mechanisme als het homofilie-principe en houdt in dat individuen voor het aangaan van relaties veelal een keuze voor gelijksoortige mensen maken. Hoe meer mensen op elkaar lijken wat betreft sekse, leeftijd, sociaal-economische status en type werkzaamheden, des te sterker de onderlinge bindingen (Sanders e.a., 2001: 18). Personen die onderling met elkaar frequent betrekkingen onderhouden, lijken wat betreft hun activiteiten vaker op elkaar dan op anderen met wie ze minder vaak betrekkingen onderhouden (Homans, 1951: 135).

We weten reeds dat het de vrijwilligers zelf zijn die zorgen voor werving van nieuwe leden uit de sociale omgeving. Een vrijwilliger die regelmatig relaties onderhoudt met anderen binnen een sociaal netwerk gaat volgens similariteitsoverwegingen of het homofilie-principe bijgevolg vooral nieuwe vrijwilligers met eenzelfde profiel rekruteren uit dit sociaal netwerk.

Het profiel van vrijwilligers kan gedeeltelijk geobjectiveerd worden, want er zijn namelijk een aantal socio-demografische factoren die samenhangen met het verrichten van vrijwilligerswerk. Zo wijzen bepaalde kenmerken op een grotere kans om deel te nemen aan vrijwilligerswerk. Welke mensen hebben meer kans om aangetroffen te worden in het vrijwilligerswerk? Samenwonende of – beter nog – gehuwde (Breda e.a., 1996: 14) mannen tussen 16 en 45 jaar die hoger opgeleid zijn en betaald werk hebben. Toch behoeft dit nuancering. We zullen het vervolgens kort hebben over geslacht, leeftijd, opleiding en het al dan niet hebben van betaald werk.

Tabel: Deelname aan vrijwilligerswerk volgens socio-demografische kenmerken

Socio demografische kenmerken		% deelname aan vrijwilligerswerk
Globaal Vlamingen boven 16 j		12,9 %
Geslacht	Mannen	14,6 %
	Vrouwen	11,3 %
Leeftijd	16-30 j	14,0 %
	31-44 j	14,8 %
	45-54 j	12,7 %
	55-70 j	10,9 %
	+ 70 j	09,0 %
Leefsituatie	Samenwonend met partner	12,8 %
	Niet samenwonend met partner	07,9 %
Onderwijsniveau	Lager onderwijs	08,1 %
	Lager secundair	11,1 %
	Hoger secundair	13,9 %
	Niet universitair hoger onderwijs	18,9 %
	Universiteit	20,7 %
Al dan niet beroepsactief	Betaald werk	14,0 %
	Geen betaald werk	11,7 %

(Bron: PSBH, 1992 uit Breda e.a., 1996: 14 en De Wilde, 2000: 96)

Hoewel mannen duidelijk meer actief zijn in het vrijwilligerswerk dan vrouwen (zie ook Meeuws, 2002: 14), besteedden in 1999 vrouwen meer tijd aan vrijwilligerswerk dan mannen. Dit is echter omgeslagen: volgens recentere cijfers (uit de APS-survey van 2000) steken mannen meer tijd in vrijwilligerswerk dan vrouwen (VRIND, 2000: 150).

De tabel van 1992 geeft aan dat vrijwilligerswerk het meest wordt verricht in de groep van 31 tot 44 jaar, maar anno 2001 is vrijwilligerswerk vooral populair bij de groep tussen 55 en 64 jaar (VRIND, 2001: 18). Inderdaad, we observeren binnen het verenigingsleven een steeds voortschrijdende veroudering van de groep vrijwilligers (De Wilde, 2000: 3). Hoe ouder, hoe groter zowel de participatiegraad als het aantal uren dat aan vrijwilligerswerk wordt besteed, maar boven een bepaalde leeftijdsgrens neemt dit weer af. In het verband tussen leeftijd en participatiegraad is het patroon van een omgekeerde U waar te nemen (Breda e.a., 1996: 19).

Hoe hoger het opleidingsniveau

- hoe sneller men bereid is om aan vrijwilligerswerk te doen (VRIND, 2000: 150);
- hoe groter de participatiegraad, namelijk hoe meer men zich op minstens twee terreinen als vrijwilliger actief inzet (VRIND, 2001: 18) (Breda e.a., 1996: 19);
- hoe groter het aantal uren dat aan vrijwilligerswerk wordt besteed (Breda e.a., 1996: 19). Dit wordt echter tegengesproken door een Nederlandse studie (Meeuws, 2002: 15).
- hoe vaker men lid is van één of meer verenigingen (Flap e.a., 1992: 28).

Participatie in vrijwilligersorganisaties veronderstelt een zekere mondigheid, zelfstandigheid en sociale vaardigheden. Deze vaardigheden hangen samen met het opleidingsniveau. Daarom dat lager geschoolden minder beginnen te participeren in een organisatie of er minder lang in blijven dan hoger opgeleiden (Van Landeghem, 2003b: 227).

Bij de verschillen tussen mensen met en zonder betaald werk, kunnen we hetzelfde fenomeen onderschrijven als bij de verschillen tussen geslacht: werkenden participeren iets meer, zij het korter, dan de niet-werkenden. In 2000 besteedden de werkenden gemiddeld 5uur per week aan vrijwilligerswerk tegenover 6,5 bij de niet-werkenden. In 2001 waren de cijfers respectievelijk 5u en 8u. Inderdaad, het gemiddelde aantal uren per week dat de doorsnee vrijwilliger besteedt aan zijn onbezoldigd werk steeg van 5,5 in 2000 naar 6,5 in 2001 (VRIND, 2000: 150) (VRIND, 2001: 18).

Er is eveneens een verband tussen het socio-demografische profiel en het werkterrein van de vrijwilliger (VRIND, 2001: 19) (van Daal, 1994: 207):

- vrouwen omschrijven hun taak in het verenigingsleven vooral als hulpverlenend, verzorgend en ondersteunend. Vrouwen doen relatief vaak vrijwilligerswerk voor zieken, ouderen en gehandicapten, voor kinderen en binnen scholen.

- vrijwilligerswerk van mannen vindt vaak plaats in de sport, vakbonden en politiek. Mannen zeggen vaker organisatorische taken voor hun rekening te nemen.
- kerkse mensen zijn, behalve in kerkelijke organisaties, ook relatief vaak in de hulpverlening actief.
- hoger opgeleiden zijn op vrijwel alle terreinen relatief sterk in het vrijwilligerswerk vertegenwoordigd, met name in bestuurlijke functies.

In de empirische studie bij Vlaamse kerkfabrieken zullen een aantal socio-demografische kenmerken getoetst worden, zodat de profielen van de raadsleden van Vlaamse kerkfabrieken vergeleken kunnen worden met profielen van Vlaamse vrijwilligers. Zo zullen we kunnen onderscheiden of in kerkfabrieken bepaalde bevolkingsgroepen meer vertegenwoordigd zijn en we bijgevolg kunnen spreken van een elite.

‘Geven en krijgen’ – Behoud, een kwestie van het in ere houden van het sociaal-psychologisch contract

Veel organisaties hebben problemen met het werven van vrijwilligers. Ze kunnen tenslotte geen baan met salaris aanbieden, maar eerder een vorm van vrijetijdsbesteding. Deze lijkt in eerste instantie meer te vragen dan te bieden: potentiële vrijwilligers dienen zich voor een aantal taken of uren te verbinden en wat het oplevert, wordt pas later duidelijk (Heinsius, 1998: 85). Het is makkelijk om in eerste instantie mensen aan te trekken door hen uiteenlopende aantrekkelijke opbrengsten aan te bieden, maar als achteraf blijkt dat de beloftes niet ingelost kunnen worden, zou de vrijwilliger wel eens geen heil meer kunnen zien in een verdere samenwerking met de betrokken organisatie.

Dit stuk behelst de theorieën over het behouden van vrijwilligers. De relatie tussen de vrijwilliger en diens organisatie verloopt volgens een soort van impliciete ruil, genaamd het sociaal-psychologisch contract. De vrijwilliger, en specifiek de meer ‘hedendaagse’ vrijwilliger, veronderstelt dat zijn/haar initiële verwachtingen of de gedane beloftes zullen uitkomen. Vrijwilligers die daarin worden teleurgesteld zijn vlugger geneigd geen heil meer te zien in een verdere samenwerking met hun organisatie. Hierbij speelt de motivatie een belangrijke rol: welk zijn de beweegredenen die vrijwilligers ertoe aanzetten onbezoldigd werk te verrichten en wat

verwachten ze? De ‘nieuwe’ vrijwilliger legt andere accenten en heeft daarom andere verwachtingen dan de ‘oude, loyale’ vrijwillige medewerker (zie ‘3.1 Een veranderend begrip’).

De ruilrelatie tussen de vrijwilliger en de organisatie

Mensen beheersen en besturen samen een organisatie, maar organisaties sturen op hun beurt de mens. Een organisatie kan, zoals de maatschappij, bijgevolg langs twee kanten bekeken worden: als een optelsom van individuen of als een geheel dat het individuele niveau overstijgt. De Wilde spreekt van een dilemma tussen tevredenheid en rationaliteit (De Wilde, 2000: 27-28). Van binnenuit gezien betekent tevredenheid dat de leden in een actief samenwerkingsverband hun persoonlijke doelstellingen proberen te verwezenlijken. De organisatie, van buitenaf bekeken als geheel, wordt aanzien als een doelgericht systeem dat rationeel functioneert. Die tevredenheid en rationaliteit moeten op elkaar afgestemd zijn en kunnen niet los van elkaar bekeken worden. We moeten organisaties dus definiëren als doelgerichte samenwerkingsverbanden van mensen (De Wilde, 2000: 27-28).

Hoewel vrijwilligers geen bezoldiging krijgen, willen ze wel tijd, energie, vaardigheden... steken in iets dat hen wat oplevert. De organisaties van hun kant willen dat de werkzaamheden van de vrijwilligers iets opleveren. Meestal is er geen expliciete (mondelijke) overeenkomst, laat staan een schriftelijk contract. De overeenkomst gebeurt dan impliciet, want de elementen van de ruilrelatie worden niet uitdrukkelijk uitgesproken. Daarenboven zijn veel mensen zichzelf niet bewust van hun eigen motieven of die van de organisatie. Bijgevolg verloopt de ruilrelatie tussen vrijwilliger en organisatie volgens een impliciet contract, namelijk het sociaal-psychologisch contract. Het psychologisch contract is een set van ongeschreven verwachtingen, die op elk moment aanwezig zijn en tussen elke medewerker en de organisatie ontstaan (Vukoja, 2000: 14). De organisatie sluit met haar vrijwilligers een sociaal-psychologisch contract af dat voor beide partijen bevredigend is en waarin impliciet wordt vastgelegd wat de één vraagt en de ander biedt (Heinsius, 1998: 114-115). Bij het contract speelt de balansidee een grote rol. Hoe groter de mate van wederzijdse verplichtingen, hoe sterker de sociale uitwisselingsrelatie en hoe meer waarschijnlijk het zal zijn dat beide partijen hun ruilrelatie voortzetten (Vukoja, 2000: 20).

Er zijn drie vormen of dimensies van sociale contracten:

- dwang- of gezagsrelaties;

- samenwerkingsrelaties of relaties gebaseerd op gemeenschappelijke idealen;
- ruilrelaties waarin gelijkwaardigheid de hoofdrol speelt.

Deze drie nauw met elkaar verbonden dimensies kan je terugvinden in alle organisaties (Heinsius, 1998: 114-115) (Vukoja, 2000: 4). Ze zullen vervolgens kort besproken worden, gekoppeld aan het vertrek/behoud van vrijwilligers.

Een belangrijk element van vrijwilligerswerk is dat het onbezoldigd gebeurt (zie ‘2.1 Een definitie van vrijwilligerswerk’). Bijgevolg verloopt de machtsbalans tussen de vrijwilliger en zijn/haar organisatie minder evenwichtig dan bij betaalde werkkrachten. Bezoldigde medewerkers ontvangen immers in ruil voor het uitvoeren van een aantal afgesproken taken een vergoeding van hun organisatie waarmee ze gedeeltelijk of volledig kunnen voorzien in hun levensonderhoud. Tevens bevinden ze zich in een ondergeschikte positie doordat ze de richtlijnen van hun oversten moeten opvolgen en naleven. Dit maakt hen meer afhankelijk van hun organisatie. Bij vrijwilligers is deze afhankelijkheid niet aanwezig, waardoor hun inzet vanuit het standpunt van de organisatie een gift is. Zij kunnen op elk moment besluiten deze gift terug te trekken en de organisatie verlaten (Heinsius, 1998: 20).

De inhoud van het sociaal contract dat met de vrijwilligers gesloten wordt, zegt iets over wat de organisatie te bieden heeft en wat de vrijwilliger motiveert om daar te blijven. Zolang vrijwilligers en hun organisatie gemeenschappelijke idealen of doelstellingen nastreven en elkaar en zichzelf daarin kunnen vinden, blijft het sociaal contract overeind. In dit geval vallen de drijfveren van de vrijwilligers en de doelstellingen van hun organisatie nagenoeg samen. Dwang/gezag en ruil spelen dan nauwelijks een rol (Heinsius, 1998: 114-115).

Zodra de ruil niet meer voldoet voor de vrijwilliger, ontstaat er ‘contractbreuk’ en vertrekt deze (Heinsius, 1998: 115). Elke persoon heeft eigen voorkeuren, verwachtingen, belangen,... (zie verder: ‘3.4.2.2 Motieven van de vrijwilliger’), maar die kunnen met de tijd veranderen. De ruilrelatie heeft bijgevolg een dynamisch karakter (Vukoja, 2000: 4). Zoals reeds aangegeven werd in ‘3.1 Een veranderend begrip’, hangen de verwachtingen evenals de loyaliteit af van het soort vrijwilliger. De ‘nieuwe’ vrijwilliger houdt meer en meer rekening met de afweging tussen kosten en baten bij de ruilrelatie. In ruil voor het werk dat hij/zij verricht, de tijd en de energie die hij/zij in de organisatie steekt, zal hij/zij een goede verzekering wensen, misschien een onkostenvergoeding, inspraakmogelijkheden, vorming, werkervaring... (Heinsius, 1998: 115)

(Molemans, 2001: 37). De hedendaagse vrijwilliger koestert andere verwachtingen, is minder loyaal en zal daarom sneller uit de organisatie stappen als zijn initiële verwachtingen niet ingelost worden. Immers, vooral het al dan niet uitkomen van initiële verwachtingen heeft invloed op het voortzetten van de vrijwillige activiteit (Breda e.a., 1996: 18). Vrijwilligers die niet krijgen wat ze vooraf in gedachten hadden of wat hen beloofd werd, haken gemakkelijker af. Een meer enge definitie van het psychologisch contract luidt daarom als volgt: de **individuele perceptie** van de wederzijdse verwachtingen die ontstaan in het kader van de ruilrelatie tussen individu en organisatie (Vukoja, 2000: 16).

Idealen en concrete verwachtingen: de motieven

Motieven van de organisatie

Over de mogelijke motieven van organisaties om met vrijwilligers te werken, kunnen we kort zijn. Het drukken van het kostenplaatje vormt één van de belangrijkste beweegredenen voor een organisatie om vrijwilligers in te lijven. Dankzij vrijwilligers kan de organisatie de kosten van haar werking drukken en meer activiteiten uitvoeren. Daarnaast brengt het werken met vrijwilligers nog andere meerwaardes mee. Ze bieden een draagvlak aan in de omgeving of samenleving en zorgen zo voor de legitimatie van de organisatie. Dankzij vrijwilligers verloopt de relatie met de ‘klanten’ van de organisatie meer gelijkwaardig, waardoor de afstand verminderd wordt. Vrijwilligers hebben meestal goed uitgebouwde netwerken. Hierdoor heeft de organisatie meer verbindingen met de buitenwereld, waardoor ze meer informatie uit de omgeving kan opvangen. Door de tijd die het vrijwilligerswerk biedt, de kortere afstand met klanten en de betere informatie, kan de organisatie de kwaliteit van haar werk verbeteren (Heinsius, 1998: 118). Organisaties die werken met vrijwilligers kunnen bijgevolg aan ‘opbrengsten’ winnen. Ze vragen aan hun mensen of deze bereid zijn tijd, energie en vaardigheden in te zetten. Uiteraard verwacht een vrijwilliger daar iets voor terug (De Wilde, 2000: 41). Dat diens motieven uiteen kunnen lopen, wordt aangetoond in volgende titel.

Motieven van de vrijwilliger

Hoewel vrijwilligers onbezoldigd werk verrichten, handelen ze niet steeds uit zuiver altruïsme. Ze kunnen wel degelijk opbrengsten voor ogen hebben en vaak levert het werk hen wel iets op,

zoals sociale contacten, voldoening, ervaring, waardering en erkenning van anderen... (Breda e.a., 1996: 4). Dit soort opbrengsten vormt de motivatie om door te gaan met het vrijwilligerswerk (Heinsius, 1998: 12). We kunnen de motieven indelen door te kijken naar de functie die vrijwilligerswerk voor mensen vervult. Dit noemen we de functionele benadering van menselijke motivatie, een taxonomie ontwikkeld door de psychologen Clary en Snyder. Door de uiteindelijke functionele drijfveren van vrijwilligers te onderzoeken, konden ze de klassieke tegenstelling tussen altruïsme en eigenbelang omzeilen. In de functionele benadering onderscheiden we vier soorten functies (De Wilde, 2000: 83-88) (Heinsius, 1998: 115-117) (van Daal, 1994: 203) (Willems, 1994: 190-191).

1. De 'waarde-expressieve functies'. Vrijwilligerswerk stelt mensen in de gelegenheid om
 - maatschappelijke en humanitaire betrokkenheid te tonen. Mobilisatie van burgers tot het verrichten van vrijwilligerswerk kan gebaseerd zijn op het besef van wederzijdse afhankelijkheid en het vertrouwen dat ook anderen meewerken.
 - mee te doen in de sociale omgeving en de maatschappij. Sociale dwang kan eveneens een bijdrage leveren tot de mobilisatie van vrijwilligers, mede doordat deze weten dat anderen zich inzetten en omwille van de invloed van sociale netwerken. Zie hoger: wie niet handelt conform de groepswaarden, wordt gesanctioneerd.
 - mensen te helpen. Dit zijn puur altruïstische overwegingen.
 - uitdrukking te geven aan de waarden, normen of idealen die men belangrijk vindt en de wens om deze uit te dragen. Sommige vrijwilligers willen mee de richting sturen die de samenleving uitgaat.

2. De 'sociaal-aanpassende functies'. Door zich in te zetten in het vrijwilligerswerk, kunnen mensen nieuwe sociale contacten leggen, hun kenniskring uitbreiden, nieuwe ervaringen opdoen met anderen, status verwerven, sociale waardering krijgen. Die waardering kan men uitdrukken met allerlei soorten attenties, bijvoorbeeld een uitstap, een etentje, een verjaardagscadeau.... Hoeveel zulke 'kleinigheden' kosten, is van ondergeschikt belang ten opzichte van de aandacht en de erkenning die ermee aangeboden worden (Heinsius, 1998: 153).

3. De 'kennisfuncties'. Vrijwilligerswerk stelt mensen in staat om hun eigen capaciteiten te gebruiken, om nieuwe vaardigheden te verwerven en om zichzelf te vormen en te ontplooien.
4. De 'ego-defensieve functies'. Vrijwilligerswerk maakt het mensen mogelijk om zichzelf te handhaven, bijvoorbeeld door structuur en regelmaat in hun bestaan te brengen, de tijd te vullen, zich nodig te voelen of door in het vrijwilligerswerk compensatie te vinden voor wat men mist in andere bezigheden of betaald werk.

Volgens Nederlands, Amerikaans en Europees internationaal vergelijkend onderzoek, worden bij de functionele benadering in de praktijk waarde-expressieve functies het vaakst genoemd. We mogen daarom stellen dat sociale waarden en normen, burgerdeugden, maatschappelijke betrokkenheid en sociaal verantwoordelijkheidsgevoel de belangrijkste redenen zijn om vrijwilligerswerk te verrichten (Willems, 1994: 190-191).

Welke motiverende factoren voor een vrijwilliger belangrijk zijn, verschilt van persoon tot persoon. Voor iedereen is die combinatie verschillend (Heinsius, 1992: 25-26). Elke persoon heeft eigen voorkeuren, verwachtingen, belangen,... Toch kunnen we een onderscheid maken tussen de 'oude' en de 'nieuwe' vrijwilliger. De verschillen tussen deze twee ideaaltypes werden reeds besproken in '3.1. Een veranderend begrip' en zullen hier niet meer herhaald worden.

Samenvatting van de theorie

Verschillende paradigma's menen de drijfveren voor het verrichten van vrijwillige, onbezoldigde arbeid te verklaren: vrijwilligerswerk kan bekeken worden vanuit sociale bronnen, individuele bijdragen en contextuele variabelen. Sociale bronnen vormen het uitgangspunt voor rekrutering uit de sociale omgeving, individuele bijdragen omvatten hetgeen de vrijwilliger verwacht en wat zijn motivering is en contextuele variabelen vinden we o.a. terug in het profiel van vrijwilligers.

Sociale netwerken liggen aan de basis voor het verklaren van rekrutering van vrijwilligers. Individuen gaan handelen volgens normen gesteld door hun sociale omgeving. Deze redenering van Durkheim, doorgetrokken naar het vrijwilligerswerk, betekent dat mensen die in hun omgeving geconfronteerd worden met vrijwillige arbeid, zelf potentiële kandidaten zijn om vrijwilligerswerk te gaan verrichten. Omdat kerkleden sterker geïntegreerd zijn en meer vrijwilligers kennen in hun sociale netwerk, hebben zij bijgevolg een grotere kans om eveneens actief te zijn als vrijwilliger. Werving gebeurt trouwens hoofdzakelijk op mondelinge wijze door de huidige leden van de organisatie. We merken op dat hierbij het homofilie-principe kan meespelen: mensen hebben de neiging om relaties te onderhouden met anderen die op hen gelijken.

Bij het behoud van vrijwilligers spelen naast hun motieven eveneens hun verwachtingen mee, komende uit de wederzijdse sociale ruilrelatie tussen de organisatie en haar vrijwilligers, ook wel het psychologisch contract genoemd. Tegenwoordig zijn een aantal tendensen te vrijwaren in het vrijwilligerswerk, waarbij men een onderscheid maakt tussen twee uiterste types: de 'nieuwe' en de 'oude' vrijwilliger. Waar klassieke vrijwilligers loyaal zijn ten opzichten van hun organisatie en het werk veelal verrichten vanuit ideologische motieven, combineren hedendaagse vrijwilligers daarentegen de inzet voor anderen met een persoonlijke zoektocht naar meer postmodernistische waarden. Daarom zoeken zij meer naar een evenwicht in de wederkerige ruilrelatie en zullen zij vlugger vertrekken als ze niet krijgen wat zij voor ogen hadden.

Bij het bestuderen van het profiel van vrijwilligers kunnen we opmerken dat vooral hoger opgeleiden meer participeren. Zij zijn beter sociaal geïntegreerd en zullen vlugger bereid zijn om aan vrijwilligerswerk te doen.

Hoofdstuk 4 Vrijwilligerswerk in Vlaamse kerkfabrieken

Dit hoofdstuk bevat informatie over de geschiedenis en de werking van kerkfabrieken en de belangrijkste maatregelen van het nieuwe decreet. Het is bedoeld om de leken wegwijs te maken in de materie van de kerkbesturen.

De kerkfabrieken

Korte historische schets

Het ontstaan van de kerkfabrieken begon reeds met de verspreiding van het christelijke geloof. Toen in 313 het christendom officieel als godsdienst erkend werd, kon de kerk eigendommen ontvangen en beheren. Oorspronkelijk was de kerk een gemeenschap rond de eerste bisschoppen met een onverdeeld patrimonium, maar door de snelle groei en de vele schenkingen en legaten ontstonden zowel op het platteland als in de steden kerken met een eigen clerus, zonder bisschop, waardoor het materieel en financieel bestuur verbrokkelde. Dit was het begin van aparte parochiegemeenschappen.

In de vroege middeleeuwen begonnen deze gemeenschappen diensten van openbaar nut aan te bieden. In het Romeins werden zulke constructies ‘fabrica’ genoemd. Uiteindelijk is enkel de kerkfabriek die naam blijven dragen. De financies van de kerkgemeenschappen werden verdeeld onder vier partijen: de bisschop, de geestelijken die de kerk bedienden, de armen en de instantie die zorgde voor het onderhoud van de kerk, genaamd kerkfabriek. Doorheen de middeleeuwen was er een sterke inmenging van de politiek. De plaatselijke heren en later de koningen en keizers, verklaarden zich heer en meester van de kerkgebouwen op hun grondgebied en beheerden mee het geld van de kerk. De kerkelijke rijkdom bleef aangroeien, onder meer door een zwaar fiscaal kerkelijk systeem met o.a. bijdragen, tienden, taksen, belastingen, penningen. Financies werden van elkaar afgesplitst: de parochies, het kapittel, de bisschopstafel, de kathedraalkerk, allerlei stichtingen... werden apart autonoom beheerd.

Bij het begin van de Nieuwe Tijd verzette Luther zich fel tegen het misbruik van de aflaten. Dit leidde tot de reformatie en de contrareformatie. In de parochies waren kerkfabrieken verantwoordelijk voor het kerkgebouw. Zij wonnen hun inkomsten uit hun bezittingen. Bij grote

herstellingen waren de wereldlijke tiendenheffers verplicht bij te springen. Wanneer veel kerken moesten worden herbouwd, zoals in het begin van de 17^{de} eeuw, stond de wereldlijke overheid het dorp toe extra belastingen te heffen voor de wederopbouw van de kerk. De overheid bemoeide zich nog steeds met de organisatie in de kerk, maar van subsidiëring van de kerk was nog steeds geen sprake.

Na de Franse Revolutie werd het kerkelijk bezit aangeslagen en de kerk en de financiering ervan grondig gereorganiseerd. Door de exploitatie- en annexatiedrang van de Fransen onderging de kerk in onze streken hetzelfde lot als in Frankrijk (wat tot gevolg heeft dat heden het eigenaarschap van de kerk kan verschillen). Het Concordaat van 1801 tussen Napoleon en Paus Pius VII vormde het begin van het herstel van de katholieke kerk. Napoleon gaf na de inbeslagname van alle kerkelijke goederen de kerkfabriek een nieuwe vorm. Bij de oprichting van België in 1830 werd de scheiding van kerk en staat in de grondwet ingeschreven, maar België volgde met zijn beleid ten aanzien van de erediensten de weg en de wetten van Napoleon, wat een ‘zachte’ scheiding inhield (Delbeke, 2002: 17-51, 80-81).

Werking van de kerkfabrieken

De kerkfabrieken staan in voor het financieel en materieel beheer van de kerk, ten dienste van de gemeenschap. Ze zijn doorheen de geschiedenis geëvolueerd naar een steeds complexer bestuur. Tegenwoordig verstaan we onder de kerkfabriek een openbare, lokale instelling met rechtspersoonlijkheid die de goederen van de kerk beheert opdat de erediensten behouden blijven en in waardigheid zouden kunnen doorgaan. De kerkraad, het bestuur van de kerkfabriek, is belast met het onderhoud en de bewaring van de kerkgebouwen van de parochie bestemd voor de eredienst, ongeacht wie de eigenaar is. Tevens beheert ze de goederen, het patrimonium en de gelden die eigendom zijn van de kerkfabriek of die bestemd zijn voor de uitoefening van de eredienst in de parochie. Hoewel de eigenaar van de kerk niet altijd direct aangeduid kan worden (gemeente, parochie, kerkfabriek...) blijft de kerkfabriek dus altijd de ‘baas’ over het bestuur van de parochiekerk.

Een goed werkende parochiekerk is voor het pastorale werk uitermate belangrijk. De kerkfabriek moet de pastoor, de diaken, de parochieassistent, de liturgische werkgroep... vrij houden van materiële zorgen, zodat deze al hun tijd en energie in hun creatief werk kunnen steken. De

kerkfabriek is de materiële ruggensteun van al wie iets onderneemt in de parochiekerk. Het werk van de raadsleden kan soms erg veeleisend zijn, vooral als het kerkgebouw een beschermd moment is of grote onderhoudswerken vereist. Door het zware werk en de lange onafgebroken loyaliteit van de leden, zitten kerkfabrieken, zoals zoveel organisaties die steunen op vrijwilligerswerk, verlegen om medewerkers (Delbeke, 2002: 108-109). Hoe lang de vacatures bij de kerkfabrieken duren en of deze organisaties echt te kampen hebben met een structureel tekort aan onbetaalde werkkrachten, moet blijken uit de onderzoeksresultaten.

De nieuwe regelgeving

Voorgeschiedenis

In 1809 vaardigde Napoleon Bonaparte een keizerlijk decreet uit dat de kerkfabrieken verplichtte om de kerkgebouwen te onderhouden. Vermits het huidige België in 1809 behoorde tot het Franse rijk van Napoleon, was het decreet in België van toepassing. Meer nog, dit decreet werd nooit opgeheven en maakt nog steeds deel uit van de Belgische wetgeving. Vanaf 1 januari 2002 werd het Vlaams Gewest bevoegd voor de kerkfabrieken, uitgezonderd de erkenning van de erediensten en de bezoldiging van de priesters. Volgens de Vlaamse regering was de bestaande regelgeving dringend toe aan een meer eigentijdse en duidelijke formulering. Ze had een nieuw decreet op het oog dat een kader moest scheppen voor:

- de uitbouw van moderne, eenvoudige, efficiënte besturen met een transparante structuur,
- die een goede relatie kunnen opbouwen met de gemeente en/of provinciebesturen,
- waarbij gelijkwaardigheid met de andere lokale besturen wordt nagestreefd (Coupé, 2003: 2-3). Het nieuwe decreet moest namelijk compatibel zijn met het ontwerp van het nieuwe gemeente- en provinciedecreet.

Belangrijkste vaststellingen

Het is geen grootscheepse hervorming geworden. Het decreet is er enkel gekomen met instemming van de religieuze overheden van het land. Problemen in verband met versnippering van parochies, tekorten van kerkfabrieken en grensoverschrijdende parochies werden er niet in geregeld en zijn bijgevolg nog niet opgelost. Daarenboven vertoont het decreet nog enkele hiaten en onduidelijkheden die zouden uitgeklaard moeten worden per rondzendbrief. Momenteel

blijven de artikelen van Napoleon, die niet teruggevonden kunnen worden of vervangen werden in het nieuwe decreet, geldig. De algemene bepalingen van het decreet gingen van start op 1 maart 2005. De financiële aspecten zullen ingaan (uiterlijk) op 1 januari 2007.

Welke belangrijke artikelen blijven ongewijzigd?

- Per parochie is er een kerkfabriek die bestuurd wordt door de kerkraad. Er worden dus geen kerkfabrieken samengevoegd.
- De kerkfabriek is een openbare instelling met rechtspersoonlijkheid die belast blijft met dezelfde taken als voorheen.
- De raadsleden moeten nog steeds rooms-katholiek en 18 jaar oud zijn om gekozen te kunnen worden, maar hoeven niet meer in de parochie te wonen. Het is voldoende dat ze in de gemeente(s) wonen van de gebiedsomschrijving van de parochie.
- De functies van voorzitter, secretaris en penningmeester blijven behouden en hun taakomschrijving blijft grotendeels dezelfde.
- Het systeem van de grote en kleine helft blijft behouden. Hierbij worden de leden van de kerkraad opgesplitst in twee ongelijke helften. Hun mandaat duurt 6 jaar, maar om de beste voortzetting van het beheer te verzekeren, wordt één van die helften om de 3 jaar vernieuwd.
- Gemeenten blijven instaan voor de tussenkomsten in tekorten van kerkfabrieken, maar mogen in het vervolg hun 'financiële belangen' verdedigen (zie verder). Deze regel uit het decreet van Napoleon wordt geregeld in de nieuwe gemeentewet.

Welk zijn de belangrijkste nieuwe maatregelen?

- De kerkfabriek bestaat enkel nog uit een kerkraad, die alle taken op zich neemt. Vroeger bestond de kerkfabriek uit twee organen: de kerkraad en het bureau der kerkbewaarders. De kerkraad stippelde het beleid uit en nam de beslissingen. Het bureau voerde de beslissingen uit en verzorgde het dagelijks beheer.
- Elke kerkraad telt 5 verkozen leden. Het verschil tussen een kerkraad met 5 of 9 verkozen leden, naargelang het aantal inwoners in de parochie (minder of meer dan 5000) bestaat bijgevolg niet meer.
- Zowel een aangesteld als een verkozen lid van de kerkraad is van rechtswege ontslagnemend wanneer het de leeftijd van 75 jaar bereikt.

- De burgemeester en de dienstdoende pastoor zijn niet meer van rechtswege lid. De raad telt nog maar één persoon die van rechtswege lid is, namelijk een verantwoordelijke van de parochie, aangeduid door het bisdom. Dit hoeft niet meer noodzakelijkerwijze de pastoor te zijn. Merk op dat door het verdwijnen van de burgemeester uit de kerkraad het rechtstreeks contact tussen kerkfabriek en gemeente is weggefallen. Dit wordt echter opgelost door een nieuw opgericht orgaan, het centrale kerkbestuur.
- In gemeentes waar vier of meer erkende parochies zijn, moet een centraal kerkbestuur opgericht worden. Echter voor gemeentes met twee of drie parochies wordt dit sterk aangeraden. Het centrale kerkbestuur is, net zoals de kerkfabriek, een openbare instelling met rechtspersoonlijkheid. In de eerste plaats verzorgt ze het overleg tussen de kerkfabrieken en de gemeente. Daarnaast dient ze de (nieuwe) meerjarenplannen, jaarrekeningen en begrotingen van de verschillende kerkfabrieken gecoördineerd bij haar gemeente in. Verder verleent het nieuwe bestuur administratieve en technische ondersteuning bij de werking van de kerkfabrieken. In het nieuwe centrale kerkbestuur zetelen een aantal verkozen leden, naargelang het aantal kerkfabrieken dat het moet vertegenwoordigen. Uiteraard zijn deze leden evenzeer vrijwilligers.

Voorts zijn er nog een heleboel nieuwe regels die toch wel wat extra energie en tijd vereisen van de raadsleden. Dat kerkfabrieken als openbaar bestuur de ingewikkelde en regelmatig veranderende wetgeving inzake overheidsopdrachten moeten volgen, maakt het er al niet simpeler op. Op financieel gebied zullen de kerkfabrieken in de toekomst (vanaf 2007) meerjarenplannen moeten opstellen. Voorts is er nog het administratief toezicht. De kerkraad wordt verplicht haar notulen op te sturen naar de gemeente, de provincie en het bisdom. De toezichthoudende instanties zouden dan de kerkfabrieken kunnen terugfluiten bij sommige van hun beleidsmaatregelen. De gemeente kan namelijk vanaf maart 2005 een beslissing van de kerkfabriek schorsen als die strijdig zou zijn met de financiële belangen van de gemeente. De provincie kan de notulen toetsen aan de wetgeving of het algemeen belang en een besluit schorsen of zelfs vernietigen. (Administratie Binnenlandse Aangelegenheden, 2004a en 2005b) (Kerknet Vlaanderen, 2004b)

Hoofdstuk 5 Het empirisch onderzoek en de resultaten

Opzetten van het onderzoek

Het toetsen van de hypothesen gebeurde door middel van enquêtering bij een aantal Vlaamse kerkfabrieken. Het opzetten van een onderzoek ligt niet voor de hand. Er moet rekening gehouden worden met het opstellen van juiste indicatoren, het kostenplaatje, de tijdsperiode, de risico van non-respons... Toch is het uiteindelijk gelukt om genoeg gegevens te verzamelen bij Vlaamse kerkfabrieken. In dit stuk kunt u lezen hoe dit in zijn werk gegaan is.

De enquêteformulieren

Om de hypothesen te kunnen toetsen, moesten geschikte indicatoren opgesteld worden. Omdat de tijdsdruk meespeelde en om zo eenvormig mogelijk te werken, werd het aantal geschreven open vragen beperkt tot vijf. Dit betekent dat men bij de meeste vragen enkel het vakje van de juiste antwoordcategorie moest aankruisen. Omdat er geen vooronderzoek had plaatsgevonden en er nog nooit een studie verschenen was over vrijwilligerswerk bij kerkfabrieken, moest er een beetje afgetast worden om sluitende antwoordcategorieën op te stellen. Voor vragen die peilden naar de scholingsgraad stelde dat geen problemen, maar bij vragen die bijvoorbeeld trachtten de redenen te achterhalen waarom een raadslid de kerkfabriek verlaten had, resulteerde dit in een lange lijst van antwoordmogelijkheden. Door de vormgeving een beetje aan te passen en gebruik te maken van duidelijke tabellen, werd dit probleem echter verholpen.

Een tweede probleem was dat zowel de leden van de organisatie als de kenmerken van de organisatie onderzocht moesten worden. De oplossing bestond erin twee verschillende formulieren op te stellen: een enquête betreffende kenmerken van de kerkfabriek, in te vullen door de kerkraad en een enquête betreffende persoonlijke gegevens van de raadsleden, individueel in te vullen.

Het 'algemene' formulier bevatte variabelen aangaande de omvang van de kerkfabriek en de vroegere, huidige en toekomstige samenstelling van de kerkraad. De 'omvang' van de kerkfabriek meten, gebeurde aan de hand van het aantal gemeentes waar de kerkfabriek erkend is,

de aanwezigheid van kapelanijen, het aantal inwoners van de parochie, het gemiddeld aantal wekelijkse kerkgangers, inkomsten, uitgaven en saldi van de jaarrekeningen en het aantal leden dat zetelt in de kerkraad. De vroegere samenstelling van de kerkraad handelde over de leden die de raad de afgelopen drie jaar definitief verlaten had, de redenen van vertrek, de manier waarop een nieuw lid gevonden werd en welke pogingen ondernomen werden om een eventueel tekort op te vullen. Er werd als grens gesteld om slechts tot drie jaar terug te gaan in de tijd omwille van de relevantie van het onderzoek en omwille van de beperktheid van het menselijk geheugen. Dat veertig jaar geleden een lid opstapte, doet niets meer ter zake en bovendien, wie zou zich nog kunnen herinneren wat de reden van het ontslag was. Het is trouwens niet haalbaar en niet relevant voor deze studie om verregaand terug te gaan in de tijd. De variabele in verband met de huidige samenstelling van de kerkraad peilde naar de stand van zaken van het aantal leden en de verdeling volgens geslacht vóór de installatie van de nieuwe raad in april 2005. Via het algemene formulier werden nog elementen in verband met de nieuwe regelgeving onderzocht. Het nieuwe decreet bepaalt dat elke kerkfabriek vijf raadsleden heeft. Door te vragen of het om een grote of kleine raad ging, die vroeger respectievelijk negen of vijf leden telde, kon achterhaald worden welke kerkfabriek een aantal leden wettelijk gezien moest 'afdenken'. Doch er werd eveneens gevraagd of deze leden nog nauw betrokken gingen blijven bij het bestuur van de kerkfabriek.

Het individuele formulier, apart in te vullen door de raadsleden, bevatte variabelen aangaande uiteenlopende demografische, subjectivistische individuele, sociale en contextuele factoren. In eerste instantie peilden een aantal vragen op een eenvoudige manier naar de omvang en de intensiteit van sociale netwerken van de respondenten. Vervolgens kwam de evaluatie van het psychologisch contract en de motivatie aan bod. Daarna volgden een aantal vragen over de nieuwe regelgeving. Uiteindelijk werden de demografische kenmerken van het raadslid onderzocht.

De omvang van dit onderzoek moest, zoals bij de meeste wetenschappelijke studies, gedrukt worden omwille van het kostenplaatje. Omdat de kosten anders te hoog zouden oplopen, werden er per kerkfabriek 1 algemeen formulier en 4 individuele formulieren verstuurd. Een envelop die 5 recto verso bedrukte formulieren en een begeleidende brief bevatte, mocht nog net met 44 cent gefrankeerd worden.

De begeleidende brief, een aantrekkelijke vormgeving en een juiste ordening van de vragen moesten ervoor zorgen dat de non-respons beperkt bleef. Elke begeleidende brief werd persoonlijk ondertekend en afgestempeld met het zegel van de kerkfabriek Sint-Willibrordus Nijlen. Alle formulieren werden genummerd en gelinkt aan een lijst met de geselecteerde kerkfabrieken. In de volgende titel wordt de keuze van de kerkfabrieken verduidelijkt.

Selectie van kerkfabrieken en analyse van de respons

De Vlaamse kerkfabrieken werden geselecteerd door middel van een gestratificeerde, aselechte steekproef op basis van de bisdommen en het aantal parochies en decanaten. Per parochie is er een kerk en kerkfabriek. Daarom kan op basis van het aantal parochies gesteld worden dat de populatie bestaat uit 1811 Vlaamse kerkfabrieken. In België zijn er 3.894 parochies (Van Lindt, 2003).

Omwille van de kosten werd beslist een steekproef te nemen van 10% van de populatie, wat neerkomt op ongeveer 180 eenheden. Via de website van Kerknet (Kerknet Vlaanderen, 2004, <http://www.kerknet.be/parochies/parochies.html>) konden de kerkfabrieken op een gemakkelijke manier geselecteerd worden. Aan de hand van het aantal decanaten en parochies werden per bisdom willekeurig 32 tot 45 kerkfabrieken uitgekozen, met uiteindelijk in totaal 202 geselecteerde eenheden in Vlaanderen. Dit is 11% van de populatie.

Tabel R1: Selectie van Vlaamse kerkfabrieken

Bisdom	Aantal Parochies	Aantal Decanaten	Geselecteerde kerkfabrieken
Brugge	366	25	42
Gent	427	36	45
Antwerpen	304	32	45
Mechelen	402	15	32
Hasselt	312	20	38
Totaal	1811	128	202

Opmerking: het vicariaat Brussel werd niet meegeteld bij het aartsbisdom Mechelen.

Er werd een lijst aangelegd met de naam, het adres en het toegekend codenummer van de kerkfabrieken. Op iedere begeleidende brief werd de naam van de kerkfabriek vermeld, zodat deze persoonlijk zou overkomen. Alle enquêteformulieren bevatten een eigen controlenummer.

Dit samengesteld nummer bestond uit de eerste twee letters van het desbetreffende bisdom, het toegewezen nummer van de kerkfabriek, namelijk van 1 tot maximaal 45, en het formuliernummer, namelijk van 1 tot maximaal 5. Zo kon perfect bijgehouden worden welke kerkfabrieken welke formulieren terugstuurden.

In de maanden oktober, november en december van 2004 werden naar de 202 geselecteerde kerkfabrieken samen 1010 formulieren opgestuurd. Van die 202 bezorgden 90 verschillende kerkfabrieken elk 1 tot 6 formulieren terug, met een totaal van 388 formulieren. Dit is goed voor een responspercentage van 38,4%. Van elk van die kerkfabrieken was minstens één individueel formulier ingevuld. Na filtering van de blanco en dubbele exemplaren in het bestand met de algemene formulieren, kon vastgesteld worden dat 82 van de 90 kerkfabrieken het algemene formulier hadden ingevuld. Als we terugkoppelen naar de populatie, kunnen we zien dat op 1800 kerkfabrieken er van 90 gegevens werden vergaard, wat neerkomt op 5%. Hierbij kunnen we besluiten dat dit onderzoek naar de populatie toe gezien beperkt is, maar toch representatief genoeg om nuttige conclusies te trekken.

Tabel R2: Responsgraad van Vlaamse kerkfabrieken

Bisdom	Geselecteerde kerkfabrieken	Aantal formulieren	Responsaantal kerkfabrieken	Responsaantal formulieren
Brugge	42	210	14	57
Gent	45	225	22	100
Antwerpen	45	225	21	92
Mechelen	32	160	12	53
Hasselt	38	190	21	86
Totaal	202 100 %	1010 100 %	90 44,6 %	388 38,4 %

Een gedetailleerde lijst met alle kerkfabrieken is terug te vinden in bijlage.

Kathedrale kerkfabrieken?

Vlaanderen telt per bisdom een kathedraal en bijgevolg een kathedrale kerkfabriek. Er konden vijf kathedrale kerkfabrieken opgenomen worden in het onderzoek. Ze werden echter buiten beschouwing gelaten, omdat de werking ervan niet lijkt op die van een ‘gewone’ kerkfabriek. Het

gaat om een soort van KMO's. Het bestuur gebeurt door mensen die de bisschop aangesteld heeft.

Vaststellingen en hypotheses: een overzicht

In de probleemstelling en doorheen het theoretisch kader werd aangetoond dat deze studie bestaat uit drie onderdelen:

1^{ste} Kampen Vlaamse kerkfabrieken met een tekort aan vrijwilligers? Zo ja, wat kan de oorzaak zijn? Zo nee: hoe kunnen ze dan hun mensen behouden en de juiste vrijwilligers te pakken krijgen? Het sociaal-psychologisch contract en de theorie van sociale netwerken kunnen hier het antwoord voorschotelen.

2^{de} Wie blijft er juist wel of juist niet weg?. Het profiel van de raadsleden wordt onder de loep gelegd. Als er veelvuldig via netwerken gerekruteerd wordt, kan in de kerkfabrieken sociale homofilie (soort zoekt soort) voorkomen, wat betekent dat alle profielen sterk op elkaar zullen lijken. Om na te gaan of we te maken hebben met een elitegroep onder de vrijwilligers, worden tevens bepaalde socio-demografische factoren vergeleken met kenmerken van de totale groep vrijwilligers.

3^{de} Een aantal vragen en vaststellingen omtrent het nieuwe Vlaamse decreet betreffende de materiële organisatie en werking van de erkende erediensten die een impact kunnen hebben op behoud en rekrutering bij de kerkfabrieken.

Rekrutering en behoud van vrijwilligers door Vlaamse kerkfabrieken: sociale netwerken, psychologisch contract en motieven

Heel wat vrijwilligersorganisaties kampen met een tekort aan vrijwilligers. Daarenboven neemt de interesse voor bestuurlijke, meer verantwoordelijke functies af (Zie '3.1 Een veranderend begrip'). De hypothese luidt bijgevolg: *H 1.a. Kerkfabrieken kampen met een tekort aan vrijwilligers.*

Als de hypothese waar is, kunnen we ons nog afvragen of dit tekort zich slechts tijdelijk, dan wel structureel voordoet. We veronderstellen dat een structureel tekort niet aan de orde is. Kerkfabrieken kunnen immers gebruik maken van hun geïntegreerde sociale netwerken om vrijwilligers te rekruteren (Zie '3.3.1 Gebruik van sociale netwerken') en daarom hebben zij niet

te maken met een structureel tekort. Dankzij die netwerken vinden ze redelijk vlug een nieuwe kandidaat. *H 1.b Kerkfabrieken maken gebruik van hun geïntegreerde sociale netwerken en vinden redelijk vlug een nieuwe kandidaat.*

Mensen mondeling aanspreken is en blijft de beste manier om te rekruteren (Zie '3.3.1 Gebruik van sociale netwerken'). We veronderstellen dat dit ook zo is bij de kerkfabrieken. *H 1.c Werving gebeurt hoofdzakelijk persoonlijk en mondeling.*

Ingewikkelde, complexe organisaties schrikken meer af en vinden minder vlug nieuwe vrijwilligers. Als we de kerkfabrieken kunnen onderverdelen volgens grootte, is het dan zo dat de grotere het moeilijker hebben om leden te rekruteren? Het begrip grootte kan op verschillende manieren geïnterpreteerd worden. Kerkfabrieken zijn differentieerbaar naar het aantal gemeentes waar ze van toepassing zijn, het aantal inwoners van de parochie, het aantal kerkgangers, de saldi van de rekeningen,... *H 1.d Grotere kerkfabrieken vinden minder vlug kandidaten.*

Kerkfabrieken hebben als verzuilde organisatie loyale vrijwilligers tot hun beschikking. Daarom speelt het psychologisch contract in mindere mate een rol (Zie '3.1 Een veranderend begrip'). *H 1.e Indien de verwachtingen van de raadsleden niet ingelost worden, wil dit niet zeggen dat ze de kerkfabriek zullen verlaten.*

Volgens Nederlands, Amerikaans en Europees internationaal vergelijkend onderzoek, worden bij de functionele benadering in de praktijk waarde-expressieve functies het vaakst genoemd (Zie '3.4.2.2 Motieven van de vrijwilliger'). *H 1.f Waarde-expressieve functies worden het vaakst genoemd bij de functionele benadering van de menselijke motivatie.*

Toch is de motivatie van de nieuwe vrijwilligers steeds minder 'ideologisch' gericht. In plaats van vrijwilligerswerk te verrichten op puur altruïstische basis, gaan ze meer aandacht besteden aan de ruilverhouding en postmaterialistische waarden (Zie '3.1 Een veranderend begrip'). *H 1.g Ook kerkfabrieken krijgen te maken met 'nieuwe' vrijwilligers, dit wil zeggen, recenter togetreden leden hebben minder ideologisch gerichte motieven.*

De 'nieuwe' vrijwilligers zijn minder loyaal en binden zich niet meer zo snel voor het leven aan één organisatie. Ze springen vlugger van de ene naar de andere organisatie en zijn van meerdere

verenigingen lid (Zie '3.1 Een veranderend begrip'). *H 1.h Leden die meer recent toegetreden zijn, zijn meer actief in andere organisaties en besteden minder tijd aan de kerkfabriek.*

Profiel van de raadsleden

Alle hypothesen zijn gebaseerd op gegevens uit ‘3.3.2 Het profiel van vrijwilligers’.

Volgens geslacht

H 2.a Er participeren meer mannen dan vrouwen.

H 2.b Mannen spenderen meer tijd aan de kerkfabrieken dan vrouwen.

Volgens leeftijd

H 2.c In Vlaamse kerkfabrieken zijn in verhouding meer oudere vrijwilligers actief.

H 2.d Hoe ouder, hoe groter het aantal uren dat aan vrijwilligerswerk wordt besteed, maar dit neemt boven een bepaalde leeftijdsgrens weer af.

H 2.e Er is een voortschrijdende veroudering van de groep vrijwilligers, dit wil zeggen dat leden steeds op oudere leeftijd toetreden.

Volgens scholingsgraad

H 2.f Er zijn meer hoger opgeleiden actief bij de kerkfabrieken.

H 2.g Hoe hoger opgeleid, hoe groter het aantal uren dat aan vrijwilligerswerk wordt besteed.

H 2.h Hoe hoger het opleidingsniveau, hoe groter de participatiegraad, namelijk hoe meer men zich op minstens twee terreinen als vrijwilliger actief inzet.

Volgens sociale integratie

H 2.i De meeste raadsleden hebben een partner en zijn getrouwd.

H 2.j De meeste leden zijn kerkelijk (ze gaan naar de kerk en zijn gelovig).

H 2.k Raadsleden die beter sociaal geïntegreerd zijn in ‘de wereld van vrijwilligers’, zijn meer actief als vrijwilliger (Zie eveneens ‘3.3.1 Gebruik van sociale netwerken’).

H 2.l De meeste leden zijn sociaal sterk geïntegreerd.

De nieuwe regelgeving

De belangrijkste nieuwe veranderingen die naar aanleiding van het nieuwe decreet betreffende de materiële organisatie en werking van de erkende erediensten ingang moeten vinden zijn:

- De vermindering van 9 naar 5 raadsleden. Elke kerkraad telt vanaf 1 maart 2005 officieel 5 verkozen leden. De ‘grote’ kerkfabrieken met meer dan 5000 inwoners, die oorspronkelijk 9 leden telden, moeten verplicht 4 leden de laan uitsturen. Misschien zijn sommige van die 4 extra leden onmisbaar voor de kerkfabriek. *H 3.a Kerkfabrieken die moeten verminderen van 9 naar 5 leden, gaan één of meer van de ontslagen leden nog blijven betrekken.*
- Een verplichte ouderdomsgrens van 75 jaar. Van rechtswege neemt elk lid dat de leeftijd van 75 jaar bereikt, automatisch ontslag. *H 3.b Als de kerkfabrieken veel oude leden tellen, gaan ze veel leden verliezen bij ingang van het nieuwe decreet.*
- Meer administratief toezicht, meer opgelegde regels. Gaan de kerkfabrieken niet toekomstige leden afschrikken door de minder eenvoudige werking en de leeftijdsgrens? *H 3.c De kerkfabrieken zullen (volgens de raadsleden) geen jongere gemotiveerde vrijwilligers vinden.*
- De oprichting van een nieuw orgaan, het centrale kerkbestuur, dat de contacten tussen de kerkfabrieken en de gemeentes moet verzorgen. Als de kerkfabrieken zelf al kampen met een probleem van behoud en rekrutering, hoe gaat men dan genoeg kandidaten vinden die willen zetelen in het centrale kerkbestuur? Echter misschien zitten de sociaal goed geïntegreerde raadsleden er niets mee in om een extra job op zich te nemen. *H 3.d De betere sociaal geïntegreerde raadsleden zijn meer bereid om in het centrale kerkbestuur te zetelen.*

Onderzoeksresultaten: de hypothesen getoetst

Dit stuk handelt over de concrete onderzoeksresultaten. Enkel de relevante kruistabellen waarbij er een significant verband was tussen de variabelen (de p-waarde van de Chi² test was telkens kleiner dan 0,05), werden opgenomen. De driedigheid van het onderzoek komt aan bod in dezelfde volgorde zoals gesteld in de probleemstelling en opgesomd bij ‘5.2 Vaststellingen en hypothesen: een overzicht’: opeenvolgend worden elementen behandeld in verband met behoud en rekrutering van vrijwilligers in Vlaamse kerkfabrieken, het profiel van de Vlaamse raadsleden en de nieuwe regelgeving.

Rekrutering en behoud van vrijwilligers door Vlaamse kerkfabrieken

H 1. a Kerkfabrieken kampen met een tekort aan vrijwilligers.

Kampen Vlaamse kerkfabrieken met een tijdelijk of zelfs structureel tekort aan vrijwilligers? We kunnen deze vraag onderzoeken in het verleden, in het heden en in de toekomst. De toestand in de toekomst laten we nog even buiten beschouwing, want deze werd gekoppeld aan de nieuwe regelgeving en geeft zuiver de gedachten van de raadsleden weer via de individuele enquêtes. De algemene enquête bevatte vragen met betrekking tot behoud van vrijwilligers in het verleden en de situatie vlak voor het invoeren van de nieuwe regelgeving:

- Hoeveel leden hebben de afgelopen 3 jaar uw kerkraad definitief verlaten?
- Hoeveel verkozen leden telt uw kerkraad momenteel?
- Hoeveel verkozen leden zou uw kerkraad moeten hebben?

Tabel H1.a.1: Aantal leden dat de afgelopen 3 jaar de kerkraad definitief verlaten heeft

		Aantal kerkfabrieken	% van het totaal aantal kerkfabrieken
Aantal leden dat de kerkfabriek de afgelopen 3 jaar verlaten heeft	0	35	42,7
	1	24	29,3
	2	14	17,1
	3	7	8,5
	4	2	2,4
Totaal		82	100,0

N = 82 van 82 kerkfabrieken, 0 ontbrekende.

57,3% van de kerkfabrieken, dat is meer dan de helft, kreeg de afgelopen drie jaar al te maken met een vacature. Omdat een kerkraad vóór de ingang van de nieuwe regelgeving maximaal 9 leden telde, kunnen we stellen dat het jaarlijks verloop bij de kerkbesturen redelijk groot is.

Tabel H1.a.2: Hoeveel verkozen leden telt uw kerkraad momenteel * Hoeveel verkozen leden zou uw kerkraad moeten hebben?

		Hoeveel verkozen leden zou uw kerkraad moeten hebben?				Totaal aantal kerkfabrieken
		9 leden	% binnen 9 leden	5 leden	% binnen 5 leden	
Hoeveel verkozen leden telt uw kerkraad momenteel?	4	0	0	1	2,8	1
	5	1	2,2	35	97,2	36
	7	2	4,3	/	/	2
	8	5	10,9	/	/	5
	9	38	82,6	/	/	38
Totaal		46	100	36	100	82

N = 82 van 82 kerkfabrieken, 0 ontbrekende.

Door te vragen 1^{ste} of het om een kleine of grote kerkfabriek ging met respectievelijk 5 of 9 verkozen raadsleden en 2^{de} hoeveel leden de kerkraad momenteel telde, kon nagegaan worden hoeveel kerkfabrieken met een tekort kampten. Op het moment van de ondervraging hadden 9 van de 82 kerkfabrieken open vacatures waarvan 6 met een tekort van slechts 1 lid. We mogen stellen dat er niet echt een malaise heerst bij de ondervraagde kerkfabrieken wat betreft een tekort aan vrijwillige bestuursleden. De hypothese dat kerkfabrieken met een algemeen tekort aan vrijwilligers kampen, kunnen we verwerpen. De overgrote meerderheid van de respondenten heeft **voldoende leden**.

H 1.b Kerkfabrieken maken gebruik van hun geïntegreerde sociale netwerken en vinden redelijk vlug een nieuwe kandidaat.

Deze hypothese kan enkel onderzocht worden naar het verleden toe door te kijken op welke manier en hoe snel kerkfabrieken nieuwe leden wierven. In de afgelopen drie jaar verlieten in totaal 81 personen de ondervraagde kerkfabrieken. Dit betekent dat er in totaal 81 vacatures waren die de kerkfabrieken moesten zien in te vullen. Als deze vrijwillige betrekkingen telkens redelijk snel ingevuld raakten, kunnen we stellen dat kerkfabrieken niet met een structureel tekort

aan vrijwilligers kampen. Indien de kerkfabrieken de nieuwe vacatures echter nooit opnieuw konden invullen, dan hadden en hebben ze een groot rekruteringsprobleem en bijgevolg eveneens een functioneringsprobleem.

Tabel H1.b.1: Hoe lang duurde het eer de vacature ingevuld raakte?

	Aantal vacatures	% van totaal	% opgeteld
We hadden reeds op voorhand een vervanger	28	35,0	35,0
Het duurde 1 week of minder eer we een vervanger hadden	5	6,3	41,3
Het duurde 1 maand of minder eer we een vervanger hadden	28	35,0	76,3
Het duurde langer dan 1 maand eer we een vervanger hadden	10	12,5	88,8
We hebben nog geen vervanger gevonden	9	11,3	100,0
Totaal	80	100,0	

N = 80 van de 81 vacatures, 1 ontbrekende.

Bij 76,3% van de vacatures vonden de kerkfabrieken binnen de maand een vervanger en in 35% van de gevallen hadden ze reeds op voorhand een vervanger klaar. Van de 80 vacatures uit de voorbije drie jaar zijn er nog steeds 9 open. Omdat uit tabel H1.a.2 blijkt dat er tijdens de meeste recente stand van zaken 14 raadsleden tekort waren, werden ofwel minstens 5 leden niet vermeld bij het invullen van het aantal vacatures, ofwel hadden deze 5 leden al meer dan 3 jaar geleden de raad verlaten. We mogen zeggen dat kerkfabrieken redelijk vlug nieuwe kandidaten vinden.

Hoe lossen de kerkfabrieken hun tekorten op? Er werd voor elke openstaande vacature van de afgelopen drie jaar gevraagd op welke manier ze naar een nieuw lid op zoek gingen.

Tabel H1.b.2: Hoe heeft u een vervanger gevonden voor de openstaande vacature?

	Aantal vacatures	% van totaal
Niet van toepassing, we hebben nog steeds geen vervanger gevonden.	3	3,8
We hebben geen vervanger gezocht wegens het nieuw decreet	6	7,7
We hebben een kerkganger gevraagd.	30	38,5
We hebben een vriend, kennis of familielid van een raadslid gevraagd.	26	33,3
We zijn op zoek gegaan bij een katholieke vereniging (bijv. KAV, KWB, KVLV, Chiro...)	8	10,3
De raad dacht na over goede kandidaten en sprak deze aan.	3	3,8
Via het publiceren van een advertentie of het uithangen van een bericht.	1	1,3
De pastoor heeft een onderwijzer gevraagd.	1	1,3

Totaal	78	100,0
--------	----	-------

N = 78 van de 81 vacatures, 3 ontbrekende.

Het resultaat is opmerkelijk. In 71,8% van de gevallen ging men een kerkganger, vriend, kennis of familielid vragen. Rekrutering van nieuwe leden gebeurt bijgevolg steeds binnen de directe omgeving, hetzij binnen de sfeer van de raadsleden, hetzij binnen de sfeer van het kerkelijke gebeuren. Hierbij wordt gebruik gemaakt van kennisnetwerken: men vraagt mensen die men al kent. Immers, de pastoors kent zijn kerkgangers en de raadsleden kennen uiteraard hun vrienden, kennissen en familieleden. Als we hier nog de gevallen bij tellen waarbij men op zoek ging in een katholieke vereniging, mogen we zeggen dat in 82,1% van de gevallen sociale netwerken aangewend werden om vacatures op te vullen.

Bij het resultaat zien we tevens dat 6 van de 9 huidige vacatures verklaard worden door de nieuwe regelgeving. Het nieuwe decreet maakt geen onderscheid meer tussen een grote of kleine kerkraad. Alle kerkfabrieken tellen officieel vanaf 1 maart 2005 normaal gezien 5 verkozen leden. Met deze maatregel op het oog vond men het in 6 gevallen niet meer de moeite om voor korte tijd nog nieuwe kandidaten te zoeken. We kunnen besluiten dat de kerkfabrieken **geen structurele tekorten** aan vrijwilligers hebben.

H 1.c Werving gebeurt hoofdzakelijk persoonlijk en mondeling.

Tabel H1.c: Hoe bent u aangeworven, hoe bent u voor de eerste maal vrijwilliger geworden bij de KF?

	Aantal leden	% van totaal
Ik ben me uit eigen initiatief gaan aanbieden	7	2,3
Ik had gelezen of 'via via' gehoord dat men op zoek was	2	0,7
Men heeft mij onrechtstreeks gecontacteerd (via brief...)	3	1,0
Men is mij persoonlijk mondeling komen vragen	285	95,6
Ik weet het niet meer	1	0,3
Totaal	298	100,0

N = 298 van 303 raadsleden, 5 ontbrekende.

Maar liefst 95,6% van de verkozen raadsleden die antwoordden op de vraag, duidde aan dat ze persoonlijk en mondeling gevraagd werden om bij de kerkfabriek te komen. Dit bevestigt de

stelling dat mondeling vragen van personen nog steeds de beste en meest gangbare manier van rekruteren van vrijwilligers is.

H 1. d Grotere kerkfabrieken schrikken meer af en vinden minder vlug kandidaten of kunnen deze moeilijker behouden.

Omdat het aantal kerkfabrieken dat een huidig tekort aan leden heeft miniem is, kunnen we enkel kijken naar het aantal vrijwilligers dat de kerkfabriek in het verleden verlaten heeft. De kerkfabrieken zijn differentieerbaar door middel van een aantal variabelen. Er wordt onderzocht 1^{ste} welke variabelen de kerkfabrieken in evenwaardige groepen kunnen onderverdelen en bijgevolg bruikbaar zijn en 2^{de} of er een verband bestaat tussen de bruikbare variabele en het aantal vacatures van de afgelopen drie jaar in de kerkfabriek. De variabele die peilt naar het aantal gemeentes waar de kerkfabriek van toepassing is, kan niet gebruikt worden, omdat slechts 5 van de 80 kerkfabrieken zich uitstrekken over 2 of 3 gemeentes. Differentiëren tussen kerkfabrieken met slechts 1 en kerkfabrieken met 2 kerkgebouwen kon wel, maar leverde op het vlak van het aantal vacatures geen significant verband op (zie bijlage). Er werd eveneens gevraagd naar het aantal parochianen. Hier kan arbitrair een grens getrokken worden op 5000 inwoners. Merk op dat deze grens eveneens het onderscheid bepaalde tussen kleine en grote kerkfabrieken, die respectievelijk 5 of 9 verkozen leden bezaten wanneer ze minder of meer dan 5000 inwoners hadden.

**Tabel H1.d.1: Hoeveel leden hebben de afgelopen 3 jaar uw kerkfabriek definitief verlaten?
* Hoeveel verkozen leden zou uw kerkraad moeten hebben?**

		Hoeveel verkozen leden zou uw kerkraad moeten hebben?				Totaal	
		9 verkozen leden	% binnen 9 verkozen leden	5 verkozen leden	% binnen 5 verkozen leden	Aantal	%
Hoeveel leden hebben de afgelopen 3 jaar uw KF definitief verlaten?	0	23	50,0	12	33,3	35	42,7
	1 tot 4	23	50,0	24	66,7	47	57,3
Totaal aantal kerkfabrieken		46	100,0	36	100,0	82	100,0

N = 82 van 82 kerkfabrieken, 0 ontbrekende.

Grotere kerkfabrieken zijn in dit geval mooi in twee verdeeld: er zijn evenveel kerkfabrieken met als zonder vacatures gedurende de afgelopen drie jaar. De verdeling bij de kleine kerkfabrieken verloopt minder gelijk: in verhouding zijn er meer kerkfabrieken waar er de afgelopen drie jaar

leden vertrokken. Dit betekent dat de hypothese volgens onze kleine toetsing verworpen dient te worden. Niet grote, maar wel kleine kerkfabrieken hebben te maken met een grotere uitstroom.

De grootte van het aantal inwoners van de parochie hoeft niet de enige factor te zijn die de grootte van de kerkfabriek bepaalt. Niet alle parochianen wonen de wekelijkse erediensten bij. Daarom doen we een tweede toets volgens grootte van de kerkfabriek, dit keer op basis van de meer betrokken ‘klanten’, namelijk het gemiddeld aantal wekelijkse kerkgangers. Dit getal varieert van 50 tot 1510 mensen. De beste verdeling wat het aantal kerkfabrieken betreft, bekomen we door 400 kerkgangers als scheiding te nemen.

**Tabel H1.d.2: Hoeveel leden hebben de afgelopen 3 jaar uw kerkfabriek definitief verlaten?
* Gemiddeld aantal wekelijkse kerkgangers**

		Gemiddeld aantal wekelijkse kerkgangers				Totaal
		400 of meer	% binnen 400 of meer	Minder dan 400	% binnen minder dan 400	
Hoeveel leden hebben de afgelopen 3 jaar uw KF definitief verlaten?	0	17	51,5	12	32,4	29
	1 tot 4	16	48,5	25	67,6	41
Totaal aantal kerkfabrieken		33	100,0	37	100,0	70

N = 82 van 82 kerkfabrieken, 0 ontbrekende.

Het resultaat is een nagenoeg perfecte weerspiegeling van de verdeling volgens het aantal parochie-inwoners. Wederom zijn grote kerkfabrieken mooi in twee verdeeld en zien we bij de kleine kerkfabrieken een 1/3-2/3 verdeling. Dit bevestigt het vermoeden dat de hypothese dient verworpen te worden: grotere kerkfabrieken hebben het niet moeilijker dan kleinere om nieuwe leden te vinden.

Een laatste verdeling tussen kerkfabrieken kunnen we maken aan de hand van de rekeningen. Voor de jaren 2001, 2002 en 2003 werd telkens gevraagd naar de totale inkomsten, de totale uitgaven en het uiteindelijke saldo. In tabel H1.d.3 staat een overzicht van het aantal geldige antwoorden, het gemiddelde, de mediaan, het minimum en het maximum per variabele. Uitschieters kunnen te wijten zijn aan restauratiewerken aan het kerkgebouw.

Het gaat om serieuze bedragen bij de kerkbesturen: de raadsleden moeten jaarlijks beslissingen nemen waarmee hoge sommen gepaard gaan. Is er een verschil in behoud van vrijwilligers tussen kerkfabrieken die met hogere en kerkfabrieken die met lagere bedragen te maken krijgen? Als

uitgangspunt nemen we het saldo van 2003, omdat dit het hoogste aantal geldige antwoorden bevat. Aan de hand van de mediaan (10.000 euro) kunnen we de kerkfabrieken in twee groepen met een gelijk aantal respondenten verdelen.

Tabel H1.d.3: Inkomsten, uitgaven en saldi van 2001, 2002 en 2003 (in euro)

	2001 Totale inkomsten	2001 Totale uitgaven	Saldo 2001	2002 Totale inkomsten	2002 Totale uitgaven	Saldo 2002
Geldige KF	65 van 82	65 van 82	66 van 82	67 van 82	67 van 82	68 van 82
Gemiddelde	173.115,60	150.479,12	22.780,44	208.479,13	176.639,17	31.720,56
Mediaan	64.415,00	49.190,00	9.791,74	88.328,62	69.131,63	13.237,73
Minimum	1.300,40	1.127,99	-12.149,51	2.020,00	5.767,81	-14.162,19
Maximum	2.126.457,05	1.941.179,94	287.928,26	3.490.319,44	3.083.769,44	406.550,00
	2003 Totale inkomsten	2003 Totale uitgaven	Saldo 2003			
Geldige KF	69 van 82	69 van 82	70 van 82			
Gemiddelde	166.338,74	138.849,72	27.580,05			
Mediaan	80.668,23	71.015,35	10.047,22			
Minimum	1.809,00	2.028,28	-56.047,44			
Maximum	1.231.361,45	1.197.260,41	508.132,77			

**Tabel H1.d.4: Hoeveel leden hebben de afgelopen 3 jaar uw kerkfabriek definitief verlaten?
* Saldo 2003**

		Saldo van 2003				Totaal	
		10.000 euro of meer	% binnen 10.000 euro of meer	Minder dan 10.000 euro	% binnen minder dan 10.000 euro	Aantal	%
Hoeveel leden hebben de afgelopen 3 jaar uw KF definitief verlaten?	0	19	54,3	9	25,7	28	40,0
	1 tot 4	16	45,7	26	74,3	42	60,0
Totaal aantal kerkfabrieken		35	100,0	35	100,0	70	100,0

N = 70 van 82 kerkfabrieken, 12 ontbrekende.

De onderverdelingen van de saldi van 2001 en 2002 leveren een gelijkaardig, maar iets minder duidelijk resultaat op als bij differentiatie volgens het saldo van 2003. Wederom wordt bevestigd dat ‘grote’ kerkfabrieken minstens even makkelijk leden kunnen behouden als ‘kleine’. De meerderheid van de kerkfabrieken die te maken kregen met saldi van meer dan 10.000 euro, zag

geen leden vertrekken gedurende de laatste drie jaar. Bij bijna 3/4 van de ‘kleine’ kerkfabrieken die lagere sommen beheerden, verliet minstens 1 lid de raad de afgelopen drie jaar.

We mogen besluiten dat bij ‘grote’ kerkfabrieken in verhouding de afgelopen drie jaar minder leden afvloeiden. Zij hebben het niet moeilijker dan ‘kleinere’ kerkfabrieken om hun leden te behouden, integendeel. Toch moeten we een grote kanttekening plaatsen bij de resultaten. We hebben immers nog niet onderzocht welke oorzaken zijn van het vertrek van de leden de afgelopen drie jaar. Bij elk lid dat de kerkraad de afgelopen drie jaar verliet, werd gevraagd om de redenen van vertrek aan te duiden. In 77 van de 81 gevallen werden één of meerdere redenen opgegeven. Omdat er per vertrekkend lid meerdere redenen tegelijk opgegeven konden worden, bevat onderstaande tabel geen totaal en zijn de procenten telkens berekend ten opzichte van de 77 gevallen.

Tabel H1.d.5: De redenen waarom het lid de kerkraad verliet (de afgelopen 3 jaar).

	Aantal keer aangekruist	% t.o.v 77
Het lid had gezondheidsproblemen of was overleden	38	49,4
Het lid kon de verantwoordelijkheid niet meer aan of vond zich te oud	21	27,3
Het lid had geen tijd meer of kon er geen tijd meer voor opbrengen	16	20,8
Het lid voldeed niet meer aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden	6	7,8
Het lid vond dat het te weinig in de plaats kreeg	2	2,6
Het lid had bepaalde verwachtingen die niet werden ingelost	2	2,6
Het lid moest verplicht ontslag nemen wegens zware feiten bijv. fraude	1	1,3
De reden van vertrek is totaal onbekend	1	1,3
Er waren grote meningsverschillen, de sfeer was slecht	1	1,3

N = 77 van 81 vacatures, 4 ontbrekende.

We kunnen zien dat zo goed als de helft van het verloop van leden bij de kerkfabrieken te wijten is aan sterfgevallen of gezondheidsproblemen. Op de tweede plaats duidde men in 27,3% van de gevallen aan dat het lid zich te oud voelde of de verantwoordelijkheid niet meer aan kon. 20,8% van de opstappende leden had geen tijd meer of kon geen tijd meer opbrengen voor de kerkfabrieken. De meeste leden die uit de kerkraad stapten, deden dit omdat ze ‘uitgeblust’ waren. We kunnen dus al vermoeden dat het al dan niet naleven van het psychologisch contract door de kerkfabriek weinig effect gaat hebben op het behoud van vrijwilligers.

H 1.e *Indien de verwachtingen van de raadsleden niet ingelost worden, wil dit niet zeggen dat ze de kerkfabriek zullen verlaten*

Om dit te kunnen onderzoeken, hebben we twee variabelen nodig: één die meet of het lid in de nabije toekomst de kerkfabriek zal verlaten en één die meet in welke mate de gestelde verwachtingen van het lid werden ingelost. We zitten met het probleem dat een aantal leden van plan zijn op te stappen omwille van andere redenen dan niet-naleving van het contract. Daarom werd aan de vrijwilligers gevraagd de reden van vertrek mee op te geven indien ze van plan waren in de toekomst uit de kerkfabriek te stappen.

Tabel H1.e.1: Bent u van plan in de nabije toekomst uit de kerkraad te stappen?

	Aantal leden	% van totaal
Nee	198	66,7
Ja	77	25,9
Ik weet het niet	22	7,4
Totaal	297	100,0

N = 297 van 303 raadsleden, 6 ontbrekende.

6 van de 303 leden gaven geen antwoord op de vraag. De meerderheid van de 297 vrijwilligers (66,7%) is niet van plan uit de kerkfabriek te stappen. 1/3 gaat de kerkraad wel verlaten (25,9%) of weet het nog niet (7,4%). Dit resultaat bevestigt nog eens dat het verloop van vrijwillige werkkrachten in de kerkfabrieken vrij groot is.

Van de 99 leden die te kennen gaven dat ze de kerkraad in de toekomst zouden verlaten of het nog niet goed wisten of ze ontslag gingen nemen, gaven er 80 een reden op. Opmerkelijk is dat geen enkele van hen een reden in verband met 'het niet inlossen van verwachtingen' vermeldt (zie tabel H1.e.2). Wel gaat het in 2 gevallen over ontevredenheid met de pastoor of de groep en in 3 gevallen om een gebrek aan tijd. De grootste impact op het vertrek van leden komt vanwege het nieuwe decreet. Dit zal dan ook nog eens apart besproken worden bij de onderzoeksresultaten van variabelen betreffende de nieuwe regelgeving (zie '5.3.3 Waarnemingen rond de invoering van het nieuwe decreet').

Tabel H1.e.2: Indien ja/weet niet, wat is dan de reden? * Bent u van plan in de nabije toekomst uit de kerkraad te stappen?

		Bent u van plan in de nabije toekomst uit de kerkraad te stappen?		Totaal	
		Ja	Ik weet het niet	Aantal	%
Wat is de reden?	Ouderdom of > 75 jaar (verplicht aftreden door de leeftijdsgrens gesteld in het nieuwe decreet)	51	2	53	66,3
	Vermindering van 9 naar 5 leden door het nieuwe decreet	5	4	9	11,3
	Voldoe niet meer aan de verkiesbaarheidvoorwaarden	5	1	6	7,5
	Nieuwe regels vragen meer tijd/engagement, o.w.v de administratieve rompslomp	4	0	4	5,0
	Geen tijd meer, te druk leven	2	1	3	3,8
	Gezondheidsredenen	1	2	3	3,8
	Ontevredenheid over pastoor of groep	2	0	2	2,5
Totaal aantal leden		70	10	80	100,0

N = 80 van 99 raadsleden, 19 ontbrekende.

Een vraag in de individuele enquête handelde specifiek over de naleving van het sociaal-psychologisch contract. Er werd gepeild naar hetgeen de raadsleden voor ogen hadden in ruil voor het verrichte werk. Ze dienden al hun belangrijkste verwachtingen op te schrijven. Vervolgens konden ze noteren wat ze daadwerkelijk in de plaats kregen.

In tabel H1.e.3 staan de verwachtingen: 46,8% van de vrijwilligers verwacht niets, ze beschouwen hun werk als een onbaatzuchtige dienst. 27,7% verwacht enige vorm van waardering en 21,7% een vorm van sociaal contact. 10,8% van de vrijwilligers verwacht dat de kerkfabriek goed werk levert.

Bij hetgeen ze daadwerkelijk in de plaats krijgen voor de vrijwillige arbeid die ze leveren (tabel H1.e.4), komen dezelfde thema's aan bod, zij het in een iets andere frequentie. Meer dan de helft van de raadsleden (53,7%) vermeldde dat ze waardering ontvangen en 21,6% krijgt een vorm van sociaal contact. Merk op dat 'heel weinig, weinig of niets' (15,8%) zowel een negatief als positief antwoord kan zijn. De intentie ervan kon echter moeilijk achterhaald worden.

Tabel H1.e.3: De belangrijkste verwachtingen van de raadsleden in ruil voor het verrichte werk.

	Aantal keer vermeld	% van 231
Niets, onbaatzuchtig, dienst voor de gemeenschap of voor God	108	46,8
Respect, erkenning, waardering, dankjewel	64	27,7
Samenwerking, medewerking, overeenkomst, inspraak, betrokkenheid, luisterbereidheid, gedeelde verantwoordelijkheid of sociaal contact	50	21,7
Goed bestuur, behoud van patrimonium/eredienst of goede resultaten	25	10,8
Voldoening, het gevoel iets nuttigs te doen of actief blijven	14	6,1
Eenvoudige administratie, duidelijke regelgeving, informatie, opleiding of inzicht in het bestuur	11	4,8
Een uitstap, traktatie, etentje, glas wijn of kleine attentie	5	2,2
Een vergoeding voor gemaakte kosten	5	2,2
Een geldelijke vergoeding	3	1,3
Veel miserie	1	0,4

N = 231 van 303 raadsleden, 72 ontbrekende.

Tabel H1.e.4: Hetgeen de raadsleden daadwerkelijk in de plaats krijgen voor het verrichte werk.

	Aantal keer vermeld	% van 190
Respect, erkenning, erkentelijkheid, waardering, dank	102	53,7
Samenwerking, medewerking, goede verstandhouding, samenhang, inspraak, luisterbereidheid, gedeelde verantwoordelijkheid, positieve groeps sfeer of sociaal contact	41	21,6
Weinig, heel weinig of niets	30	15,8
Voldoening, tevredenheid, nuttige tijdsopvulling, levenszin of zelfontplooiing	21	11,0
Een uitstap, traktatie, etentje, glas bier of wijn	14	7,4
Goed bestuur, overwinningen boeken, goed draaiende parochie	7	3,7
Wegwijs raken in de materie, informatie	6	3,2
Een % als schatbewaarder of een geldelijke vergoeding	5	2,6
Roddel of negatieve kritiek	2	1,1
Terugbetaling van gemaakte kosten	1	0,5

N = 190 van 303 raadsleden, 113 ontbrekende.

Uiteindelijk moesten de vrijwilligers aangeven of hun verwachtingen volledig, in voldoende mate of onvoldoende waren ingelost. De mate waarin de verwachtingen ingelost werden, kunnen gekoppeld worden aan de vraag of het raadslid van plan is in de nabije toekomst uit de kerkraad te stappen. Zo kunnen we onderzoeken of een onevenwichtig psychologisch contract al dan niet aanleiding geeft tot het verlaten van de kerkfabriek. De resultaten van tabel H1.e.2 geven weer dat leden niet opstappen omwille van niet ingeloste verwachtingen, maar omwille van andere, meer dwingende redenen en doen bijgevolg vermoeden dat we niet veel mensen zullen vinden die én niet ingeloste verwachtingen hadden én daardoor ontslag zullen nemen.

Tabel H1.e.5: In welke mate zijn uw verwachtingen ingelost? * Bent u van plan in de nabije toekomst uit de kerkraad te stappen?

			Bent u van plan in de nabije toekomst uit de kerkraad te stappen?			Totaal	
			Nee	Ja	Ik weet het niet	Aantal	%
In welke mate zijn uw verwachtingen ingelost?	Volledig	Aantal	72	27	4	103	41,0
		%	69,9	26,2	3,9	100,0	
	In voldoende mate	Aantal	80	31	10	121	48,2
		%	66,1	25,6	8,3	100,0	
	Onvoldoende	Aantal	8	4	2	14	5,6
		%	57,1	28,6	14,3	100,0	
	Ik weet het niet	Aantal	7	3	3	13	5,2
		%	53,8	23,1	23,1	100,0	
Totaal		Aantal	167	65	19	251	100,0
		%	66,5	25,9	7,6	100,0	

N = 251 van 303 raadsleden, 52 ontbrekende.

We kijken eerst naar de categorieën van de mate waarin de verwachtingen ingelost werden. 89,2% van de raadsleden die antwoordden op de vraag gaven te kennen dat hun verwachtingen voldoende of in voldoende mate ingelost werden. Slechts 5,6% gaf een onvoldoende op en 5,2% wist het niet. Het zijn deze twee laatste categorieën die ons interesseren. Hoewel de vrijwilligers antwoordden dat hun verwachtingen onvoldoende waren ingelost of dat ze het niet wisten, duidde meer dan de helft van hen aan dat ze de kerkraad niet zullen verlaten. In totaal blijven er slechts 12 mensen over die eventueel omwille van niet ingeloste verwachtingen de raad zullen verlaten.

Tabel H1.e.6: Wat is de reden van vertrek? * In welke mate zijn uw verwachtingen ingelost?

		In welke mate zijn uw verwachtingen ingelost?		Totaal
		Onvoldoende	Ik weet het niet	
Wat is de reden van vertrek?	Ouderdom of > 75 jaar	1	4	5
	Nieuwe regels vragen meer tijd/engagement, administratieve rompslomp	1	0	1
	Geen tijd meer, te druk leven	1	0	1
	Ontevredenheid over pastoor of groep	2	0	2
	Niet van toepassing (deze leden vertrekken niet)	8	7	15
Totaal		13	11	24

N = 24 van 28 raadsleden, 4 ontbrekende.

Van de 9 leden die een reden van vertrek gaven, treden er 5 af omwille van hun hoge ouderdom. Zo blijven er slechts 4 leden van de oorspronkelijke 251 over die eventueel omwille van een schending van het psychologisch contract hun kerkfabriek verlaten. We mogen stellen dat het niet naleven van het psychologisch contract door de kerkfabriek niet meespeelt bij het behouden van vrijwilligers. Dit doet sterk vermoeden dat **vooral 'klassieke' vrijwilligers** aan de slag gaan bij de kerkbesturen.

H 1.f Waarde-expressieve functies worden het vaakst genoemd bij de functionele benadering van de menselijke motivatie.

Eén variabele peilde in de individuele enquêtes naar de motieven van de vrijwilliger om onbezoldigd werk te verrichten voor de kerkfabriek. De raadsleden konden van de 14 opgegeven motieven er meerdere aanduiden. Alle antwoorden kunnen ingepast worden in het kader van de functionele benadering van de menselijke motivatie: zowel waarde-expressieve functies, sociaal aanpassende functie, kennisfuncties als ego-defensieve functies kwamen aan bod. Uitleg over deze indeling staat bij '3.4.2.2 Motieven van de vrijwilliger'. Om bij de volgende hypothese een onderscheid te kunnen maken tussen waardegedreven raadsleden en meer 'nieuwe' vrijwilligers, kregen twee waarde-expressieve motieven een uitdrukkelijke ideologische tint, namelijk 'uit levensbeschouwelijke overtuiging' en 'iets doen voor onze kerk en haar parochianen'.

Tabel H1.f: Belangrijkste motieven om als vrijwilliger in de kerkfabriek actief te zijn.

Motief	Functie	Aantal keer aangekruist	% van 298
Iets doen voor onze kerk en haar parochianen	Waarde-expressief	270	90,6
Uit levensbeschouwelijke overtuiging	Waarde-expressief	164	55,0
Sociale contacten uitbreiden, nieuwe mensen leren kennen	Sociaal aanpassend	67	22,5
Om meer te weten te komen over de werking van de KF	Kennis	58	19,5
De maatschappij mee kunnen sturen en besturen	Waarde-expressief	54	18,1
Inspraak, medezeggenschap hebben in de kerkraad	Sociaal aanpassend	53	17,8
Het geeft me een bredere kijk op de maatschappij	Kennis	46	15,4
Omdat ik er waardering krijg	Sociaal aanpassend	44	14,8
Het is een leuke vrijetijdsbesteding	Ego-defensief	27	9,1
Om mezelf beter te leren kennen, zelfontplooiing	Kennis	11	3,7
Werkervaring opdoen	Kennis	4	1,3
Als alternatief voor of als aanvulling bij betaald werk	Ego-defensief	3	1,0
Omdat ik iets nieuws wou proberen	Ego-defensief	2	0,7
Om sociale status te verwerven	Sociaal aanpassend	1	0,3

N = 298 van 303 raadsleden, 5 ontbrekende.

90,6% van de raadsleden doet bij de kerkfabriek aan vrijwilligerswerk omdat ze iets willen doen voor hun kerk en de parochianen. Voor 55% van de leden was hun levensbeschouwelijke overtuiging een motief. Waarde-expressieve functies worden inderdaad veruit het meest vernoemd, gevolgd door sociaal aanpassende- en kennisfuncties. De ego-defensieve motieven bengelen onderaan de lijst.

H 1.g Ook kerkfabrieken krijgen te maken met ‘nieuwe’ vrijwilligers, dit wil zeggen, recenter toegetroden leden hebben minder ideologisch gerichte motieven.

Het onderscheid tussen recentere leden en ‘veteranen’ kon gemaakt worden door de vraag te stellen hoeveel jaren de leden al lid waren van hun kerkraad. Gemiddeld zijn de respondenten 13,33 jaar lid van de kerkfabriek, met een minimum van 0 en een maximum van 63 jaar. De mediaan is 10 jaar lid. We maken een arbitrair onderscheid tussen leden die tot 10 jaar lid zijn en vrijwilligers die al 10 jaar of langer actief zijn bij de kerkfabriek. Alleen de 5 belangrijkste motieven worden besproken. De volledige tabel staat in bijlage.

**Tabel H1.g: Belangrijkste motieven om als vrijwilliger in de kerkfabriek actief te zijn *
Aantal jaren lid van de kerkfabriek.**

Motief en functie		Aantal jaren lid van de kerkfabriek				Totaal (100% per motief)
		Minder dan 10 jaar		10 jaar of langer		
		Aantal	% per motief	Aantal	% per motief	
Iets doen voor onze kerk en haar parochianen	Waarde-expressief	122	45,7	145	54,3	267
Uit levensbeschouwelijke overtuiging	Waarde-expressief	70	42,9	93	57,1	163
Sociale contacten uitbreiden, nieuwe mensen leren kennen	Sociaal aanpassend	36	54,5	30	45,5	66
Om meer te weten te komen over de werking van de KF	Kennis	37	67,3	18	32,7	55
De maatschappij mee kunnen sturen en besturen	Waarde-expressief	31	59,6	21	40,4	52

N = 295 van 303 raadsleden, 8 ontbrekende.

Bij de twee ideologisch geladen waarde-expressieve functies, die trouwens in totaal het meeste vermeld werden, zien we dat ‘nieuwere’ raadsleden deze minder aangekruist hebben. Het derde waarde-expressieve motief, namelijk de maatschappij sturen en besturen, hebben ze echter meer aangeduid dan de ‘oudere’ vrijwilligers. Bovendien hebben de recentere vrijwilligers zowel het belangrijkste sociaal-aanpassende motief als het belangrijkste kennismotief telkens meer aangeduid dan de ‘veteranen’. Inderdaad, **kerkfabrieken krijgen te maken met nieuwe vrijwilligers die andere motieven hebben dan de oude garde**. De ‘nieuwe’ vrijwilligers hechten minder belang aan ideologische motieven en baseren hun engagement meer op sociaal aanpassende functies en kennisfuncties.

H 1.h Leden die meer recent toegetreden zijn, zijn meer actief in andere organisaties en besteden minder tijd aan de kerkfabriek.

Bij de bevraging naar het lidmaatschap werd een onderscheid gemaakt tussen katholieke verenigingen en overige organisaties. Bijgevolg ontstonden er vier categorieën: raadsleden die buiten de kerkfabriek lid zijn bij enkel katholieke verenigingen, bij enkel overige organisaties, bij beide of bij geen enkele organisatie.

Tabel H1.h.1: De organisaties waarvan de raadsleden lid zijn * Aantal jaren lid van de kerkfabriek.

		Aantal jaren lid van de kerkfabriek				Totaal	
		Minder dan 10 jaar	% binnen minder dan 10 jaar	10 jaar of langer	% binnen 10 jaar of langer	Aantal	%
Duid de organisaties aan waarvan u lid bent	Een katholieke organisatie (KWB, KAV, KVLV, KBG, Chiro, KLJ...)	29	21,8	38	25,2	67	23,6
	Overige clubs, verenigingen, organisaties	57	42,9	38	25,2	95	33,5
	Beide	33	24,8	37	24,4	70	24,6
	Ik ben bij geen enkele club, vereniging, organisatie	14	10,5	38	25,2	52	18,3
Totaal		133	100,0	151	100,0	284	100,0

N = 284 van 303 raadsleden, 19 ontbrekende.

Het verschil in deelname van de twee verschillende groepen bij katholieke organisaties is klein: 49,6% of de helft van de oudere en 46,6% van de nieuwere vrijwilligers is lid van een katholieke organisatie. Het onderscheid situeert zich bij de deelnemers aan overige (niet-katholieke) organisaties: 1/4 (25,2%) van de oudere vrijwilligers bevindt zich in deze categorie, tegenover 42,9% van de nieuwere raadsleden. De oudere leden zijn trouwens mooi gelijkmatig verspreid over de 4 categorieën. Nieuwere vrijwilligers zijn buiten de kerkfabriek vaker lid van een organisatie dan oudere vrijwilligers. (89,5% tegenover 74,8%), dus de hypothese dient niet verworpen te worden.

Tabel H1.h.2: Hoeveel tijd besteedt u aan de KF * Aantal jaren lid van de KF.

		Aantal jaren lid van de kerkfabriek				Totaal
		Minder dan 10 jaar	% binnen minder dan 10 jaar	10 jaar of langer	% binnen 10 jaar of langer	
Hoeveel tijd besteedt u per maand aan de KF?	Minder dan 5u/maand	72	59,5	52	36,1	124
	5u of meer/maand	49	40,5	92	63,9	141
Totaal		121	100,0	144	100,0	265

N = 265 van 303 raadsleden, 38 ontbrekende.

Offeren de recentere leden minder van hun tijd op aan de kerkfabriek dan de oudere? Het aantal uren dat de raadsleden per maand aan de kerkfabriek besteden, loopt uiteen van minder dan 1 tot

100, met een gemiddelde van 9. De mediaan, die 5 uren per maand met de kerkfabriek bezig is, gebruiken we om het aantal respondenten in twee groepen op te splitsen (zie bijlage).

In tabel H1.h.2 zien we een duidelijk verschil. 59,5% van de nieuwere leden besteedt minder dan 5 uren per maand aan de kerkfabriek tegenover slechts 36,1% van de oudere leden. Bijgevolg wordt de hypothese bevestigd.

Conclusies aangaande behoud en rekrutering van vrijwilligers in Vlaamse kerkfabrieken

Wat betreft de resultaten van het eerste deel van de probleemstelling kunnen we een aantal conclusies trekken:

- Hoewel het verloop van vrijwilligers bij kerkfabrieken redelijk groot is, kampen ze **(nog) niet met een structureel tekort aan raadsleden**.
- De meeste kerkfabrieken vinden binnen de maand na het ontstaan van een vacature een nieuw raadslid. Ze doen dit bijna uitsluitend door de kandidaat persoonlijk mondeling aan te spreken. Hierbij maken ze **gebruik van sociale (kennis)netwerken**: ze gaan kijken tussen de kerkgangers, vragen een vriend, kennis of familielid van een raadslid of gaan op zoek in katholieke verenigingen.
- ‘Grote’ kerkfabrieken (met meer parochianen, kerkgangers of hogere saldi) hebben het niet moeilijker dan ‘kleine’ kerkfabrieken om leden te behouden, integendeel.
- De belangrijkste redenen om af te haken als vrijwilliger bij de kerkfabriek zijn wegens gezondheidsproblemen, overlijden of ouderdom. Het niet naleven van de ruilrelatie door de kerkfabriek speelt niet echt een rol omdat de meeste leden zich baseren op **ideologische motieven** en bijna de helft van de leden geen verwachtingen heeft: ze verrichten het werk ten dienste van de gemeenschap of God. De raadsleden kunnen we bijgevolg typeren als ‘klassieke’ vrijwilligers, maar toch krijgen ook de kerkfabrieken (de laatste 10 jaar) te maken met ‘nieuwe’ vrijwilligers.
- Deze nieuwe leden hebben minder ideologisch gerichte motieven, besteden minder tijd aan de kerkfabriek en zijn meer lid van een niet-katholieke organisatie dan oude leden.

Het profiel van de raadsleden

De 303 respondenten zullen besproken worden volgens geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en sociale integratie. Voor we met de uiteenzetting beginnen, bekijken we eerst de verdeling van de functies onder de respondenten.

Tabel H2: Functieverdeling

		Aantal	% van totaal
Welke functie bekleedt u momenteel in de kerkraad?	Voorzitter	68	22,7
	Secretaris	70	23,3
	Schatbewaarder	66	22,0
	Gewoon lid	96	32,0
Totaal		300	100,0

N = 300 van 303 raadsleden, 3 ontbrekende

Bij de raadsleden waren er iets meer gewone leden (32,0% i.p.v 25,0% verwacht). De functies van voorzitter, secretaris en schatbewaarder zijn verhoudingsgewijs gelijkmatig aanwezig.

Volgens geslacht

H 2.a Er participeren meer mannen dan vrouwen.

Tabel H2.a: Geslacht.

Verhouding mannen-vrouwen-totaal	Vlaamse kerkfabrieken		Vlaamse bevolking (01/01/2003)	
Mannen	257	86,0%	2.956.558	49,3%
Vrouwen	42	14,0%	3.038.995	50,7%
Totaal	299	100,0%	5.995.553	100,0%

N = 299 van 303 raadsleden, 4 ontbrekende

Volgens PSBH (zie '3.2.2 Het profiel van vrijwilligers') nemen mannen meer deel aan vrijwilligerswerk dan vrouwen, maar bij cijfers van VRIND (VRIND, 2001:18) is er geen significant verschil tussen het aantal mannen en vrouwen. Vrouwen zijn met 14,0% van het totaal aantal respondenten bijgevolg sterk ondervertegenwoordigd in de Vlaamse kerkfabrieken. Dit wordt nog eens bevestigd als we naar de Vlaamse bevolkingscijfers kijken (volledige bevolking van het Vlaamse Gewest) (N.I.S., 2004a).

H 2.b Mannen spenderen meer tijd aan de kerkfabrieken dan vrouwen.

Tabel H2.b: Hoeveel tijd besteedt u aan de KF * Geslacht

		Wat is uw geslacht?				Totaal
		Man		Vrouw		
		Aantal	%	Aantal	%	
Hoeveel tijd besteedt u per maand aan de KF?	Minder dan 5u/maand	100	43,1	25	73,5	125
	5u of meer/maand	132	56,9	9	26,5	141
Totaal		232	100,0	34	100,0	266
Verhouding mannen-vrouwen		232	87,2	34	12,8	266

N = 266 van 303 raadsleden, 37 ontbrekende

56,9% van de mannen besteedt meer dan 5 uren per maand aan de kerkfabriek, tegenover 26,5% van de vrouwen. De hypothese klopt, wat de stelling uit VRIND bevestigt (VRIND, 2000: 150).

Volgens leeftijd

H 2.c In Vlaamse kerkfabrieken zijn in verhouding meer oudere vrijwilligers actief.

Om raadslid te kunnen worden, moet je minstens 18 jaar oud zijn. De leeftijd van de bevroegde raadsleden varieert van 23 tot 96 jaar met een gemiddelde ouderdom van 61,8 jaar (zie bijlage).

Tabel H2.c: Leeftijd.

Leeftijdscategorieën	Vlaamse kerkfabrieken (23 tot 96 jaar)		Vlaamse vrijwilligers (2002) (18 tot 85 jaar)		Vlaamse bevolking (01/01/2003) (18 tot 99 jaar)	
	Aantal	%	Aantal * 1000	%	Aantal * 1000	%
75 tot 99	23	7,7	54	6,8	454	9,5
65 tot 74	104	34,9	69	8,7	586	12,2
55 tot 64	100	33,6	135	17,0	666	13,9
45 tot 54	51	17,1	196	24,6	840	17,6
35 tot 44	17	5,7	154	19,3	948	19,8
18 tot 34	3	1	188	23,6	1.294	27,0
Totaal	298	100,0	796	100,0	4.788	100,0

N = 298 van 303 raadsleden, 5 ontbrekende (N.I.S., 2004b) (MVG, 2003)

18 tot 45 jarigen omvatten 45,8% van de Vlaamse- en 42,9% van de vrijwilligersbevolking, maar zijn zeldzaam bij de kerkfabrieken: slechts 6,7% van de ondervraagde leden is jonger dan 45. Hoewel de 45 tot 54 jarigen met 24,6% oververtegenwoordigd zijn bij de Vlaamse vrijwilligers, is verhoudingsgewijs het grootste aantal vrijwillige werkrachten bij de Vlaamse kerkfabrieken te vinden in oudere leeftijdscategorieën: van 55 tot 64 jaar en van 65 tot 74 jaar (samen 68,5%). Bij de Vlaamse vrijwilligers ligt de leeftijdsgrens waarop het aantal afneemt rond de 65 jaar. Bij de kerkfabrieken ligt deze leeftijdsgrens hoger (vanaf 75 volgens de indeling in categorieën). In Vlaamse kerkfabrieken verrichten inderdaad vooral oudere personen vrijwilligerswerk. We hebben te maken met een oudere generatie vrijwilligers.

Als we ter uitweiding even nagaan wat de huidige situatie van de raadsleden in verband met werk is en we daarbij rekening houden met hun leeftijd, komen we niet voor verrassingen te staan: van 297 respondenten zijn er 169 gepensioneerd, wat met 56,9% van het totaal de grootste categorie is (tabel zie bijlage). Het is de moeite waard eveneens te vermelden dat niemand het vakje ‘werkloos’ aangekruist had en er slechts 2 studenten tussen zaten (0,7% van het totaal).

H 2.d Hoe ouder, hoe groter het aantal uren dat aan vrijwilligerswerk wordt besteed, maar dit neemt boven een bepaalde leeftijdsgrens weer af.

Tabel H2.d: Hoeveel tijd besteedt u aan de KF * Leeftijd.

Hoeveel tijd besteedt u per maand aan de KF?	Leeftijdscategorieën												Totaal	
	18-30		30-49		50-59		60-69		70-74		75 of meer			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Minder dan 5u	1	50,0	27	84,4	43	62,3	28	29,2	18	39,1	7	41,2	124	47,3
5u of meer	1	50,0	5	15,6	26	37,3	68	70,8	28	60,9	10	58,8	138	52,7
Totaal	2	100,0	32	100,0	69	100,0	96	100,0	46	100,0	17	100,0	262	100,0

N = 262 van 303 raadsleden, 41 ontbrekende De categorie van 18 tot 30 jaar laten we in de bespreking buiten beschouwing omdat deze slechts 2 respondenten bevat.

Hoe ouder de leeftijdscategorie, hoe hoger het percentage van personen die 5 of meer uren per maand aan de kerkfabriek spenderen. Gepensioneerden hebben meer ‘vrije tijd’ dan werkenden en kunnen daarom meer uren per maand aan de kerkfabriek besteden. De categorie van 60 tot 69 jaar telt het meeste aantal raadsleden die 5 of meer uren per maand bezig zijn met de kerkfabriek.

Vanaf 70 jaar neemt het percentage echter terug af, wat doet vermoeden dat mensen vanaf die leeftijd uitgeblust raken en het kalmer aan willen doen. De hypothese klopt, we stellen vast dat de relatie tussen de leeftijd en het aantal uren dat een vrijwilliger verricht, de vorm van een (scheve) omgekeerde U aanneemt.

H 2.e Er is een voortschrijdende veroudering van de groep vrijwilligers, dit wil zeggen dat leden steeds op oudere leeftijd toetreden.

Om dit te kunnen nagaan, moeten we kijken naar de leeftijd van de leden op het moment dat ze lid werden. De gemiddelde leeftijd bij toetreding bedroeg 48,4 jaar. De mediaan is 48 jaar oud (voor minima en maxima zie bijlage). We gebruiken opnieuw de verdeling tussen leden die 10 jaar of meer lid zijn en leden die nog geen 10 jaar in de kerkfabriek zitten.

Tabel H2.e.1: Gemiddelde leeftijd bij toetreding.

Ouderdom bij toetreding	Minder dan 10 jaar lid	10 jaar of langer lid	Totaal
Gemiddelde	53,5	44,0	48,4

N = 136 van 136 raadsleden (minder dan 10 jaar lid); N = 159 van 161 raadsleden, 2 ontbrekende (10 jaar of langer lid); N = 295 van 303 raadsleden, 8 ontbrekende (Totaal).

De vrijwilligers die al 10 jaar of meer deel uitmaken van de kerkfabriek, waren op het moment van toetreding gemiddeld maar liefst 9,5 jaar jonger dan de recentere leden. We kijken nog eens naar de verdeling over de 2 leeftijdsgroepen van jonger en ouder dan 48 jaar.

Tabel H2.e.2: Ouderdom bij toetreding * Aantal jaren lid van de KF.

		Aantal jaren lid van de kerkfabriek				Totaal	
		Minder dan 10 j.	%	10 j. of langer	%	N	%
Ouderdom bij toetreding	22 t.e.m. 47	36	26,5	100	62,9	136	46,1
	48 t.e.m. 72	100	73,5	59	37,1	159	53,9
Totaal		136	100,0	159	100,0	295	100,0

N = 295 van 303 raadsleden, 8 ontbrekende.

73,5% van de vrijwilligers die de jongste 10 jaar lid werden van de kerkfabriek was 48 jaar of ouder op het moment van toetreding. Bij de oudere leden was echter slechts 37,1% 48 jaar of ouder. We kunnen inderdaad een veroudering van de groep vrijwilligers vaststellen.

Een verklaring hiervoor is te vinden bij de kenmerken van de pool waaruit nieuwe vrijwilligers gerekruteerd worden. Nieuwe leden worden vooral gezocht onder de kerkgangers (zie tabel H1.b.2 en tabel H2.j). Het zijn vooral mensen die voor de Tweede Wereldoorlog geboren zijn, die naar de kerk gaan (De Gendt, 2000). Deze generatie kerkgangers, bestaande uit mensen geboren voor 1940, veroudert uiteraard en komt overeen met het grootste segment raadsleden. Dit verklaart onder andere waarom de gemiddelde leeftijd bij toetreding opschuift naar de gemiddelde leeftijd van de raadsleden en waarom de groep raadsleden bijgevolg systematisch veroudert. Ze vormen een opschuivende cohorte.

Volgens scholingsgraad

H 2.f Er zijn meer hoger opgeleiden actief bij de kerkfabrieken.

Tabel H2.f.1: Opleidingsniveau (Kerkfabrieken t.o.v. bevolking van de Vlaamse Gemeenschap)

Opleidingsniveau	Vlaamse kerkfabrieken		Vlaamse bevolking (2002, 25-64 jaar)
	Aantal	%	%
Universiteit	72	25,2	12
Hogeschool of niet-universitair hoger onderwijs	133	46,5	16
ASO	41	14,3	34
TSO, BSO of KSO	24	8,4	
Lager onderwijs	10	3,5	38
(Nog) geen diploma behaald	6	2,1	
Totaal	286	100,0	100

N = 298 van 303 raadsleden, 5 ontbrekende (N.I.S., 2004c)

Bij het vergelijken van de raadsleden met de Vlaamse bevolking op het vlak van opleidingsniveau, moeten we allereerst opmerken dat de leeftijdscategorieën sterk verschillen. We vergelijken bijgevolg tevens twee verschillende generaties (de raadsleden zijn ongeveer 20 jaar ouder). Hoewel hoger opgeleiden slechts 28% uitmaken van de Vlaamse bevolking, genoot 71,7% van de raadsleden hoger onderwijs. Dit is een zeer hoge ratio. Slechts 5,6% van de raadsleden is laaggeschoold tegenover 38% van de Vlamingen.

In de APS-survey (MVG, 2003) en het PSBH bestand (Zie ‘3.3.2 Het profiel van vrijwilligers’) werd het opleidingsniveau bij vrijwilligers anders berekend. Men mat per opleidingsniveau apart de kans op deelname aan vrijwilligerswerk in plaats van de verdeling van de vrijwilligers over het opleidingsniveau. Bijgevolg kunnen de cijfers van de verschillende niveaus niet opgeteld worden; ze vormen samen geen 100%. Bovendien ontbreekt de categorie van ‘vrijwilligers zonder diploma’. Omwille van deze redenen zijn de cijfers niet direct vergelijkbaar met de verdeling van het opleidingsniveau binnen vrijwilligers bij de kerkfabriek en binnen inwoners van de Vlaamse Gemeenschap. Aan de hand van de percentages kunnen we wel zien dat mensen die universitair of niet-universitair hoger onderwijs genoten, inderdaad een grotere kans maken om aangetroffen te worden in het vrijwilligerswerk.

Tabel H2.f.2: Opleidingsniveau (Cijfers van APS en PSBH)

Vrijwilligerswerk in de Vlaamse Gemeenschap naar opleidingsniveau	kans op deelname aan vrijwilligerswerk in % (APS2002)	% deelname aan vrijwilligerswerk (PSBH 1992)
Universitair	18,8	20,7
Niet-universitair hoger onderwijs	23,5	18,9
Hoger secundair	18,1	13,9
Lager secundair	13,7	11,1
Lager onderwijs	13,7	8,1
Totaal (alle niveaus)	16,1	12,9

H 2.g Hoe hoger opgeleid, hoe groter het aantal uren dat aan vrijwilligerswerk wordt besteed.

Er kon geen significant verband gevonden worden tussen het opleidingsniveau en het aantal uren dat de raadsleden aan de kerkfabriek besteden (zie bijlage).

H 2.h Hoe hoger het opleidingsniveau, hoe groter de participatiegraad, namelijk hoe meer men zich op minstens twee terreinen als vrijwilliger actief inzet.

Hier kon evenmin een significant verband gevonden worden (tabel zie bijlage). Het was trouwens moeilijk om te vergelijken omdat het grootste deel van de leden zich situeert in de categorieën van de hoger opgeleiden, waardoor de andere categorieën apart veel kleiner waren.

Volgens sociale integratie

H 2.i De meeste raadsleden hebben een partner en zijn getrouwd.

Tabel H2.i.: Hebt u momenteel een partner? Zijn jullie getrouwd?

Hebt u momenteel een partner?			Zo ja, bent u getrouwd?		
	Aantal	%		Aantal	%
Ja	277	91,4	Ja	272	99,3
Nee	26	8,6	Nee	4	0,7
Totaal	303	100,0	Totaal	276	100,0

N = 303 van 303 raadsleden, 0 ontbrekende, N = 302 van 303 raadsleden, 1 ontbrekende

91,4% van de ondervraagde raadsleden heeft een partner en daarvan is maar liefst 99,3% getrouwd. In totaal is 90,1% van alle raadsleden gehuwd. Ter vergelijking: bij de onderverdeling van de inwoners van het Vlaams Gewest van 23 tot 96 jaar (analoog met de ouderdom van de raadsleden) naar burgerlijke staat, bedroeg het aandeel van de gehuwden 63,7% (N.I.S., 2004d).

H 2.j De meeste leden zijn kerkelijk (ze gaan naar de kerk en zijn gelovig).

Tabel H2.j: Hoe vaak gaat u naar de kerk? * Hoe gelovig bent u?

Hoe vaak gaat u naar de kerk?	Hoe gelovig bent u?								Totaal	
	Erg ongelovig		Eerder ongelovig dan gelovig		Eerder gelovig dan ongelovig		Erg gelovig			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Maandelijks of een aantal keren per jaar	0	0,0	2	50,0	32	26,7	9	5,5	43	14,5
Wekelijks	8	88,9	2	50,0	85	70,8	137	83,5	232	78,1
Meerdere keren per week	1	11,1	0	0,0	3	2,5	18	11,0	22	7,4
Totaal	9	100,0	4	100,0	120	100,0	164	100,0	297	100,0

N = 297 van 303 raadsleden, 6 ontbrekende

Het antwoord ‘nooit’ werd door geen enkele respondent aangeduid. 95,7% van de raadsleden zegt eerder gelovig of erg gelovig te zijn. Omdat de categorieën ‘erg ongelovig’ en ‘eerder ongelovig dan gelovig’ bijna geen respondenten bevatten, kijken we naar het verband tussen kerkgang en het verschil tussen ‘eerder gelovigen’ en ‘erg gelovigen’. De leden die minder twijfelen aan hun

geloof gaan in verhouding meer naar de kerk. In totaal gaat 85,5% van alle ondervraagde vrijwilligers minstens wekelijks naar de kerk.

We komen nog even terug op de 9 respondenten uit de categorie van de erg ongelovigen die, raar maar waar, aanduidden dat ze wekelijks of zelfs meerdere keren per week naar de kerk gaan. Het lijkt onwaarschijnlijk dat ze alle 9 per ongeluk het verkeerde hokje aangekruist hebben. De verklaring ligt in de conformiteit die deze leden nastreven: ze willen lid zijn van de groep raadsleden en tonen dit door met de rest mee naar de kerk te gaan. Het feit dat respondenten in vertrouwen hebben durven antwoorden dat ze ongelovig zijn en toch naar de kerk gaan, komt de betrouwbaarheid van dit onderzoek ten goede.

H 2.k Raadsleden die beter sociaal geïntegreerd zijn in ‘de wereld van vrijwilligers’, zijn meer actief als vrijwilliger (Zie eveneens ‘3.3.1 Gebruik van sociale netwerken’).

Bij de vraag ‘hoeveel van uw familieleden, vrienden en kennissen zijn in totaal actief als vrijwilliger in een organisatie?’ gaven 232 van de 303 respondenten een antwoord dat uiteen liep van 0 tot 100. Het gemiddelde was 12. De mediaan (met 7 vrienden) gebruiken we als grens om de leden op te delen in twee groepen met ongeveer gelijke aantallen.

Tabel H2.k: In hoeveel overige organisaties verricht u vrijwilligerswerk * Hoeveel van uw familieleden, vrienden, en kennissen zijn actief als vrijwilliger in een organisatie?

		Aantal familieleden, vrienden kennissen actief als vrijwilliger				Totaal	
		0 tot 7.	%	8 of meer	%	N	%
In hoeveel overige organisaties verricht u vrijwilligerswerk?	0	25	33,8	17	18,3	42	25,1
	1	24	32,4	22	23,7	46	27,5
	2 tot 5	25	33,8	54	58,1	79	47,4
Totaal		74	100,0	93	100,0	167	100,0

N = 167 van 303 raadsleden, 136 ontbrekende.

Respondenten waarvan minder dan 8 mensen in hun directe omgeving vrijwilligerswerk verrichten, zijn mooi verspreid over de drie groepen. 33,8% van hen bevindt zich in de groep die buiten de kerkfabriek nog in 2 tot 5 organisaties als vrijwilliger actief zijn. Raadsleden die 8 of meer vrijwilligers in hun directe omgeving kennen, zijn meer geneigd om buiten de kerkfabriek in nog 2 of meer overige organisatie vrijwilligerswerk te verrichten (58,1%).. De hypothese klopt.

H 2.l De meeste leden zijn sociaal sterk geïntegreerd.

Op basis van de resultaten bij de drie vorige hypotheses (H 2.i, H 2.j en H 2.k) mogen we dit wel aannemen. Tabel H1.h.1 geeft eveneens een element van de sociale integratie weer: maar liefst 81,7 % van de raadsleden is buiten de kerkfabriek nog lid van een andere organisatie. Er waren nog twee variabelen die eveneens de mate van sociale integratie onderzochten, namelijk ‘is uw partner actief als vrijwilliger in een organisatie’ en ‘duid de functies aan die u vervult of de organisaties waarvan u lid bent in het kerkelijk gebeuren’. Van 275 raadsleden met een partner verricht bij 149 of 54,2% de partner eveneens vrijwilligerswerk. Van 289 raadsleden verrichtten er 179 ofte 61,9% werk in het kerkelijke of pastorale gebeuren, zoals parochieteam, allerlei soorten catechese, huwelijksbegeleiding, ziekenzorg, acoliet, lector, lid van het zangkoor, orgelist, parochiale of pastorale werkgroepen.

Conclusie aangaande het profiel van de raadsleden

Volgende kenmerken kunnen we toeschrijven aan de raadsleden: het zijn vooral mannen (86%), ouder dan 45 jaar (93,3%), hooggeschoold (71,7%) en gelovig (95,7%). Ieder van hen gaat naar de kerk, het overgrote deel is getrouwd (90,1%) en goed sociaal geïntegreerd.

Vergeleken met het gemiddelde profiel van de Vlaamse bevolking en van de Vlaamse vrijwilligers, mogen we spreken van een **elite**, omdat het om een select segment gaat waarvan de individuen **dezelfde kenmerken** vertonen. Dit bevestigt dat kerkfabrieken bij rekrutering similariteitsoverwegingen volgen of dat het homofilie-principe aanwezig is: men zoekt mensen met dezelfde kenmerken die dezelfde dingen doen; soort zoekt soort.

Als we dan de gedeelde kenmerken analyseren, komen we uit bij een profiel dat lijkt op dat van de bedienaren van de kerkelijke erediensten. De pastoor maakt gebruik van zijn kennisnetwerken en put voor raadsleden in zijn kerkfabriek uit de populatie van kerkgangers. Hij geeft daarbij, naar analogie met de kerkelijke traditie, de voorkeur aan getrouwde mannen met hogere, nobele idealen die wegens hun hogere scholingsgraad zeker capabel genoeg zijn om de rol van bestuurslid op zich te kunnen nemen.

Waarnemingen rond de invoering van het nieuwe decreet

Er werd aan de raadsleden gevraagd in hoeverre zij op de hoogte waren van het nieuwe decreet. Hierdoor kunnen we toetsen in welke mate de informatie van de bisdommen tot bij de individuele raadsleden geraakt is.

Tabel H3: In hoeverre raadsleden op de hoogte zijn van de nieuwe richtlijnen

		Aantal	%
In hoeverre bent u op de hoogte van de inhoud van de nieuwe regelgeving?	Ik ben zeer goed op de hoogte en ken alle veranderingen tot in de details	27	9,1
	Ik ben goed op de hoogte en ken bijna alle veranderingen	136	45,9
	Ik ben tot in zekere mate op de hoogte en ken de grote lijnen	126	42,6
	Ik ben niet op de hoogte en weet (nog) niet wat er juist gaat veranderen	7	2,4
Totaal		296	100,0

N = 296 van 303 raadsleden, 7 ontbrekende.

Slechts 2,4% heeft nog niet van de nieuwe richtlijnen gehoord. De grote meerderheid (97,6%) weet wat er gaat veranderen en 45,9% kent bijna alle nieuwe maatregelen. De leden weten bijgevolg wat hen te wachten staat. Daarenboven zitten er 9,1% ‘specialisten’ tussen.

H 3.a Kerkfabrieken die moeten verminderen van 9 naar 5 leden, gaan één of meer van de ontslagen leden nog blijven betrekken.

Omdat deze vraag enkel onder de grote kerkfabrieken apart bekeken werd via het algemene formulier, gaat het over een klein aantal respondenten.

Tabel H3.a.1: Vermindering van 9 naar 5 leden

		Aantal	%
Vermindering van 9 naar 5 leden, wat gebeurt in werkelijkheid?	Er komt een herverdeling, we redden het met 5 leden	15	32,6
	1 of meer van de 4 leden die weg moeten blijven nog betrokken bij de kerkfabriek, want we kunnen hen niet missen omwille van hun deskundigheid of omdat er te veel werk is	19	41,3
	We weten nog niet wat er gaat gebeuren binnen onze kerkfabriek	12	26,1
Totaal		46	100,0

N = 46 van 46 voormalige grote kerkfabrieken (met 9 leden)

De meeste van de ondervraagde kerkfabrieken met tot voor kort 9 raadsleden gaan van de 4 leden die verplicht de laan worden uitgestuurd er nog 1 of meer bij de werking betrekken. Dit doet vermoeden dat onder deze kerkfabrieken er een aantal niet opgezet zijn met de maatregel die het aantal leden terugschroeft tot 5. We vroegen aan alle kerkmeesters, zowel van grote als van kleine kerkfabrieken, wat zij van die richtlijn vonden. We vergelijken de twee groepen omdat hun positionering verschilt. Kerkfabrieken met 9 leden worden direct geconfronteerd met de maatregel, terwijl kerkfabrieken met 5 leden het idee van de wetgever toegedaan kunnen zijn, namelijk dat uniformering voordelen met zich meebrengt (zoals een betere transparantie).

Tabel H3.a.2: Vindt u de vermindering van 9 naar 5 leden goed? * Hoeveel verkozen leden zou uw kerkraad moeten hebben?

		Hoeveel verkozen leden zou uw kerkraad moeten hebben?				Totaal	
		9	% binnen 9	5	% binnen 5	Aantal	%
Vindt u de vermindering van 9 naar 5 leden goed?	De vermindering heeft uitsluitend voordelen	8	5,7	17	16,7	25	10,3
	De vermindering heeft eerder voordelen dan nadelen	51	36,4	49	48,0	100	41,3
	De vermindering heeft eerder nadelen dan voordelen	66	47,2	36	35,3	102	42,2
	De vermindering heeft uitsluitend nadelen	15	10,7	0	0,0	15	6,2
Totaal		140	100,0	102	100,0	242	100,0

N = 242 van 303 raadsleden, 61 ontbrekende.

De raadsleden van de kerkfabrieken met oorspronkelijk 5 leden zien de vermindering veel positiever in dan de leden van de voormalige grote kerkfabrieken. 64,7% van de leden van kleine kerkfabrieken denkt dat er meer voordelen aan verbonden zijn tegenover slechts 42,1% van de leden van de grote kerkfabrieken. Zelfs 10,7% van die laatste leden meent dat er uitsluitend nadelen aan verbonden zijn, terwijl geen enkel lid van een kleine kerkfabriek deze mening deelt. Buitenstaanders, waaronder de regelgevers en raadsleden van kerkfabrieken met 5 leden, kunnen denken dat een gelijkschakeling goed is voor de transparantie, het bestuur etc., maar de meeste leden die op het terrein zelf werken en direct te maken krijgen met de regel, zijn sceptisch.

H 3.b De leeftijdsgrens gesteld in het nieuwe decreet zorgt voor een probleem van het behoud van vrijwilligers in de kerkfabrieken.

Met het invoeren van een leeftijdsgrens hadden de wettenmakers enerzijds eens te meer een gelijkschakeling op het oog, aangezien voor overige kerkelijke ambten de pensioenleeftijd op 75 jaar ligt. Anderzijds was het de bedoeling ‘goed bestuur’ te garanderen, wat impliciet betekent dat men, ruw gezegd, niet alle ouderen boven 75 jaar nog competent genoeg vindt om te zetelen in een openbaar bestuur en dat men meent dat de ouderen plaats moeten maken voor jongere bestuursleden.

De verdeling van de raadsleden volgens leeftijdscategorie staat reeds afgebeeld in tabel H2c. Van alle ondervraagde leden die hun leeftijd opgaven, moesten er 23 of 7,7% op 1 maart 2005 verplicht ontslag nemen, omdat ze op het moment van de ondervraging al 75 jaar of ouder waren.

In tabel H1.e.2 was een goed overzicht te zien van de leden die als reden voor het verlaten van de kerkfabriek een te hoge ouderdom of de leeftijdsgrens opgaven. Omwille van die redenen waren 51 van de 70 raadsleden (dat is 72,9%) van plan af te treden. Van de 10 leden die het nog niet wisten, gaven er 2 die redenen van vertrek op (2,0%). Er waren dus 53 raadsleden die mogelijk de kerkfabriek gingen verlaten wegens ouderdomsredenen of de leeftijdsgrens van 75 jaar. Van die 53 raadsleden gaven er 2 geen geboortedatum op. Van de 51 overigen kunnen we nagaan hoe oud ze waren op het moment van de bevraging. De 2 leden die nog niet wisten of ze de raad zouden verlaten, werden bij diegenen geteld die het wel wisten en bevinden zich in de groep van 70 tot 74 jaar.

Tabel H3.b: Leeftijd * Leden die de kerkfabriek verlaten wegens ouderdom of leeftijdsgrens

		Leden die de kerkfabriek verlaten wegens ouderdom of leeftijdsgrens	
		Aantal	%
Wat is uw leeftijd ?	75 tot en met 96 jaar	23	45,1
	70 tot en met 74 jaar	21	41,2
	62 tot en met 69 jaar	7	13,7
Totaal		51	100,0

N = 51 van 53 raadsleden, 2 ontbrekende.

Alle 23 leden van 75 jaar of meer die verplicht ontslag moesten nemen, hadden effectief vermeld dat ze de kerkraad gingen verlaten wegens ouderdomsredenen of wegens de ouderdomsgrens van 75 jaar. Dit duidt opnieuw aan dat het onderzoek betrouwbaar is. De meerderheid van de overige leden die wegens de hoge ouderdom de kerkraad zouden verlaten zijn 70 jaar of ouder. Het jongste lid dat de kerkraad wegens ouderdom ging verlaten, was 62 jaar. Op basis van deze cijfers is het aan te nemen dat de meerderheid van de 51 respondenten de raad ging verlaten met het oog op de leeftijdsgrens van 75 jaar. Ten opzichte van alle respondenten blijft het aantal leden dat ontslag neemt omwille van de leeftijdsgrens al bij al beperkt (ongeveer 14% van het totaal).

In de toekomst kan dit echter problematisch worden. Bij de onderverdeling volgens leeftijd (tabel H 2c.) bevonden de meeste respondenten zich immers in de categorie van 65 tot 74 jaar (34,9%). Dit wil zeggen dat over 10 jaar alle mensen uit die grote groep verplicht ontslag hebben moeten nemen, wat een grote hap uit het vrijwilligersbestand van de kerkfabrieken betekent.

H 3.c De kerkfabrieken zullen (volgens de raadsleden) geen jongere gemotiveerde vrijwilligers vinden.

Het decreet introduceert een leeftijdsgrens van 75 jaar. Bovendien voorziet het decreet in verschillende nieuwe regels die het functioneren meer ingewikkeld maken en in een grotere administratieve controle. De notulen moeten opgestuurd worden, waardoor de besluiten van de kerkraad geschorst en zelfs vernietigd kunnen worden door de toezichthoudende overheden. Aan de raadsleden werd gevraagd of de kerkfabrieken in de toekomst nog jongere, gemotiveerde vrijwilligers zullen vinden. Er kon enkel geantwoord worden met ja, nee of geen mening, maar veel raadsleden schreven in de kantlijn ‘ja, maar moeilijk’ (deze antwoorden werden trouwens bij ‘ja’ ondergebracht).

Tabel H3.c: Toekomst van de kerkfabriek

		Aantal	%
De kerkfabrieken zullen op zoek moeten gaan naar jongere, gemotiveerde vrijwilligers. Zullen ze deze vinden volgens u?	Ja	179	61,7
	Nee	50	17,3
	Geen mening	61	21,0
Totaal		290	100,0

N = 290 van 303 raadsleden, 13 ontbrekende.

61,7% van de raadsleden ziet de toekomst rooskleurig tegemoet. Als het zou afhangen van de raadsleden, zouden de kerkfabrieken in de toekomst niet met een tekort aan vrijwilligers kampen. Het zijn immers de pastoors en de verkozen raadsleden van de kerkfabriek die hun sociale netwerken gaan gebruiken om mondeling iemand persoonlijk uit te nodigen tot een vrijwillige job bij de kerkraad. De hypothese dient verworpen te worden: de raadsleden zijn optimistisch over de toekomst.

H 3.d De betere sociaal geïntegreerde raadsleden zijn meer bereid om in het centrale kerkbestuur te zetelen.

Het nieuwe centrale kerkbestuur moet de contacten tussen de kerkfabrieken en de gemeentes verzorgen. In totaal is 56,9% van 288 raadsleden geen kandidaat om in het nieuwe bestuur te gaan zetelen.

Het uitgangspunt van de hypothese is dat vrijwilligers die al in meerdere organisaties vrijwilligerswerk verrichten, makkelijker een extra job op zich willen nemen.

Tabel H3.d: Zou u bereid zijn in het centrale kerkbestuur te zetelen? * In hoeveel overige organisaties verricht u vrijwilligerswerk

		In hoeveel overige organisaties verricht u vrijwilligerswerk						Totaal	
		0	%	1	%	2 tot 5	%	N	%
Zou u bereid zijn in het centrale kerkbestuur te zetelen?	Ja, ik stel me vrijwillig kandidaat	3	6,3	3	5,2	7	7,8	13	6,6
	Ja, maar enkel als de leden mij perse erin willen	8	16,7	12	20,7	27	30,0	47	24,0
	Nee, ik ben geen kandidaat	32	66,7	32	55,2	47	52,2	111	56,6
	Ik weet het nog niet	5	10,4	11	19,0	9	10,0	25	12,8
Totaal		48	100,0	58	100,0	90	100,0	196	100,0

N = 196 van 303 raadsleden, 107 ontbrekende.

In hoe meer overige organisaties het lid vrijwilligerswerk verricht, hoe kleiner de kans dat het lid zich niet kandidaat stelt. De kloof is het grootst tussen leden die wel en niet ergens anders vrijwilligerswerk verrichten (55,2% tegenover 66,7%), maar wordt miniem tussen leden die nog in meer dan 1 of slechts in 1 organisatie buiten de kerkfabriek aan vrijwilligerswerk doen (52,2% tegenover 55,2%).

Conclusie aangaande resultaten in verband met het nieuwe decreet

De grote meerderheid van de raadsleden is **op de hoogte** van het nieuwe decreet en weet wat er gaat veranderen. De meesten onder hen hebben dus al gehoord van de vermindering van het aantal leden tot 5, de leeftijdsgrens van 75 jaar, de oprichting van het centrale kerkbestuur en de nieuwe administratieve en financiële controle.

Een ingrijpende maatregel is dat alle kerkfabrieken vanaf 1 maart 2005 slechts 5 verkozen leden mogen hebben. De meerderheid van de leden die met deze maatregel geconfronteerd worden, meent dat bij het **inboeten van 4 leden** over het algemeen **meer nadelen** gepaard gaan. Sommige kerkfabrieken lossen dit op door van die 4 ex-raadsleden nog een aantal te blijven betrekken bij de kerkfabriek, hoewel deze officieel geen lid meer zijn en bijgevolg niet meer mogen meebesturen. De kerkfabrieken kunnen deze nutteloos lijkende overregulering dus de baas door zich in allerlei bochten te wringen.

De leeftijdsgrens van 75 jaar is een andere drastische maatregel. Volgens het databestand blijft de impact momenteel beperkt, maar over een tiental jaren zou dit voor problemen kunnen zorgen. De raadsleden vormen naar leeftijd immers een **opschuivende cohorte** door de stelselmatige veroudering van de populatie van kerkgangers en de meeste van hen bevinden zich momenteel in de leeftijdscategorieën van 55 tot 75 jaar.

De raadsleden blijven echter **optimistisch voor de toekomst**. De meerderheid denkt dat, ondanks de vele nieuwe regeltjes en de verscherpte administratieve controle, er in de toekomst toch nog genoeg nieuwe, jongere en gemotiveerde vrijwilligers gevonden zullen worden.

De uitvinding van het centrale kerkbestuur, een nieuw orgaan dat de contacten tussen de kerkfabrieken en hun gemeente moet verzorgen, zou wel eens kunnen uitdraaien op een fiasco. Meer dan de helft van de raadsleden stelt zich niet kandidaat om er lid van te worden. Er zullen dus vrijwilligers uit andere domeinen of andere niches aangetrokken moeten worden om dit nieuwe bestuur te bezielen.

Hoofdstuk 6 Besluit

Voorbereidend werk

Drie aspecten die met elkaar verweven zijn, doordat ze elk te maken hebben met rekrutering en behoud van vrijwilligers in Vlaamse kerkfabrieken, vormden de uitgangspunten en zwierven als een rode draad rond doorheen deze eindverhandeling. Bij elk van die elementen moesten we ons afvragen of ze voor een probleem zorgden bij de Vlaamse kerkfabrieken. Het ging over

- Rekrutering en behoud op zich, gekoppeld aan sociale netwerken, het psychologisch contract en motivatie.
- Het (eventueel veranderend) profiel van vrijwilligers.
- De belangrijkste hervormingen van de nieuwe regelgeving.

We begonnen met het definiëren van vrijwilligerswerk om, uiteraard, te constateren dat de raadsleden van de openbare kerkbesturen vrijwilligerswerk verrichten. Vervolgens stelden we vast dat vrijwilligerswerk zich afspeelt op velerlei domeinen in Vlaanderen, dat het een veranderend begrip is en dat het vanuit verschillende invalshoeken kan benaderd worden.

In het theoretisch kader gingen we ervan uit dat sociale netwerken aan de basis liggen voor het verklaren van rekrutering van vrijwilligers. Individuen gaan volgens Durkheim normconform handelen en daarom zullen mensen die goed sociaal geïntegreerd zijn en veel vrijwilligers in hun omgeving kennen, zich vlugger zelf onbezoldigd voor anderen gaan inzetten. Rekrutering gebeurt hoofdzakelijk mondeling en een opmerkelijk aspect ervan is dat mensen de neiging hebben om voor nieuwe leden te kiezen die op hen gelijken (homofilie-principe). De ruilrelatie of het sociaal-psychologisch contract en motieven verklaren op hun beurt hoe het behoud in zijn werk gaat. Tegenwoordig wordt een onderscheid gemaakt tussen ‘oude’ en ‘nieuwe’ vrijwilligers. Deze laatsten leggen meer de nadruk op de wederkerige ruilrelatie en zullen vlugger het contract met hun organisatie opzeggen als de kosten voor hen groter worden dan de baten.

Tussen de theoretische uiteenzetting en de presentatie van de onderzoeksresultaten werd ter informatie de historie, werking en veranderende regelgeving van de kerkfabrieken in het kort uitgelegd.

Besluit van de studie bij Vlaamse kerkfabrieken

Na een gerichte selectie op basis van het aantal parochies en decanaten per bisdom, kregen eind 2004 in totaal 202 van de 1811 Vlaamse kerkfabrieken een brief in de bus die 5 enquêteformulieren bevatte. 82 kerkfabrieken reageerden en zonden in totaal 388 formulieren terug. Uit de onderzoeksresultaten konden nuttige conclusies getrokken worden over rekrutering en behoud van vrijwilligers in Vlaamse kerkfabrieken.

Kerkbesturen kennen een redelijk groot verloop aan raadsleden, maar **kampen niet met een structureel tekort aan vrijwilligers**, omdat ze voor het rekruteren van nieuwe leden gebruik kunnen maken van sociale kennisnetwerken: nieuwe kandidaten worden voornamelijk geworven door kerkgangers, vrienden, kennissen of familieleden van raadsleden of leden van een katholieke organisatie mondeling en persoonlijk aan te spreken.

Kerkfabrieken beheren jaarlijks geldstromen van 1300 tot meer dan 2 miljoen euro, maar die bestuurlijke verantwoordelijkheid schrikt vrijwilligers niet af. Kerkfabrieken met meer parochianen, meer kerkgangers of hogere saldi hebben het niet moeilijker om leden te behouden.

Raadsleden verlaten de kerkfabriek omwille van hun hoge leeftijd, wegens gezondheidsproblemen of doordat ze van ons heengaan. In welke mate het sociaal-psychologisch contract of de ruilrelatie door de kerkfabriek wordt nageleefd, speelt niet mee bij het behoud van de leden. Bijna de helft van de raadsleden heeft immers geen concrete verwachtingen: ze verrichten het werk ten dienste van God of de gemeenschap. Iets meer dan 1/4^{de} van de leden verwacht respect, waardering, erkenning of dank, wat tevens meer dan de helft van hen in de plaats krijgt voor het verrichte werk. Kerkfabrieken hebben vooral loyale, ideologisch gemotiveerde vrijwilligers tot hun beschikking. Toch krijgen ze, zoals andere organisaties die werken met vrijwillige arbeidskrachten, te maken met een **nieuw soort vrijwilliger**. Die nieuwe vrijwilligers baseren zich op minder ideologisch gerichte motieven, besteden minder tijd aan de kerkfabriek en zijn meer lid van een niet-katholieke organisatie.

Kerkfabrieken beschikken, vergeleken met de Vlaamse bevolking en de populatie van Vlaamse vrijwilligers, over een elite onder het vrijwilligerslandschap. Door rekrutering volgens similariteitsoverwegingen of het homofilie-principe, gaat men op zoek naar soortgelijke mensen

en vertonen de raadsleden bijgevolg **dezelfde kenmerken**. Het zijn voornamelijk mannen, ouder dan 45 jaar, hooggeschoold, gelovig en ideologisch gemotiveerd. Ze gaan naar de kerk, zijn getrouwd en in het algemeen goed sociaal geïntegreerd. Als we deze gedeelde kenmerken analyseren, komen we uit bij een profiel dat lijkt op dat van de bedienaren van de kerkelijke erediensten. De pastoor maakt gebruik van zijn kennisnetwerken en put voor raadsleden in zijn kerkfabriek uit de populatie van kerkgangers. Hij geeft daarbij, naar analogie met de kerkelijke traditie, de voorkeur aan getrouwde mannen met hogere, nobele idealen die wegens hun hogere scholingsgraad zeker capabel genoeg zijn om de rol van bestuurslid op zich te kunnen nemen.

Bijna alle vrijwilligers in de kerkfabrieken hebben weet van het nieuwe decreet. De meesten hebben dus al gehoord van de vermindering van het aantal leden tot 5, de leeftijdsgrens van 75 jaar, de oprichting van het centrale kerkbestuur en de nieuwe administratieve en financiële controle. Naast de toepassing van de netwerkbenadering op de kerkfabrieken, kunnen we ook een aspect van de ecologische benadering onderkennen: kerkfabrieken krijgen te maken met opgelegde regeltjes waarvan sommige overbodig lijken.

De meerderheid van de leden die met de maatregel van het inboeten van 4 leden geconfronteerd worden, meent dat hier over het algemeen meer nadelen mee gepaard gaan. De wetgever beperkt met deze ingrijpende regel de functionering van de kerkfabrieken met tot voor kort 9 leden, zonder dat deze dit echt willen. Sommige kerkfabrieken lossen dit echter op door van de 4 ex-raadsleden nog een aantal te blijven betrekken bij de kerkfabriek, hoewel deze leden officieel geen deel meer uitmaken van de raad en bijgevolg niet meer mogen meebesturen. Kerkbesturen kunnen deze nutteloos lijkende **overregulering** dus te baas door zich in allerlei bochten te wringen.

De poel waaruit geput wordt voor nieuwe raadsleden, verkleint systematisch door volgende factoren:

- De leeftijdsgrens van 75 jaar. Deze blijft momenteel beperkt volgens de informatie uit het databestand, maar zou op termijn voor problemen kunnen zorgen.
- De meeste vrijwilligers zijn tussen de 55 en de 75 jaar. Hun generatie, die van de kerkgangers, veroudert. Raadsleden vormen bijgevolg een opschuivende cohorte, die langs boven vroegtijdiger aangesneden wordt door de nieuwe leeftijdsgrens van 75 jaar.

- Niet alleen de vroegtijdige uitstroom kan problematisch worden, ook de laattijdige instroom: nieuwe vrijwilligers treden op steeds latere leeftijd toe (mede door de veroudering van de kerkgangers). Bovendien besteden zij minder tijd aan de kerkfabriek en hanteren zij andere idealen, waardoor hun loyaliteit minder groot is en zij vlugger het voor bekeken zouden kunnen houden in tegenstelling tot de meer 'klassieke' vrijwilligers.

De niche waaruit men nieuwe raadsleden rekruteert, wordt bijgevolg bedreigd langs twee kanten. Dit zal naar schatting binnen 10 tot 15 jaar voor een tekort zorgen aan vrijwilligers bij de kerkfabrieken.

De raadsleden blijven echter optimistisch voor de toekomst. De meesten denken dat, ondanks de vele nieuwe regeltjes en de verscherpte administratieve controle, er in de toekomst toch nog genoeg nieuwe, jongere en gemotiveerde vrijwilligers gevonden zullen worden. Hierin schuilt al een deel van de oplossing: jongere én gemotiveerde vrijwilligers aantrekken. De kerkfabrieken zullen een nieuw, jonger segment moeten aanspreken. Meer hierover staat in het laatste hoofdstuk '7 Slot en aanbevelingen'.

De uitvinding van het centrale kerkbestuur, een nieuw orgaan dat de contacten tussen de kerkfabrieken en hun gemeente moet verzorgen, zou wel eens kunnen uitdraaien op een fiasco. Meer dan de helft van de raadsleden stelt zich niet kandidaat om er lid van te worden. Als er dan toch raadsleden in participeren, zullen de centrale kerkbesturen geen lang leven beschoren zijn, omdat we juist gezien hebben dat de huidige raadsleden een bedreigde groep vormen.

Hoofdstuk 7 Slot en aanbevelingen

De speculatieve variabele die peilde hoe positief de raadsleden de toekomst van de kerkfabrieken zagen op het vlak van behoud en rekrutering van vrijwilligers, zou eerder de positieve ingesteldheid van de vrijwilligers kunnen weerspiegelen dan de harde realiteit. Kerkfabrieken kampen momenteel nog niet met een structureel tekort aan vrijwilligers, maar het ziet ernaar uit dat dit over een tiental jaren wel het geval zou kunnen zijn, doordat de niche waaruit ze hun medewerkers rekruteren, bedreigd wordt langs twee zijden. Enerzijds krijgen de kerkfabrieken immers, zoals andere vrijwilligersorganisaties, te maken met ‘nieuwe’ vrijwilligers die zich meer vanuit postmodernistische waarden inzetten, minder uren kloppen en minder loyaal zijn ten opzichte van hun organisatie. Anderzijds worden de kerkfabrieken geconfronteerd met een nieuwe maatregel die stelt dat raadsleden op 75 jaar ontslag moeten nemen. De groep raadsleden bestaat echter bijna uitsluitend uit + 45 jarigen en vormt een cohorte die systematisch opschuift naar de leeftijdsgrens toe.

Om de toekomst van de kerkfabrieken te vrijwaren, moeten ze bijgevolg hun leden gaan vissen uit een nieuwe poel. Dit kunnen ze doen door te differentiëren: niet meer blijven vasthouden aan mannen met een hogere leeftijd, maar verder durven kijken. De meest maatschappelijk aanvaardbare oplossing bestaat erin leden te gaan werven vanuit twee nieuwe niches die ondervertegenwoordigd zijn in de kerkfabrieken, maar die potentieel gemotiveerd kunnen zijn en zich willen engageren in de wereld van de kerkbesturen: jongeren en vrouwen.

Tot slot worden de zwakheden van deze studie nog besproken, met het oog op voortgezet onderzoek. De handicap van dit empirisch onderzoek schuilt in de beperktheid. Het is namelijk beperkt qua omvang en qua tijdsbereik. De keuze van het aantal kerkfabrieken moest wegens de kosten beperkt gehouden worden. Omdat dit het allereerste onderzoek is dat focust op het behoud ende rekrutering van de raadsleden in Vlaamse kerkfabrieken, waren er nog geen vroegere cijfers beschikbaar. Met het oog op de aanbevelingen lijkt het aangewezen het onderwerp over 10 jaar opnieuw en meer uitgebreid te onderzoeken, zodat een aantal aspecten, waaronder de verplichte leeftijdsgrens, geëvalueerd kunnen worden. Een gepaste titel voor dit toekomstige onderzoek zou kunnen zijn: ‘Kerkbesturen in gevaar?’.

Als afsluiter hoop ik dat de lezers van deze eindverhandeling, inzonderheid de raadsleden van de kerkfabrieken, geboeid werden door de resultaten en tevreden kunnen zijn over het werk dat ik verricht heb.

Jinse Van den Bogaert, Nijlen, 25 mei 2005

Student en secretaris van de kerkfabriek Sint-Willibrordus Nijlen

Bibliografie

ADMINISTRATIE BINNENLANDSE AANGELEGENHEDEN (2004a), *Regelgeving – Wetgeving – Keizerlijk decreet van 30 december 1809*,
<http://www.binnenland.vlaanderen.be/regelgeving/wetgeving/kd30.12.1809.htm>

ADMINISTRATIE BINNENLANDSE AANGELEGENHEDEN (2004b), *Decreet van 7 mei 2004 betreffende de materiële organisatie en de werking van de erkende erediensten*,
<http://binnenland.vlaanderen.be/regelgeving/wetgeving/decr7.5.2004.htm>

BEKKERS, R. (2000), Kerklidmaatschap en participatie in vrijwilligerswerk. Een kwestie van *psychologische dispositie of sociale organisatie?*, 268-292 in SOCIOLOGISCHE GIDS Volume 47 aflevering 4, 2000, Amsterdam: Uitgeverij Boom.

BOCKLANDT, P., FLORUS, A., PRUYT, M., VAN GREMBERGEN, D. (2000), *Een eigenzinnige ondersteuning voor het vrijwilligerswerk*, Brussel: Koning Boudewijnstichting, 58p.

BREDA, J., GOYVAERTS, K. (1996), *Vrijwilligerswerk vandaag: een eerste verkenning*, Brussel: Koning Boudewijnstichting, 84p.

COUPE, K. (2003), *Naar een nieuw decreet op de organisatie en de werking van de erkende erediensten*, in Binnenband, nr.34 oktober 2003, p.1-3

DE GENDT, R. (2000), *Europees waardeonderzoek over godsdienstbeleving – Het “katholieke Vlaanderen” komt geruisloos aan zijn einde*, in De Standaard, 26 oktober 2000.

DE WILDE, H. (2000), *Managen van vrijwilligers*, Diegem: ced.samson, 136p.

DEKKER, P. (1994), *Inleiding*, 11-30 in DEKKER, P. (ed.), *Civil society: verkenningen van een perspectief op vrijwilligerswerk*, Rijswijk: Sociaal en Cultureel Planbureau, 322p.

DELBEKE, G. (2002), *Het geld van de kerk*, Leuven: Davidsfonds, 290p.

DENYS, J. (2003), *Schaarste op de vrijwilligersmarkt*, 237-240 in HAMBACH, E., HATSE, I., REDIG, G., TIJSKENS, E., *Niet zomaar: over vrijwilligers(werk) in Vlaanderen anno 2003*, Brussel: Koning Boudewijnstichting, 271p.

DURKHEIM, E. (1969), *De sociologische methode*, Antwerpen: Standaard Wetenschappelijke Uitgeverij, 167p.

DURKHEIM, E. (1977), *Over moraliteit*, Amsterdam: Boom Meppel, 144p.

ELCHARDUS, M., HOOGHE, M., SMITS, W. (2000), *Tussen burger en overheid: een onderzoeksproject naar het functioneren van het maatschappelijke middenveld in Vlaanderen. (Samenvatting van de onderzoeksresultaten: Deel 1: Oorzaken en gevolgen van middenveldparticipatie)*, 34p., http://www.belspo.be/belspo/fedra/acrobat/seD801_n.pdf

FLAP, H.D., FOETS, M., GROENEWEGEN, P.P., TIJHUIS, M.A.R. (1992), *Netwerken in Nederland. Een onderzoek naar persoonlijke netwerken van Nederlanders*, 17-38 in JANSEN, W., VAN DEN WITTENBOER, G.L.H., *Sociale netwerken en hun invloed*, Meppel/Amsterdam: Uitgeverij Boom, 213p.

HEINSIUS, J. (1992), *(Samen)werken met vrijwilligers*, Utrecht: Pascal, 67p.

HEINSIUS, J. (1998), *Basisboek vrijwilligersmanagement*, Bussum: Coutinho, 195p.

HOMANS, G.C. (1951), *The human group*, London: Routledge, 484p.

HUSTINX, L. (2003), *Reflexive modernity and styles of volunteering: The case of the Flemish Red Cross volunteers*, Leuven: Faculteit Sociale Wetenschappen – Departement Sociologie, K.U.Leuven, 363p.

KERKNET VLAANDEREN (2004a), *Parochies – delekenaten – bisdommen van Vlaanderen*, <http://www.kerknet.be/parochies/parochies.html>

KERKNET VLAANDEREN (2004b), *7 MEI 2004. Decreet betreffende de materiële organisatie en werking van de erkende erediensten*, <http://www.kerknet.be/kerkfabrieken/decreet.html>

MEEUWS, H. J. (2002), *Levensbeschouwelijk vrijwilligerswerk: bezielend of zieltogend?*, 's-Hertogenbosch: Actioma, 88p.

MOLEMANS, K. (2001), *Vrijwilligerswerk, wat mag, kan en moet: een concrete stand van zaken*, Brussel: Koning Boudewijnstichting, 180p.

- MVG, dep. Algemene Zaken en Financiën, adm. Planning en Statistiek (2003), *Het verrichten van onbetaald vrijwilligerswerk volgens de APS(Administratie Planning en Statistiek)-survey*, <http://aps.vlaanderen.be/statistiek/cijfers/welzijn/algemeen/vrijwilligerswerk.xls>
- N (2004a), *U zou per jaar 29 uur vrijwilligerswerk doen*, in De Standaard, 10 december 2004, p.7
- N (2004b), *2,4 miljard euro, gratis en voor niets*, in De Standaard, 24 augustus 2004, p.7
- N.I.S. (2004a), Rijksregister: bevolking naar geslacht (Vlaams Gewest 1990-2003), <http://aps.vlaanderen.be/statistiek/cijfers/demografie/bevolkingsindicatoren/Bevolking002.xls>
- N.I.S. (2004b), Rijksregister: bevolking naar leeftijdsgroepen per gewest (2003), <http://aps.vlaanderen.be/statistiek/cijfers/demografie/bevolkingsindicatoren/Bevolking003a.xls>
- N.I.S. (2004c), Scholingsgraad van de bevolking van het Vlaamse Gewest, <http://aps.vlaanderen.be/statistiek/cijfers/onderwijs/kwaliteitszorg/ONDEKWAL010.xls>
- N.I.S. FOD Economie, KMO, middenstand en energie (2004d), *ECODATA, burgerlijke staat van de bevolking*, http://ecodata.mineco.fgov.be/mdn/burgerlijke_staats.jsp
- OVERBEEKE, A. (2004), *Algemene doelstellingen van het decreet: een eerste beoordeling*, tijdens een studiedag georganiseerd door UAMS op 20/11/2004.
- SANDERS, K., VAN DUIJN, M. (2001), *Sociale cohesie binnen organisaties: frequentie van informele contacten en sterkte van bindingen*, 12-30, in Tijdschrift Sociale Wetenschappen, nummer 1, jaargang 44, 2001, <http://spitswww.uvt.nl/web/FSW/tijdschrift/Flap/Sanders.pdf>
- VAN DAAL, H.J. (1994), *Hedendaags vrijwilligerswerk: gedaanten, identiteit en aantrekkingskracht*, 201-219 in DEKKER, P. (ed.), *Civil society: verkenningen van een perspectief op vrijwilligerswerk*, Rijswijk: Sociaal en Cultureel Planbureau, 322p.
- VAN LANDEGHEM, C. (2003a), *De organisatie op maat van de vrijwilliger of de vrijwilliger op maat van de organisatie? De rationele adaptatie van doelen en verwachtingen tussen organisaties en hun vrijwilligers*, Antwerpen: Universiteit Antwerpen – Faculteit Politieke en Sociale Wetenschappen, 133p.

VAN LANDEGHEM, C. (2003b), *De organisatie op maat van de vrijwilliger of de vrijwilliger op maat van de organisatie?*, 224-228 in HAMBACH, E., HATSE, I., REDIG, G., TIJSKENS, E., *Niet zomaar: over vrijwilligers(werk) in Vlaanderen anno 2003*, Brussel: Koning Boudewijnstichting, 271p.

VAN LINDT, L. (2003), *Kerkfabriek in een nieuw kleeftje?*, in Lokaal 1-15 juni 2003, p.12-13

VRIND (2001), *Vlaamse Regionale Indicatoren*, Brussel: Administratie Planning en Statistiek, Departement Algemene Zaken en Financiën, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, 400p.

VRIND (2000), *Vlaamse Regionale Indicatoren*, Brussel: Administratie Planning en Statistiek, Departement Algemene Zaken en Financiën, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, 359p.

VUKOJA, K. (2000), *Het psychologisch contract: wat mensen bindt en boeit?*, Antwerpen: Universiteit Antwerpen – Faculteit Toegepaste Economische Wetenschappen, 119p.

WILLEMS, L.F.M. (1994), *Burgerzin en vrijwillige zorg*, 185-200 in DEKKER, P. (ed.), *Civil society: verkenningen van een perspectief op vrijwilligerswerk*, Rijswijk: Sociaal en Cultureel Planbureau, 322p.

Bijlagen

Adressenlijst aangeschreven kerkfabrieken

Bisdom Brugge			
Parochie	Straat	Gemeente	Dekenaat
1 St Jan	Bruggestraat 11	8840 Staden	Roeselare
2 St Amand	Sint Amandstraat 104	8800 Roeselare	Roeselare
3 St Vedastus/St Franciscus	Sint-Jansmolenstraat 3	8930 Menen	Menen
4 St Martinus	Kerkstraat 1	8890 Moorslede	Menen
5 St Maarten/St Nikolaas	Janseniusstraat 5	8900 Ieper	Ieper
6 St Paulus bekering	Markt 10	8920 Langemark	Ieper
7 St Audomarus	Passendaleplaats 5	8980 Passendale	Ieper
8 St Jan	Sint-Janskruisstraat 19	8970 Poperinge	Poperinge
9 St Bavo	Kerkhofstraat 1	8978 Watou	Poperinge
10 St Niklaas	Sint-Niklaasstraat 9	8600 Diksmuide	Diksmuide
11 St Jan Baptist	Eugene de Grootelaan 20b	8650 Houthulst	Diksmuide
12 St Niklaas	Boterweegschaalstraat 5	8630 Veurne	Veurne-Westkust
13 OLVrouw	Hendrik Geeraertplein 2	8620 Nieuwpoort	Veurne-Westkust
14 OLVrouw Houtem	Bortierlaan 8	8660 De Panne	Veurne-Westkust
15 St Petrus en St Paulus	Dekenijstraat 10	8400 Oostende	Oostende
16 St Rikier	Kerkstraat 8	8450 Bredene	Oostende
17 St Rochus	Onderwijsstraat 7	8370 Blankenberge	Blankenberge-Oostkust
18 St Vincentius	Ramskapellestraat 44	8301 Ramskapelle	Blankenberge-Oostkust
19 St Niklaas	Provincieweg 120	8470 Moere	Moere
20 St Blasius	Kapellestraat 1 b	8490 Jabbeke	Moere
21 St Jozef en Karel de Goede	Beerstraat 26	8820 Torhout	Torhout
22 St Jacob-de-Meerdere	Pastorijstraat 4	8810 Lichtervelde	Torhout
23 St Rafael	Henri Dunantstraat 52	8870 Izegem	Izegem
24 St Blasius	Izegemstraat 2	8860 Lendeledede	Izegem
25 OL Vrouw	Kapittelstraat 14	8500 Kortrijk	Kortrijk
26 St Eutropius	Kransvijver 50	8501 Heule	Kortrijk
27 St Jozef	Vrijheidsstraat 48	8530 Harelbeke	Harelbeke
28 St Katharina	Sint Katrienplein 11	8520 Kuurne	Harelbeke
29 Heilige Familie	Toekomststraat 70	8790 Waregem	Waregem
30 St Laurentius	Baron van der Bruggenplein 18	8710 Wielsbeke	Waregem
31 St Martinus	Scheldelaan 1	8580 Avelgem	Avelgem
32 H Hart van Jezus en St Amandus	Luitenant Robecijnplein 17	8587 Spiere	Avelgem
33 OL Vrouw	Vredestraat 10	8700 Tielt	Tielt
34 St Martinus	Pastorijstraat 9	8700 Aarsele	Tielt
35 H Bloedsbasiliek	Burg 13	8000 Brugge	Brugge Stad-West
36 St Salvator	St-Salvatorkerkhof 8	8000 Brugge	Brugge Stad-West
37 St Jozef	Ronsaardbekestraat 53	8000 Koolkerke	Brugge Oost
38 OL Vrouw Hemelvaart	Burgstraat 7	8340 Damme	Brugge Oost
39 St Eligius	Hofstraat 4	8020 Ruddervoorde	Brugge Zuid
40 St Laurentius	Snellegemsestraat 13	8210 Zedelgem	Brugge Zuid
41 St Hilonius	Kerkstraat 13	8870 Izegem	Izegem

42 St Eligius	Hellegatstraat 2	8954 Heuvelland	Poperinge
Bisdom Gent			
Parochie	Straat	Gemeente	Dekenaat
1 St Cornelius	Kerkstraat 1	9880 Aalter	Maldegem
2 H Kruis	Lodorp 70	9880 Lotenhulle	Maldegem
3 St Egidius	Gentstraat 1	9971 Lembeke	Eeklo
4 St Petrus en Martinus	Markt 14	9960 Assenede	Evergem
5 St Laurentius	Grote Markt 43	9060 Zelzate	Evergem
6 H Amandus	Visitatiestraat 7	9040 Sint Amandsberg	St Amandsberg
7 St Catharina	Dorp 35	9185 Wachtebeke	Lochristi
8 St Laurentius	Kerkplein 4	9160 Lokeren	Lokeren
9 OL Vrouw Hemelvaart	Sint-Gillisstraat 12	9170 De Klinge	St Gillis Waas
10 OL Vrouw van Bijstand	Pastoor Steenssensstraat 30	9120 Beveren	Beveren
11 St Martinus	Kaaiplein 29	2070 Burcht	Beveren
12 St Jan de Doper	Sint-Jansplein 2	9100 Sint Niklaas	St Niklaas
13 St Niklaas	Ankerstraat 83	9100 Sint Niklaas	St Niklaas
14 OL Vrouw	Oeverstraat 5	9140 Temse	Temse
15 St Pietersbanden	Marktpluin 39	9220 Hamme	Hamme
16 St Niklaas	Pastorijstraat 5	9255 Buggenhout	Lebbeke
17 St Egidius	Fr. Van Schoorstraat 12	9200 Dendermonde	Dendermonde
18 St Aldegonde	Singelweg 19	9200 Mespelare	Dendermonde
19 St Ludgerus	Heilig Hartplein 9	9240 Zele	Zele
20 St Gertrudis	Markt 18	9230 Wetteren	Wetteren
21 St Martinus	Kloosterstraat 1	9090 Melle	Ledeberg
22 St Elisabeth	Sint-Margrietstraat 11	9000 Gent	Gent centrum
23 St Jozef	Bij Sint-Jozef 13	9000 Gent	Gent noord
24 Christus Koning	Rerum Novarumplein 25	9000 Gent	Gent zuid
25 St Gerulfus	Oude Abijstraat 56	9031 Drongen	Gent rand
26 St Martinus	Dekenijstraat 10	9930 Zomergem	Zomergem
27 SS Michiel, Cornelius & Ghislain	Gildestraat 10	9870 Machelen	Deinze
28 St Amandus en Job	Nieuwstraat 8	9800 Astene (Deinze)	Deinze
29 St Petrus	Nijverheidsstraat 16	9890 Dikkelvenne	Nazareth
30 St Anna	Dorpsstraat 2	9820 Bottelare	Oosterzele
31 St Antonius van Padua	Capucienenlaan 97	9300 Aalst	Aalst
32 OL Vrouw van Bijstand	OL Vrouwplein 10	9300 Aalst	Aalst
33 St Gorik	Bruulstraat 8	9450 Haaltert	Haaltert
34 St Martinus	Nieuwstraat 8	9340 Lede	Haaltert (Lede)
35 H Kruisverheffing	Marktpluin 1	9520 Sint-Lievens-Houtem	Herzele
36 St Martinus	Oombergenstraat 37	9620 Oombergen	Zottegem
37 St Mattheus	Noordlaan 11	9630 Munkzwalm	St Maria Horebeke
38 OL Vrouw Geboorte Pamele	Pamelkerkplein 4	9700 Oudenaarde	Oudenaarde
39 St Vedastus	Sint-Amelbergestraat1	9700 Mater	Oudenaarde
40 St Eligius	Pastorijstraat 15	9770 Kruishoutem	Kruishoutem
41 St Hermes	Kaatsspelplein 4	9600 Ronse	Ronse
42 St Pieter-in-de-banden	Serpentestraat 10	9660 Nederbrakel	Nederbrakel
43 St Bartholomeus	Markt 34	9500 Geraardsbergen	Geraardsbergen
44 OL Vrouw	Peperstraat 5	9506 Zandbergen	Geraardsbergen
45 OL Vrouw Hemelvaart	Biezenstraat 17	9400 Ninove	Ninove

Bisdom Antwerpen

Parochie	Straat	Gemeente	Dekenaat
1 St Lambertus	Frans Lenaertsstraat 6	2180 Ekeren	Ekeren
2 St Jacobus de Meerdere	Oude Kerkstraat 4	2950 Kapellen	Ekeren
3 St Pieter	Rouwmoer 7	2910 Essen	Essen
4 OL Vrouw centrum	Kapelstraat 1	2920 Kalmthout	Essen
5 St Antonius Abt	Armand Reusenplein 2	2930 Brasschaat	Brasschaat
6 St Jozef	Verbertstraat 23	2900 Schoten	Schoten
7 St Willibrordus Overbroek	St.-Willebrordusstraat 12	2960 Brecht	Brecht
8 St Katharina	Vrijheid 185	2320 Hoogstraten	Hoogstraten
9 St Martinus Kontich	Koning Albertstraat 6	2547 Lint	Kontich
10 St Quirinus	Statiestraat 34	2340 Vlimmeren	Beerse
11 OL Vrouw Geboorte	Kloosterstraat 2	2276 Gierle	Beerse
12 H Hart	Kruishuisstraat 73	2300 Turnhout	Turnhout
13 St Bavo	Polderstraat 33	2360 Oud-Turnhout	Turnhout
14 St Jozef Voorheide	Voorheide 48	2370 Arendonk	Arendonk
15 St Willibrordus	Melkstraat 3	2460 Kasterlee	Kasterlee
16 St Nicolaas	Abdijlaan 16	2400 Mol	Mol
17 St Hubertus	Hulsen 106	2490 Balen	Balen
18 St Trudo	Hoogstraat 24	2450 Meerhout	Laakdal
19 St Dimpna	Rijn 55	2440 Geel	Geel
20 St Laurentius	Zammelseweg 199	2440 Geel	Geel
21 St Servatius Herselt	Dorp 68	2230 Herselt	Westerlo
22 OL Vrouw Bezoeking Oosterwijk	Kerkhofstraat 4	2260 Westerlo	Westerlo
23 St Antonius van Padua	Kapucijnenstraat 7	2200 Herentals	Herentals
24 St Pieter en Pauwel Herenthout	Boudewijnstraat 21	2280 Grobbendonk	Herentals
25 H Hart	Mechelsesteenweg 22	2220 Heist-op-den-Berg	Heist op den Berg
26 St Niklaas	Lierbaan 63	2580 Putte	Heist op den Berg
27 St Gummarus	Kardinaal Mercierplein 8	2500 Lier	Lier
28 St Willibrordus	Gemeentestraat 36	2560 Nijlen	Lier
29 OL Vrouw ten Hemel Opgenomen	Schildesteenweg 15	2520 Oelegem	Zandhoven
30 H Petrus en Paulus	Kerkplaats 16	2160 Wommelgem	Wijnegem
31 St Laurentius	Dorpsweg 4	2390 Oostmalle	Malle
32 St Laurentius	Mortsesteenweg 44	2540 Hove	Mortsel
33 St Benedictus	Wouwstraat 2	2640 Mortsel	Mortsel
34 Heilig Hart Boom	Wilgenstraat 9	2850 Boom	Boom
35 OL Vrouw Geboorte Niel	Dorpsstraat 52	2845 Niel	Boom
36 St Bavo	August Van Daelstraat 11	2610 Wilrijk	Hoboken-Wilrijk
37 St Catharina	Louis Strausstraat 1	2020 Antwerpen	Antwerpen Zuid
38 St Norbertus	Korte Altaarstraat 15	2018 Antwerpen	Berchem
39 St Franciscus Xaverius	Collegelaan 36	2140 Borgerhout	Borgerhout
40 St Rochus	Sint Rochusstraat 79	2100 Deurne	Deurne
41 Heilige Lodewijk van Montfort	Boekenberglei 207	2100 Deurne	Deurne
42 St Bartholomeus	Maantjesweg 25	2170 Merksem	Merksem
43 St Lambertus	Lange Lobroekstraat 163	2060 Antwerpen	Antwerpen Noord
44 OL Vrouw Kathedraal	Sint Pietersstraat 1	2000 Antwerpen	Antwerpen centrum
45 St Paulus	Sint Paulusstraat 22	2000 Antwerpen	Antwerpen centrum

Aartsbisdom Mechelen

Parochie	Straat	Gemeente	Dekenaat
----------	--------	----------	----------

1 St Stefaan Hingene	Edmond Vleminckxstraat 65	2880 Bornem	Klein-Brabant
2 St Catharina Ruisbroek	Gasthuisdreef 4	2870 Ruisbroek	Klein-Brabant
3 OL Vrouw Waver	Dorp 44	2861 OLV Waver	Mechelen
4 St Pieter Zemst	Schoolstraat 27	1980 Zemst	Mechelen
5 OL Vrouw van Hanswijk	Stationsstraat 40	2800 Mechelen	Mechelen
6 OL Vrouw Aarschot	Jan van Ophemstraat 19	3200 Aarschot	Aarschot
7 OL Vrouw van Bijstand	Astridstraat 2	3120 Tremelo	Aarschot
8 OL Vrouw van Scherpenheuvel	Rozenkranslaan 9	3270 Scherpenheuvel-Zichem	Diest
9 St Trudo Webbekom-Diest	Webbekomstraat 113	3290 Diest (Webbekom)	Diest
10 St Sulpitius	Kattestraat 6	3400 Landen	Zoutleeuw
11 St Paulus Geetbets	Dorpsstraat 37	3450 Geetbets	Zoutleeuw
12 St Germanus Tienen	Veemarkt 108	3300 Tienen	Tienen
13 St Gorgonius Hoegaarden	Pastorijstraat 30	3320 Hoegaarden	Tienen
14 St Hilarius Boutersem	Dorpsstraat 15	3370 Boutersem	Bierbeek
15 St Anna Oud-Heverlee	Vaalbeekstraat 23	3050 Oud-Heverlee	Bierbeek
16 St Kwinten Leuven	Frans Vermeylenstraat 16/0101	3000 Leuven	Leuven
17 St Martinus Lubbeek	Binkomstraat 71	3210 Lubbeek	Leuven
18 St Laurentius Veltem	Kerkstraat 7	3020 Veltem-Beisem	Herent
19 OL Vrouw Kortenberg	Bosstraat 9	3070 Kortenberg	Herent
20 H Hart Vilvoorde	Kerkplein 1	1850 Grimbergen	Vilvoorde
21 St Lambertus Steenokkerzeel	Billaststraat 37	1820 Humelgem Steenokkerzeel	Vilvoorde
22 St Amandus Malderen	L Van Hoeymissenstraat 1	1840 Londerzeel (Malderen)	Londerzeel
23 St Bavo Zellik	Kerklaan 203	1731 Zellik	Londerzeel
24 St Gertrudis Ternat	Borredam 29	1740 Ternat	Asse
25 St Niklaas Liedekerke	Warandestraat 24	1770 Liedekerke	Asse
26 St Niklaas Gooik	Dorpsstraat 36	1755 Gooik	Lennik
27 St Martinus Lennik	Dorp 13	1750 Lennik	Lennik
28 St Martinus Halle	Dekenstraat 15	1500 Halle	Halle
29 St Pieter Sint-Pieters-Leeuw	Pastorijstraat 8	1600 Sint-Pieters-Leeuw	Halle
30 St Jan-Evangelist Tervuren	Nieuwstraat 2	3080 Tervuren	Overijse
31 OL Vrouw Jezus-Eik Overijse	Witherendreef 132	3090 Overijse	Overijse
32 St Niklaas Willebroek	Stationstraat 5	2830 Willebroek	Klein-Brabant

Bisdom Hasselt

Parochie	Straat	Gemeente	Dekenaat
1 St Pietersbanden Lommel	Kloosterstraat 21	3920 Lommel	Lommel
2 Salvator Mundi Hamont-Lo	Collegestraat 25	3930 Hamont	Hamont
3 St Martinus Overpelt	Kerkdijk 2	3900 Overpelt	Hamont
4 St Lambertus Hechtel	Kamperbaan 27	3940 Hechtel	Peer
5 St Willibrordus Reppel	Monnhofstraat 11	3950 Bocholt	Bree
6 St Gertrudis Gruitrode	Pastoriestraat 2	3670 Gruitrode	Bree
7 St Elisabeth Stokkem	Schutterstraat 11	3650 Stokkem	Maaseik
8 St Catharina Maaseik	Mgr. Koningsstraat 5	3680 Maaseik	Maaseik
9 Maagd der Armen Mariaheide	Gouverneur Verwilghenlaan 50	3630 Maasmechelen	Maasmechelen/Lanaken
10 St Ursula Lanaken	Koning Albertlaan 10	3620 Lanaken	Maasmechelen/Lanaken
11 St Martinus Genk	Molenstraat 2	3600 Genk	Genk
12 OL Vrouw Zutendaal	Vijverplein 2	3690 Zutendaal	Genk
13 St Trudo Helchteren	Helzoldstraat 5	3530 Helchteren	Zonhoven/ Houthalen-Helchteren
14 OL Vrouw Tenhemelopneming	Kon. Louiza-Marialaan 7	3970 Leopoldsburg	Beringen/heusden-Zolder
15 St Hubertus en Vincentius	t Kuipke 6	3550 Zolder	Beringen/heusden-Zolder

16 St Martinus Tessenderlo	Markt 21	3980 Tessenderlo	Tessenderlo
17 OL Vrouw Lummen	Kerkstraat 14	3560 Lummen	Herk-de-Stad
18 St Martinus Herk-de-Stad	Markt 3	3540 Herk-de-Stad	Herk-de-Stad
19 St Quintinuskathedraal	Vismarkt 14/4	3500 Hasselt	Hasselt
20 Heilig Kruis Runkst II Hasselt	Kruisherenlaan 29	3500 Hasselt	Hasselt
21 St Servatius Diepenbeek	Varkensmarkt 24	3590 Diepenbeek	Diepenbeek/Kortesse
22 OL Vrouw Middelaars Hoeselt	Nederstraat 20	3730 Hoeselt	Bilzen
23 St Mauritius Bilzen	Kloosterstraat 14	3740 Bilzen	Bilzen
24 St Albanus Vlijtingen	Sint-Albanusstraat 2	3770 Vlijtingen (Riemst)	Vlijtingen
25 St Hubertus Kanne	Sint-Hubertusstraat 11	3770 Kanne (Riemst)	Vlijtingen
26 OL Vrouw Geboorte	Corversstraat 1	3700 Tongeren	Tongeren
27 St Servatius Sluizen	Kruisvindingsstraat 66	3700 Mal (Tongeren)	Tongeren
28 St Gertrudis Riksingen	Sint-Geertruistraat 22	3700 Riksingen (Tongeren)	Tongeren
29 St Aldegondis Alken	Sint-Aldegondislaan 1	3570 Alken	Borgloon
30 St Odulphus Borgloon	Speelhof 12	3840 Borgloon	Borgloon
31 St Martinus Heers	Sint-Barbarastraat 39	3870 Heers	Borgloon
32 St Gangulphus Sint-Truiden	Leopold II straat 9	3800 Sint-Truiden	Sint-Truiden
33 St Petrus Nieuwerkerken	Pastorijstraat 2	3850 Nieuwerkerken	Sint-Truiden
34 St Quintinus Gelinden	Gelinden-Dorp 34	3800 Sint-Truiden	Sint-Truiden
35 St Petrus Gingelom	Kameijckstraat 6	3890 Gingelom	Gingelom
36 St Petrus Teuven	Kerkstraat 213	3793 Teuven	Voeren
37 St Pieter Boekhout	Mechelsestraat 62	3890 Gingelom	Gingelom
38 St Agapitus	Valgaërstraat 5	3724 Vliermaal	Diepenbeek/Kortesse

Lijst met respons

Analyse respons formulieren
 X = formulier teruggekregen
 B = basiliek zonder kerkfabriek
 K = kathedrale kerkfabriek
 F 0 = algemene formulier
 F 1 = individueel formulier 1
 F 2 = individueel formulier 2
 F 3 = individueel formulier 3
 F 4 = individueel formulier 4

	Formuliernummers					Aantal
	F 0	F 1	F 2	F 3	F 4	
Bisdom Brugge						
Parochie						
1 St Jan	X	X	X	X	X	5
2 St Amand						
3 St Vedastus/St Franciscus						
4 St Martinus						
5 St Maarten/St Niklaas	X	X	X	X	X	5
6 St Paulus bekering						
7 St Audomarus						
8 St Jan						
9 St Bavo						
10 St Niklaas						
11 St Jan Baptist						
12 St Niklaas	X	X	X	X	X	5
13 OLVrouw						
14 OLVrouw Houtem						
15 St Petrus en St Paulus						
16 St Rikier				X	X	2
17 St Rochus						
18 St Vincentius						
19 St Niklaas						
20 St Blasius	X	X	X			3
21 St Jozef en Karel de Goede						
22 St Jacob-de-Meerdere	X	X	X			3
23 St Rafael						
24 St Blasius						
25 OL Vrouw	X		X	X	X	4
26 St Eutropius	X	X				2
27 St Jozef						
28 St Katharina	X	X	X	X	X	5
29 Heilige Familie						
30 St Laurentius						
31 St Martinus	X	X	X	X	X	5
32 H Hart van Jezus en St Amandus						
33 Sint Pieter Tielt	X	X	X	X	X	5
34 St Martinus						

35 H Bloedsbasiliek	B	B	B	B	B	0
36 St Salvator	K	K	K	K	K	0
37 St Jozef						
38 OL Vrouw Hemelvaart	X	X	X	X	X	5
39 St Eligius	X		X	X	X	4
40 St Laurentius						
41 St Hilonius	X	X	X	X		4
42 St Eligius						

Bisdom Gent	F 0	F 1	F 2	F 3	F 4	
Parochie						
1 St Cornelius	X	X			X	3
2 H Kruis						
3 St Egidius	X	X	X	X	X	5
4 St Petrus en Martinus						
5 St Laurentius	X	X	X	X	X	5
6 H Amandus	X	X	X	X	X	5
7 St Catharina						
8 St Laurentius	X	X	X	X	X	5
9 OL Vrouw Hemelvaart						
10 OL Vrouw van Bijstand	X	X	X	X	X	5
11 St Martinus	X	X	X	X	X	5
12 St Jan de Doper	X	X	X	X	X	5
13 St Niklaas	X	X	X	X	X	5
14 OL Vrouw	X			X	X	3
15 St Pietersbanden						
16 St Niklaas	X	X	X	X	X	5
17 St Egidius						
18 St Aldegonde						
19 St Ludgerus						
20 St Gertrudis		X	X			2
21 St Martinus						
22 St Elisabeth						
23 St Jozef						
24 Christus Koning	X	X	X		X	4
25 St Gerulfus						
26 St Martinus						
27 SS Michiel, Cornelius & Ghislain						
28 St Amandus en Job	X	X	X	X	X	5
29 St Petrus						
30 St Anna						
31 St Antonius van Padua						
32 OL Vrouw van Bijstand						
33 St Gorik						
34 St Martinus		X	X	X	XX	5
35 H Kruisverheffing	X	X	X	X		4
36 St Martinus						
37 St Mattheus	X	X	X	X	X	5
38 OL Vrouw Geboorte Pamele	X	X	X	X	X	5
39 St Vedastus	X	X	X	X	X	5

40 St Eligius				X	X	X			3
41 St Hermes									
42 St Pieter-in-de-banden									
43 St Bartholomeus	X	X	X	X	X				5
44 OL Vrouw Moerbeke	X	X	X	X		XX			6
45 OL Vrouw Hemelvaart									

	F 0	F 1	F 2	F 3	F 4	
Bisdom Antwerpen						
Parochie						
1 St Lambertus	X	X	X	X	X	5
2 St Jacobus de Meerdere						
3 St Pieter	X	X	X	X	X	5
4 OL Vrouw centrum						
5 St Antonius Abt	X	X	X		X	4
6 St Jozef						
7 St Willibrordus Overbroek						
8 St Katharina						
9 St Martinus Kontich	X	X	X	X	X	5
10 St Quirinus						
11 OL Vrouw Geboorte	X	X	X	X	XX	6
12 H Hart						
13 St Bavo						
14 St Jozef Voorheide	X	X	X	X	X	5
15 St Willibrordus						
16 St Nicolaas						
17 St Hubertus	X	X	X	X	X	5
18 St Trudo	X	X		X	X	4
19 St Dimpna	X	X		X		3
20 St Laurentius	X	X	X	X	X	5
21 St Servatius Herselt						
22 OL Vrouw Bezoeking Oosterwijk						
23 St Antonius van Padua	X	X	X	X	X	5
24 St Pieter en Pauwel Herenthout						
25 H Hart						
26 St Niklaas						
27 St Gummarus						
28 St Willibrordus	X	X	X	X	XX	6
29 OL Vrouw ten Hemel Opgenomen	X	X	X	X	X	5
30 H Petrus en Paulus						
31 St Laurentius	X	X	X	X	X	5
32 St Laurentius	X	X	X	X	X	5
33 St Benedictus	X	X	X	X	X	5
34 Heilig Hart Boom						
35 OL Vrouw Geboorte Niel					X	1
36 St Bavo	X	X				2
37 St Catharina						
38 St Norbertus		X				1
39 St Franciscus Xaverius	X	X	X	X	X	5
40 St Rochus						
41 Heilige Lodewijk van Montfort	X	X	X	X	X	5

42 St Bartholomeus
 43 St Lambertus
 44 OL Vrouw Kathedraal
 45 St Paulus

Aartsbisdom Mechelen	F 0	F 1	F 2	F 3	F 4	
Parochie						
1 St Stefaan Hingene						
2 St Catharina Ruisbroek						
3 OL Vrouw Waver						
4 St Pieter Zemst	X		X	X	X	4
5 OL Vrouw van Hanswijk	X		X	X	X	4
6 OL Vrouw Aarschot		X	X	X		3
7 OL Vrouw van Bijstand						
8 OL Vrouw van Scherpenheuvel						
9 St Trudo Webbekom-Diest	X	X	X	X	X	5
10 St Sulpitius						
11 St Paulus Geetbets						
12 St Germanus Tienen						
13 St Gorgonius Hoegaarden						
14 St Hilarius Boutersem						
15 St Anna Oud-Heverlee	X	X	X	X	X	5
16 St Kwinten Leuven						
17 St Martinus Lubbeek						
18 St Laurentius Veltem						
19 OL Vrouw Kortenberg	X	X	X	X	X	5
20 H Hart Vilvoorde						
21 St Lambertus Steenokkerzeel						
22 St Amandus Malderen	X	X	X	X	X	5
23 St Bavo Zellik						
24 St Gertrudis Ternat	X	X	X	X	X	5
25 St Niklaas Liedekerke	X	X	X			3
26 St Niklaas Gooik						
27 St Martinus Lennik						
28 St Martinus Halle	X	X	X	X	X	5
29 St Pieter Sint-Pieters-Leeuw	X	X	X	X	X	5
30 St Jan-Evangelist Tervuren						
31 OL Vrouw Jezus-Eik Overijse	X	X	X		X	4
32 St Niklaas Willebroek						

Bisdom Hasselt	F 0	F 1	F 2	F 3	F 4	
Parochie						
1 St Pietersbanden Lommel	X	X	X	X	X	5
2 Salvator Mundi Hamont-Lo	X	X	X	X	X	5
3 St Martinus Overpelt	X	X	X	X	X	5
4 St Lambertus Hechtel	X	X	X	X	X	5
5 St Willibrordus Reppel	X	X	X	X	X	5
6 St Gertrudis Gruitrode						
7 St Elisabeth Stokkem						
8 St Catharina Maaseik						

9 Maagd der Armen Mariaheide	X	X	X	X	X	5
10 St Ursula Lanaken	X	X	X	X	X	5
11 St Martinus Genk	X	X	X	X	X	5
12 OL Vrouw Zutendaal						
13 St Trudo Helchteren	X	X	X	X	X	5
14 OL Vrouw Tenhemelopneming	X	X				2
15 St Hubertus en Vincentius						
16 St Martinus Tessenderlo						
17 OL Vrouw Lummen	X	X	X	X	X	5
18 St Martinus Herk-de-Stad	X	X	X		X	4
19 St Quintinuskathedraal	X			X		2
20 Heilig Kruis Runkst II Hasselt						
21 St Servatius Diepenbeek						
22 OL Vrouw Middelaars Hoeselt						
23 St Mauritius Bilzen	X	X		X	X	4
24 St Albanus Vlijtingen						
25 St Hubertus Kanne	X			X	X	3
26 OL Vrouw Geboorte	X	X	X		X	4
27 St Servatius Sluizen						
28 St Gertrudis Riksingen						
29 St Aldegondis Alken			X			1
30 St Odulphus Borgloon	X	X	X	X	X	5
31 St Martinus Heers						
32 St Gangulphus Sint-Truiden						
33 St Petrus Nieuwerkerken						
34 St Quintinus Gelinden	X	X	X	X	X	5
35 St Petrus Gingelom	X	X				2
36 St Petrus Teuven						
37 St Pieter Boekhout						
38 St Agapitus	X	X		X	X	4

Tabellen niet opgenomen bij de resultaten

Relatie tussen de grootte van de kerkfabriek volgens aantal kerkgebouwen en het behoud van leden: geen significant verband.

Hoeveel leden hebben de afgelopen 3 jaar uw kerkraad definitief verlaten? * Aantal kerkgebouwen

			Aantal kerkgebouwen		Totaal	
			1	2		
Hoeveel leden hebben de afgelopen 3 jaar uw kerkraad definitief verlaten?	0	Aantal	27	6	33	
		% binnen Aantal kerkgebouwen	40,9%	42,9%	41,3%	
	1	Aantal	20	4	24	
		% binnen Aantal kerkgebouwen	30,3%	28,6%	30,0%	
	2	Aantal	12	2	14	
		% binnen Aantal kerkgebouwen	18,2%	14,3%	17,5%	
	3	Aantal	5	2	7	
		% binnen Aantal kerkgebouwen	7,6%	14,3%	8,8%	
	4	Aantal	2	0	2	
		% binnen Aantal kerkgebouwen	3,0%	,0%	2,5%	
	Total		Aantal	66	14	80
			% binnen Aantal kerkgebouwen	100,0%	100,0%	100,0%

N = 80 van 82 kerkfabrieken, 2 ontbrekende

Gemiddelde, minimum en maximum aantal jaren dat een respondent lid is van de kerkraad en hoe lang de mediaan lid is.

Hoeveel jaren bent u al lid van de kerkraad?

Gemiddelde	13,33
Minimum	0
Maximum	63
Mediaan	10,00

N = 297 van 303 raadsleden, 6 ontbrekende

Volledige tabel met alle motieven die de raadsleden aangeduid hebben om vrijwilligerswerk te verrichten, gekruist met het aantal jaren dat ze al lid zijn.

Belangrijkste motieven om als vrijwilliger in de kerkfabriek actief te zijn * Aantal jaren lid van de kerkfabriek

Motief en functie		Aantal jaren lid van de kerkfabriek				Totaal (100% per motief)
		Minder dan 10 jaar		10 jaar of langer		
		Aantal	% per motief	Aantal	% per motief	
Iets doen voor onze kerk en haar parochianen	W-E	122	45,7	145	54,3	267
Uit levensbeschouwelijke overtuiging	W-E	70	42,9	93	57,1	163
Sociale contacten uitbreiden, nieuwe mensen leren kennen	S-A	36	54,5	30	45,5	66
Om meer te weten te komen over de werking van de KF	K	37	67,3	18	32,7	55
De maatschappij mee kunnen sturen en besturen	W-E	31	59,6	21	40,4	52
Inspraak, medezeggenschap hebben in de kerkraad	S-A	26	51,0	25	49,0	51
Het geeft me een bredere kijk op de maatschappij	K	24	53,3	21	46,7	45
Omdat ik er waardering krijg	S-A	20	46,5	23	53,5	43
Het is een leuke vrijetijdsbesteding	E-D	6	22,2	21	77,8	27
Om mezelf beter te leren kennen, zelfontplooiing	K	6	54,5	5	45,5	11
Werkervaring opdoen	K	4	100,0	0	0,0	4
Als alternatief voor of als aanvulling bij betaald werk	E-D	2	66,7	1	33,3	3
Omdat ik iets nieuws wou proberen	E-D	2	100,0	0	0,0	2
Om sociale status te verwerven	S-A	1	100,0	0	0,0	1

N = 295 van 303 raadsleden, 8 ontbrekende.

Hoeveel tijd een raadslid gemiddeld, minimum en maximum spendeert aan de kerkfabriek. De mediaan spendeert 5 uren per maand aan de kerkfabriek.

Hoeveel uur per maand spendeert u aan de kerkfabriek?

Gemiddelde	9,009
Minimum	,0
Maximum	100,0
Mediaan	5,000

N = 267 van 303 raadsleden, 36 ontbrekende.

De gemiddelde, minimum en maximum leeftijd van een raadslid en de leeftijd van de mediaan.

Leeftijd

Gemiddelde	61,7852
Minimum	23
Maximum	96
Mediaan	63

N = 298 van 303 raadsleden, 5 ontbrekende.

De situatie van de leden in verband met werk.

Wat is uw huidige situatie in verband met werk?

	Aantal	% van totaal
Werkend	117	39,4
Student	2	,7
Zonder beroep (huisvrouw/huisman)	9	3,0
Gepensioneerd of bruggepensioneerd	169	56,9
Totaal	297	100,0

N = 297 van 303 raadsleden, 6 ontbrekende

De leeftijd van de leden op het moment dat ze toetraden tot de kerkfabriek: gemiddelde, minimum maximum en de leeftijd van de mediaan.

Ouderdom bij toetreding

Gemiddelde	48,4136
Minimum	22
Maximum	72
Mediaan	48

N = 295 van 303 raadsleden, 8 ontbrekende.

De leeftijd van de leden die al 10 jaar of langer bij een kerkfabriek zijn op het moment dat ze toetraden tot de kerkfabriek: gemiddelde, minimum maximum en de leeftijd van de mediaan.

Ouderdom bij toetreding

Gemiddelde	44,0503
Minimum	22
Maximum	64
Mediaan	44

N = 159 van 161 raadsleden, 2 ontbrekende.

De leeftijd van de leden die al 10 jaar of langer bij een kerkfabriek zijn op het moment dat ze toetraden tot de kerkfabriek: gemiddelde, minimum maximum.

Ouderdom bij toetreding

Gemiddelde	44,0503
Minimum	22
Maximum	64

N = 159 van 161 raadsleden, 2 ontbrekende.

De leeftijd van de leden die minder dan 10 jaar bij een kerkfabriek zijn op het moment dat ze toetraden tot de kerkfabriek: gemiddelde, minimum en maximum.

Ouderdom bij toetreding

Gemiddelde	53,5147
Minimum	22
Maximum	72

N = 136 van 136 raadsleden, 0 ontbrekende.

Relatie tussen het opleidingsniveau en het aantal uren dat de raadsleden aan de kerkfabriek besteden: geen significant verband.

Hoeveel tijd besteedt u per maand aan de KF * Wat is het hoogste studieniveau waarvan u momenteel een diploma hebt? Crosstabulation

			Wat is het hoogste studieniveau waarvan u momenteel een diploma hebt?							Totaal
			Nog geen diploma behaald	Univ.	TSO, BSO of KSO	ASO	Hogesch. of niet-univ. hoger ond.	Lager ond.	Ik weet het niet	
Hoeveel uur besteedt u per maand aan de KF	Minder dan 5	Aantal	1	38	12	14	54	4	0	123
		% per niveau	20,0	55,9	57,1%	38,9	45,0	57,1	,0	47,5
	5 of meer	Aantal	4	30	9	22	66	3	2	136
		% per niveau	80,0	44,1	42,9%	61,1	55,0	42,9%	100,0	52,5
Totaal		Aantal	5	68	21	36	120	7	2	259
		% per niveau	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

N = 259 van 303 raadsleden, 44 ontbrekende.

Relatie tussen het aantal overige organisaties waar de leden vrijwilligerswerk verrichten en het studieniveau van de leden: geen significant verband.

In hoeveel overige organisaties verricht u vrijwilligerswerk * Wat is het hoogste studieniveau waarvan u momenteel een diploma hebt? Crosstabulation

		Wat is het hoogste studieniveau waarvan u momenteel een diploma hebt?							Totaal
		Nog geen diploma behaald	Univ.	TSO, BSO of KSO	ASO	Hogesch. of niet-univ. hoger ond.	Lager ond.		
In hoeveel overige organisaties verricht u vrijwilligerswerk	0	2	11	3	7	22	2	47	
	%	50,0%	25,0%	23,1%	22,6%	22,7%	33,3%	24,1%	
	1	0	18	4	9	26	1	58	
	%	,0%	40,9%	30,8%	29,0%	26,8%	16,7%	29,7%	
	2 tot 5	2	15	6	15	49	3	90	
	%	50,0%	34,1%	46,2%	48,4%	50,5%	50,0%	46,2%	
Totaal	Aantal	4	44	13	31	97	6	195	
Totaal	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

N = 195 van 303, 108 ontbrekende