

Vrijwilligers in de sport: Kleine instroom, weinig doorstroom, grote uitstroom? Zwemmen als casestudie.

Derom, Inge; Molemans, Levi; Buelens, Evi

Publication date:
2017

Document Version:
Final published version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Derom, I., Molemans, L., & Buelens, E. (2017). *Vrijwilligers in de sport: Kleine instroom, weinig doorstroom, grote uitstroom? Zwemmen als casestudie.* (SASO-rapport 6). Vrije Universiteit Brussel / SASO.

Copyright

No part of this publication may be reproduced or transmitted in any form, without the prior written permission of the author(s) or other rights holders to whom publication rights have been transferred, unless permitted by a license attached to the publication (a Creative Commons license or other), or unless exceptions to copyright law apply.

Take down policy

If you believe that this document infringes your copyright or other rights, please contact openaccess@vub.be, with details of the nature of the infringement. We will investigate the claim and if justified, we will take the appropriate steps.

VRIJWILLIGERS IN DE SPORT

KLEINE INSTROOM, WEINIG DOORSTROOM,
GROTE UITSTROOM?

ZWEMMEN ALS CASESTUDIE
INGE DEROM, LEVI MOLEMANS & EVI BUELENS

ONDERZOEK UITGEVOERD MET MEDEWERKING
VAN DE VLAAMSE ZWEMFEDERATIE

SASO-RAPPORT 6

Projecttitel

Vrijwilligers in de sport: Kleine instroom, weinig doorstroom, grote uitstroom? Zwemmen als casestudie.

Uitvoerder

Onderzoeksgroep 'Sport & Society'

Onderzoeksteam: prof. dr. Inge Derom, Levi Molemans & dr. Evi Buelens

Wijze van citeren

Derom, I., Molemans, L., & Buelens, E. (2017). Vrijwilligers in de sport: Kleine instroom, weinig doorstroom, grote uitstroom? Zwemmen als casestudie. Brussel: Vrije Universiteit Brussel – Onderzoeksgroep Sport & Society.

© SASO (2017). Deze bijdrage bevat auteursrechtelijk beschermd materiaal. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteurs.

ISBN: 9789082360578 NUR: 488

Contact

Vrije Universiteit Brussel

Faculteit Lichamelijke Opvoeding en Kinesitherapie (LK)

Vakgroep Bewegings- en Sportwetenschappen (BESW)

Onderzoeksgroep Sport & Society (SASO)

Pleinlaan 2, 1050 Brussel

Telefoon: 02/629.27.12

E-mail: saso@vub.be

Website: www.sportandsociety.be

Sport & Society (SASO) publicatiereeks

De onderzoeksgroep Sport & Society maakt werk van twee publicatiereeksen. Enerzijds een boekenreeks (SASO-boeken) die verkregen kan worden in hardcopy en anderzijds een onderzoeksrapportenreeks (SASO-rapporten) die digitaal beschikbaar wordt gesteld via www.sportandsociety.be/saso-publications. Via deze publicatiereeks willen we de onderzoeksbevindingen verspreiden naar relevante actoren, zodoende te kunnen bijdragen tot de ontwikkeling en optimalisering van het beleid en de praktijk.

Eerder verschenen in de SASO-reeks

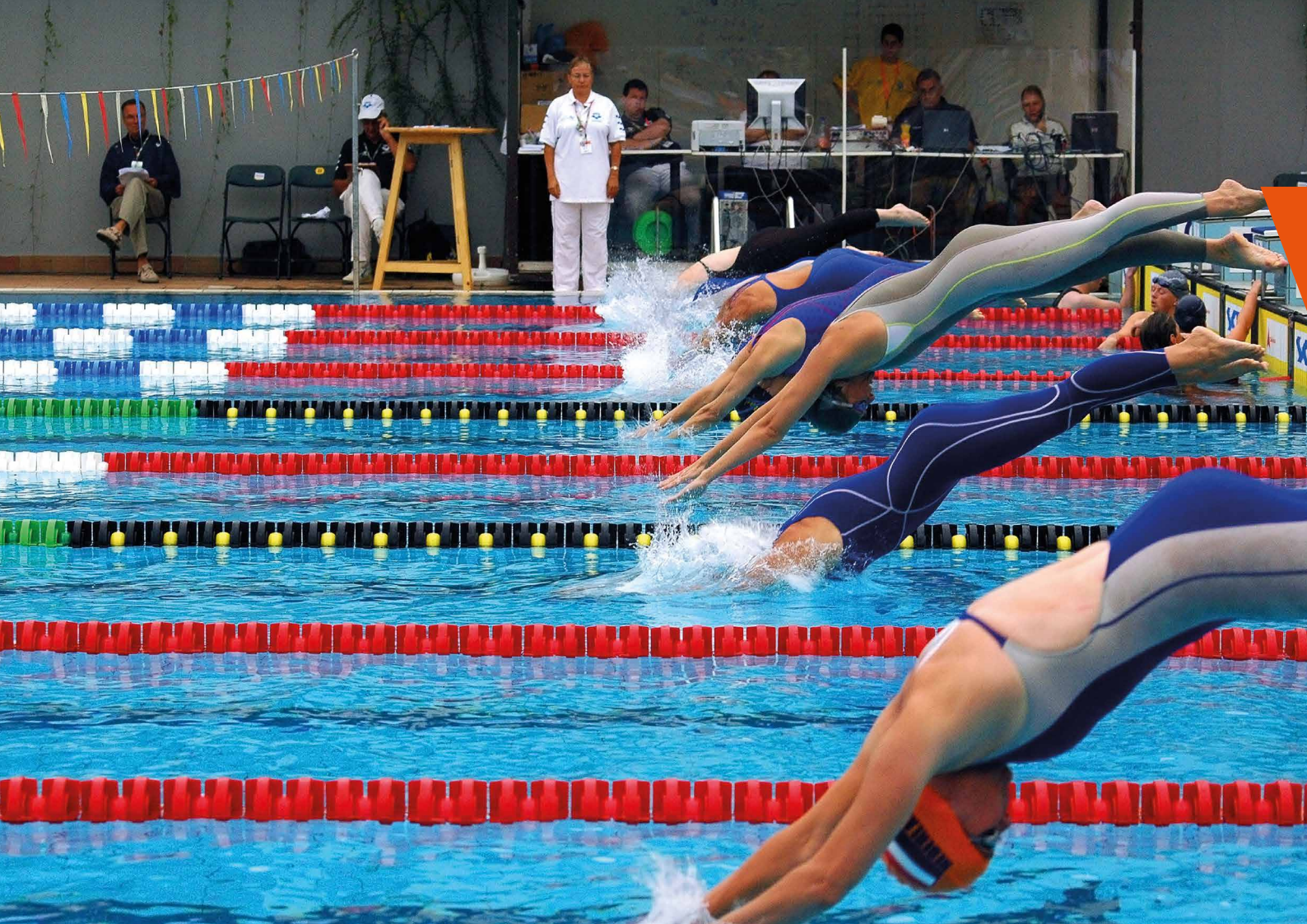
SASO-rapport 1: Theeboom, M. & Nols, Z. (2014). Sport-plus en de stad. Grootstedelijke praktijken in Europa rond het gebruik van sport voor sociale doeleinden. Brussel: Vrije Universiteit Brussel – Onderzoeksgroep Sport & Society.

SASO-rapport 2: Theeboom, M., Buelens, E. & De Martelaer, K. (2014). Onderzoek Street Action: opvolging van de acht pilootprojecten. Brussel: Vrije Universiteit Brussel – Onderzoeksgroep Sport & Society.

SASO-rapport 3: De Bosscher, V., Shibli, S., Westerbeek, H., & van Bottenburg, M. (2016). Successful Elite Sport Policies. An international comparison of the sports policy factors leading to international sporting success (SPLISS 2.0) in 15 nations. Brussel: Vrije Universiteit Brussel – Onderzoeksgroep Sport & Society.

SASO-rapport 4: Theeboom, M. & Truyens, J. (2016). Brochure Beleidsplanning Communitywerking. Brussel: Vrije Universiteit Brussel – Onderzoeksgroep Sport & Society.

SASO-rapport 5: Theeboom, M., Truyens, J., Commers, T., & Nols, Z. (2017). WIJ! & Sport - onderzoeksopdracht naar de effecten, randvoorwaarden en methodieken van sport binnen de trajecten 'werkinleving voor jongeren (WIJ!)'. Brussel: Vrije Universiteit Brussel – Onderzoeksgroep Sport & Society.



OVER DE ONDERZOEKERS

Inge Derom is als professor en postdoctoraal onderzoeker verbonden aan de onderzoeksgroep Sport & Society van de Vrije Universiteit Brussel. Ze studeerde in 2007 af als Licentiaat in de Lichamelijke Opvoeding aan de Katholieke Universiteit Leuven en voltooide vervolgens een extra Masteropleiding aan de University of Windsor in Canada. In 2009 startte ze een doctoraatsopleiding aan de University of British Columbia in Canada. In haar doctoraat onderzocht ze het hefboomeffect van sportevenementen met een focus op sportdeelname en gezondheidspromotie aan de hand van een casestudie over de Ronde van Vlaanderen. In samenwerking met de University of Windsor werkte Inge het mobiliteitsproject naar Canada uit voor de studenten uit de masteropleiding sportmanagement aan de Vrije Universiteit Brussel.

Levi Molemans behaalde in 2017 een masterdiploma in de Lichamelijke Opvoeding en Bewegingswetenschappen aan de Vrije Universiteit Brussel. Levi heeft als student sportmanagement tijdens het academiejaar 2016-2017 deelgenomen aan het mobiliteitsproject naar Canada. Hij heeft een interesse in sportjournalistiek en sportmarketing. In zijn masterproef 'Het effect van sportprestaties op het nationale trotsgevoel van Belgen' onderzocht hij aan de hand van een dataverzameling voor en na het EK Voetbal en de Olympische Spelen de relatie tussen topsport en trots. In zijn vrije tijd houdt Levi zich vooral bezig met sportieve activiteiten en quizen.

Evi Buelens werkt vanaf oktober 2017 als pedagogisch begeleider sportkaderopleidingen bij Sport Vlaanderen. Voordien was ze als postdoctoraal onderzoeker verbonden aan de onderzoeksgroep Sport & Society van de Vrije Universiteit Brussel. In 2010 behaalde ze een masterdiploma in de Lichamelijke Opvoeding en Bewegingswetenschappen en in 2016 verdedigde ze haar doctoraat aan de Vrije Universiteit Brussel. Ze deed onderzoek naar de mogelijke rol die vrijwilligerswerk in de sport kan uitoefenen op de ontwikkeling van jongeren die leven in maatschappelijk kwetsbare situaties. Hierbij focuste ze zowel op ontwikkelingsuitkomsten als onderliggende mechanismen die deze ontwikkeling kunnen beïnvloeden. Nadien was Evi trekker van een valorisatietraject waarbij een competentietoolkit werd ontwikkeld ter ondersteuning van sociale sportpraktijken die willen werken rond de ontwikkeling van (kwetsbare) jongeren via engagement in de sport.



OVER DE ONDERZOEKSGROEP

De onderzoeksgroep 'Sport & Society' (SASO) van de Vrije Universiteit Brussel doet maatschappelijk relevant en onafhankelijk wetenschappelijk onderzoek naar de betekenis die sport speelt binnen verschillende domeinen van de samenleving. Sport wordt als sociaal fenomeen onderzocht, zowel in een recreatieve als competitieve setting. Via actieve disseminatie van onderzoeksbevindingen wil SASO bijdragen tot de ontwikkeling van het beleid en de praktijk. De opgebouwde kennis en expertise beoogt SASO verder te verankeren in de samenleving via een kwalitatief opleidings- en vormingsaanbod. Verder biedt de onderzoeksgroep SASO haar expertise aan betreffende het monitoren, het evalueren en het meten van de maatschappelijke impact van sport en vrijetijdsactiviteiten, zowel op het individuele, groeps- en samenlevingsniveau.

Meer informatie op www.sportandsociety.be



LEIDRAAD BIJ HET RAPPORT

Vandaag kampen heel wat organisaties in de sport met moeilijkheden inzake hun **vrijwilligersbeleid**. Clubs en federaties hebben het onder andere moeilijk met het rekruteren en duurzaam inschakelen van vrijwilligers. In dit zesde SASO-rapport gaan we daarom dieper in op de resultaten van een onderzoek opgezet bij vrijwilligers in de sport, waarbij we ons focussen op een specifieke groep onder deze vrijwilligers, met name **officials**. Onderzoek van de Vlaamse Sportfederatie toont aan dat 80% van de sportfederaties een tekort heeft aan officials (Vlaamse Sportfederatie, 2014). Gezien dit tekort is het belangrijk om de **instroom**, **doorstroom** en **uitstroom** van officials beter te begrijpen. In een exploratief onderzoek focussen we ons specifiek op **zwemmen** als casestudie omdat deze sporttak zich op een groot aantal officials beroept om wedstrijden te kunnen organiseren. In dit rapport bespreken we de belangrijkste resultaten met betrekking tot het profiel van de officials bij de Vlaamse Zwemfederatie, alsook hun motieven om te starten én te stoppen als official. Op basis van deze resultaten worden er aanbevelingen geformuleerd voor de ontwikkeling van een algemeen duurzaam vrijwilligersbeleid in de sport.

I. WIE ZIJN DE VRIJWILLIGERS IN DE VLAAMSE SPORTSECTOR?

Vrijwilligers zijn essentieel voor de werking van sportclubs en -federaties in Vlaanderen. Een persoon is een vrijwilliger wanneer hij/zij zich **onbezoldigd en onverplicht inzet** voor een organisatie die niet gericht is op het maken van winst (Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk, 2017). Aangezien de inzet onbezoldigd is, kunnen vrijwilligers nooit voor hun prestaties betaald worden. Het is wel mogelijk dat organisaties de kosten die gemaakt worden door vrijwilligers vergoeden aan de hand van een reële en/of forfaitaire tussenkomst. Anno 2017 bedraagt de forfaitaire vrijwilligersvergoeding maximum 33,36 euro per dag, met een maximum van 1.334,55 euro per jaar (Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk, 2017). In februari 2017 keurde de Vlaamse regering een visienota goed over het statuut 'vrijtijdswerk' (vroeger semi-agorale arbeid). Dit statuut heeft de intentie om de grijze zone tussen de vrijwilligerswetgeving en de arbeidswetgeving op te vangen. Met dit statuut zouden onder meer scheidsrechters, coaches en juryleden uit de sportsector een vergoeding van maximum 15 euro per uur kunnen ontvangen, met een maximum van 500 uur per jaar en een maximum van 5.000 euro per jaar (Kabinet Muylers, 2017).

'Geld verdienen' is dan ook geen echte stimulans voor het opnemen van vrijwilligerswerk in de sport, zo bleek uit een grootschalig onderzoek in 2011 (De Martelaer, Scheerder, Lefevre, & Philippaerts, 2011). De voornaamste redenen waarom personen vrijwilligerswerk (blijven) opnemen, zijn veeleer gerelateerd aan **intrinsieke en sociale aspecten** (bijvoorbeeld plezierbeleving, samen zijn met vrienden, nieuwe mensen leren kennen en het feit dat men veel kan bijleren). Deze redenen bevestigen de stelling dat ondanks dat vrijwilligerswerk in de sport in eerste instantie in verband gebracht wordt met prosociaal gedrag ten voordele van anderen, het ook voordelen inhoudt voor de vrijwilligers zelf (Buelens, 2016). Vrijwilligers blijken dus in hoofdzaak intrinsiek gemotiveerd.

In 2014 werden er via een grootschalig onderzoek data over vrijwilligerswerk verzameld via interviews met 9.640 huishoudens in Vlaanderen, Wallonië en Brussel (Hustinx, Marée, De Keyser, Verhaeghe, & Xhaufclair, 2015). Deze huishoudens werden bevraagd over hun vrijwillige inzet gedurende de twaalf maanden voorafgaand aan het interview. De resultaten van dit onderzoek tonen aan dat 12,5% van de bevolking van 15 jaar en ouder in België als vrijwilliger actief is in een georganiseerd verband. Geen enkele sector weet meer vrijwilligers aan te trekken dan de sportsector. Hoewel er ongeveer evenveel mannelijke als vrouwelijke vrijwilligers zijn in België, participeren mannen aanzienlijk meer in de sportsector dan vrouwen. Wat de leeftijd van de vrijwilligers in België betreft, merken we een lichte stijging in het aantal vrijwilligers naarmate de leeftijd stijgt met een piek in deelname **tussen 40 en 49 jaar**. Er zijn ook grote verschillen in de deelname aan vrijwilligerswerk op basis van het opleidingsniveau van de vrijwilligers. In het algemeen kan men stellen: hoe hoger het behaalde diploma, hoe hoger de deelname aan vrijwilligerswerk. Dit betekent dat bijna de helft van het vrijwilligerswerk in België wordt uitgevoerd door personen met een **diploma hoger onderwijs** (Hustinx et al., 2015).

Het aantal vrijwilligers in Vlaamse sportclubs wordt geschat op 300.000, wat betekent dat er ongeveer 22 vrijwilligers per sportclub actief zijn (De Bosscher & De Knop, 2016). Deze 300.000 vrijwilligers staan op hun beurt in voor de kwalitatieve sportbeoefening van 1.4 miljoen Vlamingen (Sport Vlaanderen, 2017). Het sociaal, economisch en maatschappelijk belang van deze vrijwilligers is, zoals eerder reeds aangegeven door De Martelaer en collega's (2011), niet te onderschatten. De vaststelling dat er in Vlaanderen 'amper' 27.000 betaalde medewerkers in sportclubs als beroepskracht aan de slag zijn, onderstreept nog meer hun belang alsook hun noodzaak. Hier wringt echter het schoentje. Onderzoek van Sport Vlaanderen toont immers aan dat ondanks de 300.000 vrijwilligers in de Vlaamse sportclubs, **meer dan 60% van de sportclubs** een **tekort heeft aan vrijwilligers** (Sport Vlaanderen, 2012). Dit tekort situeert zich binnen verschillende functies in de sportclub: administratief personeel (voorzitter, secretaris, bestuur), technisch personeel (trainer, official, medisch personeel) en parasportief personeel (onderhoud materiaal, kantine, organisatie van ludieke activiteiten, hulp bij verplaatsingen) (Vanfraechem-Raway & Levarlet-Joye, 2000). De voornaamste redenen waarom vrijwilligers afhaken zijn **tijdsgebrek** (36%) en **financiële redenen** (20%) (Van Lierde & Willems, 2003). Vrijwilligers in de sportsector presteren gemiddeld iets meer dan 203 uur per jaar (Hustinx et al., 2015). Maar minder dan 25% van de vrijwilligers in de sportclubs krijgt een vrijwilligersvergoeding voor zijn/haar gepresteerde uren (Sport Vlaanderen, 2012).

II. WAAROM IS DIT ONDERZOEK NAAR OFFICIALS NODIG?

In dit onderzoeksrapport besteden we specifiek aandacht aan vrijwilligers die als official actief zijn in Vlaanderen. Hoewel er in de internationale literatuur heel wat aandacht besteed wordt aan vrijwilligers (denk hierbij aan het motiveren van vrijwilligers tijdens de organisatie van grote sportevenementen), blijven de officials een onderbelicht topic. Ondanks dat tienduizenden scheidsrechters, juryleden en resultaatopnemers er wekelijks voor zorgen dat de Vlaming op een kwalitatieve manier kan sporten, kent **80%** van de Vlaamse **sportfederaties** een **tekort aan officials** (Vlaamse Sportfederatie, 2014). Officials zijn vooral ouderen – bijna 20% onder hen is ouder dan 60 jaar. Er is dus nood aan een grotere instroom van jonge officials. Wanneer we kijken naar de manier waarop officials instromen, blijkt dat één op drie gestart is op vraag van iemand anders. Sociale motieven zijn doorslaggevend om te starten en te stoppen, hoewel rationele redenen (zoals een hoge tijdsinvestering en een beperkte financiële vergoeding) ook een rol blijken te spelen in de beslissing om te stoppen als official (Vlaamse Sportfederatie, 2014). Gezien het huidige tekort aan officials in Vlaanderen is het belangrijk om de **instroom, doorstroom en uitstroom** van officials beter te begrijpen.

III. WAAROM OFFICIALS IN HET ZWEMMEN?

Het tekort aan officials in Vlaanderen is in belangrijke mate relevant voor de zwemsport aangezien er een groot aantal officials nodig is om de wedstrijden in goede banen te leiden. Dit onderzoek is daarbij gegroeid vanuit een **internationaal mobiliteitsproject** van de Vrije Universiteit Brussel waarbij 13 studenten uit de masteropleiding Lichamelijke Opvoeding en Bewegingswetenschappen (optie sportmanagement) als vrijwilligers meewerkten aan het wereldkampioenschap zwemmen. Dit evenement werd door de internationale zwemfederatie FINA georganiseerd in Windsor, Canada. Ter voorbereiding op het wereldkampioenschap zwemmen werkten de studenten als vrijwilligers mee aan het Belgisch kampioenschap zwemmen. Dit evenement werd georganiseerd in Brugge door het Provinciaal Bestuur West-Vlaanderen van de Vlaamse Zwemfederatie, in samenwerking met Flanders COAST Swimmingteam. Tijdens een overleg met de lokale organisatoren in aanloop naar het Belgisch kampioenschap werd het **verouderend officialbestand** besproken als een mogelijke alarmerende bedreiging voor de organisatie van zwemwedstrijden in de toekomst. Hierover zijn echter geen cijfers voorhanden aangezien de Vlaamse Zwemfederatie niet betrokken was bij eerder onderzoek naar officials (Vlaamse Sportfederatie, 2014). Daarom werd er een onderzoek opgezet om de instroom, doorstroom en uitstroom van de officials van de Vlaamse Zwemfederatie beter te begrijpen. In dit rapport bespreken we de belangrijkste resultaten van dit onderzoek met aandacht voor het ontwikkelen van een algemeen duurzaam vrijwilligersbeleid in de sport.

IV. HOE HEBBEN WE OFFICIALS BEVRAAGD?

Met medewerking van de Vlaamse Zwemfederatie werden alle officials (in totaal 857 personen) via e-mail uitgenodigd om deel te nemen aan het onderzoek. De dataverzameling gebeurde aan de hand van een **online vragenlijst**. De vragenlijst was beschikbaar van 21 november 2016 tot en met 31 december 2016. In totaal vulden **258 officials** de online vragenlijst volledig in (antwoordpercentage = 30%). Voor het ontwerp van de vragenlijst werd er gekeken naar **eerder onderzoek** met betrekking tot vrijwilligers in de sportwereld. Doherty (2005) deed een grootschalig onderzoek naar vrijwilligers in de sport in Canada. Daarbij bracht ze in kaart wie deze mensen zijn, hoe ze betrokken geraken bij vrijwilligerswerk, waarom ze vrijwilliger zijn en waarom ze afhaken. In september 2003 organiseerden Sport Vlaanderen (toen Bloso) en de Vlaamse Sportfederatie in het kader van de sensibiliseringscampagne 'Bij een sportclub zit je goed' de Staten-Generaal van de sportclubs (Van Lierde & Willems, 2003). Sportclubs rapporteerden hier ondermeer de voornaamste redenen voor het afhaken van vrijwilligers (tijdsgebrek, financiële redenen, geen interesse, enzovoort). Beide onderzoeken werden geraadpleegd om de vragenlijst voor het voorliggend onderzoek te ontwikkelen. De gehanteerde vragenlijst kan geraadpleegd worden in de eerste bijlage van dit onderzoeksrapport. Een gedetailleerde beschrijving van alle resultaten kan geraadpleegd worden in de tweede bijlage.

V. WAT ZIJN DE BELANGRIJKSTE BEVINDINGEN?

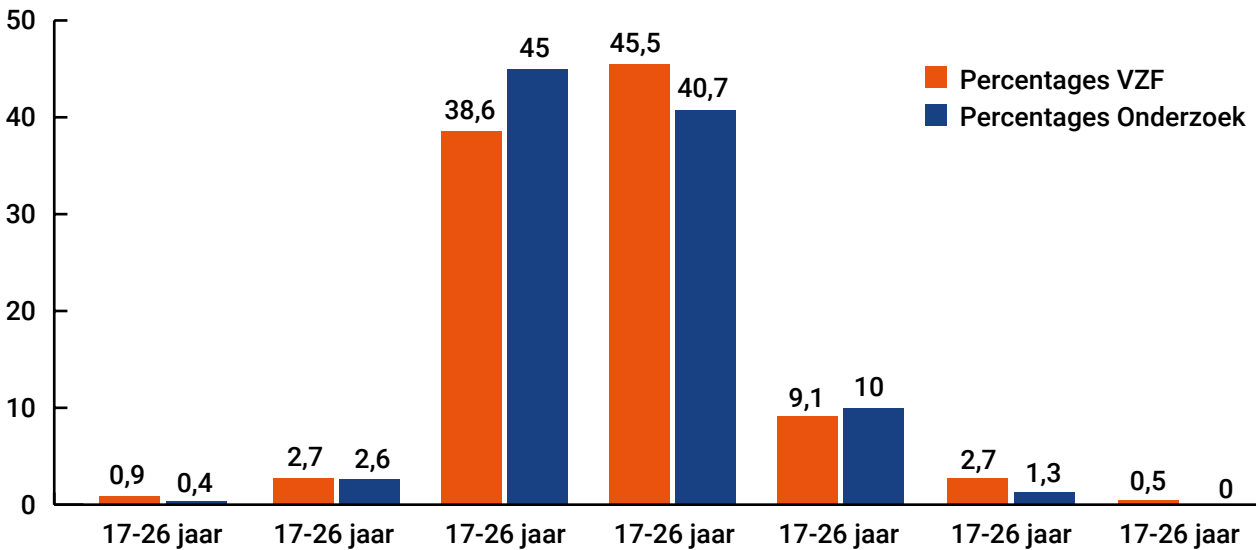
Zoals hierboven beschreven, is dit onderzoek gegroeid vanuit het mobiliteitsproject waarbij 13 masterstudenten als vrijwilligers actief waren tijdens het Belgisch en wereldkampioenschap zwemmen. Tijdens de zwemkampioenschappen gingen de studenten aan de slag met administratieve en parasportieve taken, aangezien ze geen opleiding tot official bij de Vlaamse Zwemfederatie hebben gevolgd. Op basis van hun ervaringen was het een opmerkelijke vaststelling dat het profiel van de vrijwilligers op het nationaal en internationaal zwemkampioenschap verschilt. De studenten van de Vrije Universiteit Brussel waren met een leeftijd tussen 22 en 26 jaar veruit de jongste vrijwilligers tijdens het nationaal zwemkampioenschap, terwijl er op het internationaal zwemkampioenschap veel meer jongeren als vrijwilliger betrokken waren en dit zelfs in leidinggevende functies. Hoe verhouden de ervaringen van onze studenten zich tegenover de cijfers met betrekking tot de instroom, doorstroom en uitstroom van officials van de Vlaamse Zwemfederatie? Vormt een verouderend officialbestand werkelijk een bedreiging voor de organisatie van zwemwedstrijden in de toekomst? Deze vragen worden in wat volgt beantwoord.

1. HET PROFIEL EN ENGAGEMENT VAN DE OFFICIALS

De bevroegde officials in dit onderzoek hebben gemiddeld **zeven jaar ervaring** en presteren gemiddeld bijna **65 uur per jaar als official** voor de Vlaamse Zwemfederatie (inclusief deelname aan zwemwedstrijden en bijscholingen als official). Hoewel deze prestatie ver onder het gemiddelde van 203 uur van de vrijwilligers in de sportsector ligt (Hustinx et al., 2015), moeten we benadrukken dat deze 65 uur enkel hun vrijwilligerstaken als official omvat. Het is namelijk zo dat meer dan de helft van de bevroegde officials in dit onderzoek ook aangeeft andere vrijwilligersfuncties te bekleden binnen de zwemclub. Voorts zijn ook verschillende respondenten als vrijwilliger aangesloten bij één of meerdere organisaties buiten de Vlaamse Zwemfederatie. Hoewel het aantal gepresteerde uren in andere functies en andere organisaties niet bevroegd werd, is het duidelijk dat het aantal gepresteerde vrijwilligersuren van deze official in de sportsector in het algemeen hoger zal liggen dan de gepresteerde 65 uur per jaar als official in het zwemmen.

Wat betreft het profiel van de officials kunnen we de resultaten kaderen in voorgaand onderzoek. Allereerst participeren **mannen** meer als vrijwilliger in de sportsector dan vrouwen (Hustinx et al., 2015). Deze trend is zichtbaar binnen de Vlaamse Zwemfederatie waar er ook meer mannelijke dan vrouwelijke officials zijn (56% versus 44%) (Sarah Sturtewagen van de Vlaamse Zwemfederatie, persoonlijke communicatie, 15/03/2017). Toch zijn de **genderverschillen** binnen de Vlaamse Zwemfederatie eerder beperkt. Onderzoek toont namelijk aan dat in vergelijking bijna 80% van alle officials in Vlaanderen mannen zijn (Vlaamse Sportfederatie, 2014). In vergelijking met andere sportfederaties kan de Vlaamse Zwemfederatie voldoende vrouwen engageren in de functie van official. Waarom deze vrouwen zich engageren in het zwemmen (en minder in andere sporten) is op dit moment onduidelijk. Wel kunnen we stellen dat zwemmen de derde meest beoefende sport is onder volwassenen in Vlaanderen (Scheerder, Vandermeerschen, Borgers, Thibaut, & Vos, 2013). Meer dan 15% van de volwassen sporters zwemt in georganiseerd verband. De sport wordt daarbij meer frequent beoefend door vrouwen dan door mannen. Zwemmen is ook een sport met een eerder hogere sociale positie (Scheerder et al., 2013). Vervolgonderzoek kan uitwijzen of deze deelnamecijfers het engagement van vrouwen en hoogopgeleiden als official bij de Vlaamse Zwemfederatie verklaren.

Figuur 1. Leeftijd van officials bij de Vlaamse Zwemfederatie (VZF) en het eigen onderzoek



Bron: Sarah Sturtewagen van de Vlaamse Zwemfederatie, persoonlijke communicatie, 15/03/2017

Cijfers van de Vlaamse Zwemfederatie tonen aan dat de piek in deelname zich bevindt tussen de leeftijd van 47 en 56 jaar. Dit is de leeftijdscategorie waartoe bijna de helft van alle officials behoort (Sarah Sturtewagen van de Vlaamse Zwemfederatie, persoonlijke communicatie, 15/03/2017). Het is opmerkelijk dat jongeren onder de leeftijd van 30 jaar bijna niet actief zijn als official bij de Vlaamse Zwemfederatie. De algemene cijfers over vrijwilligerswerk in de sportsector tonen nochtans aan dat ongeveer 15% van de jongeren onder de leeftijd van 30 jaar actief is als vrijwilliger in de sport (Hustinx et al., 2015). Het is daarom belangrijk om na te denken over manieren om de instroom van jonge officials te vergroten. Het is eveneens opmerkelijk dat bijna 20% van alle officials in Vlaanderen ouder is dan 60 jaar (Vlaamse Sportfederatie, 2014). Binnen de Vlaamse Zwemfederatie is de groep 60-plussers beduidend kleiner. **Hieruit kunnen we besluiten dat het officialbestand van de Vlaamse Zwemfederatie (nog) niet verouderd is, maar wel onvoldoende jong.**

2. REDENEN OM TE STARTEN EN TE STOPPEN ALS OFFICIAL

De officials van de Vlaamse Zwemfederatie tonen een groot engagement als vrijwilliger in de sportsector en de belangrijkste schakel in dit engagement zijn de kinderen van de officials. Ruim drie vierde van de bevroegde officials heeft kinderen die aangesloten zijn als lid bij de Vlaamse Zwemfederatie, terwijl bijna een vijfde van de bevroegde officials kinderen heeft die in het verleden aangesloten waren. In totaal heeft dus ruim 90% van de officials een link (gehad) met de federatie via de eigen kinderen. Het is dan ook niet verwonderlijk dat de eigen kinderen die deelnemen aan zwemwedstrijden en de eigen kinderen die zwemmen de twee belangrijkste motieven zijn voor de respondenten om te starten als official in het zwemmen. Het **gedrag van de kinderen** stimuleert in grote mate het **gedrag van de ouders** wanneer men zich engageert om te starten als official bij de Vlaamse Zwemfederatie. Hierin onderscheidt de zwemsector zich van de algemene sportsector waar mensen met minderjarige kinderen zich duidelijk minder engageren in vrijwilligerswerk dan mensen die geen minderjarige kinderen (meer) in huis hebben (De Martelaer et al., 2011). Tegelijkertijd zijn de eigen kinderen die stoppen met zwemmen ook met ruime voorsprong de belangrijkste factor om zelf te stoppen als official. Toch kunnen we opmerken dat de kinderen van bijna een vijfde van de bevroegde officials momenteel niet meer zwemmen en toch zijn deze ouders nog actief als official. Ouders haken dus niet altijd (onmiddellijk) af wanneer de kinderen afhaken.



3. VERGOEDING VOOR VRIJWILLIGERS

De financiële vergoeding voor vrijwilligers is een relevant en actueel onderwerp. Onder het nieuwe statuut 'vrijetijdsmerk' zouden officials tijdens zwemwedstrijden een vergoeding van maximum 15 euro per uur kunnen ontvangen (met een beperking in aantal uur en de totale vergoeding op jaarbasis) (Kabinet Muyters, 2017). Het is daarom belangrijk om in het kader van dit nieuwe statuut de resultaten in verband met de financiële vergoeding duidelijk te bespreken. De financiële vergoeding is voor de bevroegde officials helemaal niet belangrijk als motivatie om te starten als official. Dit kan deels verklaard worden door het feit dat meer dan twee derde van de bevroegde officials **niet financieel vergoed** wordt voor hun prestaties tijdens zwemwedstrijden. Nieuwe vrijwilligers worden ook niet financieel aangemoedigd om te starten als official bij de Vlaamse Zwemfederatie. Er is wel een positieve relatie tussen de hoogst behaalde graad van de officials en de financiële vergoeding per wedstrijd. Dit betekent dat de meeste kamprechtshouders (hogere graad) wel een financiële vergoeding krijgen, terwijl de meeste tijdopnemers, aankomstrechtshouders en keerpuntrechtshouders (lagere graad) geen financiële vergoeding krijgen.

Hoewel de financiële vergoeding op het eerste zicht veelal onbelangrijk lijkt, worden financiële redenen toch door heel wat respondenten aangeduid als mogelijke reden om **af te haken in de toekomst**. We kunnen dus veronderstellen dat officials die starten bij de Vlaamse Zwemfederatie de financiële implicaties van hun engagement (nog) niet belangrijk achten. Tijdens de opleiding en de wedstrijden wordt het duidelijk dat er heel wat onkosten aan verbonden zijn die de vrijwilligers zelf moeten vergoeden, zoals het vervoer naar wedstrijden, de aankoop van een chronometer, map, kledij, enzovoort. De officials ervaren verder ook dat ze niet op elke wedstrijd naar hartenlust verwerkt worden met bijvoorbeeld een ontbijt en lunch aangezien clubs steeds vaker hun financiële kosten willen drukken. Het aanbieden van een financiële vergoeding wordt gesuggereerd als mogelijke oplossing om het aantal aangesloten officials in de toekomst te vergroten. Deze en bovenstaande elementen komen van de officials zelf en zijn belangrijk om een duurzaam vrijwilligersbeleid uit te werken.

VI. AANBEVELINGEN

1. INSTROOM VERGROTEN

Voorgaand onderzoek van de Vlaamse Sportfederatie (2014) stelt vast dat actieve rekrutering via persoonlijk contact belangrijk is bij het werven van officials. Op basis van voorliggend onderzoek willen we aanbevelen om bij de actieve rekrutering voldoende aandacht te besteden aan ouders met jonge kinderen die momenteel actief zijn in de sport. De bevroegde officials suggereren dat sommige ouders onvoldoende op de hoogte zijn over de belangrijkheid van officials voor de organisatie van wedstrijden waaraan hun kinderen deelnemen. Ouders moeten dus **gesensibiliseerd worden** over het belang van officials in de georganiseerde sport, want zonder de inzet van vrijwilligers kunnen er geen wedstrijden georganiseerd worden.

Om de instroom van vrijwilligers te vergroten, roepen de bevroegde officials clubs op om – tot op zekere hoogte – ouders te verplichten een vrijwilligersfunctie op te nemen indien ze hun kinderen willen laten deelnemen aan wedstrijden. Het feit dat officials zelf woorden zoals verplichten en dwingen in de mond nemen, wijst op de belangrijkheid van ouders blijvend te informeren over het belang van officials. Bij het inschrijven van hun kinderen in de sportclub, moeten ouders **aangemoedigd worden** om ook een engagement binnen de sportclub aan te gaan. Om ouders te engageren, kan men hen uitnodigen om allereerst mee te werken aan parasportieve activiteiten die minder engagement vereisen, maar wel de betrokkenheid bij de club kan vergroten, alvorens door te stromen naar administratieve en/of technische activiteiten. Door het engagement en de betrokkenheid van vrijwilligers te vergroten, kan men mogelijk ook de uitstroom van vrijwilligers verminderen.

Het verruimen van het officialbestand kan positief bijdragen aan de duurzaamheid en diversiteit van een sportclub. In de rekruteringsstrategie moet er daarom ook voldoende aandacht zijn voor **jongeren en senioren**, aangezien deze leeftijdsgroepen relatief ondervertegenwoordigd zijn als officials binnen de Vlaamse Zwemfederatie. Zoals beschreven in dit onderzoeksrapport is het officialbestand van de Vlaamse Zwemfederatie momenteel niet verouderd, in vergelijking met andere sportfederaties in Vlaanderen. Dit kan wel veranderen in de toekomst wanneer men er niet in slaagt om een grotere instroom van jonge officials te bewerkstelligen. Het is daarom ook aan te raden om na te denken over hoe men de jongeren die stoppen met zwemmen kan stimuleren om toch als vrijwilliger bij de club en/of federatie aan de slag te gaan, eventueel samen met de ouders die reeds geëngageerd zijn. Op die manier kan men de jongeren binden aan de club en de ouders behouden als vrijwilliger. Uit eerder onderzoek blijkt dat het zinvol is om jongeren reeds vanaf jonge leeftijd te engageren tot het opnemen van vrijwilligerstaken in de club (Buelens, 2016). Op die manier wordt er al vroeg een extra verbondenheid gecreëerd en wordt er ingezet op het gevoel erbij te horen en een voorbeeldfunctie met bijhorend aanzien te ervaren. Vrijwilligerstaken dienen daarbij tegelijkertijd haalbaar en uitdagend te zijn.

2. DOORSTROOM VERGROTEN

De doorstroom van officials verdient ook de nodige aandacht binnen een duurzaam vrijwilligersbeleid. Wanneer officials doorstromen naar een **hogere graad**, is men minder geneigd om uit te stromen wanneer de eigen kinderen stoppen met zwemmen. Met andere woorden, een **grotere betrokkenheid** en **engagement** in de club en federatie (door persoonlijke inzet en investering in bijscholingen en cursussen) zorgt voor een kleinere uitstroom van officials. Een belangrijk aandachtspunt is de investering die men kan/mag verwachten van officials die willen doorstromen naar een hogere graad. Het is namelijk zo dat de aangeboden opleidingen geïnteresseerden niet mogen afschrikken op vlak van tijdsinvestering en op vlak van de noodzakelijke kennis en competenties. Een goed en transparant opleidingstraject voor officials is noodzakelijk met aandacht voor financiële kosten van en vergoedingen voor de officials.

Ook **motivatie** en **leeftijd** zijn belangrijke elementen binnen de doorstroom van vrijwilligers. Vrijwilligers zijn voornamelijk intrinsiek gemotiveerd en willen bijleren in hun functie. Aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling van officials zou kunnen betekenen dat jonge officials uitgenodigd worden om door te stromen naar een hogere graad, eventueel door gebruik te maken van **mentors**. In elke provincie zouden er een aantal oudere officials met een hoge graad zich als mentor kunnen aanmelden om jonge officials persoonlijk te begeleiden in hun opleidingstraject. Deze ervaren en oudere officials zullen uit deze begeleiding ook waardering halen aangezien ze hun kennis en expertise kunnen delen met anderen.

3. UITSTROOM VERKLEINEN

Voor officials van de Vlaamse Zwemfederatie zijn de eigen kinderen die stoppen met zwemmen een doorslaggevende factor om te stoppen als official. Op basis van voorgaand onderzoek blijkt dat deze relatie tussen het gedrag van de ouders en dat van de kinderen toch uitzonderlijk is in de Vlaamse sportcontext (Van Lierde & Willems, 2003; Vlaamse Sportfederatie, 2014). Eigen kinderen die stoppen met zwemmen kan zorgen voor een gemiddeld grotere uitstroom bij jonge tijdopnemers, aankomstrechtters en keerpuntrechtters. Deze officials stromen dus mogelijk uit alvorens door te stromen naar een hogere functie binnen de federatie.

Zoals hierboven aangehaald, houdt het blijvend engagement als vrijwilliger voordelen in voor de vrijwilligers zelf, zoals plezierbeleving, samenzijn met vrienden, nieuwe mensen leren kennen en bijleren (Buelens, 2016; De Martelaer et al., 2011). Deze motieven zijn echter deels verschillend van de motieven om vrijwilligerswerk te starten. De motieven om te starten zijn zowel intrinsiek als extrinsiek van aard ('het werd mij gevraagd, ik kon niet weigeren, mijn kind is/was daar, uit clubliefde, ik ben geschikt voor de functie'). Er is dus een discrepantie tussen de motieven voor het opnemen van vrijwilligerswerk (die ook extrinsiek van aard zijn) en deze om vrijwilligerswerk te blijven opnemen (die veelal intrinsiek van aard zijn). Wat betreft de redenen om te stoppen, zien we dat het vooral extrinsieke factoren zijn (bijvoorbeeld financiële redenen), die maken dat vrijwilligers stoppen. Enerzijds is het dus van belang om blijvend in te zetten op de **intrinsieke motieven** alsook deze in kaart te brengen voor jongere vrijwilligers (onderzoek is nodig naar factoren die hen kunnen motiveren blijvend vrijwilligerswerk op te nemen). Op deze manier kunnen eventueel verschillende strategieën uitgedacht en geïmplementeerd worden om bepaalde groepen blijvend te motiveren. Anderzijds moet er ook gewerkt worden rond de **extrinsieke factoren** die maken dat mensen afhaken als official.

De resultaten uit voorliggend onderzoek tonen aan dat een financiële vergoeding voor de gepresteerde uren als vrijwilliger binnen de sportclub het engagement van de officials kan vergroten. Een minimale onkostenvergoeding of kilometervergoeding wordt hier geopperd. Er worden ook **andere oplossingen** gesuggereerd door de officials zoals kortingen op het lidgeld van de kinderen, kortingen op de zwemstage van de kinderen, gratis inkom voor de officials bij zwemwedstrijden, enzovoort. Deze financiële incentives kunnen gebruikt worden om vrijwilligers te belonen voor hun inzet en tijd. De noodzakelijke tijdsinvestering zou men voor huidige officials ook kunnen verminderen door structurele aanpassingen te maken (bijvoorbeeld de tijdsblokken op wedstrijden korter maken of een rotatiesysteem implementeren waardoor officials in verschillende rollen aan de slag kunnen tijdens een wedstrijd).

Er blijkt ook dat officials met een lagere graad vaak geen financiële vergoeding krijgen terwijl officials met een hogere graad vaak wel een financiële vergoeding krijgen tijdens wedstrijden. Daarom willen we aanraden om de financiële vergoeding te herbekijken in functie van het **aantal jaren ervaring** van de official (los van de graad van de official). Dit kan namelijk het engagement en mogelijk de doorstroom vergroten, alsook de uitstroom verkleinen.

VII. VERDER ONDERZOEK

Naast bovenstaande vermeldingen naar vervolgonderzoek, is het ook zinvol om **ouders van jonge zwemmers** te bevragen om beter te begrijpen waarom zij geen vrijwilligerswerk opnemen en bijkomend waarom ze geen officials wensen te worden. Op deze manier kunnen eventueel onzichtbare drempels in kaart worden gebracht. Ook het opvolgen en bevragen van de **drop-outs** onder de vrijwilligers/officials kan het inzicht hierin vergroten. Daarnaast is er ook nood aan soortgelijk onderzoek binnen **andere sporttakken**, omdat ook deze met een tekort aan officials kampen.

VIII. CONCLUSIE

Officials zijn essentieel om sportwedstrijden op alle niveaus te kunnen organiseren. Gezien het huidige tekort aan officials in Vlaanderen is het belangrijk om de instroom, doorstroom en uitstroom van officials beter te begrijpen. Op basis van de resultaten van het onderzoek van de Vlaamse Sportfederatie (2014) kunnen we besluiten dat de situatie met betrekking tot officials sterk kan **verschillen van federatie tot federatie**. Het profiel en de motivatie van officials in de Vlaamse Zwemfederatie zijn niet dezelfde als bijvoorbeeld het profiel en de motivatie van officials bij Tennis Vlaanderen. Sportfederaties hebben daarom nood aan informatie over de individuele en huidige situatie met betrekking tot hun eigen officialsbestand. Een onderzoek zoals beschreven in dit rapport kan een sportfederatie daarbij helpen.

Bovenstaande aanbevelingen tonen daarbij aan dat de instroom, doorstroom en uitstroom van officials geen drie afzonderlijke topics zijn, maar dat deze onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn aan de hand van motivatie. Het zijn intrinsieke en extrinsieke motieven die maken dat mensen (meer) instromen, (meer) doorstromen en (minder) uitstromen. Aldus vraagt het werken rond een duurzaam vrijwilligersbeleid een **geïntegreerde aanpak**.

IX. LITERATUUR

- Buelens, E. (2016). *Exploring the developmental role of volunteering in sport for youngsters in socially vulnerable situations*. Brussel: VUB press.
- De Bosscher, V., & De Knop, P. (2016). *De organisatie van de sport in Vlaanderen* (4e editie). Brussel: VUB press.
- De Martelaer, K., Scheerder, J., Lefevre, J., & Philippaerts, R. (2011). Het profiel van de Vlaming als vrijwilliger in de sport. In R. Philippaerts (red.), *Sport voor allen. Strategieën voor laagdrempelig bewegen en sporten in Vlaanderen* (1ste editie, pp. 15-32). Leuven: Acco.
- Doherty, A. (2005). A profile of community sport volunteers: Final report. Geraadpleegd op 22 februari 2017.
- Hustinx, L., Marée, M., De Keyser, L., Verhaeghe, L., & Xhaufclair, V. (2015). *Het vrijwilligerswerk in België: Kerncijfers*. Brussel: Koning Boudewijnstichting.
- Kabinet Muyters. (2017). Nieuw statuut vrijetijdswerk in de sport. Geraadpleegd op 5 april 2017.
- Scheerder, J., Vandermeerschen, H., Borgers, J., Thibaut, E., & Vos, S. (2013). *Vlaanderen sport! Vier decennia sportbeleid en sportparticipatie* (Sociaalwetenschappelijk onderzoek naar Bewegen & Sport 5). Gent: Academia Press.
- Sport Vlaanderen. (2012). De Grote Sportclubenquête! De Resultaten. Geraadpleegd op 14 september 2017.
- Vanfraechem-Raway, R., & Levarlet-Joye, H. (2000). *Samenleving en Sport: Sport en Vrijwilligers*. Brussel: Koning Boudewijnstichting.
- Van Lierde, A., & Willems, T. (2003). Hoe goed zit het met de Vlaamse sportclubs? Geraadpleegd op 22 februari 2017.
- Vlaamse Sportfederatie. (2014). Project Officials, een sporttakoverschrijdend plan. Geraadpleegd op 14 september 2017.
- Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk. (2017). Vrijwilligersvergoedingen stijgen in 2017. Geraadpleegd op 5 april 2017.
- Vlaamse Zwemfederatie. (2017). Officials. Geraadpleegd op 5 april 2017.

BIJLAGE 1: GEHANTEERDE VRAGENLIJST

U bent/was als official aangesloten bij de Vlaamse Zwemfederatie, wat is daarbij uw hoogst behaalde graad? (slechts één antwoord mogelijk)

- Tijdoptrener - Aankomstrechter – Keerpuntrechter (TAK)
- Jurysecretaris Provinciaal niveau (JP)
- Jurysecretaris niveau Federatie (JF)
- Starter Provinciaal niveau (SP)
- Starter niveau Federatie (SF)
- Kamprechter zwemmen (K)
- Kamprechter Provinciaal niveau (KP)
- Kamprechter niveau federatie (KF)

Sinds wanneer bent/was u als official aangesloten bij de Vlaamse Zwemfederatie? (antwoord in jaartal)

.....

In welke mate hebben de volgende items uw keuze om official te worden beïnvloed? Geef deze een score van 1 (niet) tot 5 (zeer veel).

- Omwille van mijn persoonlijke interesse in het zwemmen
- Om mijn kennis over het zwemmen te vergroten
- Om mijn houding t.o.v. officials te verbeteren
- Omwille van mijn persoonlijke appreciatie t.o.v. officials
- Om mijn gevoel van eigenwaarde te verbeteren (cf. zelfvertrouwen)
- Om een doel/zaak te helpen waarin ik geloof
- Om mijn eigen sterktes/kwaliteiten te ontdekken en benutten
- Om mijn mogelijkheden op de arbeidsmarkt te vergroten
- Om bij mijn vrienden te zijn die ook official zijn
- Omdat mijn kinderen aan zwemwedstrijden deelnamen
- Omwille van andere familieleden die betrokken waren bij het zwemmen
- Omwille van mijn betrokkenheid bij de zwemclub
- Omdat de zwemclub me aanspoorde om official te worden
- Omdat nieuwe officials beloond werden voor hun inspanningen
- Omdat de zwemfederatie een oproep lanceerde om official te worden
- Omdat de zwemfederatie een positieve organisatiecultuur heeft
- Omdat de zwemfederatie een positieve organisatiestructuur heeft
- Omdat mijn kinderen deelnemen/deelnamen
- Vanwege de beloning

Wat is uw relatie met de Vlaamse Zwemfederatie, naast uw functie als official?:

- Ik ben een aangesloten lid
- Ik was ooit een aangesloten lid
- Mijn kind/kinderen is/zijn (een) aangesloten lid/leden
- Mijn kind/kinderen was/waren (een) aangesloten lid/leden
- Geen van bovenstaande

Aan hoeveel zwemwedstrijden neemt u als official deel per jaar?

.....



Hoeveel uur besteedt u gemiddeld als official per zwemwedstrijd?

.....

Hoeveel uur besteedt u gemiddeld als official aan bijscholingen per jaar?

.....

Hoeveel bedraagt de vrijwilligersvergoeding die u krijgt als official bij een zwemwedstrijd? (per dag):

- Niets
- Minder dan 15 euro per dag
- Tussen 16 en 30 euro per dag
- Tussen 31 en 45 euro per dag
- Meer dan 46 euro per dag

Bekleedt u een functie binnen een zwemclub?

- Ja
- Neen

Zo ja, welke?

.....

Zijn er volgens u voldoende officials om de zwemwedstrijden in Vlaanderen en België in goede banen te leiden gedurende de komende 5 jaar?

- Ja
- Neen

Zo neen, waarom denkt u dat er niet voldoende officials zijn?

.....

Zo neen, op welke manier zou volgens u het aantal jonge officials vergroot kunnen worden?

.....

Wat zouden volgens u 3 mogelijke redenen kunnen zijn om in de toekomst te stoppen met uw functie als official bij de Vlaamse Zwemfederatie?

- Geen tijd om opleidingen/bijscholingen bij te wonen
- Geen tijd om volledige weekends aan zwemwedstrijden te besteden
- Financiële vergoeding als official is te klein
- Official zijn tijdens zwemwedstrijden is financieel te zwaar (vervoer, overnachting)
- Opleidingen en bijscholingen vergen financieel te veel
- Geen interesse meer
- Tijdsgeest: individualisering en minder groepsgevoel (onder de officials)
- Schrik voor engagement
- Gebrek aan erkenning als official
- Liever toekijken dan zelf participeren
- De vrees van het werk niet meer aan te kunnen
- Eigen kinderen zwemmen niet meer
- Ruimere keuze aan sporten/interesse voor andere sporten
- Demotivatie door sportstructuren (federatie, zwemclub,...)
- Gebrek aan vernieuwing/voortgang binnen de zwemsport
- Te veel opleidingen/bijscholingen om official te worden en blijven
- Gezondheidsredenen (mijn gezondheid laat het niet meer toe)
- Slechte ervaringen in mijn functie als official tijdens wedstrijden
- Andere, nl.:

Voelt u zich als official gerespecteerd tijdens het uitoefenen van uw functie?:

- Altijd
- Vaak
- Soms
- Weinig
- Nooit

Voelt u zich als official voldaan tijdens het uitoefenen van uw functie?:

- Altijd
- Vaak
- Soms
- Weinig
- Nooit

Voelt u zich als official gemotiveerd tijdens het uitoefenen van uw functie?:

- Altijd
- Vaak
- Soms
- Weinig
- Nooit

Bij hoeveel organisaties, los van de Vlaamse Zwemfederatie, bent u momenteel aangesloten als official of vrijwilliger?

- Geen
- Eén
- Twee
- Drie of meer

Wat is uw geslacht?

- Man
- Vrouw

Wat is uw geboortedatum?

.....

Waar woont u?

- Antwerpen
- Brussels Hoofdstedelijk Gewest
- Limburg
- Oost-Vlaanderen
- Vlaams-Brabant
- Wallonië
- West-Vlaanderen
- Ik woon in het buitenland

Wat is uw huidige arbeidssituatie?

- Voltijds tewerkgesteld
- Deeltijds tewerkgesteld
- Voltijds huis(man/vrouw)
- Student
- Werkloos/Werkzoekende
- Andere, nl.:

Wat is uw hoogst behaalde diploma?

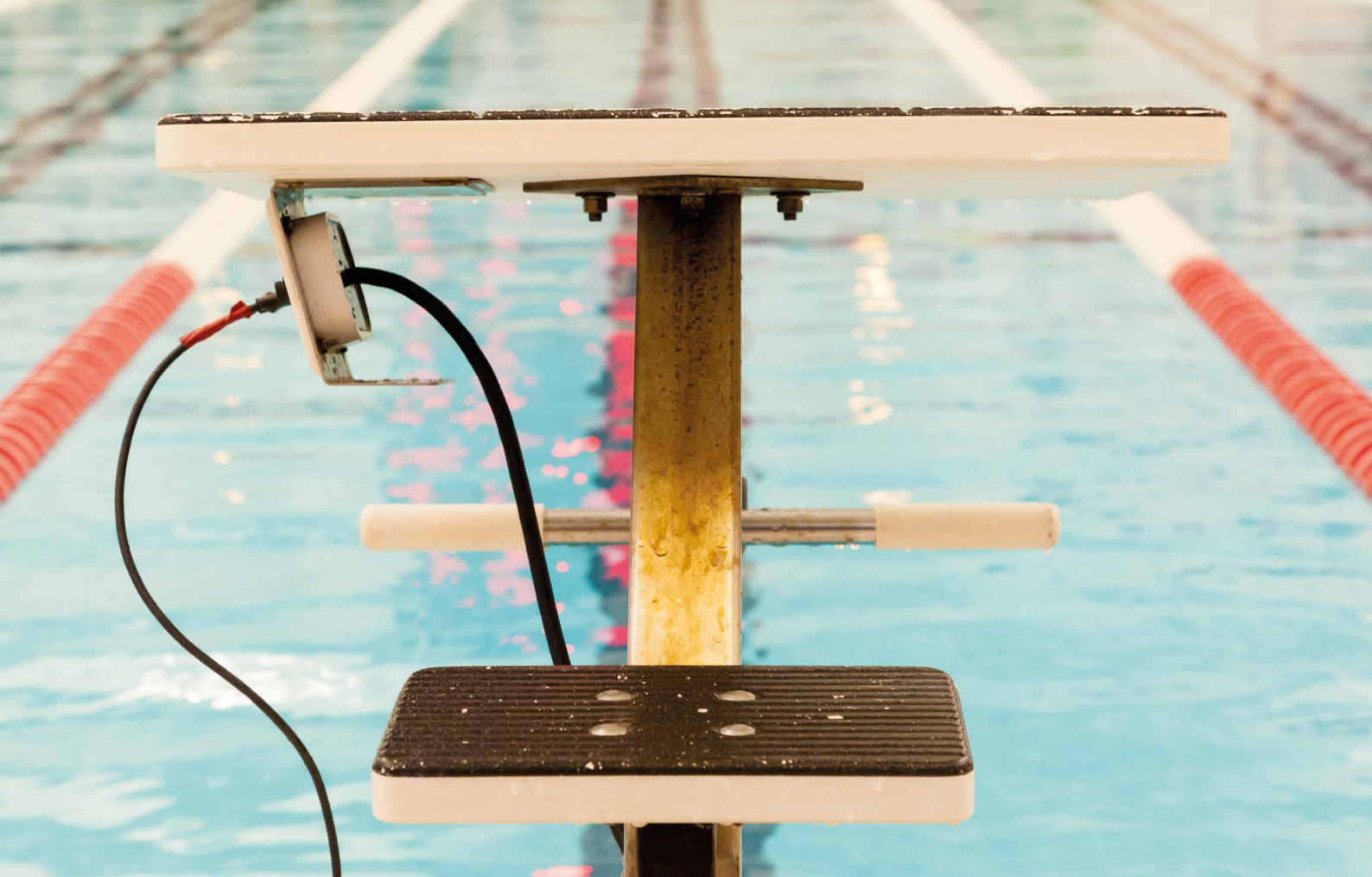
- Geen diploma of lager onderwijs
- Lager Secundair onderwijs
- Hoger Secundair onderwijs
- Bachelor professioneel
- Bachelor academisch
- Master academisch
- Doctoraat
- Andere, nl.:

Heeft u kinderen?

- Ja
- Neen

Zo ja, welke leeftijd hebben uw kinderen? (antwoord in jaren)

.....



BIJLAGE 2: OVERZICHT VAN DE RESULTATEN

A) HET PROFIEL EN ENGAGEMENT VAN DE OFFICIALS

De meerderheid van de respondenten waren mannen (N = 154; 60%) met een gemiddelde leeftijd van 47 jaar (min = 16 jaar en max = 69 jaar). Ongeveer drie vierde van de respondenten had een leeftijd tussen 41 en 55 jaar. De respondenten waren voornamelijk hoogopgeleid (66% had een diploma hoger onderwijs) en actief op de arbeidsmarkt (74% was voltijds tewerkgesteld). Een vierde van alle respondenten was afkomstig uit de provincie Oost-Vlaanderen (N = 65). Bijna alle respondenten (N = 252; 98%) hadden kinderen en de gemiddelde leeftijd van het oudste kind was 19 jaar (min = 9 jaar en max = 46 jaar). Tabel 1 toont dat deze kinderen een belangrijke schakel vormen in het engagement van de officials binnen de zwemfederatie aangezien ruim 90% van de respondenten rapporteerde dat zijn/haar kinderen aangesloten zijn/waren bij de Vlaamse Zwemfederatie.

Tabel 1. Relatie tussen de bevroegde officials en de Vlaamse Zwemfederatie

	Aantal (%)
Mijn kind/kinderen is/zijn (een) aangesloten lid/leden	198 (76,7%)
Mijn kind/kinderen was/waren (een) aangesloten lid/leden	46 (17,8%)
Ik ben een aangesloten lid	133 (51,6%)
Ik was ooit een aangesloten lid	16 (6,2%)
Geen van bovenstaande	1 (0,4%)

Nota. Respondenten (N = 258) konden meerdere antwoordopties selecteren.

Officials in het zwemmen kunnen actief zijn in verschillende functies en deze worden als volgt omschreven door de Vlaamse Zwemfederatie (2017). "Iedere tijdopnemer zal de tijd opnemen van de zwemmers die zwemmen in de hem/haar toegewezen baan. De aankomstrechtters worden in de verlenging van de aankomstlijn op verhoogde plaatsen gepositioneerd. Aan elke zijde van het zwembad wordt één keerpuntrechter per baan aangesteld die nagaat of de zwemmers de reglementaire keerpunten van de gezwommen stijl uitvoeren. De jurysecretarissen controleren de forfaits na reeksen of finales, noteren de resultaten op de officiële formulieren, noteren alle nieuw gevestigde records en houden de stand of de punten bij waar dit vereist is. De starter geeft het startschot en heeft de volledige controle over de zwemmers vanaf het ogenblik dat de kamprechter deze onder zijn/haar bevoegdheid stelt tot het ogenblik dat de wedstrijd begonnen is. De kamprechter heeft de volledige controle en het volledige gezag over alle officials." Binnen deze functies is er een duidelijke hiërarchie merkbaar van laag naar hoog, waarbij de kamprechter de eindverantwoordelijkheid over de wedstrijd draagt. Wanneer men wil stijgen in graad als official, dient men bij de Vlaamse Zwemfederatie de nodige cursussen te volgen. Tabel 2 geeft een overzicht van de hoogst behaalde graad als official van de respondenten. De meerderheid van de respondenten heeft de eerste en laagste graad als official behaald, namelijk tijdopnemer, aankomstrechter en keerpuntrechter (afgekort tot TAK). Dit grote aantal TAK's is niet onlogisch gezien het feit dat deze officials in grote aantallen aanwezig moeten zijn tijdens een zwemwedstrijd.

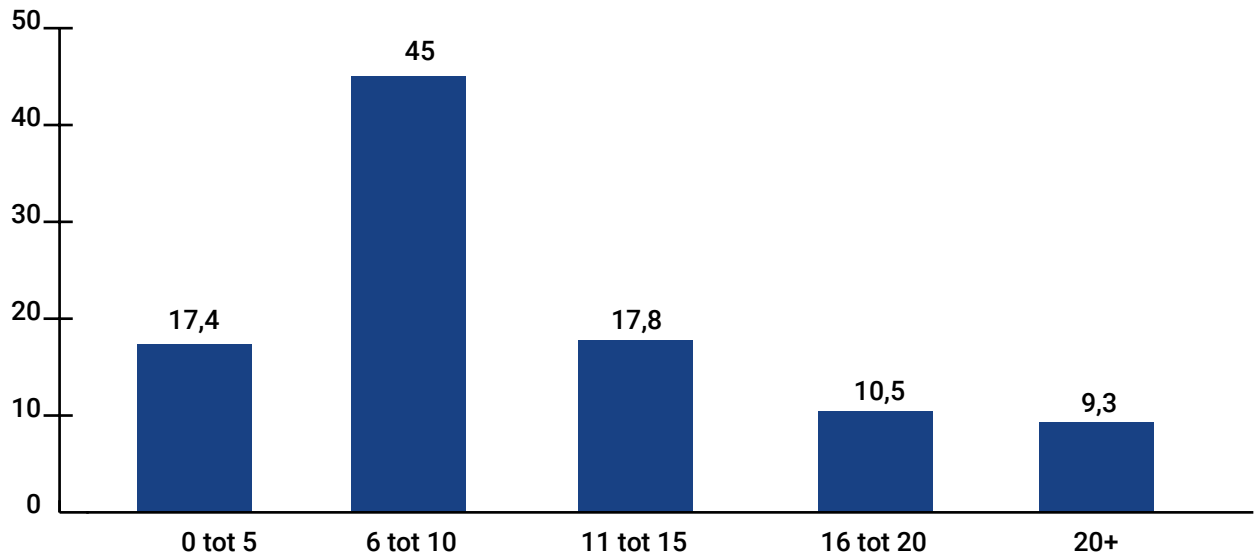
Tabel 2. Overzicht van de hoogst behaalde graad als official

	Aantal (%)
Tijdopnemer - aankomstrechter – keerpuntrechter (TAK)	178 (72,9%)
Jurysecretaris provinciaal niveau (JP)	24 (9,3%)
Jurysecretaris niveau federatie (JF)	5 (1,9%)
Starter provinciaal niveau (SP)	7 (2,7%)
Starter niveau federatie (SF)	9 (3,5%)
Kamprechter (K)	8 (3,1%)
Kamprechter provinciaal niveau (KP)	12 (4,7%)
Kamprechter niveau federatie (KF)	5 (1,9%)

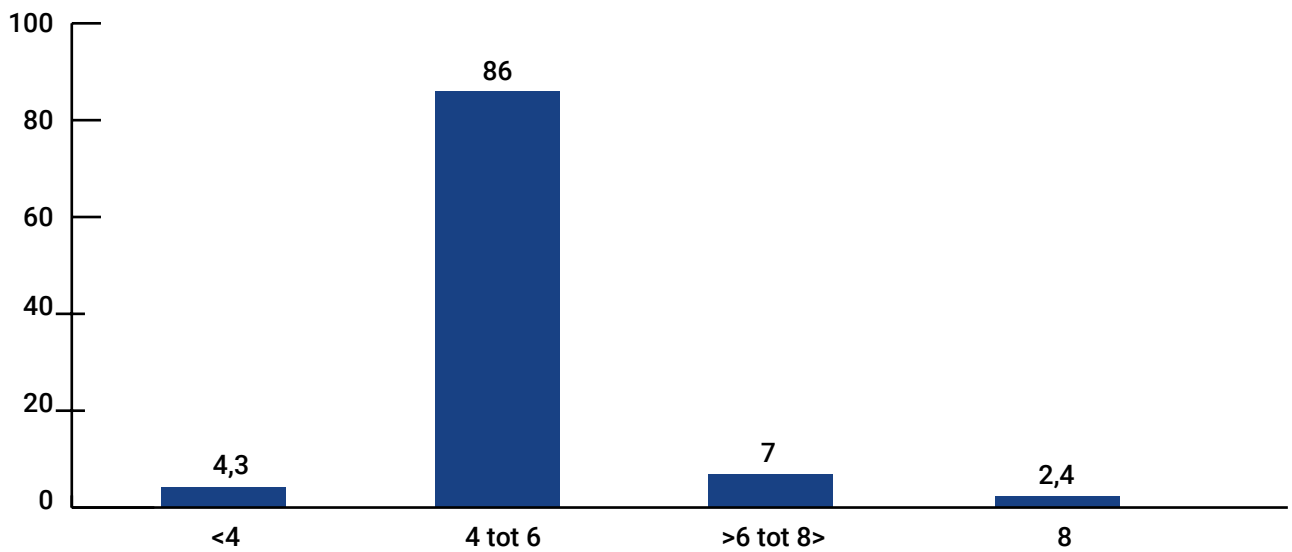
De respondenten hadden gemiddeld zeven jaar ervaring als official bij de Vlaamse Zwemfederatie (min = 1 jaar en max = 43 jaar). De respondenten voelden zich ook gemotiveerd (93,4%) en gerespecteerd (85,6%) in hun functie als official. Op basis van het aantal zwemwedstrijden per jaar, de tijdsinvestering per zwemwedstrijd en het aantal uren bijscholing per jaar kon het engagement van de bevroagde officials berekend worden. Gemiddeld namen de bevroagde officials deel aan ongeveer 12 zwemwedstrijden per jaar (min = 0 en max = 70) en bedroeg de tijdsinvestering iets meer dan 5 uur per zwemwedstrijd (min = 2 uur en max = 11 uur). Figuur 2 toont dat bijna de helft van de bevroagde respondenten aan 6 tot 10 zwemwedstrijden per jaar deelnam. De tijdsinvestering per zwemwedstrijd bedroeg voor de grootste groep van de bevroagde officials tussen 4 en 6 uur (Figuur 3). Het gerapporteerde aantal uren bijscholing per jaar bedroeg gemiddeld bijna 4 uur (min = 0 uur en max = 160 uur). Het is wel opmerkelijk dat een grote groep van de bevroagde officials geen bijscholing krijgt en/of volgt (Figuur 4). Op basis van de drie voorgaande variabelen konden we het aantal gepresteerde uren per jaar als official berekenen¹. De respondenten presteerden gemiddeld bijna 65 uur per jaar als official voor de Vlaamse Zwemfederatie (min = 0 uur en max = 324 uur).

¹ Gepresteerde uren per jaar = (aantal wedstrijden per jaar * tijdsinvestering per wedstrijd) + aantal uren bijscholing per jaar.

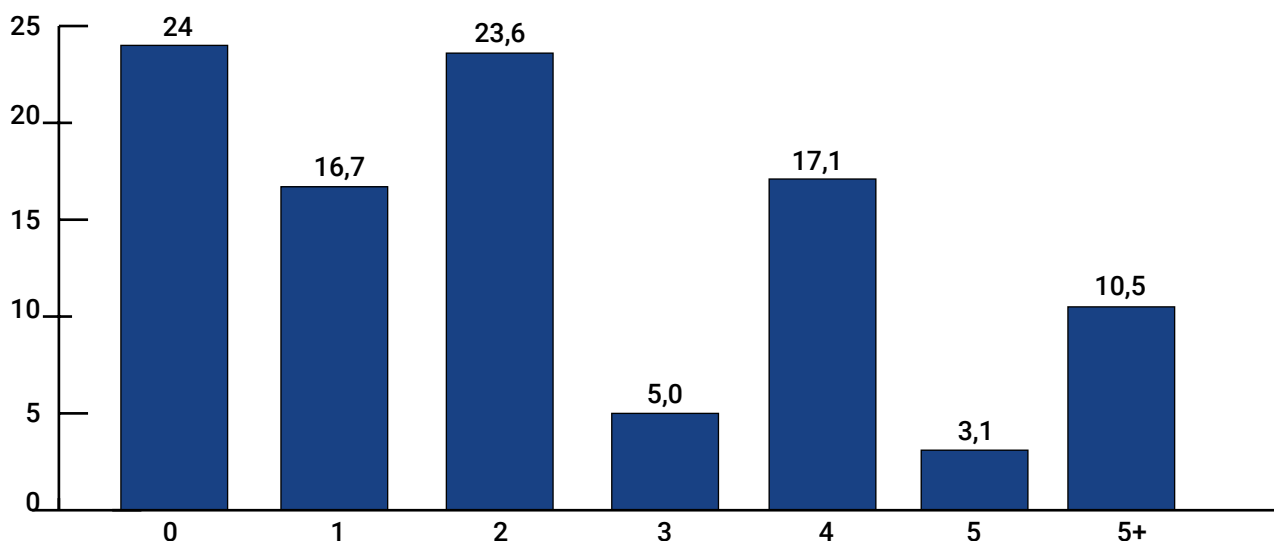
Figuur 2. Aantal wedstrijden per jaar als official (in percentages)



Figuur 3. Tijdsinvestering in aantal uur als official per wedstrijd (in percentages)



Figuur 4. Aantal uren bijscholing per jaar als official (in percentages)



Meer dan twee derde van de respondenten wordt niet vergoed voor hun gepresteerde uren als official bij de Vlaamse Zwemfederatie (Tabel 3). Hierbij moeten we wel een kanttekening maken, aangezien er wel een verband bestaat tussen de hoogst behaalde graad van de official en de ontvangen financiële vergoeding per wedstrijd. Het is namelijk zo dat officials met een lagere graad (bijvoorbeeld TAK's) meestal geen vergoeding krijgen tijdens wedstrijden, terwijl officials met een hogere graad (bijvoorbeeld kamprechters) meestal wel een vergoeding krijgen.

Hoewel een financiële vergoeding voor de officials grotendeels ontbreekt, is het engagement van de officials toch zeer groot. Zo rapporteerde 55% van de bevroegde officials dat hij/zij – bovenop hun functie als official – ook een andere functie bekleedt binnen de zwemclub. Deze andere functies zijn onderverdeeld in administratief personeel (voorzitter, secretaris, bestuur), technisch personeel (trainer, scheidsrechter, medisch personeel) en parasportief personeel (onderhoud materiaal, organisatie van ludieke activiteiten, hulp bij verplaatsingen) (Vanfraechem-Raway & Levarlet-Joye, 2000). De resultaten in Tabel 4 tonen aan dat de officials binnen de zwemclub vooral ook actief zijn als administratief personeel. Bovendien tonen de resultaten ook aan dat meer dan 60% van de respondenten als vrijwilliger aangesloten is bij een of meerdere organisaties buiten de Vlaamse Zwemfederatie en de zwemcontext.

Tabel 3. Vergoeding per wedstrijd als official

	Aantal (%)
Geen vergoeding	174 (67,4%)
Minder dan 15 euro	56 (21,7%)
Tussen 16 en 30 euro	24 (9,3%)
Tussen 31 en 45 euro	3 (1,2%)
Meer dan 46 euro	1 (0,4%)

Tabel 4. Andere functies binnen een zwemclub

	Aantal (%)
Geen andere functie	116 (45,0%)
Administratief personeel	88 (34,1%)
Technisch personeel	30 (11,6%)
Parasportief personeel	24 (9,3%)

B) MOTIEVEN OM TE STARTEN ALS OFFICIAL

De respondenten werden gevraagd om aan te geven welke redenen belangrijk waren om te starten als official bij de Vlaamse Zwemfederatie. Elk van de 19 vooropgestelde items werd beantwoord aan de hand van een schaal van helemaal geen invloed (1) tot een zeer grote invloed (5). Tabel 5 geeft de gemiddelde score (M) en standaarddeviatie (SD) weer per item. De items zijn gerangschikt naargelang de mate van belangrijkheid voor de respondenten.

Tabel 5. Motieven om te starten als official (N = 258)

	M	SD
Kinderen nemen deel aan zwemwedstrijden	4,64	0,97
Mijn kinderen zwemmen	4,17	1,50
Betrokkenheid bij de zwemclub	4,03	1,08
Doel/zaak te helpen waarin ik geloof	3,20	1,44
Zwemclub spoorde me aan	3,12	1,39
Persoonlijke interesse voor het zwemmen	3,11	1,38
Kennis over het zwemmen te vergroten	2,71	1,37
Persoonlijke appreciatie t.o.v. officials	2,22	1,30
Eigen sterktes/kwaliteiten ontdekken en benutten	2,07	1,26
De positieve organisatiecultuur van de federatie	1,71	1,02
De positieve organisatiestructuur van de federatie	1,70	1,02
Vrienden zijn ook official	1,66	1,05
Gevoel van eigenwaarde verbeteren	1,64	1,01
Houding t.o.v. officials te verbeteren	1,62	1,09
Andere familieleden zijn betrokken bij zwemmen	1,48	1,12
Door een oproep van de federatie	1,36	0,82
Als nieuwe official beloond worden voor de inspanning	1,28	0,71
Mogelijkheden op de arbeidsmarkt te vergroten	1,24	0,67
De (financiële) beloning	1,17	0,59

'Eigen kinderen die deelnemen aan zwemwedstrijden' en 'eigen kinderen die actief zijn in het zwemmen' zijn de twee belangrijkste redenen voor de respondenten om official te worden (een gemiddelde score groter dan 4 op een schaal van 5). Uit de analyse van het profiel blijkt dat bijna alle respondenten kinderen hebben en het gedrag van die kinderen beïnvloedt duidelijk het gedrag van de ouders als officials in de zwemsport. Verder zijn 'de betrokkenheid bij de zwemclub', 'een doel/zaak helpen waarin men gelooft', 'een aansporing door de zwemclub' en 'een persoonlijke interesse voor het zwemmen' redenen die meespelen om official te worden (items met een gemiddelde score groter dan 3 op een schaal van 5). Uit de resultaten blijkt ook dat een aantal items zeer laag scoren. De (financiële) beloning blijkt geen rol te spelen om te starten als official in de zwemsport.

Wanneer we kijken naar de verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke officials, zien we slechts op één reden om te starten als official een significant verschil. Mannen – meer dan vrouwen – zijn gemotiveerd om te starten als official om hun houding ten opzichte van de huidige officials te verbeteren. Toch moeten we aangeven dat dit motief eerder onbelangrijk blijkt te zijn (een score van 1,7 voor mannen en een score van 1,5 voor vrouwen op een schaal van 5). Op de overige motieven zien we geen significante verschillen op basis van geslacht.

Analyses op basis van het hoogst behaalde diploma van de officials tonen een groot aantal significante verschillen in de redenen om te starten als official bij de Vlaamse Zwemfederatie (Tabel 6). De respondenten worden voor deze analyse verdeeld in twee groepen: officials zonder diploma hoger onderwijs (ZDHO, N = 86) en officials met diploma hoger onderwijs (MDHO, N = 172). De respondenten met een diploma hoger onderwijs scoren hoger dan respondenten zonder een diploma hoger onderwijs op de twee belangrijkste redenen om te starten als official, namelijk: 'mijn kinderen nemen deel aan zwemwedstrijden' en 'mijn kinderen

zwemmen'. De standaarddeviaties voor deze twee items zijn ook kleiner onder de respondenten met een diploma hoger onderwijs, wat erop wijst dat er betrekkelijk minder verschillen zijn in deze subgroep op deze items, in vergelijking met de respondenten zonder diploma hoger onderwijs. Op alle (minder belangrijke) items met significante verschillen scoren respondenten zonder een diploma hoger onderwijs dan weer hoger dan respondenten met een diploma hoger onderwijs. Het is opmerkelijk dat deze items vaak te maken hebben met persoonlijke motieven zoals: 'een doel/zaak helpen waarin ik geloof', 'omwille van mijn persoonlijke interesse in zwemmen', 'omwille van mijn persoonlijke appreciatie ten opzichte van officials' en 'om mijn eigen sterktes/kwaliteiten te ontdekken en benutten'. In vergelijking met respondenten met een diploma hoger onderwijs starten respondenten zonder een diploma hoger onderwijs vaker als official omwille van deze persoonlijke motieven. We kunnen veronderstellen dat de functie van official binnen de Vlaamse Zwemfederatie vaker gebruikt en ervaren wordt als een middel voor persoonlijke groei/ontwikkeling onder respondenten zonder een diploma hoger onderwijs. Ook op het item 'om mogelijkheden op de arbeidsmarkt te vergroten' scoren respondenten zonder een diploma hoger onderwijs hoger dan respondenten met een diploma hoger onderwijs, hoewel dit motief veel minder belangrijk blijkt te zijn om te starten als official. Als kanttekening vermelden we dat onder de respondenten die zich ook engageren voor vrijwilligerswerk buiten de zwemsport, de meerderheid (64%) een diploma hoger onderwijs heeft behaald. Dit kan betekenen dat deze groep hun persoonlijke groei ook via andere activiteiten kan realiseren.

Tabel 6. Verschillen in redenen om te starten als official op basis van diploma

	ZDHO (N=86)		MDHO (N=172)		t	p
	M	SD	M	SD		
Kinderen nemen deel aan zwemwedstrijden	4,38	1,21	4,76	0,79	-3,009	**
Mijn kinderen zwemmen	3,87	1,67	4,31	1,40	-2,245	*
Betrokkenheid bij de zwemclub	4,10	1,05	4,00	1,09	0,734	NS
Doel/zaak te helpen waarin ik geloof	3,51	1,41	3,04	1,43	2,506	*
Zwemclub spoorde me aan	2,98	1,47	3,19	1,35	-1,139	NS
Persoonlijke interesse voor het zwemmen	3,36	1,31	2,99	1,40	2,054	*
Kennis over het zwemmen te vergroten	2,90	1,36	2,62	1,36	1,520	NS
Persoonlijke appreciatie t.o.v. officials	2,56	1,33	2,06	1,26	2,961	**
Eigen sterktes/kwaliteiten ontdekken en benutten	2,45	1,29	1,88	1,20	3,550	***
De positieve organisatiecultuur van de federatie	1,93	1,10	1,60	0,96	2,443	*
De positieve organisatiestructuur van de federatie	1,95	1,17	1,58	0,91	2,851	**
Vrienden zijn ook official	1,76	1,14	1,61	1,01	1,047	NS
Gevoel van eigenwaarde verbeteren	2,00	1,20	1,47	0,85	4,125	***
Houding t.o.v. officials verbeteren	2,07	1,27	1,40	0,78	5,219	***
Andere familieleden betrokken bij zwemmen	1,47	1,07	1,49	1,15	-0,156	NS
Door een oproep van de federatie	1,44	0,97	1,33	0,74	1,071	NS
Als nieuwe official beloont voor de inspanning	1,36	0,77	1,24	0,68	1,302	NS
Mogelijkheden op arbeidsmarkt te vergroten	1,44	0,92	1,13	0,47	3,573	***
De (financiële) beloning	1,24	0,70	1,13	0,51	1,510	NS

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001, NS = niet significant

Wanneer we kijken naar de verschillen tussen officials op basis van leeftijd (twee groepen: jonger dan de gemiddelde leeftijd van 47 jaar en ouder dan de gemiddelde leeftijd van 47 jaar), merken we slechts op één motief om te starten als official een significant verschil. Oudere respondenten – meer dan jongere respondenten – zijn gemotiveerd om te starten als official om hun kennis over het zwemmen te vergroten (een score van 2,94 in vergelijking met een score van 2,53 op een schaal van 5). Op de overige motieven zien we geen significante verschillen op basis van leeftijd. Tot slot vergelijken we ook de motieven op basis van hun hoogst behaalde graad als official (twee groepen: TAK en hogere graad). In totaal verschillen respondenten op vijf items en de respondenten met een hogere graad scoren hierop hoger dan de respondenten met een lagere graad. Toch zijn de significante verschillen, zoals meer gemotiveerd zijn om hun kennis over het zwemmen te vergroten, veelal onbelangrijk voor de respondenten.

C) MOGELIJKE REDENEN OM AF TE HAKEN ALS OFFICIAL

Er werd aan de respondenten gevraagd om drie mogelijke redenen aan te duiden – te selecteren uit een lijst van 18 vooropgestelde items – die voor hen van toepassing zouden kunnen zijn, moest men in de toekomst afhaken als official bij de Vlaamse Zwemfederatie. De redenen om af te haken als official, in tegenstelling tot de redenen om te starten, worden daarom weergegeven in aantallen en percentages. Het gaat hier om mogelijke redenen om af te haken, aangezien alle respondenten op het tijdstip van de bevraging actief waren als official. Het is uit voorgaande analyses duidelijk dat het gedrag van de kinderen een belangrijke factor is om te starten als official. Tabel 7 geeft aan dat het gedrag van de kinderen ook een belangrijke factor kan zijn om te stoppen als official. De meest frequent gerapporteerde reden om af te haken als official zijn de eigen kinderen die stoppen met zwemmen. Het gedrag van de kinderen is duidelijk een belangrijker factor – in absolute aantallen – in vergelijking met andere redenen zoals tijdsgebrek, gezondheidsredenen, financiële redenen of het verdwijnen van de interesse.

Tabel 7. Mogelijke redenen om af te haken als official in de toekomst

	Aantal (%)
Eigen kinderen zwemmen niet meer	202 (78,3%)
Geen tijd om volledige weekends aan zwemwedstrijden te besteden	91 (35,3%)
Gezondheidsredenen (mijn gezondheid laat het niet meer toe)	67 (26,0%)
Financiële redenen ²	39 (14,7%)
Geen interesse meer	34 (13,2%)
Demotivatie door sportstructuren (federatie, zwemclub,...)	25 (9,7%)
Slechte ervaringen in mijn functie als official tijdens wedstrijden	19 (7,4%)
Geen tijd om opleidingen/bijscholingen bij te wonen	17 (6,6%)
Gebrek aan erkenning als official	17 (6,6%)
Ruimere keuze aan sporten/interesse voor andere sporten	17 (6,6%)
Liever toekijken dan zelf participeren	11 (4,3%)
Gebrek aan vernieuwing/voortgang binnen de zwemsport	10 (3,9%)
Te veel opleidingen/bijscholingen om official te worden en blijven	10 (3,9%)
Tijdsgeest: individualisering en minder groepsgevoel	7 (2,7%)
De vrees van het werk niet meer aan te kunnen	3 (1,2%)
Opleidingen en bijscholingen vergen financieel te veel	2 (0,8%)
Schrik voor engagement	2 (0,8%)

De cijfers uit voorliggend onderzoek met officials uit de zwemsport vertonen verschillen en gelijkenissen met de cijfers uit de Staten-Generaal van de Vlaamse sportclubs (Van Lierde & Willems, 2003; Figuur 5). Opvallend is dat volgens minder dan 3% van de Vlaamse sportclubs het tekort aan vrijwilligers veroorzaakt wordt door het feit dat de kinderen van de vrijwilligers de sport niet meer beoefenen. Dit cijfer staat in scherp contrast met de mening van meer dan 78% van de bevroegde officials in de zwemsport. Het rapporteren van tijdsgebrek als reden om af te haken als vrijwilliger komt overeen tussen beide onderzoeken, hoewel het voor de Vlaamse sportclubs de belangrijkste reden is om af te haken als vrijwilliger. De financiële redenen zijn iets belangrijker binnen de Vlaamse sportclubs, terwijl de gezondheidsredenen niet specifiek bevroegd werden in de Staten-Generaal. De derde belangrijkste factor om af te haken als vrijwilliger volgens de Vlaamse sportclubs (na het tijdsgebrek en de financiële redenen) is het gebrek aan interesse (Van Lierde & Willems, 2003).

² Ter verduidelijking: De items 'financiële vergoeding als official is te klein' (n = 24) en 'official zijn tijdens zwemwedstrijden is financieel te zwaar (vervoer, overnachting)' (n = 23) die bevroegd werden in de vragenlijst, werden samengevoegd onder het nieuwe item 'financiële redenen' (n = 39). Sommige respondenten hadden zowel het eerste item als het tweede item aangeduid en deze tellen slechts éénmaal mee (daarom 39 ≠ 24 + 23).

Figuur 5. Perceptie van sportclubs over de belangrijkste reden om af te haken als vrijwilliger (in percentages, N = 1.339)



Bron: Van Lierde & Willems (2003, p. 28)

Wanneer we de vijf voornaamste redenen om te stoppen als official verder analyseren volgens het profiel van de respondenten, kunnen we vaststellen dat er geen significante verschillen zijn tussen mannelijke en vrouwelijke officials. Er zijn wel een aantal verschillen naargelang het diploma, de leeftijd en de graad van de officials (Tabel 8). Voor de reden 'de eigen kinderen zwemmen niet meer' zijn er significante verschillen tussen alle groepen. Het afhaken van de kinderen als mogelijke reden om zelf af te haken, wordt meer frequent gerapporteerd door respondenten met een diploma hoger onderwijs, door jonge officials (jonger dan de gemiddelde leeftijd van 47 jaar) en door TAK's in vergelijking met de andere groepen. Voorts wordt het tijdsgebrek door zwemwedstrijden meer frequent gerapporteerd door respondenten met een diploma hoger onderwijs. Gezondheidsredenen worden het meest frequent gerapporteerd door respondenten zonder een diploma hoger onderwijs en door oudere officials (ouder dan de gemiddelde leeftijd van 47 jaar). Er zijn geen significante verschillen tussen de verschillende groepen met betrekking tot financiële redenen en het gebrek aan interesse.

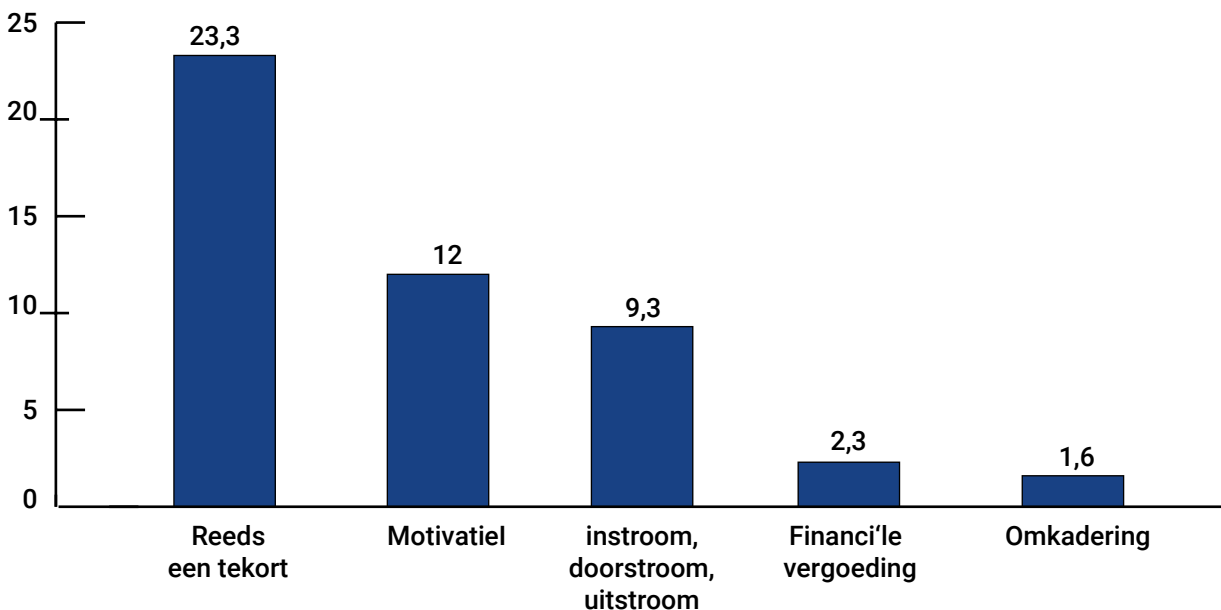
Tabel 8. Verschillen in redenen om af te haken als official

Op basis van diploma	GDHO	MDHO
Eigen kinderen zwemmen niet meer X2 (1) = 10.959, p < .01	66,3%	84,3%
Geen tijd om volledige weekends aan zwemwedstrijden te besteden X2 (1) = 6.655, p < .05	24,4%	40,7%
Gezondheidsredenen (mijn gezondheid laat het niet meer toe) X2 (1) = 8.478, p < .01	37,2%	20,3%
Financiële redenen X2 (1) = 3.398, NS	20,9%	12,2%
Geen interesse meer X2 (1) = 0.423, NS	15,1%	12,2%
Op basis van leeftijd	Jonger	Ouder
Eigen kinderen zwemmen niet meer X2 (1) = 12.865, p < .001	88,7%	68,9%
Geen tijd om volledige weekends aan zwemwedstrijden te besteden X2 (1) = 1.041, NS	34,9%	28,6%
Gezondheidsredenen (mijn gezondheid laat het niet meer toe) X2 (1) = 3.887, p < .05	18,9%	30,3%
Financiële redenen X2 (1) = 1.927, NS	13,3%	18,9%
Geen interesse meer X2 (1) = 0.439, NS	11,3%	14,3%
Op basis van graad als official	TAK	Hoger
Eigen kinderen zwemmen niet meer X2 (1) = 36.577, p < .001	87,8%	52,9%
Geen tijd om volledige weekends aan zwemwedstrijden te besteden X2 (1) = 0.621, NS	36,7%	31,4%
Gezondheidsredenen (mijn gezondheid laat het niet meer toe) X2 (1) = 2.371, NS	23,4%	32,9%
Financiële redenen X2 (1) = 0.307, NS	14,4%	17,1%
Geen interesse meer X2 (1) = 2.442, NS	11,2%	18,6%

D) HUIDIGE UITDAGINGEN VOOR DE VLAAMSE ZWEMFEDERATIE

Aan de respondenten werd gevraagd of er volgens hen voldoende officials zullen zijn om de zwemwedstrijden in Vlaanderen en België in goede banen te leiden gedurende de komende vijf jaar. Iets minder dan de helft van de respondenten (49%) is van mening dat er voldoende officials zullen zijn, terwijl iets meer dan de helft van de respondenten (51%) een negatiever toekomstbeeld heeft over de georganiseerde zwemsport. Respondenten werden vervolgens gevraagd om in hun eigen woorden te beschrijven welke de mogelijke redenen kunnen zijn voor het tekort aan officials. In totaal werden er 133 antwoorden genoteerd en deze antwoorden werden geanalyseerd aan de hand van individuele codes die verwijzen naar de lange antwoorden van de respondenten. De frequenties van deze codes worden weergegeven in Figuur 6 en verder besproken aan de hand van individuele quotes.

Figuur 6. Mogelijke redenen voor tekort aan officials in de toekomst (in percentages)



Ongeveer een vierde van alle respondenten benadrukt dat er op het moment van de bevraging reeds een tekort is aan officials in de zwemsport. Indien de situatie op korte termijn niet verandert, zal er dus zeker een tekort zijn aan officials in de toekomst. Een respondent beschrijft de huidige situatie als volgt.

“Soms hebben we nu al te weinig officials aan één baan. Soms moet je aan de keerpunten twee banen in het oog houden omdat er niet genoeg officials aanwezig zijn.”

Ook de motivatie van de ouders van jonge zwemmers wordt door de huidige officials aangehaald als een belangrijke reden voor het tekort aan officials, beschreven door een respondent als volgt:

“Er is geen engagement voor de zwemsport, alleen de eigen kinderen zijn belangrijk. Zo zie je vaak dat de kinderen alleen weggebracht en opgehaald worden zonder verdere interesse van de ouders.”

Het tekort aan officials wordt door sommige respondenten beschreven als een probleem met een te kleine instroom, te kleine doorstroom en/of te grote uitstroom. De volgende voorbeelden illustreren deze elementen.

“Uitstroom van kinderen leidt onvermijdelijk tot uitstroom van betrokken ouders. Daarenboven is de instroom aan vrijwilligers zeer beperkt.” “Het aantal officials dat naar andere functies wil doorgroeien na TAK is te laag.”

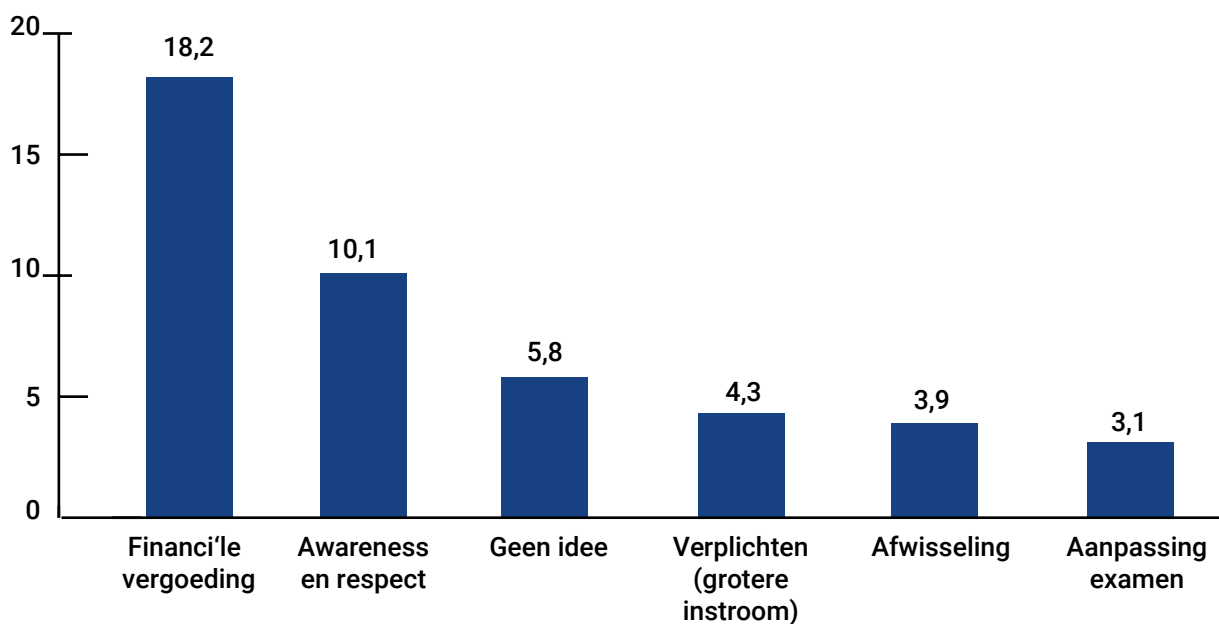
Ook de financiële vergoeding en omkadering worden – in veel kleinere mate – aangehaald als mogelijke redenen voor het tekort aan officials. De financiële vergoeding duidt op een minimale onkostenvergoeding. Respondenten geven aan dat officials momenteel vaak zelf alle onkosten moeten dekken, inclusief het vervoer naar de wedstrijden, de aankoop van een chronometer, map, kledij, enzovoort. Sommige respondenten merken op dat officials vandaag de dag minder (financieel) gewaardeerd worden dan vroeger.

“Jaren geleden kreeg je ‘s morgens koffie met een boterkoek, ‘s middags meerdere broodjes, enzovoort. Meer en meer clubs schaffen dit af omwille van besparingen. Niet dat wij het daarvoor doen, maar het zijn juist die kleine zaken die het aantrekkelijk maken.”

Met betrekking tot de omkadering geven respondenten aan dat de opleiding als official een behoorlijk engagement vraagt van de vrijwillige deelnemers. Het volgen van de opleiding is niet altijd mogelijk in de nabije woonomgeving, de stages en examens schrikken mensen af en de normen om te slagen voor een hogere functie zijn streng.

Vervolgens werd er ook aan de respondenten gevraagd om te beschrijven op welke manier men het aantal jonge officials zou kunnen vergroten. In totaal werden er 117 antwoorden genoteerd en deze antwoorden werden opnieuw geanalyseerd aan de hand van individuele codes. De resultaten worden weergegeven in Figuur 7 en opnieuw toegelicht aan de hand van individuele quotes.

Figuur 7. Mogelijke manieren om het aantal officials te vergroten (in percentages)



Het is opmerkelijk dat een groot deel van de respondenten een mogelijke oplossing ziet in het aanbieden van een financiële vergoeding voor officials. Een minimale onkostenvergoeding of kilometervergoeding wordt gesuggereerd. Maar niet alle respondenten wensen een financiële vergoeding voor zichzelf, ze sturen ook aan op oplossingen. Voorbeelden hiervan zijn: kortingen op het lidgeld van de kinderen, kortingen op de zwemstage van de kinderen en/of gratis inkom voor de officials bij wedstrijden – ook wedstrijden waar men niet als official actief is.

Het vergroten van awareness en respect is een tweede mogelijke oplossing om het aantal officials te laten groeien. Hiervoor is een inspanning vanuit de Vlaamse Zwemfederatie in samenwerking met en ter ondersteuning van de lokale zwemclubs noodzakelijk. Een respondent merkt namelijk op:

“Ouders van jonge zwemmers zijn onvoldoende op de hoogte over het belang van voldoende officials. Er is hiervoor ook voldoende ondersteuning nodig vanuit de federatie aan de clubs. Vandaag zijn het voornamelijk de clubs die kandidaat-officials zoeken.”
Gerichte communicatie vanuit de federatie en de clubs over de rol en functie van officials kan hierbij helpen. Bovenop de

oproepen vanuit de federatie en de clubs suggereren sommige respondenten ook dat men tot op zekere hoogte ouders kan en mag verplichten om als official aan de slag te gaan tijdens zwemwedstrijden. Zo kan men bijvoorbeeld beslissen om kinderen niet meer in te schrijven voor wedstrijden indien ouders niet wensen mee te werken tijdens de wedstrijd. Ouders verplichten zou dus kunnen leiden tot een grotere instroom aan officials bij de Vlaamse Zwemfederatie.

Ook meer afwisseling tijdens zwemwedstrijden kan een mogelijke positieve invloed hebben op het aantal jonge officials. Sommige respondenten operen een soort rotatiesysteem waarbij officials tijdens de wedstrijd in verschillende functies aan de slag kunnen. Ook is er een duidelijke vraag naar meer pauzes en/of kortere wedstrijdblokken.

“Misschien het systeem van TAK zoals bijvoorbeeld in Ettelbruck toepassen: een TAK voor de reeksen van de heren en een andere TAK op dezelfde baan voor de reeksen van de dames. Zo heb je meer pauzes en sta je niet 4 uur non-stop in de warmte.”

Een aanpassing aan het examen kan ook een oplossing bieden. De opleiding kan toegankelijker, transparanter en aantrekkelijker gemaakt worden volgens de respondenten.

“Meer actie ‘on the job’ in plaats van iets van buiten te leren uit een boekje (dit zorgt voor een stresserende examencultuur). Meer stages en beoordelen op de stages en het resultaat.”

