

PROJECTWERKING ALS MOTOR VOOR DYNAMIEK NIEUWE AFDELINGSAANPAK VAN KWB-VLAAMS-BRABANT EN BRUSSEL

PETER WOUTERS

Sinds 1997 loopt in Vlaams-Brabant en Brussel een project 'Optie 2000'. Dat wilde een geïntegreerde benadering aanbieden om afdelingen het geloof in zichzelf en de maakbaarheid van KWB opnieuw eigen te maken. Vandaag, 6 mei 2000, hebben we dit project afgesloten met een slothappening op de Heizel (Brussel). In deze bijdrage overlopen we de aanleiding van het project (zowel intern als extern).

We staan stil bij het groeiproces en de effectieve uitvoering ervan. In een laatste beschouwend deel willen we kijken wat eruit te leren valt voor sociale bewegingsorganisaties als de onze en hoe het nu verder moet / kan...

I. ORIENTATIEFASE: MOMENTOPNAME VAN KWB IN 1997

1. *Interne stromingen*

1.1. Herstructurering

In 1993-1994 werd in de KWB een globale structuurhervorming doorgevoerd. De arrondissementele verbonden Leuven en Brussel hielden op te bestaan. Er kwam een schaalvergroting op structureel en een schaalverkleining op begeleidingsniveau (rechtstreekse begeleiding van groepen). Lang leve Vlaams-Brabant en Brussel! Het afwezig-zijn van een secretariaat in Leuven, het afschaffen van een aantal geplogenheden (gewestvergaderingen, samenstelling besturen...) en de grote groep nieuwe mensen ('die van Leuven' en 'die van Brussel') leidden ertoe dat er van een grote verbondelijke dynamiek geen sprake was. Op elke bijeenkomst werd er 'afgetast' en voorzichtig werden er stappen gezet. Beide verbondsdelen trachtten het beste uit hun eigen werking te behouden en tot provinciale uitgangspunten te verheffen. Een en ander kostte veel energie, maar bracht weinig nieuwe dynamiek met zich mee. In 1997 was het duidelijk dat de beleidsvoering de schaalver-



Peter Wouters: van opleiding maatschappelijk assistent. Verbondssecretaris KWB-Vlaams-Brabant en Brussel.

grotting goed verteerd had. Er was een nieuwe dynamiek ontstaan en de grootste 'hete hangijzers' uit de herstructurering hadden een oplossing gekregen. Wij waren er klaar voor om samen nieuwe ideeën uit te werken. De analyses begonnen gelijk te lopen en de beleidsgroep was ervan overtuigd dat de tijd rijp was om een verbondelijk probleem aan te pakken: ledenwerving en de drempels daartegenover.

1.2. Fatalisme over ledenwerving

Inderdaad, drempels en fatalisme. Sinds enkele jaren werd elke afdeling gevraagd actief werk te maken van ledenwerving, gezien de dalende ledencijfers.

Jaar	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Aantal leden	18.874	17.605	17.147	16.644	16.350	16.089
Verschil per jaar	0	-1.269	-458	-503	-294	-261
Verschil (t.o.v. '95)	0	-1.269	-1.727	-2.230	-2.524	-2.785

Verskillende methoden werden aangewend: *mail-call-visit*, aanspreken op bijeenkomsten, wervingsacties met beloning voor het nieuwe lid of voor het wervend bestuurslid... Men poogde zó de drempel voor het aanspreken van nieuwe KWB'ers te verlagen. Elk jaar bestelden onze afdelingen minder wervingsmappen en elk jaar be-toonde men op bovenlokale bijeenkomsten minder enthousiasme voor deze opdracht. Leden werven was een vervelende klus, het was een ondankbare vraag om te stellen, zeshonderd frank was veel geld, wie moet er vandaag nog aangesproken worden in deze wereld waar iedereen leerde zijn 'plan te trekken'? Kortom, een klaagzang, in die mate zelfs dat afdelingen met wervingssucces als uitzonderingen en niet-te-vergelijken bestempeld werden. Deze laatste groep was sterk vragende partij om, als verbond, hieraan meer en vernieuwde aandacht te schenken.

1.3. Gebrek aan cijfers

Vanuit het begeleidend niveau (educatieve medewerkers en beleidsvrijwilligers) had men geen juiste gegevens om dit negativisme te weerleggen. We hadden geen kijk op:

- de leeftijd van de huidige leden en de duur van hun lidmaatschap;
- de juiste instroom, en hun leeftijd, alsook de manier van werven;
- de juiste uitstroom, en hun leeftijd, en de reden van ontslag.

Wij hadden alleen netto-cijfers. En die zegden ons dat het slecht ging met de ledenevolutie, vooral in 1996 (-1.269 leden).

2. Externe beoordelingen

De globale discussie rond ledenwerving en hoe de KWB “eraan toe is”, werd daarboven gevoed door argumenten vanuit de buitenwereld: meningen van *trend-watchers*, die overgenomen werden in het eigen discours. Basis van deze argumenten is meestal wetenschappelijk onderzoek. Twee voorbeelden van zulke studies.

De Koning Boudewijnstichting publiceerde in 1996 een rapport over vrijwilligerswerk en de (gewijzigde) maatschappelijke context⁽¹⁾. De conclusies werden op 24 april 1996 in een rondetafelgesprek met de sector besproken. Wat wij er voor deze bijdrage graag uithalen:

- de sector is onbekend: wij hebben een gebrek aan profilering, het is moeilijk om uit te leggen wie we zijn;
- er is weinig aandacht voor ons soort werk, nochtans wordt er ‘veel werk verzet’;
- een totaalengagement kan niet meer gevraagd worden;
- mensen gaan veeleer in op een aanbod dan op een ideologie;
- mensen willen zelf bepalen hoe lang en waarvoor ze zich inzetten (de rondetafel zei daarop dat dit nu net een vormingsopdracht vormde);
- er zijn drie motieven om vrijwilliger te worden: om zelf bij te leren, omwille van sociale betrokkenheid en omwille van ideologische vereenzelviging;
- dienstbaar kunnen zijn en in een toffe groep terecht komen, blijken de grootste ‘*commitment-troeven*’: deze mensen blijven het langst geëngageerd.

De Vrije Universiteit Brussel (VUB) deed enkele jaren later onderzoek naar participatie in Vlaanderen⁽²⁾. Een jaar nadien verschijnt een aantal, nu actuele, artikels van Marc Hooghe⁽³⁾ op basis daarvan. We vatten de onderzoeksbevindingen met betrekking tot de uitdagingen voor verenigingen kort samen:

- hogergeschoolden zijn om een andere reden lid dan lagergeschoolden;
- van de mensen die vandaag participeren was 41,5% vroeger lid van een jeugdvereniging;
- hogergeschoolden hebben een voorkeur voor ideologische organisaties;
- aangezien hogergeschoolden en jongeren vandaag meer deelnemen, lijkt de participatiegraad in de toekomst te zullen stijgen;
- Putnam ⁽⁴⁾ had wel een goed inzicht met zijn vergelijking tussen vrijwilligerswerk en democratiserend effect, maar een nuancerend onderzoek leert dat: “Niet alleen functioneren verenigingen als echte ‘leerscholen van democratie’, zij bieden aan maatschappelijk georiënteerde personen ook een instrument waarlangs zij hun engagement kunnen vormgeven”;
- niet alleen het huidig lidmaatschap, maar zeker ook de vroegere (jeugd)lidmaatschappen drukken hun stempel op het participatiegedrag van mensen.

3. Effect op de werking

Deze analyses zijn academisch (elitair) en niet onmiddellijk bekend bij het groot publiek. Temeer daar uitwisseling hierover een beperkte kring van mensen aanspreekt, vooral omwille van het taalgebruik. En de argumenten die in bovenstaande lijstjes

hoopgevend zijn, zijn pas het laatste jaar (in de KWB) goed doorgedrongen. Tot dan beperkte onze kennis zich tot de ‘deprimerende’ uitspraken.

De volgende stap heeft echter veel meer impact: belangrijke figuren (voornamelijk politici en journalistieke *trendwatchers*) nemen er (deel)conclusies uit over en lanceren die op een populaire manier. ‘De warme hand’ van toenmalig minister Dewael was eigenlijk het begin van het verspreiden van een soort ‘ongeloof’, een ‘het is passé’-gevoel. Hij aanzag onze werksoort alsof die ‘iets van het verleden’ was. Ook huissociologen en sommige leraren uit sociale scholen staken hun ongelooft.a.v. verenigingen, de zuil en het langdurig engagement niet onder stoelen of banken (getuige de uitspraken van tweede- en derdejaarsstudenten bij hun stagekeuze). Ik herinner mij in dat verband mijn eigen terughoudendheid om een sollicitatie bij deze ‘zuil’ zelfs nog maar te overwegen. Langzaam drong het ‘wij zijn passé’-gevoel ook langs deze weg de KWB binnen. In afdelingen hadden velen er al wel ‘s iets over gelezen. Het legitimiteitsdebat was buiten én binnen de KWB op gang getrokken.

Het effect was groot: welke KWB’er zou tegen deze conclusies kunnen optornen? Meer nog dan ‘is het waar’ wierpen deze opmerkingen de vragen op ‘wie zijn wij’ en ‘waartoe zijn wij er?’ Een vorm van identiteitscrisis die zonder de nodige gesprekstijd en begeleiding de gemakkelijkste weg kiest: bergafwaarts.

En dat was de concrete aanleiding voor het project: de verontwaardiging van beleidsvrijwilligers, sommige afdelingsvrijwilligers en educatieve medewerkers over wat er aan het gebeuren was, samen met de vaststelling dat daartegen reageren niet zou kunnen met ‘eens een gesprekje’ of ‘een actie’ of ‘een indringende brief’.

II. PROJECTPLAN GROEIDE EN BEPAALDE WAT VOOR- EN WAT ACHTERGROND WERD

Neen, een oplossing moest indringender zijn en kunnen doorsijpelen tot in de kleinste vezel van iedere afdeling. Na vele besprekingen ontstond er een kerngroep die geloofde in de leefbaarheid van ons KWB-verbond en een instrument zag om dit vorm te geven. De voorzittersvergadering van 1997 besliste een project te lanceren

rond ‘ledenwerving en alles wat erbij komt kijken’. Mensen ‘in beweging brengen’ werd dus het *leitmotiv* voor de verbondswerking. De ‘startbijeenkomst’ op 29 mei 1997 zou de lanceringsavond worden.

We hebben een gebrek aan profilering; het is moeilijk om uit te leggen wie we zijn.

Als beleidsgroep wisten we dat de komende jaren alle extra beschikbare inspanningen daar naartoe zouden gaan. Het was voor het verbond een eerste planning op middellange termijn.

De voorgrond was het project, de achtergrond ‘al de rest’. Deze keuze heeft op de werking heel wat impact gehad. Andere interessante initiatieven werden achterdochtig bekeken en moesten plaats ruimen. Wat eerst een losse verzuchting van enkelen was, werd een reuzengrote brok aandacht van iedereen... En bovendien: wij iedereen altijd sprak van ledenevolutie (= netto-cijfers) werd nu de aandacht verlegd

naar 'nieuw ingeschreven leden'. Er gebeurde voor het eerst in onze geschiedenis een ontkoppeling tussen 'instroom' en 'uitstroom', een keuze waarvan de gevolgen - in het kader van de administratieve beheersing van de ledenevolutie - groot zijn.

Het project kreeg de naam 'Optie 2000'. Het getal 2000 werd norm voor de vier verschillende onderdelen van het project: tweeduizend nieuwe leden inschrijven op drie jaar tijd; de start van het werkjaar in de afdelingen vernieuwen; administratieve taken van afdelingen bespreekbaar maken (*Raak*, ledenadministratie...); slothappening in 2000 voor tweeduizend KWB'ers op de Heizel.

Beslist werd een project te lanceren rond 'ledenwerving en alles wat erbij komt kijken'.

Elke afdeling kreeg een projectnota en een 'wervingslat': een metalen lat met cijfers op van één tot vijftig. Het eigen streefdoel werd hierop aangeduid (12% van hun ledenaantal).

De lat is de 'vermaterialisering' van het project:

ze moest opgehangen worden in het KWB-lokaal en in oktober, januari en april ter sprake gebracht worden. Zowel het verbond als de afdelingen engageerden zich op deze startbijeenkomst. Het verbond zorgde voor stimuli, verwerkte gegevens, zorgde voor acties en ondersteuningsmateriaal, deed zelf aan promotie en bekendmaking van KWB (zoals bij Jean-Luc Dehaene over het verkeersreglement en de actie op een Brussels kruispunt voor het carpoolen) en moest zelf nieuwe afdelingen oprichten. De afdelingen schreven zich op de actie in, wierven leden en werkten aan de uitstraling: het realiseren van het project op het terrein, zoals steeds het échte werk.

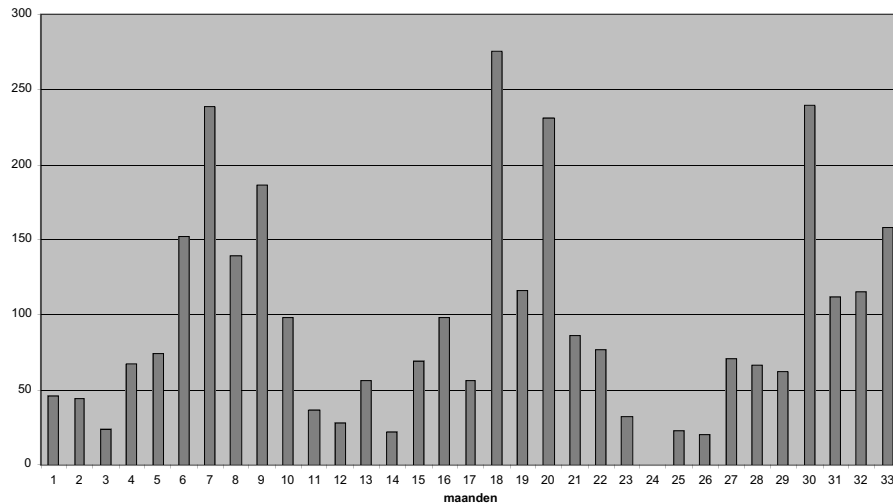
Het verbond dokterde een interne structuur uit om het project levend(ig) te houden: een promotieteam dat afdelingen bezocht (25 bezoeken werden afgelegd) en opvallend veel nieuwe leden kon noteren, een permanente werkgroep⁽⁵⁾ en een rechtstreekse lijn met de voorzitter met speciale zendingen, naast de maandelijkse omzendbrief. De werkgroep ontwierp alle acties en volgde het project op de voet. De beleidsgroep, onder leiding van Norbert Kemels (tot 1998) en Jan Piqueur (tot op vandaag), besprak iedere maand het project en zorgde ervoor dat de voorstellen van de werkgroep 'Optie 2000' getoetst en uitgevoerd werden.

1. Tweeduizend nieuwe leden

Het eerste doel van het project was: leden werven. In totaal werden zes speciale wervingsacties op het getouw gezet: concrete kaders waarbinnen afdelingen extra inspanningen konden doen. Diverse formules van *incentives* werden op verschillende momenten uitprobeerd:

- beloning voor het lid: direct (vermindering op het lidgeld) of indirect (langer lid zijn voor hetzelfde bedrag);
- beloning voor het bestuurslid: loting uit de wervende bestuursleden met als prijs een uitstap of een fles wijn per ingeschreven nieuw lid;
- beloning voor de afdeling: een bezoek van het promotieteam (met geestrijk vocht) of een fles wijn en een artikel in het bestuursblad.

Hierbij een grafiek die aangeeft hoeveel mensen lid werden van KWB, per maand, sinds juni 1997 tot vandaag.



Wij stellen vast dat afdelingen (bestuursleden) daadwerkelijk nieuwe mensen inschrijven, en dat dit gebeurt met pieken in perioden van wervingsacties. Het grootste aantal nieuwe leden komt er echter bij in december: eigenaardig aangezien er dan geen wervingsactie is. De huidige leden wordt dan gevraagd hun lidmaatschap te hernieuwen. Blijkbaar is dat op zich ook een aanleiding om, als bestuurslid, nieuwe mensen aan te spreken. Deze gevolgtrekking is vandaag nog niet besproken, maar het zou best kunnen dat december effectief meer geschikt is voor wervingsacties dan andere maanden.

Verdere analyse van deze ledeninstroom en -uitstroom leert ons het volgende:

- in totaal werden 3.070 nieuwe KWB'ers ingeschreven;
- de grootste groep is die van de 36-jarigen: wij bewerkstelligen met dit project een daadwerkelijke verjonging van het ledenbestand;
- het aantal nieuwe leden is groter in niet-verstedelijkte gebieden, maar het verschil is verhoudingsgewijs klein (stedelijke afdelingen zijn ook kleiner);
- de uitstroom wordt voor 1/5 beheerst door overlijdens: een natuurlijk gegeven;
- de belangrijkste reden om het lidmaatschap op te geven, is: 'geen interesse meer';
- de uitstroom vertoont een piek na vier jaar lid-zijn (een cruciaal punt)?;
- de uitstroom doet zich vooral voor in de eerste tien jaar lidmaatschap en daarna in de plus twintig jaar, daartussen is er een 'stabiele periode';
- wij slagen er niet in de stroom in evenwicht te brengen: het instroomvolume vandaag is 6% van het ledenaantal, het uitstroomvolume bijna 8%;
- het project verhoogde de omzet van leden (in-uit) met bijna 20%; het had dus een activerende werking, hoewel het effect ervan naar het einde toe taande.

2. Start werkjaar vernieuwen

Het is binnen de KWB-werking gebruikelijk dat bijzonder veel aandacht uitgaat naar de start van het werkjaar: een moment om uit te breken, bekendheid te verwerven

en dus ook nieuwe mensen aan te spreken. Met een spandoek “U hoort nog van ons” en folders gaan afdelingen hun leefgemeenschap te lijf. Dit project koppelde, het eerste werkjaar, aan de startcampagne een wervingsactie. Wegens het succes daarvan was er het jaar nadien een nationaal wervingsinitiatief (oktober). De deelnemende afdelingen (120 gebruikten hun spandoek) kaderden dit in een globale strategie. Want leden werven alleen is niet voldoende: er is ook nog een werking, en die bepaalt de duur van het lidmaatschap. Om deze werking te stimuleren, werden drie brochures uitgegeven:

- “Eerste hulp bij moeilijke programmaties”: een hoop vernieuwende, interessante activiteiten én de meerwaarde die ze kunnen geven aan een programma of aan het imago van de plaatselijke afdeling in kwestie, tezamen met namen van afdelingen die er al ervaring mee hadden;
- “SportPromotiePlan”: sport als inrijpoort voor een dynamische en jonge werking;
- “Programmatie-arrangementen”: om dergelijke bijeenkomsten kwaliteitsvol te laten verlopen: dag- en weekendfaciliteiten voor evaluatie en doordachte planning van het programma.

Welk soort programma boden de afdelingen gemiddeld aan hun leden aan? Wat organiseren afdelingen en hoe vaak?

In totaal werden in het werkjaar 1998-1999 5.829 bijeenkomsten georganiseerd. 5.829 keer werden gemiddeld vijftien mensen gemobiliseerd voor een activiteit. Dat betekent dat er per jaar, in het verbond Vlaams-Brabant en Brussel, ongeveer 87.000 keer iemand op de been gebracht wordt voor KWB.

Deze activiteiten zijn in vijf blokken op te delen: ontmoeting en ontspanning (kaartavonden, festiviteiten, ledenbijeenkomsten...), sociale actie (hoorzittingen, Wereldsolidariteit, samenaankoop...), dienstverlening (informatie over studiebeurzen...), vorming (gespreks- en debatavonden, bedrijfsbezoek, achter de schermen van...), sport (volleybal, [zaal]voetbal, petanque...).

Hierbij vindt u een tabel met het aantal verschillende en het totale aantal activiteiten. Zoals u kunt zien: bij sport gaat het om een enorm totaal, maar slechts om een beperkt aantal verschillende activiteiten. In de KWB wordt met name meer dan zeventienhonderd keer per jaar een volleybalwedstrijd georganiseerd. Ontmoeting/ontspanning en vorming zijn, wat het aantal verschillende activiteiten betreft, dus nog steeds de toppers in onze werking.

Onderdeel	Aantal activiteiten	Aantal verschillende activiteiten
Ontmoeting	1.837	124
Actie	72	23
Dienstverlening	32	3
Sport	2.601	53
Vorming	1.287	87
Totaal	5.829	203

3. Administratieve taken bespreekbaar maken

Een van de redenen van afdelingen om niet aan ledenwerving te doen, is de administratieve omkadering: een lid moet zijn ledenblad op tijd bezorgd krijgen, het innen van de bijdragen moet correct verlopen en opgevolgd worden, per vijf à zes nieuwe leden dient gedacht aan een nieuw bestuurslid, een nieuwe doelgroep aantrekken noopt een afdeling tot uitbreiding van het programma...

Een alomvattende benadering van deze thematiek is eigenlijk tijdens dit project niet gelukt. Op basis van globale besprekingen over “massabeweging-zijn” en remmingen voor een dynamische werking (via regionale beraden), dachten wij dit aan de orde te kunnen brengen. Maar het thema is zo omvattend en ingrijpend, dat een globaal project wel op zijn plaats zou kunnen zijn. Aan het eind van deze bijdrage komen wij hierop terug.

III. LESSEN OM TE LEREN

1. Gevaar van de self-fulfilling prophecy

Als je je buur ontmoet en hem zegt dat “hij er vandaag toch wel erg slecht uitziet”, is dat dan voldoende om hem bleek te doen uitslaan en ziek te doen worden?

Voor de KWB ziet het er wel zo naar uit. Wij hebben jaren geluisterd naar *trend-watchers*, academici en anderen. Een eigen analyse lag al te gemakkelijk in diezelfde lijn. Slechts het laatste jaar zijn er optimistische berichten uit die wereld tot bij ons geraakt. Wij zijn veel te braaf geweest en hebben te weinig koppig in onszelf geloofd. Als je vijftig jaar bestaat, dan doe je dat niet door er te zitten naar kijken. Dan werk je iedere dag keihard aan een beweging waarin je gelooft. Door dat met zovelen te doen, word je groot en sterk, maar ook taai en traag. En op alle vier eigenschappen moeten wij trots zijn. Er was een zodanig negatieve analyse van mens, maatschappij, zuil en vereniging dat wij er haast het noorden bij verloren. De uitspraken kregen meer belang door het feit dat ze een forum hadden dan wel doordat ze juist waren. Wij bedoelen niet dat ze fout waren, maar ze waren minstens voor een stuk onevenwichtig wat de impact op het verenigingsleven betreft.

2. Geloven in jezelf vraagt veel werk

Om te weten of je auto nog proper is, moet je hem wassen.

Wij hebben te weinig tijd gestopt in ons collectief geheugen. Niet genoeg aan mekaar doorgegeven wat onze kleur is. Er moeten voldoende mensen met kennis van onze bestaansredenen aanwezig zijn op een bijeenkomst die als (deel)doel heeft de werking en de impact van een afdeling te bespreken. Anders weten wij niet waaraan we ons moeten optrekken, wanneer we tevreden mogen of ontevreden moeten zijn. Wij zijn niet alleen een kaartersclub, al ben ik erg blij met en heel trots op het aantal kaartbijeenkomsten dat wij organiseren. We moeten onszelf verplichten de maatschappelijke projecten die wij in de loop der jaren opgezet hebben, te beoordelen. Om na te gaan wat onze impact was, om te kijken waar we een/het

We hebben te weinig koppig in onszelf geloofd.

verschil gemaakt hebben. En dan moeten wij er echt tijd in steken om deze bevindingen in alle vezels van onze werking te laten doordringen. Onszelf evalueren aan de hand van de juiste criteria is belangrijk.

Evenzo is het jaren geleden dat de KWB nog aandacht gehad heeft voor het indringend en structureel (her)bespreken van de bestuursorganisatie. Ook dát is nodig om in jezelf te kunnen geloven.

Langzaam drong het 'wij zijn passé'-gevoel de KWB binnen.

De jongste maanden komt er met de onderzoeken van Mark Elchardus en zijn team gelukkig heel wat moedgevende informatie op ons af. Zij zijn voor heel onze sector een hart onder de riem.

3. Nuchtere kijk op de zaak hebben

Daarbij hoort natuurlijk een nuchtere kijk op de zaak: kennis hebben van en beschikken over de juiste gegevens en het juiste vergelijkingsmateriaal. Iedereen die ik tot hiertoe met het concrete materiaal van dit project confronteerde, schrok van de aanwezige dynamiek. En toch is er eigenlijk niets nieuws. Maar vandaag kun je de dynamiek vastnemen, aantonen. Bewijzen dat aan de KWB elke dag gebouwd wordt, zoals overigens altijd al het geval was...

Een grote sociale beweging als de onze verandert niet snel. Maar ze is wel voortdurend in beweging. Daarom is het moeilijk om er uitspraken over te doen die de tand des tijds kunnen doorstaan.

IV. EN NU...

Een nieuw project?

Wij lieten al verstaan dat een belangrijk onderdeel van 'Optie 2000' niet uitgevoerd is: de bestuurlijke werking. Er is vandaag een nationaal pilootproject lopende rond 'verscheidenheid in engagementen'.

Eigenlijk is dat de discussie tussen 'simpel' en 'dynamisch'. Het huidig bestuursmodel is simpel. En door zijn simpelheid oerdegelijk en dus vijftig jaar oud. Eén bestuur dat alle taken op zich neemt en in de grote groep bespreekt. Iedereen begrijpt het, het vraagt geen onderhoudswerk en het levert weinig of geen agendaproblemen op. Variaties of uitbreidingen hierop komen louter door een te veel aan dynamiek tot stand. Daar tegenover staat dat het model voor veel groepen geen voorwerp van discussie vormt: het is een zekerheid die tegelijk ook een drempel kan vormen voor een dynamische werking. Moet iederéén het ledenblad *Raak* bedelen of kan een doorgedreven taakverdeling ook? Moet iederéén op elke bestuursvergadering aanwezig zijn of kunnen werkgroepen en deelengagementen ook? Mag een bestuurslid zich bezighouden met slechts één activiteit... en welke impact heeft dat vandaag op de manier van organiseren? Is een KWB-afdeling het aan zichzelf verplicht een plan voor de toekomst uit te werken, zowel m.b.t. programma als m.b.t. uitbouw? Of doen we dan aan 'vermanagen' van de vereniging? Verkrachten wij hier het vrijwillig initiatief? Nee toch... maar het zal wel weer heel wat boeiende besprekingen opleveren.

Het bespreken van deze thematiek is niet alleen organisatorisch van cruciaal belang. Het is een maatschappelijke vorming op zich en als de 2.400 bestuursleden uit ons verbond dit meemaken, zal het zijn effect niet missen.

Een grote sociale beweging als KWB verandert niet snel, maar ze is wel voortdurend in beweging.

Of het een nieuw project kan worden: het komt mij niet toe om daarover te beslissen. In de KWB is dat een kluif voor de beleidsvrijwilligers. In ieder geval is met 'Optie 2000' de methodiek van de verbondelijke projectwerking gelanceerd, overigens met succes. We weten dat onze situatie nog altijd niet helemaal rooskleurig is. Maar dat is geen probleem. Als

je weet aan welke ziekte je lijdt, ben je al half genezen (toch).

Mijn slotmotto is dan ook: het is geen schande om trots te zijn op je bewegingswerk en op je participatie. Binnen vijf jaar is het misschien 'in'. Maar doe het gerust vandaag al, dan ben je een 'levendige' *trendsetter* en mogelijks niet langer een 'morbiede' *trendwatcher*.

(1) *Vrijwilligerswerk vandaag. Een eerste verkenning*. Eindrapport, Brussel, KBS, 1996.

(2) M. ELCHARDUS, M. HOOGHE, W. SMITS, *Participatie in Vlaanderen, een beschrijving van de deelname aan het verenigingsleven en het vrijwilligerswerk in Vlaanderen*. Brussel, TOR-studie, 1999.

(3) M. HOOGHE, Participatie en de vorming van sociaal kapitaal, *Sociologische Gids*, 46(4), 1999, 494-520.

De persistentie van verzuiling op microniveau in Vlaanderen...in *Res Publica*, 41 (4), 1999, 391-420.

(4) Robert D. PUTNAM & Robert LEONARDI & Raffaëlla Y. NANNETTI, *Making Democracy Work. Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton University Press, 1993.

(5) Met als leden Johnny Timmermans (tot 1998), Marcel Opdeweegh, Eddy Van Den Eede, Frans Meulemans en Peter Wouters.