

Sessietitel: De speelpleinploeg in tijden van Corona, een balans van de zomer.
Verslaggever: Tessa Verberckmoes en Simon Knaeps

VERSLAG:

Intro sessie (5min)

Wet van Murphy-gewijs viel Tessa aan het begin van de sessie even weg.

Simon trok dus even snel de kennismaking. Iedereen stelde zichzelf voor (voornamelijk speelpleinverantwoordelijke) en uitte enkele verwachtingen voor de sessie en deelde links en rechts al enkele indrukken van hun speelpleinzomers.

Leuk! Verwachtingen vallen grotendeels in lijn met de opzet van de sessie!
Ook de zomerindrukken die al gedeeld werden, bevestigen alleen maar de tendensen die we zullen schetsen doorheen de sessie

Opzet van de sessie: informatie-overdracht met als doel om de speelpleinverantwoordelijke te inspireren naar de toekomst toe!

Om de informatie soms wat te kaderen af en toe interactie aan de hand van stellingen.
Daarvoor nodig:

- Pen & papier
- Groen, oranje & rood object of papiertjes

Deel 1: De “corona” zomer (40min)

We schetsen een globaal overzicht van de afgelopen coronazomer aan de hand van a) een enquête onder de speelpleinverantwoordelijken en b) de persoonlijke indrukken van de lokale ondersteuners van VDS.

Hieruit worden voorzichtige conclusies getrokken.

Dus, vanwaar komen die cijfers nu juist?

- Vijfjaarlijkse zomerenquête werd aangepaste *light versie* ifv corona-impact
- **97 speelpleinverantwoordelijken** vulden deze in. (22%)
Waarvan 23% particuliere werkingen en 77% gemeentelijke werkingen
- **7 lokale speelpleinondersteuners** gingen op bezoek bij ±400 werkingen (70%)

Voor we erin duiken **Beginnen we met een positieve noot**

- 22 mei 2020 - **GROEN LICHT** voor de jeugdwerkzomer
- **563** lokale speelpleinwerkingen waar **185.000** kinderen terecht konden (**HONDERDVIJFENTACHTIGDUIZEND!**)
- **23.000** animatoren en **±300** VTE leidden dit in goede banen
- Complimenten van Van Ranst en co.



We overlopen enkele opvallende tendensen uit de enquête aangevuld met enkele meer persoonlijke indrukken uit het LOKO-team

Aantal deelnemers

- **Minder kinderen**
Op de bevroegde werkingen van 41.804 naar 25.952
= 38% minder unieke kinderen
(*maar nog steeds 185.000 in totaal!*)
- **Minder tieners**
33 van de 96 bevroegde werkingen konden een doelgroep die ze normaal gezien wél bedienden deze zomer niet van aanbod voorzien

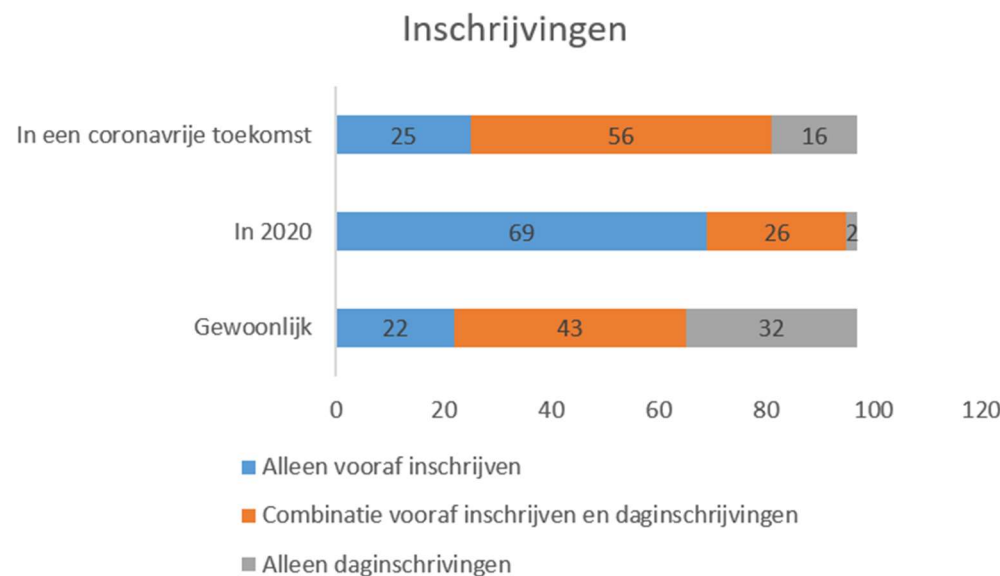
Omwille van de strengere 12+ regels ging dit voornamelijk over **tienerswerkingen**

Organisatorische onderbouw

- **Meer en nieuwe locaties in gebruik**
37% combineerde oude locatie met nieuwe locatie(s)
12% week uit naar volledig nieuwe locatie
'spelen op meerdere locaties' (= decentralisatie) als te overwegen optie
- **Meer voorinschrijvingen**
70% werkte uitsluitend met voorinschrijvingen
(*meer dan een kwart bood dus nog steeds daginschrijvingen aan!*)

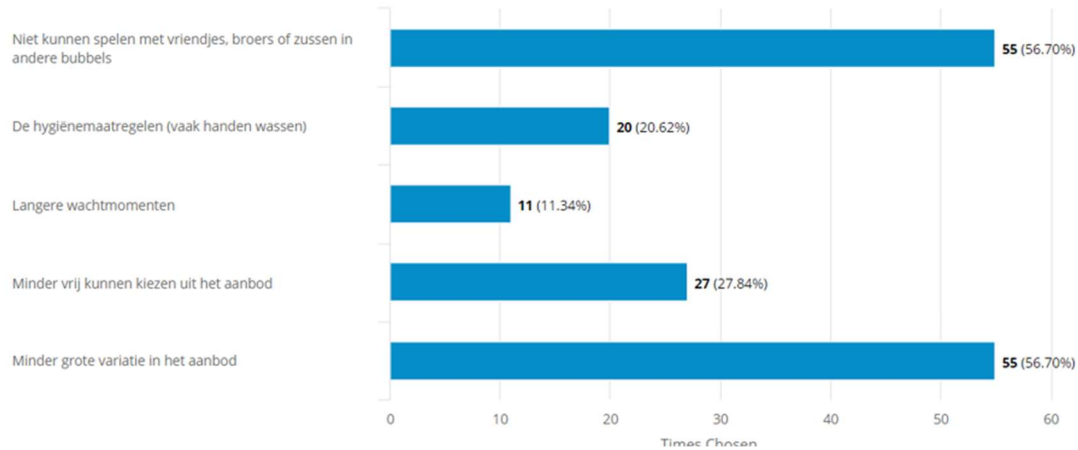
Bewustwording van eigen inschrijfsysteem

Minder administratieve last, toch blijven daginschrijvingen waardevol omwille van **toegankelijkheid en open karakter speelpleinwerk**

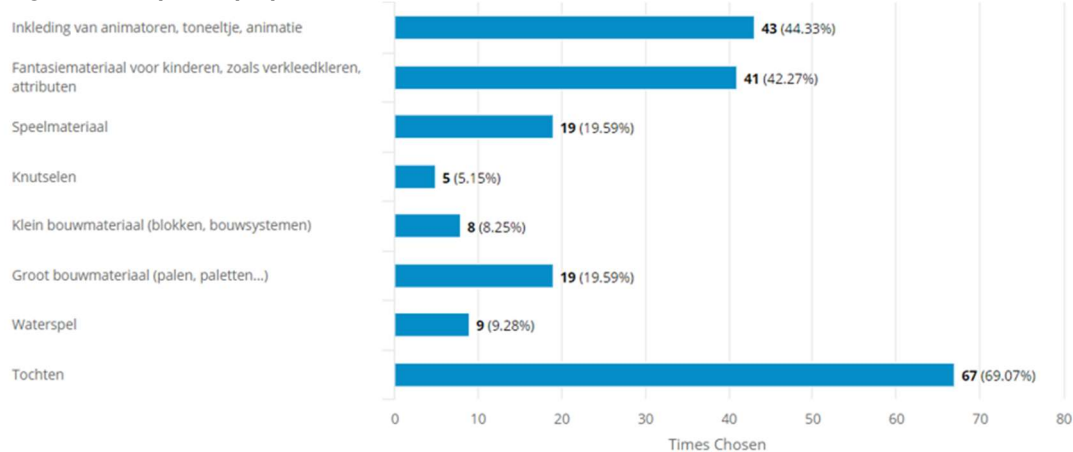


Speelkansen en vakantiegevoel (*Enkele open deuren intrappen*)

Spelbrekers?



Negatieve impact op speelaanbod?



- **60% geeft aan nog steeds volop vakantiegevoel ervaren te hebben**
'Er mocht terug gespeeld worden'
vertrouwen in jeugdwerk - veel dankbaarheid van ouders
- **Meer 'rust', meer geborgenheid**
Volle weekbubbels bestaan uit ±43 kinderen, maar die waren amper tegelijk aanwezig. Resulteerde in vaste en kleinere weekgroepen dan reguliere werking resulteert in hechtere band tussen kinderen en animatoren ('iedereen kent iedereen')

Minder administratieve rompslomp

= meer betrokken hoofdanimatoren en speelpleinverantwoordelijken

Positieve aspecten van bubbelwerking worden meegenomen naar de toekomst

Speelpleinploeg

- **70% geeft aan géén animatorentekort gehad te hebben**
Slechts op drie v.d. bevraagde werkingen kon een bubbel niet opstarten door een tekort en dat telkens maar voor één week
- **8/10 is de gemiddelde score op 'Hoe goed waren je animatoren voorbereid'**

Grote zorg naar animatorenbinding

meer dan 70% geeft aan dat groepsbinding na de uren moeilijk was

15% vreest animatoren te zullen verliezen!

Belang van jaarwerking!! (dienstverlening VDS?)

Dan hadden we nog een paar stellingen voorbereid om op hen af te vuren, maar uiteindelijk hebben we er maar een tweetal gedaan.

‘Vond je het moeilijker/makkelijker/gelijk om animatoren te vinden?’

Dit waren de andere mogelijke kanshebbers:

- ‘Het is niet enkel negatief geweest’
- ‘het heeft ons uitgedaagd creatiever na te denken’
- **‘Er werd meer verantwoordelijkheid gevraagd aan de animatoren’**
(bruggetje naar speelpleinploeg, in hoeverre is dit jullie gelukt etc. duidelijke link naar de motivatiefactoren
- ‘Het was gemakkelijker dan andere jaren om animatoren te vinden?’

Deel 2: Speelpleinploeg in tijden van Corona (30 minuten)

Het bruggetje wordt gemaakt van de resultaten richting de speelpleinploeg en hun motivatie.

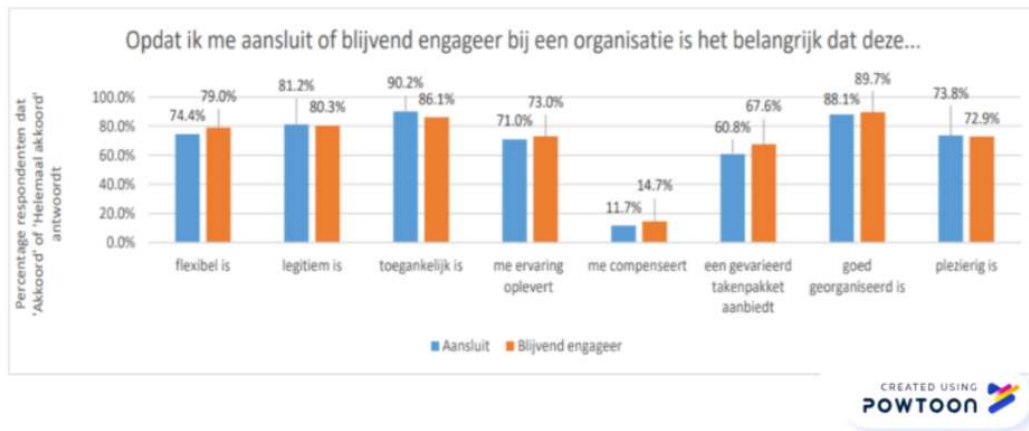
WAT MOTIVEERT ANIMATOREN?

Iedereen is anders! De ene animator blijft hangen voor de sfeer terwijl de andere leeft voor feedback om zo steeds een betere animator te worden. We weten allemaal wel al dat elke animator op een andere manier gemotiveerd kan worden of gemotiveerd blijft. Maar wat doen we dan als er opeens een pandemie uitbreekt die de werking van je speelplein overhoop gooit? Heeft dit effect op de motivatie van animatoren? Wat kunnen wij doen om de negatieve impact te verkleinen?

Geen zorgen, we gaan er even verder op in.

Eerst en vooral blikken we terug naar een onderzoek van de UGent in 2018. 1825 vrijwilligers werden bevraagd en dit hadden ze te zeggen over hun ‘motivatiefactoren’. Je kan je misschien afvragen ‘Het gaat in dit onderzoek over vrijwilligers en niet over jobstudent animatoren, verschilt het resultaat dan niet?’. Het antwoord daarop is dan dat er zeker een verschil kan zijn maar als het gaat over motivatie van animatoren (flink betaald, vrijwilligersvergoeding of niets) en waarom je ergens bij blijft dan zie je dat het financiële aspect wel een rol speelt bij het aansluiten maar niet bij het blijven bij een organisatie. Je start dan wel bij een speelplein waar je als jobstudent begint maar de motivatie om te blijven omwille van het geld gaat tot een bepaalde hoogte, hierna spelen andere motivatiefactoren meer mee (voorbeeld: verdient een animator 80 euro per dag en krijgt die dan de keuze om 10 euro extra te verdienen per dag OF beter afgelijnd takenpakket/meer waardering van hoofdanimator/... dan wordt er systematisch gekozen voor takenpakket en waardering).

Wat motiveert animatoren om aan te sluiten of te blijven bij een organisatie?



We zien een duidelijke verschil tussen flexibiliteit/legitimiteit/toegankelijkheid/.... en anderzijds compensatie. Uit deze cijfers maakten wij de conclusie dat het belangrijk is om:

- Ruimte te maken voor korte en lange engagementen en creëer verschillende niveaus van betrokkenheid.
- Zorg voor een goede interne werking met focus op goede persoonlijke contacten (toegankelijkheid, het takenpakket van een animator maar ook op de animator zelf als persoon (groei)
- Maak duidelijk waar je voor staat als speelplein (visie)

MOTIVATIEFACTOREN VAN DE SPEELPLEINPLOEG

“Ja, dat is op zich wel duidelijk en hier werken we eigenlijk ook wel aan MAAR wat als er een pandemie uitbreekt en druk zet op de werking? Hoe zorg je er dan toch voor dat animatoren gemotiveerd blijven?” Opnieuw een zeer goede vraag.

In dit geval is het belangrijk om 2 dingen in kaart te brengen:

1. Wie zijn jouw animatoren? Wat drijft hen? Breng in kaart wat elke animator belangrijk vindt en vertrek vanuit de motivatiefactoren. Deze komen zo dadelijk aan bod.
2. Waarom stoppen animatoren? Hier volgt een belangrijke quote: “Om animatoren te behouden, moet je weten waarom ze stoppen”. Organiseer ook exit-gesprekken. Gebruik de feedback ter verbetering van je beleid. Dit zorgt er ook voor dat je de vinger aan de pols houdt en het imago van je werking boost.

Eens je dit weet dan kan je aan de hand van deze motivatiefactoren bepaalde onderdelen van je werking ‘optimaliseren’ of inschatten wat voor demotivatie kan zorgen.

Bij de Vlaamse dienst speelpleinwerk spreken we van onderstaande motivatiefactoren.



We gaan nu samen de motivatiefactoren eens overlopen en benoemen de negatieve en positieve effecten dat dit kan hebben op de ploeg en hoe je van iets negatief naar iets positief kan gaan. Tijdens het overlopen mag je altijd good practices van je eigen speelpleinwerking noteren (zoals bijvoorbeeld: “Wij hebben elke animator een pretpakket aangeboden ter beloning”). Wie weet nemen we van elkaar nog enkele fijne tips mee naar de toekomst!

1. FUN (= plezier beleven aan de taak op zich)

- Deze animatoren worden gestimuleerd door sfeer in het team. Toffe momenten, plezier tijdens de werking en fijn contact met de kinderen.
- **Negatieve effecten van corona maatregelen:** geen activiteiten met de hele animatorenploeg zorgt er bijvoorbeeld voor dat zij het grote groepsgevoel wel missen en wel eens verdrietig kunnen terug kijken naar vorige zomer waar ze wel samen konden zijn.
- **Positieve effecten van corona maatregelen:** kleinere teams zorgt voor nauwer contact en het contact wordt ook intenser waardoor je elkaar en de kinderen beter leert kennen. Zit je dan in een fijn maar klein team dan wordt dit nog steeds getriggerd.
- **Van negatief naar positief:** Online momenten met het hele team van animatoren, coronaproof de zomer afsluiten door een activiteit samen te organiseren maar met social distance, bubbelcompetitie

2. UITDAGING/ZELFONTPLOOIING (= energie krijgen uit moeilijke, nieuwe taken)

- Deze animatoren worden uitgedaagd door nieuwe mogelijkheden op het plein, kansen om te groeien en nieuwe/meer taken op te nemen.
- **Negatieve effecten van corona maatregelen:** wanneer er net geen uitdaging wordt geboden door de rol van de (hoofd)animator te beperken. De groep kinderen is kleiner dus controleerbaarder waardoor de uitdaging naar grote activiteiten en het samenbrengen van een groot team, wegvalt.
- **Positieve effecten van corona maatregelen:** wanneer de (hoofd)animatoren/stuurgroepleden worden meegenomen in het corona verhaal en ook zelf de speelpleinwerking coronaproof uitwerken. Wanneer ze het vertrouwen krijgen om deze verantwoordelijke rol op te nemen en uitgedaagd worden om op een coronaproof manier activiteiten uit te werken.

- **Van negatief naar positief:** werk samen met je stuurgroep & (hoofd)animatoren een overleg uit waar je het kan hebben over carrièremogelijkheden (extra bevoegdheden: “corona materiaalverantwoordelijke”). Denk na over jouw takenpakket als verantwoordelijke en bekijk wat zij graag opnemen. Uitdagende extra verantwoordelijkheden die ze op hun eigen manier mogen uitwerken = motiverend. Voorbeeld van Affligem waar stuurgroep een taskforce oprichtte die een eigen draaiboek maakten en dit zo uitgebreid mogelijk hebben uitgevoerd. Zorgde voor enorm wat betrokkenheid van animatoren.
3. BELONING (= gemotiveerd worden door externe, tastbare beloningen)
- Deze animatoren vinden het fijn om eens een aandenken te krijgen (pull, t-shirt, drankfles,...) , een etentje op de kosten van het speelplein, extra verdienste,...
 - **Negatieve effecten van corona maatregelen:** omwille van drukke planning minder aandacht voor bepaalde initiatieven zoals een aandenken of een etentje
 - **Positieve effecten van corona maatregelen:** net meer aandacht voor de animatoren op vlak van beloning omdat persoonlijke beloning wel coronaproof georganiseerd kon worden (pretpakketten, ...)
 - **Hoe kan je van het negatieve verhaal toch iets positiefs maken?** Animatoren persoonlijk belonen voor wat ze deze zomer gedaan hebben, bonus of waardebon bij materiaalmagazijn, ...
4. ERKENNING (= gemotiveerd worden door externe lof)
- Deze animatoren vinden het fijn om persoonlijk bedankt te worden voor hun inzet, waardering te krijgen van mede animatoren, kinderen, speelpleinverantwoordelijke, ouders,...
 - **Negatief effect van corona maatregelen:** door overvloed van taakjes kan er soms minder communicatie zijn tussen speelpleinverantwoordelijke - hoofdanimator - animator waardoor er ook minder tijd is voor complimentjes. Ouders dropten soms kinderen aan de deur waardoor ze hun complimenten niet altijd tegen de animatoren zelf konden zeggen, ...
 - **Positief effect van corona maatregelen:** er werd net meer ruimte gemaakt voor coaching van animatoren bij hoofdanimatoren door nieuwe systemen waardoor er meer oog was voor elkaar en er net meer complimenten werden gegeven. Kleine teams zorgt er ook voor dat je elkaar meer ziet en elkaar ook meer kunt vertellen. Speelpleinverantwoordelijke is net omwille van al die extra taken die een animator moet dragen nog dankbaarder tov de animatoren en drukt dit ook uit.
 - **Van een negatief verhaal iets positiefs maken:** blijf voldoende met elkaar communiceren en maak sommige complimenten ook echt visueel. Stuurt een ouder een leuke email met een compliment, deel die dan ook met je animatoren. Maak tijd om complimenten te geven en plan dit desnoods in!
5. OVERTUIGING (= gemotiveerd zijn omdat je het een belangrijke taak vindt)
- Deze animatoren vinden het belangrijk dat wat ze doen ook belangrijk is.
 - **Negatief effect van corona maatregelen:** Hier valt weinig intern over te zeggen (check positief) maar wel kunnen externe invloeden hier effect op hebben. Omwille van het feit dat ze nog studies lopende hebben die ook voor hen belangrijk zijn om te behalen, kan het zijn dat hun engagement

lager staat omdat ze ook andere verantwoordelijkheden hebben (geldt ook voor andere organisaties die animatoren zoeken).

- **Positief effect van corona maatregelen:** speelpleinwerk was enorm belangrijk deze zomer. Kinderen wouden spelen en ook vanuit dat maatschappelijk kwetsbaar standpunt was het ook heel belangrijk dat ze ergens terecht konden. Ze wisten dat het nodig was om alles uit de kast te halen en deden dit ook en dit geeft een enorm dankbaarheidsgevoel.
- **Van een negatief verhaal iets positiefs maken:** deze motivatiebron is belangrijk om in het achterhoofd te houden. Zorg ervoor dat je altijd blijft duidelijk maken waarom speelplein voor kinderen zo belangrijk is. Blijf dat vakantiegevoel beklemtonen, blijf beklemtonen waar je als organisatie voor staat waardoor je animatoren samen met jou achter een mooie speelpleinvisie staan en dit ook met passie uitdragen.

Enkele inzichten / nuances

- Het is niet zo dat iemand enkel 1 motivatiebron heeft om een engagement te blijven opnemen. Het is vaak zo dat het er een mix van redenen zijn waarom iemand animator blijft. Krijgt de “fun” een grote deuk dan kan het ook zijn dat deze animator blijft verder gaan op “overtuiging”. Omgekeerd blijf je ook niet bij een organisatie als 1 motivatiebron heel goed zit maar al de rest tegen steekt.
- Heel wat speelpleinverantwoordelijken vrezen voor een verlies van animatoren. Als we de motivatiefactoren kritisch analyseren en good practices/tips meenemen dan zijn wij er steevast van overtuigd dat we hier zelf een enorme invloed op kunnen hebben. Verlies je toch animatoren? Ga zeker met hen op gesprek.
- Je speelpleinploeg is enorm divers. Probeer verschillende motivatiebronnen samen te nemen waardoor je iedereen aanspreekt.

“Hoi, ik zoek nog mensen voor onze buitenspeeldag deze woensdag! De kindjes hebben al lang genoeg moeten binnen zitten tijdens de corona lockdown en het zou super tof zijn moesten we hen echt van een ZALIGE buitenspeeldag kunnen voorzien. Ik zoek een tof groepje van 4 animatoren die van 14u tot 17u op het dorpsplein het springkastelenpark willen begeleiden (en uiteraard mag je zelf ook zoveel mogelijk springen). Na de activiteit gaan we samen frietjes eten op kosten van de gemeente, who's in?”

Zijn er nog vragen?

Hebben jullie enkele good practices/tips opgeschreven?

Afsluiter

Op het einde waren er twee menti's. ‘Wat pak jij mee?’ en ‘wat moet de VDS meepakken’ voor antwoorden zie mapje screenshots.

We merkten dat de sessie goed afgestemd was op de verwachtingen van de deelnemers. Ze gaven op voorhand aan nood te hebben aan uit te wisselen. En ergens in de menti staat er ‘ik was onzeker over mijn aanpak van afgelopen zomer, maar het is fijn om te horen dat anderen het ook zo gedaan hebben’.

allez schol!