

Inleiding

In 2016 lanceerde de VDS het pilootproject 'co-animator op het speelplein'. Jongeren met een verstandelijke beperking gingen mee op cursus en kregen op het speelplein een takenpakket op maat van hun talenten. In deze infofiche bundelen we de meest voorkomende vragen van de speelpleinwerkingen.

In deze infofiche

- [Wie komt in aanmerking om co-animator te zijn?](#)
- [Welk vormingstraject volgt een co-animator?](#)
- [Wat zijn voorwaarden voor stage, attestering...?](#)
- [Wat kan je van een co-animator verwachten?](#)
- [Wat kan een co-animator van het speelplein verwachten?](#)
- [Wat als het niet goed loopt?](#)
- [Hoe communiceren we hierover \(naar andere animatoren, ouders...\)?](#)

Wie komt in aanmerking om co-animator te zijn?

Een co-animator is een jongere met een verstandelijke beperking die op basis van eigen talenten en met de nodige ondersteuning een aantal deeltaken op het speelplein op zich neemt en daarbij een meerwaarde vormt voor de animatorenploeg.

Een co-animator is volwaardig lid van de animatorenploeg. Het statuut van co-animator bestaat naast dat van animator, hoofdanimator... Het is geen *halve* animator of opstapje naar animatorschap. 'Co-animator' is geen opvangnet voor stagiair-animatoren die niet aan de verwachtingen zouden voldoen.

Wat met jongeren die graag animator willen worden maar die je zelf eerder in een rol als co-animator ziet?

Bevraag de jongere eens hoe hij¹ zijn rol ziet als animator. Waar zou hij goed in zijn? Waar zou hij het moeilijk mee hebben? Vul aan met taken waar hij misschien zelf niet aan denkt. Leg dan beide trajecten uit, waarbij je duidelijk maakt dat die evenwaardig zijn. Uit het gesprek zou al duidelijk moeten worden wat het beste bij de jongere past. Durf daarbij ook je eigen vooropgesteld idee los te laten en hou er rekening mee dat elke jongere op animatorcursus ook nog veel bijleert en dat elke animator ook al doende leert. Je moet dus zeker niet de ideale animator benaderen om animator te kunnen worden.

We zien daarbij drie mogelijke scenario's:

1. De jongere en/of de ouders kennen het concept en de cursus co-animator gewoon nog niet. Door alles duidelijk uit te leggen (en de gelijkwaardige rol van de co-animator naast die van de animator op het speelplein te benadrukken) kunnen jullie tot hetzelfde idee komen.

¹ Co-animatoren kunnen natuurlijk zowel vrouwelijk als mannelijk zijn. Voor de leesbaarheid gebruiken we steeds 'hij' in deze tekst.

2. De jongere wil toch het attest behalen. Leg duidelijk uit wat de vereisten daarvoor zijn. Overloop samen het [trajectboekje](#) eens en geef aan waar je zelf moeilijkheden verwacht. We raden wel aan om de keuze altijd aan de jongere zelf te laten. Het statuut van co-animator is dan wel wat veiliger (met verwachtingen op maat in plaats van na te streven competenties), de jongere heeft ook recht om meer uitdaging aan te gaan. Die kans niet krijgen, kan erg kwetsend zijn.
3. De jongere ziet zichzelf niet als 'jongere met een beperking' botst vooral daarop. We leggen in ons co-animatorverhaal echter nooit de focus op de beperkingen, wel op de talenten waarmee de co-animatoren kunnen uitblinken. We benoemen het in onze communicatie wel als 'jongeren met een verstandelijke beperking' om duidelijk te zijn tegenover deze doelgroep, die anders zichzelf snel uitsluit met de gedachte 'zal wel niets voor mij zijn'. Feit is dat we van een animator heel veel verwachten. Als uit jullie gesprek blijkt dat niet aan al die verwachtingen voldaan kan worden, maar hij wel op bepaalde gebieden kan uitblinken, dan zitten we met een geschikte co-animator kandidaat (los van diagnoses, zelfbeeld...).

Kan elke jongere met een verstandelijke beperking dan co-animator worden?

Nee. Hoewel we er van overtuigd zijn dat iedereen zijn talenten heeft, wil dat nog niet zeggen dat die talenten altijd nuttig kunnen worden ingezet op het speelplein. Een co-animator moet voor een win-win-win-situatie zorgen. Een win voor het speelplein, een win voor de animatorenploeg én een win voor de co-animator zelf.

Om te bepalen of we iemand geschikt vinden om deel te nemen aan onze co-animatorcursus, bekijken we drie criteria:

1. Is de jongere zelf erg gemotiveerd?
2. Kan de jongere aangeven wat hij wil bijleren?
3. Is er een speelplein waar de jongere als co-animator aan de slag kan?

Esteban is al van kindsbeen af zot van de go-carts op speelplein Krawietel in Lede. Als co-animator kan hij natuurlijk niet de hele dag racen. Of toch? Hij maakte van een go-cart zijn rijdende waterbar en nam daarbij een aantal kinderen op sleeptouw. Win-win-win: Esteban creëerde speelkansen op het speelplein, nam de taak 'kinderen voldoende laten drinken' op zich en amuseerde zich rot.

Welk vormingstraject volgt een co-animator?

Het traject van een co-animator verloopt in 5 stappen:

1. Intakegesprek (VDS + speelplein)
De kandidaat co-animator vertelt waarom hij graag co-animator wil worden, wat zijn ervaring is op het speelplein, wat hij graag doet of wil doen... Bedoeling is om als VDS (in functie van de cursus) en als speelplein (in functie van de stage) al zicht te krijgen op de talenten van de co-animator en hoe die op het speelplein zouden kunnen worden ingezet. Hier maken we ook de inschatting of co-animatorschap echt iets is voor deze jongeren.
2. Kennismakingsmoment (VDS)
De co-animatoren die ingeschreven zijn voor een bepaalde cursus komen samen met enkele instructeurs van die cursus. Bedoeling is elkaar al wat te leren kennen en in alle rust meer uitleg te kunnen geven bij de cursus en vragen te beantwoorden. Ouders zijn hier ook welkom, zodat ook op hun vragen een antwoord kan worden geboden.

3. Cursus (VDS)

De co-animatoren volgen de cursus samen met veertig tot zestig andere animatoren. Ze volgen hetzelfde programma, waarbij we voor hen de focus leggen op de momenten waarop ze met hun talenten kunnen uitblinken. Is de co-A bijvoorbeeld een echt showbeest? Dan zorgen we ervoor dat hij veel opsteekt bij de sessie 'inkleding en animatie' en veel oefenkans krijgt om dat talent te tonen. Naast reflectiemomenten in kleine groep, pakken we dit met de co-animatoren ook individueel aan. Ze krijgen ook een meer gepersonaliseerd trajectboekje.

4. Stage (speelplein)

De co-animatoren doen een stage met een takenpakket op maat van hun talenten. Dit takenpakket wordt op voorhand met het speelplein besproken. Leidraad hierbij zijn dus de talenten van de co-animator en hetgeen hij op cursus heeft bijgeleerd.

Er zijn geen strikte voorwaarden verbonden aan de manier waarop deze stage plaats vindt. Dat kan gewoon twee weken meedraaien zijn, maar ook bijvoorbeeld enkel halve dagen, bepaalde dagen in de week... Het speelplein en de co-animator spreken dit onderling af. We spreken van een geslaagde stage als het speelplein aan het einde ervan met vertrouwen kan zeggen 'deze co-animator zien we graag terug op ons speelplein'.

5. Terugkommoment (VDS + speelplein)

Aan het einde van de zomer nodigen we alle co-animatoren samen uit. We blikken samen terug op hun zomer. Hier reiken we dan ook het getuigschrift uit.

"We hebben op het speelplein al iemand in de animatorploeg die in praktijk de rol van co-animator opneemt. Mogen we die dan ook co-animator noemen zonder dat die de cursus volgt?"

Jouw speelplein heeft waarschijnlijk ook 'animatoren' die geen animatorcursus gevolgd hebben. We denken dat voor co-animatoren dezelfde principes gelden:

- een cursus zal ongetwijfeld leerrijk zijn en de co-animator versterken in zijn functie
- maar ook zonder cursus krijgt de co-animator de juiste omkadering op het speelplein

Het is hierbij cruciaal dat je vanuit dezelfde talentgerichte benadering werkt. Hij of zij moet echt de kans krijgen om zijn talenten in te zetten en te ontplooien op het speelplein en zo een meerwaarde voor de ploeg en de kinderen te zijn.

Wat zijn voorwaarden voor stage, attestering...?

Het traject van co-animator wordt (nog) niet erkend door de Vlaamse overheid. De co-animatoren krijgen aan het einde van hun traject dus geen Vlaams attest, maar een getuigschrift dat door de VDS wordt uitgereikt.

We vertrekken niet van acht competenties als streefdoel, maar we vertrekken van de talenten van de co-animatoren. Dit maakt dat elk traject meer individueel is. Daarom is het getuigschrift ook gelinkt aan een speelplein. Dit houdt in dat het speelplein de talenten van de co-animator kent en een takenpakket op maat van deze talenten opmaakt. Dit wil ook zeggen dat als de co-animator elders in het jeugdwerk actief wil worden, dit een uitnodiging is om een takenpakket op maat te bespreken (en dus niet uit te gaan van basiscompetenties).

De stage is helemaal op maat (en dus geen standaard vijftig uur zoals bij het animatorattest vereist is). Hoe de stage er juist uit ziet, wordt bepaald door de co-animator en het speelplein samen. Een geslaagde stage wil zeggen dat het speelplein tevreden is over de inzet van de talenten van de co-animator en hem graag terug ziet op het speelplein.

Dit wil ook zeggen dat een co-animator geen KAVO-ID² nodig heeft. Je hoeft hem dus ook niet te koppelen aan je speelplein als stageplaats.

Wat kan je van een co-animator verwachten?

Er is geen standaard takenpakket van een co-animator. Er wordt altijd op maat gewerkt. Uitgangspunt daarbij zijn de talenten van de co-animator. Deze vormen de rode draad doorheen het hele traject. Vanaf het intakegesprek gaan we op zoek naar de dingen die de co-animator graag en goed doet en wat hij graag nog wil bijleren.

In het trajectboekje van de co-animator³ kan je volgen wat die talenten zijn en hoe de co-animator die nuttig kan inzetten op het speelplein.

“Sommige taken horen er gewoon bij op het speelplein. Iedereen moet die doen, soms zonder goesting. Bijvoorbeeld opruimen, poetsen, kleuters met accidentjes helpen... Kunnen we dat ook van een co-animator verwachten, al sluit dat niet aan bij zijn talenten?”

Ja. Die taken horen bij animator zijn en ook bij co-animator zijn. Maar waak erover dat deze taken niet de overhand nemen in het pakket van de co-animator. Werken vanuit talenten wil zeggen dat mensen energie krijgen uit wat ze doen. Dit af en toe afwisselen met dingen die mentale energie vragen is ok, zolang er een evenwicht is.

“Is het een goed idee om co-animatoren nieuwe uitdagingen aan te bieden?”

Ja, dat mag. Hou hierbij wel rekening met het feit dat co-animatoren vaak meer tijd nodig hebben om iets bij te leren. Groei zal trager gaan dan bij andere nieuwe animatoren. Co-animatoren komen ook sneller in hun paniekzone. Pak dat dus heel stapsgewijs aan en pols voldoende bij de co-animator of die nog in zijn comfort- of stretchzone zit. De co-animator zal dit niet altijd zelf aangeven. Heb dus ook oog voor andere signalen doorheen de dag.

K. speelt graag met kleuters en kan dat ook goed. Na een eerste week succesvol spelen bij de kleuters, werd haar voorgesteld om de volgende bij de zes- tot achtjarigen te staan. Dat heeft ze een tijdje geprobeerd, maar was niet zo comfortabel. De kinderen waren soms wat te gevat (of brutaal) tegen haar. K. was trots dat ze dit heeft geprobeerd, maar verkoos dan toch om terug naar de kleuters te gaan.

Wat kan een co-animator van het speelplein verwachten?

Een co-animator zal over het algemeen meer **ondersteuning** nodig hebben dan andere animatoren. We raden daarbij aan één vast aanspreekpersoon aan te duiden, waarbij de co-animator steeds terecht kan met vragen, bijvoorbeeld een hoofdanimator. In een ideale wereld blijft deze persoon steeds dezelfde. Als er toch een wissel is, stelt de vertrekkende aanspreekpersoon de nieuwe voor aan de co-animator. Zo kan een stuk van de vertrouwensband worden doorgegeven. Taak van deze vertrouwenspersoon moet zijn om alles voldoende duidelijk te krijgen en te houden voor de co-animator. Dit op twee manieren:

- Maak voldoende tijd voor **tussentijdse ‘babbels’** en wacht daarvoor niet tot de co-animator naar jou stapt. Plan momentjes. Niet alle co-animatoren zijn verbaal sterk. Ga op zoek naar

² Profiel op www.mijnkadervorming.be, de centrale website van de Vlaamse overheid die de verschillende stappen naar een attest opvolgt.

³ Herwerking nog in opmaak

methoden die een gesprek kunnen ondersteunen⁴. Zo creëer je een veilige omgeving waarin fouten maken mag en die ook bespreekbaar zijn.

- Heb extra aandacht voor duidelijke praktische afspraken. Visuele ondersteuning kan ook hier bij helpen.

Kevin kreeg voor zijn dagelijkse taken fiches met pictogrammen. Zo werd hij er bijvoorbeeld 's morgens aan herinnerd om de zeilen van de tenten open te zetten en de go-carts na te kijken. Dit werkte beter dan gewoon zeggen 'help mee opruimen'.

Co-animatoren maken deel uit van een animatorenploeg. Toch is het niet altijd vanzelfsprekend heb te betrekken bij het **groepsgebeuren**. Op veel speelpleinen gaat dat vanzelf maar voor sommige co-animatoren en sommige animatoren is dit een grotere uitdaging. Probeer één ploeg te maken van alle animatoren. Hoofdanimatoren die daarbij het goeie voorbeeld geven, zijn belangrijk.

Co-animatoren uitnodigen op alle animatorenactiviteiten, lijkt ons in regel een goed principe. Maar we beseffen dat dit niet altijd evident of zelfs haalbaar is. Soms kan een uitstap of overnachting een te grote uitdaging vormen. Het is alleszins belangrijk hier afspraken rond te maken, samen met de co-animator en eventueel zijn ouders.

Co-animatoren verdienen een gelijke **waardering** als een animatoren. Ze zetten zich even hard in voor het speelplein. Ze verdienen dus evenzeer een speelplein t-shirt (en/of andere speelpleingadgets) en een uitnodiging voor de slotbarbecue. Maar ook wat de vergoeding betreft, vinden we dat co-animatoren hetzelfde verdienen. De meeste speelpleinwerkingen werken met verschillende categorieën op basis van gevolgde vorming, attestering, ervaring... We raden dan aan om te kijken onder welke van deze categorieën de co-animator het beste past en navenant te vergoeden.

Wat als het niet goed loopt?

'Co-animator' zijn wil niet zeggen dat alles altijd ok is. Er zijn steeds duidelijke verwachtingen en als daar niet aan wordt voldaan, moet ook worden ingegrepen.

Op welke manier bespreek je dit met de co-animator?

Volg simpelweg de algemene feedbackregels. Heb er gewoon wat extra aandacht voor en denk er op voorhand over na. Welke concrete voorbeelden haal je aan? Kan je die ook zichtbaar maken, bijvoorbeeld met foto's?

De algemene tips en regels, zijn de volgende⁵:

Tips tijdens feedbackgesprekken

- Beperk de hoeveelheid tot het noodzakelijke (richtlijn beperkt je tot drie werkpunten en drie pluimen). Teveel feedback blijft niet hangen. De positieve zaken worden vergeten, maar ook de werkpunten raken onder gesneeuwd.
- Zorg dat de uitdagingen haalbaar zijn. Wanneer de werkpunten te groot of met teveel zijn werkt dit demotiverend.
- Staaf de feedback steeds met voorbeelden. En liefst met voorbeelden die je zelf gezien hebt
- Geef feedback op gedrag en acties, niet op de persoon.

⁴ Je vindt inspiratie in de brochure '[Leiding met een beperking?](#)' van Jeugdwerk voor Allen

⁵ Uit de [infobundel 'stagebegeleiding'](#)

Aan de slag met de feedback

Feedback geven is goed, de feedback zo concreet maken dat de stagiaire er echt mee aan de slag gaat is nog beter. Zorg ervoor dat je feedback:

- ...meetbaar is: Benoem de concrete acties waaraan de cursist moet werken (maak ze meetbaar).
- ...beperkt in tijd is: Bepaal de tijdsspanne waarbinnen hij eraan werkt.
- ...op actie-niveau is: Zeg wat hij kan doen om erin te verbeteren.
- ... de rol van de begeleiderduidelijk is: Vertel wat jij als begeleider zal doen om hierbij te helpen.

Voorbeeld opbouw van een coaching gesprek:

STAP 1. - VOORBEREIDING

- Bereid je goed voor
- Geef feedback op het juiste moment op een rustige plek
- Let op je houding - zorg voor een open, actieve houding
- Begin niet direct een feedbackgesprek: wacht tot je ergste emotie is gezakt
- Gebruik geen taal met het kenmerk: oordelend, algemeen, stereotype, uitgebreid en ingewikkeld
- Laat je niet meeslepen
- Gebruik 'en' in plaats van 'maar'
- Idee achter feedback: door deze zaken aan te kaarten kan de ander werken aan zijn gedrag/vaardigheden/competenties

STAP 2.

Beschrijf concreet en specifiek het gedrag dat je zelf hebt waargenomen

- Gebruik geen woorden als 'altijd', 'overal' of 'nooit'
- Gebruik zintuiglijke waarneming: ik zag, ik hoorde, enz.
- Maak de feedback concreet en specifiek
- Beschrijf zo nauwkeurig mogelijk het gedrag dat je zelf hebt gezien
- Gebruik de 'ik-boodschap'
- Gebruik kaders indien nodig (competentieprofiel)

- Breng de boodschap op een directe manier waarbij de kern van de boodschap duidelijk is

STAP 3.

Geef aan welk effect dat gedrag op je heeft

- Zeg hoe jij het gedrag van de ander ervaren hebt

STAP 4.

Maak de stap naar de ander

- Geef de ander de gelegenheid om te reageren, vraag om een reactie
- Controleer of de boodschap is overgekomen
- Heeft de ander eenzelfde beleving van het voorval als jij?

STAP 5.

Geef advies voor alternatief gedrag

- Geef de ander ruimte om alternatief gedrag te bedenken
- Geef zelf een suggestie of advies voor effectiever gedrag

Hoe ga je hier verder mee om?

Net zoals een stagiair animator de mogelijkheid krijgt tot een extra week stage als er nog veel werkpunten zijn, moet dat voor co-animatoren ook mogelijk zijn. Ga op zoek naar groeimogelijkheden. Jullie kunnen de inhoud van het takenpakket nog eens bekijken. Wat loopt wel goed? Kan de co-animator daar meer van doen?

Durf er ook eerlijk over spreken als de goeie match tussen speelplein en co-animator er niet blijkt te zijn. De samenwerking kan dan ook eindigen.

Hoe communiceren we hierover?

Naar andere animatoren

Vaak is de co-animator al gekend van toen die nog als kind naar het speelplein kwam. Dat maakt het makkelijker om uit te leggen dat die een aangepast takenpakket krijgt. Het is echter sowieso belangrijk om alle andere animatoren te laten weten wie de co-animator is en wat zijn takenpakket inhoudt. Anders krijg je verwarring, foute verwachtingen en frustraties tot gevolg.

Maak aan het hele team dus duidelijk dat de co-animator een andere rol heeft, maar wel één met een gelijkwaardige positie.

Naar ouders van kinderen

Dat je een co-animator in de ploeg hebt, moet zeker niet met toeters en bellen aangekondigd worden. Je kan het wel op verschillende manieren duidelijk maken. Enkele voorbeelden:

- Op de fotowall met alle animatoren van de week, geef je de co-animator zijn eigen plekje.
- Als je op de speelpleinwebsite een luikje over inclusie op het speelplein hebt, schrijf je ook een stukje over co-animatoren op het speelplein.

Als er toch bedenkingen of vragen van ouders komen, leg het hen dan uit. De grootste bezorgdheid zal verantwoordelijkheid en veiligheid zijn. Maak duidelijk dat co-animatoren deel zijn van het team en daarom (net als stagiaires) nog geen eindverantwoordelijkheid dragen. Ze staan steeds samen met een andere animator. Je hoeft ook niet mee te gaan in een verhaal waarin co-animatoren als onvolwaardig worden bestempeld. Het kan ook zijn dat de co-animator net wel veel gevoel voor veiligheid heeft. Het feit dat je als speelplein op voorhand nadenkt over waar de co-animator zijn talenten het beste kan inzetten, wil ook zeggen dat de co-animator over het algemeen taken zal doen waar hij goed in is.