

NOTITIEBOEKJE

**CUR  
SUS**

VDS

HOOFDANIMATOR

#HELEMAALSPEELPLEIN

*In dit boekje vind je veel van de informatie terug die je op cursus zag. Van bepaalde sessies/onderwerpen, lieten we echter grote stukken weg, aangezien je alle info kan terugvinden op onze website.*

*We weten dat onze website soms een doolhof kan zijn, daarom vind je de specifieke links hieronder:*

**SPELVOORBEREIDING & EVALUATIE:**

[www.speelplein.net/beterspelen/spelen/voorbereiden](http://www.speelplein.net/beterspelen/spelen/voorbereiden)



*scan mij met je  
smartphone om direct  
verder te lezen op onze  
website*

**DIVERSITEIT:**

[www.speelplein.net/beterspelen/toegankelijkheid/watisinclusie](http://www.speelplein.net/beterspelen/toegankelijkheid/watisinclusie)





# **De 6 rollen van een hoofd- animator**

#VDSVZW



## **WAT VERWACHTEN WIJ VAN EEN HOOFDANIMATOR OP EEN SPEELPLEIN?**

Een hoofdanimator heeft verschillende rollen op een speelpleinwerking. Wij onderscheiden deze 6 rollen, met elk zijn bijbehorende taken, als de belangrijkste.



### Een coach voor de animatoren

IK BEN WEL/NIET GOED IN DEZE ROL.  
DIT KAN IK DOEN OM TE GROEIEN:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



### Een kinderkenner

IK BEN WEL/NIET GOED IN DEZE ROL.  
DIT KAN IK DOEN OM TE GROEIEN:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



### Een praktische organisator

IK BEN WEL/NIET GOED IN DEZE ROL.  
DIT KAN IK DOEN OM TE GROEIEN:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



### Een echte speelpleinfan

IK BEN WEL/NIET GOED IN DEZE ROL.  
DIT KAN IK DOEN OM TE GROEIEN:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



### Een uithangbord

IK BEN WEL/NIET GOED IN DEZE ROL.  
DIT KAN IK DOEN OM TE GROEIEN:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



### Een voorbeeld- speler

IK BEN WEL/NIET GOED IN DEZE ROL.  
DIT KAN IK DOEN OM TE GROEIEN:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....







# Kijk op spelen

#VDSVZW

## SPEELKANSEN EN SPEELAANBOD – NIET TE VERWARREN!

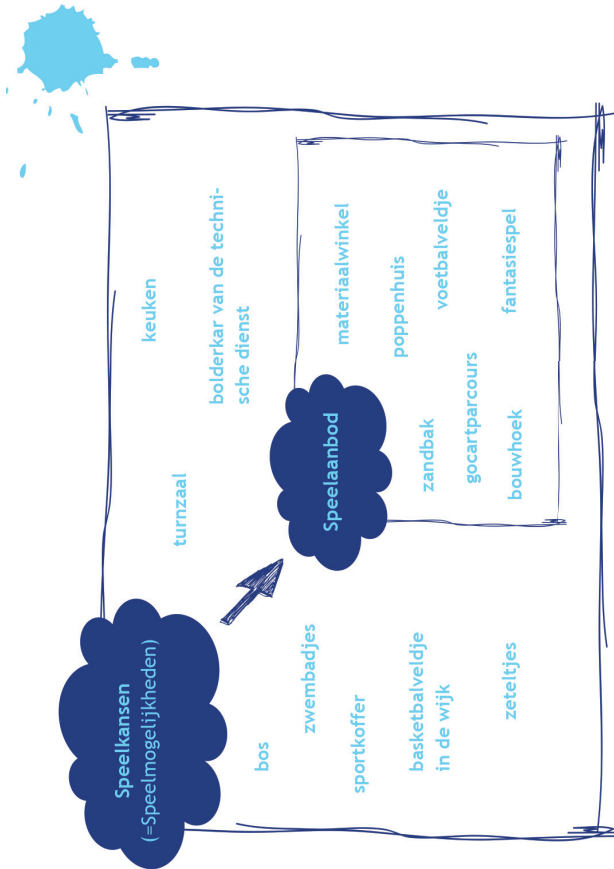
**Speelkansen** zijn alle mogelijke aanleidingen tot spelen die aanwezig zijn op een werking.

Het **speelaanbod** (of de “benutte speelkansen”) bestaat uit alle speelkansen die op een bepaald moment voorzien worden op een werking. In de meeste gevallen is dit een selectie uit alle speelmogelijkheden. Een speelaanbod biedt speelkansen op zo’n manier aan dat een bepaalde speelomgeving speelplezier oplevert.

### Een speelaanbod gaat uit van:

- ANIMATOREN
- MATERIAAL
- INFRASTRUCTUUR

In het geval het speelaanbod vanuit animatoren komt, spreken we over een **activiteitenaanbod**.



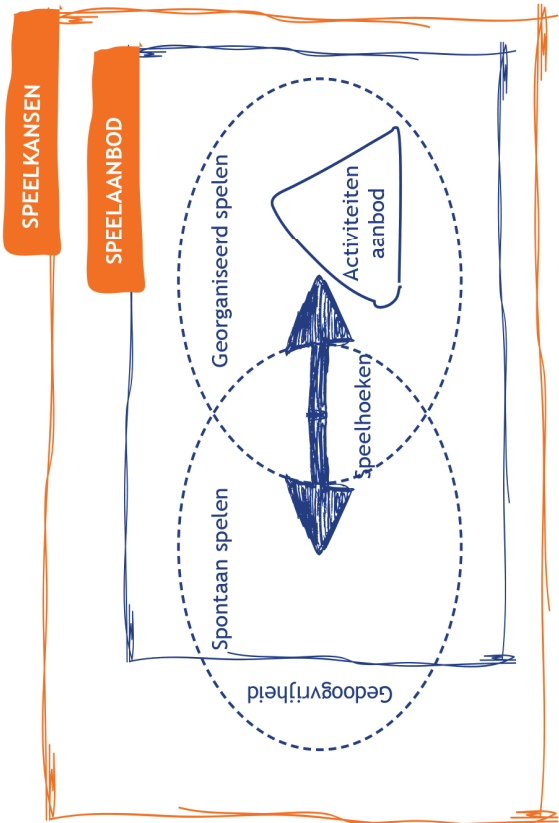
## ACTIVITEITENAANBOD EN SPEELAANBOD – NIET TE VERWARREN!

Een activiteitenaanbod is niet hetzelfde als een speelaanbod. Een speelaanbod is meer dan de activiteiten die door animatoren worden aangeboden.

De activiteiten die vertrekken uit een groep animatoren kunnen aangevuld worden met speelkansen uit andere hoeken: vanuit infrastructuur of vanuit materiaal.

Typische voorbeelden daarvan zijn een speeltoestel, een speelwinkel waar je speelmaterialen kan ontlend en waar kinderen zelf mee spelen, een leeshoek, een bouwhoek en dergelijke. Het volstaat niet om enkel te werken aan de creativiteit van de animatoren om de speelkansen te vergroten.

Een speelaanbod stelt zich tot doel zoveel mogelijk kinderen voor een zo lang mogelijke tijd te interesseren. Om aan deze doelstelling tegemoet te komen zijn variatie en keuze belangrijke factoren.



## KIJK OP SPELEN

Open speelaanbod - Het speelsysteem dat, binnen de vakantiecontext waarin speelpleinwerk zich afspeelt, het best beantwoordt aan onze visie en de beste garantie biedt op intens spelen is een 'open speelaanbod'. Het uitgangspunt is zoveel mogelijk keuze én variatie. Een open speelaanbod is een speelaanbod waarin:

### 1 KINDEREN KUNNEN MEESPELEN MET GEVARIËERDE ACTIVITEITEN

- Die voornamelijk open zijn
- Die georganiseerd en voorbereid zijn door animatoren
- En die elke dag anders zijn

### 2 KINDEREN KUNNEN SPELEN IN VERSCHILLENDE SPEELHOEKEN

- Waarvan een aantal met begeleiding en een aantal zonder
- Waarvan een aantal er een hele vakantieperiode zijn en andere regelmatig veranderen

### 3 KINDEREN PERMANENT KUNNEN KIEZEN EN WISSELEN TUSSEN HET ACTIVITEITENAANBOD EN DE SPEELHOEKEN

### 4 KINDEREN IN GROTE MATE ZELF KUNNEN KIEZEN MET WIE ZE SAMENSPELEN

### 5 KINDEREN OP ELK MOMENT OOK SPONTAAN SPEL KUNNEN ONTWIKKELEN

- Vanuit het speelmateriaal
- Vanuit de speelruimte

#### 6 KINDEREN SPEELIMPULSEN ONTVANGEN

- Die hen aanzetten om aan het activiteiten aanbod deel te nemen of in de speelhoeken te spelen of eigen spel op te zetten
- Die komen vanuit animatoren en andere kinderen  
Op die manier kunnen kinderen in een open speelaanbod hun speelmenu à la carte samenstellen.

De Vlaamse Dienst Speelpleinwerk beschouwt werkingen met een andere kijk op spelen niet als minder kwalitatief. Omgekeerd beschouwen we speelpleinen die volledig mee zijn in onze visie niet automatisch als meer kwalitatief. Kwaliteit is contextgebonden. In de praktijk gaat het over hoe speelpleinen hun visie, de welke ook, toepassen. Het gaat erom in welke mate alle kinderen écht vakantie beleven op het speelplein.

WAT NEEM IK NOG MEE VAN DEZE SESSIE:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

[www.speelplein.net/overspelen](http://www.speelplein.net/overspelen)







# Het belang van sfeer in een ploeg

#VDSVZW

Het is belangrijk dat je als hoofdanimator je animatorenploeg kent en weet in welk stadium ze zich bevinden. Zo is er in de eerste plaats een verschil tussen een groep die nieuw is (en dus nog gevormd moet worden) of een groep die al gevormd is.

## NIEUWE OF GEVORMDE GROEP?

NIEUWE GROEP	GEVORMDE GROEP
<p><b>TE HERKENNEN AAN:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kleine groepjes</li> <li>• Pijnlijke stiltes</li> <li>• Schrik om hulp te vragen</li> <li>• Reageren heel voorzichtig</li> <li>• Vrij heterogene groep</li> </ul>	<p><b>TE HERKENNEN AAN:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 grote groep</li> <li>• Goede sfeer</li> <li>• Veel individueel initiatief</li> <li>• Sommige mensen worden naar voor geschoven</li> <li>• Vrij homogene groep</li> </ul>
<p><b>VALKUILEN:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Moeizame start</li> <li>• Moeilijk verder bouwen op ervaring</li> </ul>	<p><b>VALKUILEN:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vastroesten in “bij ons gaat dat niet want...”</li> <li>• Vernieuwing in de ploeg is een aandachtspunt</li> </ul>
<p><b>HOE MEE OMGAAN:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Creëer een leuke sfeer</li> <li>• Stimuleer mensen om samen te werken</li> <li>• Zoek gemeenschappelijke interesses</li> </ul>	<p><b>HOE MEE OMGAAN:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hou je op de achtergrond</li> <li>• Creëer ruimte voor inbreng</li> <li>• Geef voldoende vrijheid</li> </ul>

Een nieuwe groep wordt uiteindelijk ook een gevormde groep. Maar tijdens het vormen van die groep, doorloopt ze enkele fasen. Deze leggen we hieronder uit.

FASE 1: FORMING: het vormen / ontstaan van de groep	FASE 3: NORMING: de norm of standaarden-fase
FASE 2: STORMING: de conflictfase	FASE 4: PERFORMING: prestatiefase

**TUSSENDOORTIP:**

Probeer je animatorenploeg 'zo snel mogelijk' (maar op een duurzame manier) in de performing-fase te krijgen, op deze manier behaal je de beste resultaten. MAAR: schrik niet als het lijkt dat je ploeg terug in de norming- of storming-fase terecht komt. Hoewel het een lineair proces lijkt, worden er regelmatig 'stappen terug' gezet in eender welke groep.

Om snel doorheen de verschillende fases te fietsen, is het handig om al een broekzak vol kennismakingsspelletjes, energizers en teambuilders te hebben. Noteer deze daarom hier...

### 1 KENNISMAKINGSSPELLETJES

---

---

---

---

---

---

---

---

### 2 ENERGIZERS

---

---

---

---

---

---

---

---

### 3 TEAMBUILDERS

---

---

---

---

---

---

---

---



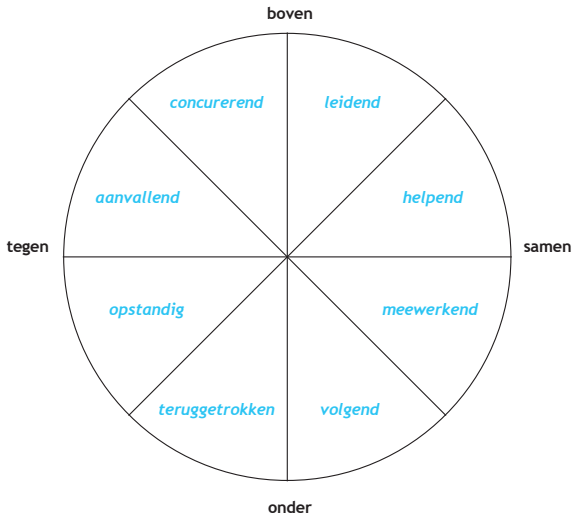
# **Coachen van een team**

#VDSVZW

## DE ROOS VAN LEARY

Met jouw stijl als hoofdanimator heb je een niet te onderschatten invloed op jouw team. Het spreekt voor zich dat jouw acties zorgen voor tegenreacties bij je team.

De roos van Leary is een model dat verbanden blootlegt tussen jouw stijl en de reactie van je team (en de verhoudingen onderling in je team). Het is belangrijk om te beseffen als hoofdanimator dat jij je stijl kan aanpassen om zo het gewenste gedrag uit te lokken.



**BELANGRIJK:**

*Je positie binnen de Roos van Leary is geen vaststaand feit. Je kan verschillende posities innemen naargelang de situatie. Zo zijn er twee basisprincipes waar je je als HA zeker bewust van moet zijn:*

*1. Tegengedrag: lokt ander tegengedrag uit. bv: Wanneer je team in een dipje beland is het bijvoorbeeld belangrijk om samengedrag te tonen. Je wilt je team het gevoel geven dat jij, als hoofdanimator, je mee actief inzet en je schouders zet onder de ideeën die ze hebben.*

*Hetzelfde geldt voor samengedrag. Wanneer je team bijvoorbeeld té enthousiast is waardoor ze misschien sommige zaken uit het oog verliezen. Dan is het jouw taak als hoofdanimator om tegengas te bieden, kritische vragen te stellen en advocaat van de duivel te spelen (tegengedrag tonen).*

*2. Bovengedrag lokt ondergedrag uit (en omgekeerd.) bv: De kans bestaat dat wanneer jij gewoon bent om het heft in eigen handen te nemen (bovengedrag), jouw teamgenoten hun eigen inbreng minder zullen doen (ondergedrag).*

*3. Eigen positie HA: Als hoofdanimator gedraag je je bij wijze van spreken als een helikopter die over deze Roos vliegt en naargelang de situatie ander gedrag gaat vertonen.*

## COACHEN VAN EEN TEAM

Motiveren van een speelpleinploeg is een belangrijk onderdeel van jouw takenpakket als hoofdanimator. Motivatie zorgt er iedere dag opnieuw voor dat de batterijen van animatoren opgeladen zijn. Dit zodat ze alle kinderen weer een fantastische dag kunnen laten beleven. Het is van groot belang dat jij als hoofdanimator weet hoe je jouw animatoren kan motiveren. Iedere persoon haalt zijn/haar/hun motivatie uit verschillende zaken. Wat jou motiveert is uniek. Het is dus belangrijk dat jij als hoofdanimator inspeelt op alle motivatiefactoren zodat je zoveel mogelijk animatoren van energie kan voorzien.

We zien dat mensen en dus ook animatoren zich gaan engageren door 5 verschillende redenen. Die kunnen voor iedereen anders zijn en kunnen ook gecombineerd worden. Ze kunnen zich ook op verschillende plaatsen voor verschillende redenen engageren.



**Deze 5 motivatiebronnen zijn:****Fun**

Plezier  
beleven aan  
de taak op zich

**Uitdaging**

Energie krijgen  
uit moeilijke  
of nieuwe taken

**Beloning**

Gemotiveerd  
worden door  
externe, tastbare  
beloningen

**Erkenning**

Gemotiveerd  
worden door  
externe lof

**Overtuiging**

Gemotiveerd  
zijn omdat je  
begrijpt waarom  
de taak  
belangrijk is

Zorg ervoor dat je inzet op al deze motivatiebronnen en je niet enkel richt op de fun of de beloning, want dan mis je de vrijwilligers die komen voor zelfontplooiing of uit overtuiging.

WAT NEEM IK NOG MEE VAN DEZE SESSIE:

.....

.....

.....

.....

.....

.....





# Jaar- werking

#VDSVZW

## OOK DOOR HET JAAR KAN JE WERKEN AAN MOTIVATIE EN BETROKKENHEID:

### Een bloeiende jaarwerking met dynamische, betrokken animatoren!

Door een jaarwerking te organiseren, kan je animatoren betrokken houden bij de werking. Hoe je hen betrokken houdt, is afhankelijk van hun capaciteiten en de uitdaging die je voorziet. Animatoren die uitdagende taken opnemen zullen groeien in hun competenties en meer betrokken zijn bij het speelplein. Animatoren waarvan teveel verwacht wordt, zullen afhaken uit angst. Andersom zullen animatoren die niet uitgedaagd worden afhaken uit verveling.

### Enkele leuke ideetjes voor onze eigen jaarwerking

#### JAARACTIVITEITEN

---

---

---

---

---


---

---

---

---

---



# **spelvoor- bereiding en evaluatie**

#VDSVZW



## 2. De opstart van de voorbereiding optimaliseren

Je kan er voor kiezen om als HA de teugels heel strak in handen te houden tijdens de voorbereiding en alles te sturen of er net voor te kiezen om niet het voortouw te nemen, maar een meer ondersteunende houding aan te nemen. Natuurlijk zijn er ook mengvormen, maar hier sommen we alvast de voor- en nadelen van ondersteunen tegenover sturen op.

+

-

Ondersteunen	<p>Zelfredzaamheid animatoren</p> <p>Meer hun eigen idee waardoor ook meer betrokkenheid bij de uitvoering</p>	<p>Duurt langer om tot idee te komen</p> <p>Soms meer kans op minder kwalitatieve activiteiten</p>
Sturen	<p>Snel concreet idee</p> <p>Meer kans op kwalitatieve activiteit</p>	<p>Zelfredzaamheid animatoren</p> <p>Minder betrokkenheid van de animatoren</p>

**TUSSENDOORTIP:**

Situationeel leiderschap is hier 'the key to succes'. Deze theorie gaat ervan uit dat de manier van leiderschap tonen niet afhankelijk is van de leider en diens persoonlijkheid, maar wel dat het leiderschap moet aangepast worden aan de situatie waarin de groep zich bevindt. Geen enkel type leiderschap is minderwaardig, maar elk in de juiste context.

<b>STEUNEN</b> (veel ondersteuning, weinig sturing) <ul style="list-style-type: none"><li>• Samen bepalen wat en hoe</li><li>• Hulp bij uitvoering</li></ul>	<b>BEGELEIDEN</b> (veel ondersteuning, veel sturing) <ul style="list-style-type: none"><li>• Samen bespreken wat en hoe</li><li>• Controle op uitvoering</li></ul>
<b>DELEGEREN</b> (weinig ondersteuning, weinig sturing) <ul style="list-style-type: none"><li>• Wat en hoe overlaten</li><li>• Hulp bij uitvoering</li></ul>	<b>LEIDEN</b> (weinig ondersteuning, veel sturing) <ul style="list-style-type: none"><li>• Zeggen wat en hoe</li><li>• Controle op uitvoering</li></ul>



### 3. De activiteiten verder optimaliseren

ER BESTAAN OOK MANIEREN OM JE ACTIVITEITEN VERDER TE PIMPEN.  
WIJ GEVEN JE GRAAG DE VOLGENDE MEE:

- Pay&Go: activiteiten krijgen een realistisch kledje met een echt doel en een echt resultaat
- Ajax: fris kledje, op een originele manier gecombineerd
- Red-bull: avontuurlijker, zotter, beter
- Gamma: doe het zelf van begin tot einde
- Wildcard: idee om nog zotter te maken

NOG INTERESSANTE HANDVATEN OM TE GEBRUIKEN:

.....

.....

.....

.....

.....

DIT WIL IK NOG ONTHOUDEN UIT DEZE SESSIE:

.....

.....

.....

.....

.....





# Stage- begeleiding

#VDSVZW

Een stagebegeleiding kan verschillen afhankelijk van de stagiair en diens noden. Het is belangrijk dat hier in het begin van de begeleiding over gesproken wordt en dat je met hen een individueel traject uitwerkt.

In de 'infobundel stagebegeleiding' ontdek je hoe je hiermee aan de slag kan en kan je een uitgebreide handleiding rond stagebegeleiding terugvinden. Normaal gezien kreeg je deze bundel tijdens de cursus, maar je vindt hem ook online via

[www.speelplein.net/stage](http://www.speelplein.net/stage)





# **Feedback geven en evalueren**

#VDSVZW

**TUSSENDOORTIP:**

Het doel van feedback is om animatoren te doen groeien, feedback moet bijgevolg altijd in functie daarvan staan. Anders is het geen constructieve feedback, maar eerder afbrekende kritiek.

OM GOED EEN FEEDBACKGESPREK TE KUNNEN DOEN, MOET DE HA EEN AANTAL COMPETENTIES HEBBEN EN ZICH DE JUISTE HOUDING AANMETEN. VOLGENDE ZAKEN ZIJN HIERBIJ BELANGRIJK.

- 1 Au sérieux
- 2 Vertrouwen uitstralen
- 3 Interactie
- 4 Ondersteuning bieden
- 5 Doe zelf mee!
- 6 Ruimte geven
- 7 Gelijkwaardig
- 8 Luchtig
- 9 Juiste afstand
- 10 Zelfkritiek

## Feedback regels

- 1 Beschrijf veranderbaar gedrag.
- 2 Beschrijf concreet en specifiek gedrag dat je zelf hebt gezien.
- 3 Gebruik een ik-boodschap: Begin je zin met ik ...
- 4 Benoem het gedrag van de ander waar je het moeilijk mee hebt.
- 5 Benoem je eigen gevoel.
- 6 Geef de reden waarom je het daar moeilijk mee hebt.
- 7 Geef een suggestie van wat je zou willen veranderd zien in de toekomst.
- 8 Laat de andere ruimte om te reageren.
- 9 Zet een timing waarbinnen gedrag veranderd moet worden.

## Slecht-nieuws-gesprek

### FASE 1: SLECHT NIEUWS BRENGEN

- Korte introductie
- Slecht nieuws meteen brengen

### FASE 2: REACTIES OPVANGEN

- Ruimte geven voor reacties
- Begripvol reageren
- Bij 'waarom': motiveren van het slecht nieuws

### FASE 3: ZOEKEN NAAR OPLOSSINGEN

- Pas aanvangen als de animator het aangeeft
- Animator eerst zelf oplossingen laten zoeken
- Eventueel aanvullen



## Coachingsgesprek

Voor het voeren van een coachingsgesprek kan je verschillende methodes of modellen hanteren. Hieronder zie je het GROW-model uitgelegd. Vul daaronder gerust zelf nog interessante modellen aan.

**GOAL:** Wat is het doel? ▫ Je bepaalt in het begin van het gesprek het doel dat de coachee wil bereiken, waar wil je naartoe werken?

**REALITY:** Wat is de actuele situatie? ▫ Welke stappen zijn al gezet? Is de coachee dicht bij het doel of moet er nog heel wat gedaan worden?

**OPTIONS:** Welke manieren kan je bedenken waarop je het probleem kan aanpakken en je doel kan bereiken? Durf zeker out-of-the-box te denken. Zo kom je misschien tot creatieve oplossingen.

**WILL:** In welke optie kan je je volledig vinden en wil je je voor inzetten? Zorg er zeker voor dat deze optie haalbaar en niet te vergezocht is. Op die manier blijft de motivatie groot genoeg.

**DIT WIL IK NOG ONTHOUDEN UIT DEZE SESSIE:**

.....

.....

.....

.....





# Vergader- technieken

#VDSVZW

	VOOR DE VERGADERING	TIJDENS DE VERGADERING	NA DE VERGADERING
<b>VOORZITTER</b>	<p>Uitnodiging en bijlagen versturen</p> <p>Vergaderlocatie vastleggen</p>	<p>Doel van de vergadering aangeven en in het oog houden.</p> <p>Structuur en timing bewaken</p> <p>Werkvormen begeleiden</p> <p>Sfeer bewaken</p> <p>Iedereen aan het woord laten</p> <p>Vergadering sluiten</p>	<p>Het verslag doorsturen aan alle deelnemers</p>
<b>VERSLAGNEMER</b>	<p>Neemt de agenda door</p> <p>Zorgt voor een verslag sjabloon</p>	<p>Aan- en afweziggen noteren</p> <p>Inleiding samenvatten</p> <p>Standpunten noteren</p> <p>Besluiten noteren</p> <p>To do's noteren</p> <p>Datum en locatie volgende vergadering noteren</p>	<p>Het verslag zo snel mogelijk in orde brengen en doorspelen aan de voorzitter</p>



**TUSSENDOORTIP:**

- Zorg ervoor dat je niet gestoord wordt (ook omgeving).
- Hou de tijd in het oog, stel eventueel iemand aan die enkel op de tijd let!
- Eén onderwerp mag ongeveer 15 min duren.
- Een vergadering mag max 50 min duren.
- Duurt het langer: Neem tussendoor een pauze of doe een energizer
- Trek na elk onderwerp een besluit
- Stel geen onderwerpen uit naar de volgende vergadering als je er al een discussie over hebt gehad
- Hou het dynamisch: probeer verschillende werkvormen te voorzien voor bepaalde onderwerpen, dat zorgt voor afwisseling.

DIT ZIJN GOEDE WERKVORMEN OM TIJDENS EEN VERGADERING TE GEBRUIKEN:

---

---

---

---

---

---

---

---

TIPS VOOR OM TE GAAN MET "STOREND GEDRAG" OP EEN VERGADERING:

---

---

---

---

---

---

---

---

DIT ZAL IK ZEKER ONTHOUDEN UIT DIT HOOFDSTUK:

---

---

---

---

---

---

---

---







# **Imago & externe relaties**

#VDSVZW

## IMAGO

Het ontwikkelen van een imago start bij het ontwikkelen van een identiteit. Wanneer je als organisatie of persoon weet wie je bent en waarvoor je staat, kan je dit uitdragen en kunnen mensen dit interpreteren als je imago.

**Imago = je identiteit door de ogen van iemand anders (gefilterd).**

Als hoofddanimator is het vooral je taak om te focussen op de directe omgang met externen (bv. ouders, jeugdendienst,...) en hoe je bij hen overkomt, eerder dan je bezig te houden met het algemene imago van je werking. Dit is meer materie voor de stuurgroep van je werking.

HIERONDER KAN JE OPSOMMEN MET WELKE EXTERNEN JE ALS HOOFDDANIMATOR ZOAL IN CONTACT KOMT:

.....

.....

.....

.....

.....

Enkele belangrijke tips om in het achterhoofd te houden wanneer je met externen omgaat of in contact komt met externen (bv. aan het begin en het einde van de speelpleindag werpen ouders sowieso een oogje op het speelplein, of je nu met hen spreekt of niet.) Wees je dus bewust van de indruk die je maakt.

- Wees jezelf bewust van je blijvende functie: ook voor en na de werking zien de ouders en jeugddienst jou als (hoofd)animator.
- Samen rondhangen met speelplein t-shirt (of trui of...) maakt alles wat je doet een zaak van het speelplein.
- Zorg ervoor dat je iedereen op dezelfde lijn krijgt.
- Kijk de foto's en filmpjes die je online zet goed na.
- Neem liever minder foto's met veel sfeer dan een overdaad aan foto's met veel floppers tussen.
- Probeer op voorhand goed in te schatten wat je gaat doen en communiceer hier ook zo over. Zeker wanneer kinderen extra zaken moeten meebrengen naar het speelplein.
- Beloof nooit dingen die je niet kan waarmaken.
- Leg uit hoe je werkt en waarom je dingen op een bepaalde manier aanpakt.
- Blijf rustig.





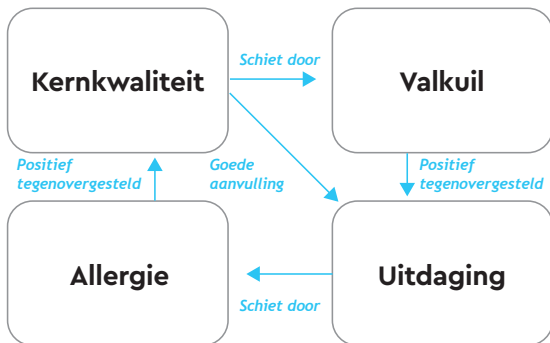
# **Stijl van de hoofd- animator**

#VDSVZW

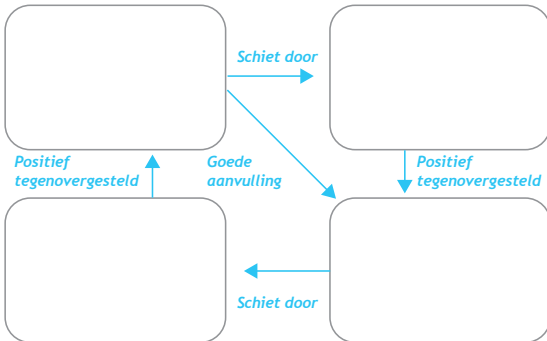
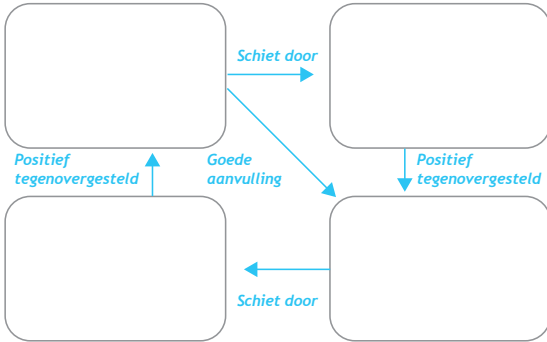
Als hoofdanimator zal je zien dat je je eigen stijl ontwikkelt in hoe je omgaat met de 6 rollen die je vervult. Dit heeft veel te maken met je eigen persoonlijkheid, maar zal ook context gebonden zijn. Het is belangrijk om je eigen stijl aan te passen aan de omstandigheden en de groep waarmee je werkt. Een eerste belangrijke stap is het zelfbewust zijn van je eigen stijl.

### **Kernkwadrant (van Ofman)**

Het is als hoofdanimator belangrijk om je eigen functioneren goed in kaart te brengen. Weten welke je kwaliteiten, je valkuilen, je uitdagingen en allergieën zijn, kan ervoor zorgen dat je hier beter op kan anticiperen.



VUL ZELF DEZE KWADRANTEN IN:









# Diversiteit

#VDSVZW





# **Admin Mythbusters**

#VDSVZW

Er moet heel wat administratie in orde gebracht worden bij speelpleinwerk en er moeten diverse wetgevingen gevolgd worden. In deze sessie probeerden we een beeld te schetsen hoe je hier best mee omgaat.

**TUSSENDOORTIP:**

Het is onmogelijk om altijd van alle regels op de hoogte te zijn, want er zijn altijd wel wetten en regels die veranderen. Daarom is het onnuttig om die allemaal van buiten te kennen, maar is het wel belangrijk om te weten waar je al deze informatie kan vinden.

We zouden hier nu alle wetgeving en administratieve tips uit de doeken kunnen doen, maar de beste tip die we hier kunnen geven is: check onze website.

Via [www.speelplein.net/wetgeving](http://www.speelplein.net/wetgeving) vind je alles over de wettelijke kantjes op het speelplein en ook [www.speelplein.net/beterspelen](http://www.speelplein.net/beterspelen) is een bron van (regelmatig geüpdatet) informatie. Vind je de antwoorden op je prangende vragen niet direct? Bel dan je lokaal ondersteuner, de contactgegevens vind je hier: [www.speelplein.net/Contact](http://www.speelplein.net/Contact)



# **Conflict- hantering**

#VDSVZW

## Enkele tips en tricks:

### STEL JEZELF EN DE SITUATIE IN VRAAG:

- Is er wel een probleem?
- Kinderen en jongeren hebben ruimte nodig om te plagen, ruzie te maken, ... je kan niet elke ruzie verbieden.
- Of til je net te licht aan de situatie?

### RESPECT:

- Pak storend gedrag aan vanuit het belang van het kind of de animator.
- Let erop dat je het gedrag bekritiseert, niet hun persoon. Het zijn geen etters.
- Reageer niet vanuit frustratie of wraak, zorg dat je kalm bent of wordt.
- Zorg dat je aanpak of straf in verhouding staat met de ernst van de situatie, overdrijf niet.
- Fysieke straffen zijn not done!
- Maak het weer goed: laat een straf niet aanslepen, blijf niet boos, los het op, maak het weer leuk en laat het kind terug spelen.

**DUIDELIJKHEID:**

- Zorg dat iedereen op voorhand weet welke gevolgen er zijn bij een bepaald gedrag.
- Zorg dat men weet waarvoor men aangesproken wordt of waarvoor men gestraft wordt.
- Leg de reden van een regel uit (waarom iets niet kan).
- Laat de straf zo snel mogelijk volgen op de feiten (of kondig het snel aan).
- Zorg dat er een verband is tussen een straf en het storend gedrag (laat bv. iets opkuisen wat vuil gemaakt werd).

**CONSEQUENT ZIJN:**

- Vind je dat iemand zijn gedrag moet aanpassen, hou dan ook voet bij stuk (kinderen/animatoren aanspreken, straffen, niet dreigen met straf als je die kan of wil uitvoeren, ...).

## CONFLICTAANPAK

### Houding tijdens het conflict

Je houding naar de partijen in een conflict is enorm belangrijk. Het kan betekenen dat het probleem zichzelf kan oplossen, maar het kan het ook aanwakkeren. Het is dus de bedoeling om een conflict correct in te schatten en daarbij ook rekening te houden met bv. subjectiviteit (vind IK het erg, of IS het erg?). Hieronder volgens de voornaamste regels om een conflict (tussen animatoren) 'op te lossen'.

#### 1 BRENG RUST IN HET CONFLICT

Als het conflict escaleert, zorg ervoor dat jij kalm blijft en neem eventueel de betrokken personen naar een rustige plek, waar zij niet veel geprikkeld worden en andere mensen geen ramptoe-rist spelen. Willen de personen niet meekomen, dan moet het probleem ter plaatse ontijdnd worden.

#### 2 LUISTER.

Verzamel en herhaal om te tonen dat je het begrijpt  
Luister naar mensen hun verhaal, zelfs als je zelf betrokken partij bent. Begrip tonen is namelijk de hoeksteen van conflict oplossend denken. Verzamel alle informatie die ze geven en herhaal ook wat ze zeggen om te tonen dat je het begrijpt. Herhalen toont ook dat je er een gemeenschappelijk iets van maakt, zodat het minder partij tegenover partij is. Soms kan het delen van begrip al een



oplossing op zich zijn voor het probleem, de klassieke “Ah, maar jij bedoelde dat! Ik dacht dat je iets anders bedoelde.”

#### **4 OPLOSSING ZOEKEN EN/OF VOORSTELLEN**

Stel een oplossing voor om ervoor te zorgen dat alle partijen zo tevreden mogelijk uit het conflict komen. Je kan ook samen naar de oplossing zoeken, maar niet alle partijen zullen hier altijd voor openstaan. Dan is het de taak van de hoofdanimator om iets voor te stellen. Als je iets hebt voorgesteld, is jouw “plicht” in principe ingevuld en van daaruit kan je verwachten dat alle partijen meewerken aan jouw oplossing of meewerken naar een betere.

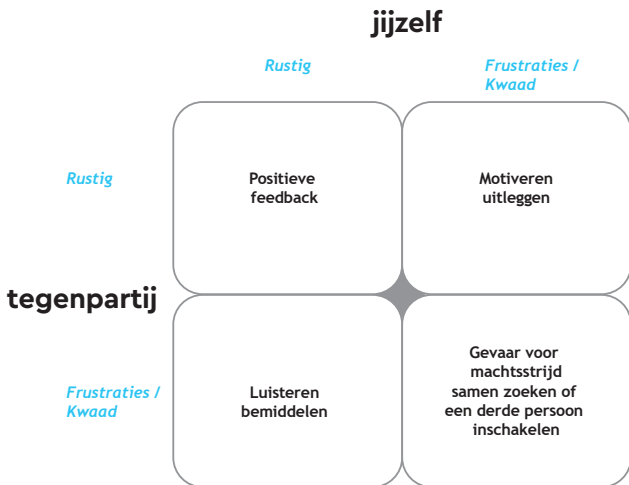
#### **4 OPGELOST IS OPGELOST**

Als het probleem afgehandeld is, is er geen enkele reden om er opnieuw over te beginnen, en al zeker niet op een agressieve/ assertieve manier (“En laat het niet nog eens gebeuren!”). Ook al heb jij misschien jouw mening over bepaalde conflicten en heb je die niet kunnen verwoorden vanuit jouw rol als moderator, toch moet je die aan de kant schuiven en je neutraal gedragen tegenover iedere betrokken partij.

We geven ook nog mee dat het belangrijk is om op te volgen of het conflict effectief beëindigd is.

## Maar wat als ik zelf betrokken ben bij het conflict?

Als je zelf betrokken bent bij het conflict kan je eigen houding ervoor zorgen dat een alledaags conflict geen crisissituatie wordt. Wanneer je je bewust bent van je eigen (begeleiders)houding, kan je er zelfs voor zorgen dat conflicten ontmijnd worden vooraleer ze zich manifesteren.





# **Bouw- stenen van een project**

#VDSVZW

**Er zijn verschillende manieren om een project aan te pakken. We focussen ons voorlopig op 1 methode.**



## **EHWIWI: EERSTE HULP BIJ IK WIL IETS VERANDEREN**

Om tot verandering te kunnen komen heb je niet enkel een geweldig idee nodig, maar de ploeg moet in staat zijn om die verandering door te voeren, en ze moeten ook zin hebben om dat te doen. Als één van beide niet of te weinig aanwezig is, is de kans groot dat de verandering niet zal gebeuren.

### **VERANDERVERMOGEN:**

Dit is het vermogen om te kunnen veranderen. Zijn alle competenties aanwezig? Is er voldoende volk? ...

### **VERANDERBEREIDHEID:**

Dit is de wil om te veranderen.

Indien beide factoren hoog genoeg zijn, zal je genoeg draagvlak hebben om je **verandering** door te voeren.

Een bepaald gedrag stelt zich meestal 'omdat men niet beter weet'. Een gedrag is niet meer dan een optelsom van gewoonten. Als iemand een bepaalde gedragsverandering wil realiseren, is het gemakkelijker om mensen iets bij te leren en van deze nieuwe werkwijze een gewoonte te maken. Het werkt niet om mensen iets af te leren of om te zeggen: 'Vanaf nu gaan we dit niet meer doen'. Er bestaan bijzonder veel kaders, theorieën, modellen en meningen over veranderingsmanagement.

Een werkbaar kader voor speelpleinwerk werd gevonden bij de Change Designers. Ze ontwierpen een model om duidelijkheid te bieden over:

- waar een organisatie staat;
- waar een organisatie naartoe wil;
- hoe een organisatie daar kan geraken.

Op hun website [www.changedesigners.eu](http://www.changedesigners.eu) vind je meer gedetailleerde informatie. De eerste stappen van ons eigen stappenplan komen uit hun model.

#### DE STAPPEN DIE JE KAN NEMEN ZIJN:

1. Een veelbelovende doelstelling formuleren.
2. De draagkracht in de ploeg onderzoeken.
3. Manieren vinden om erover te communiceren en het draagvlak te vergroten.
4. Het proces in werkbare stukken opdelen.
5. Geplande acties realiseren.
6. Reflecteren over de ervaring.
7. Conceptualiseren.

ZAG JIJ NOG EEN ANDERE METHODE OM EEN PROJECT TE PLANNEN,  
NOTEER DEZE DAN HIER:

.....

.....

.....

.....



# Verbeter- project

#VDSVZW

## INITIATIEFASE

DIT WIL IK VERANDEREN AAN MIJN SPEELPLEIN:

---

---

---

---

---

---

---

---

## DEFINITIEFASE

WAT WIL IK BEREIKEN OP HET EINDE VAN MIJN PROJECT:

---

---

---

---

---

---

---

---



## ONTWERPFASE

OP HET EINDE VAN MIJN PROJECT HOOP IK DAT:

---

---

---

---

---

---

---

---

## VOORBEREIDINGSFASE

DEZE ZAKEN DIEN IK VOOR TE BEREIDEN:

---

---

---

---

---

---

---

---

## REALISATIEFASE

TIJD OM DE HANDEN UIT DE MOUWEN TE STEKEN!

---

---

---

---

---

---

---

---

## NAZORGFASE

WELKE NIEUWE DREMPELS ZOU IK KUNNEN CREËREN:

---

---

---

---

---

---

---

---



**nota's**

#VDSVZW

**TOFFE SPELLETJES DIE JE SPEELDE TIJDENS DE CURSUS:**

---

A series of horizontal dotted lines for writing.

## WAT HEB IK GEDAAN IN DE EIGEN WERKTIJD?

---

A series of horizontal dotted lines for writing.

## INTERESSANTE LINKS

### De VDS helpt je een handje!

Op [www.speelplein.net/beterspelen](http://www.speelplein.net/beterspelen)  
vind je alles wat je nodig hebt als hoofdanimator.  
Je kan steeds bij de VDS terecht met al je vragen.

ALLES TE WETEN KOMEN OVER SPEELPLEINWERK  
[www.speelplein.net/overspeelpleinwerk](http://www.speelplein.net/overspeelpleinwerk)

LEUKE SPEELIDEEËN NODIG?  
[www.speelidee.be](http://www.speelidee.be)

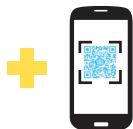
ZIN IN EXTRA VORMING?  
[www.speelplein.net/vorming](http://www.speelplein.net/vorming)

VORMING GEVEN BIJ DE VDS? WORD VRIJWILLIGER!  
[www.speelplein.net/vrijwilligerworden](http://www.speelplein.net/vrijwilligerworden)

OP DE HOOGTE BLIJVEN?  
Schrijf je in op onze maandelijks nieuwsbrief!  
[www.speelplein.net/nieuwsbrief](http://www.speelplein.net/nieuwsbrief)

*Elke provincie heeft zijn eigen aanspreekpunt.  
Onze lokale ondersteuners kennen jouw speelplein en staan  
je bij met raad en daad. Volg de QR-code en ontdek wie  
jouw lokale ondersteuner is:*

[www.speelplein.net/contact](http://www.speelplein.net/contact)



**VOLG ONS OOK  
OP SOCIAL MEDIA**

#VDSVZW



#VDSVZW



vlaamse dienst  
speelpleinwerk

[www.speelplein.net](http://www.speelplein.net)