

VLAAMSE DIENST SPEELPLEINWERK

AUDITVERSLAG SPEELKRIEBELS BRECHT



Voorwoord

Wat een rit.

Zoals zoveel de afgelopen twee jaar heeft corona ook het verloop van deze audit stevig verstoord. Al in de herfst van 2019 werden de eerste zaadjes geplant, waarna in het voorjaar van 2020 voor het eerst afgesproken werd op het gemeentehuis in Brecht. Ik was nog maar amper een maand aan het werk bij de VDS en ik mocht al meteen aan de slag met een van onze meest doorgedreven ondersteuningsvormen: de audit. Tien jaar nadat een collega van me onze allereerste audit ooit uitvoerde op de Speelkriebels, het speelplein van Brecht, was het nu mijn beurt om na tien jaar opnieuw een stand van zaken van de werking op te meten.

Na een gemiste trein en veel excuses kwam ik aan in station Noorderkempem waar Wout de jeugdconsulent me opwachtte met een extra fiets. We reden gezellig naar het centrum en daar mocht ik voor het eerst iemand inleiden in de wondere wereld van onze audit. Er werden plannen gesmeed om in de paasvakantie van 2020 een eerste bezoek aan de werking te brengen en gesprekken te voeren met de animatoren om dan in de zomervakantie volledig aan de bak te gaan. Helaas liep het, zoals u weet, anders uit.

Al vroeg in de coronapandemie besloten we om de audit een jaar uit te stellen. Een speelpleinwerking die zich moet plooiën naar strenge coronamaatregelen geeft geen representatief beeld, vonden we. Daarbij zouden de animatoren al onder genoeg druk staan om die regels te handhaven en toch een kwalitatief speelaanbod aan de kinderen aan te bieden. Daar hoeft niet nog eens een ‘externe auditeur’ bovenop die komt kijken ‘of het wel goed is’.

In het voorjaar van 2021, met het zicht op een tweede speelpleinzomer mét maatregelen, besloten we om de audit nu toch wél te laten doorgaan. Het ‘nieuwe’ van de maatregelen was er af en corona of niet, we geloofden dat er op het speelplein in Brecht nog steeds volop vakantie beleefd kon worden. Ik zat ondertussen al bijna twee jaar op m’n stoel dus was van groentje opgeklommen tot toch al iets meer ervaringsdeskundige. Ik zou als externe auditeur ook wel door de maatregelen heen kunnen kijken.

Dit proces sleept dus al enkele jaren aan. Het voelt fijn aan om dit eindelijk te mogen afronden. Het is dan ook mijn hoop dat ermee aan de slag gegaan wordt. Wat alleen maar voordelen zal opleveren voor de spelende kinderen en de animerende jongeren in gemeente Brecht!

Voorwoord	2
EEN AUDIT	4
1. Wat is een audit?	4
2. Verloop	5
LUIK 1: SPEELKANSEN	7
1. Inleiding	7
2. Observaties	7
3. Algemene bevindingen.....	17
4. Besluit - 10 jaar later	19
LUIK 2: SPEELPLEINPLOEG.....	21
1. Inleiding en methodiek	21
2. Profiel van de ploeg.....	22
3. Loopbaanbegeleiding	23
3.1. Werving en selectie	23
3.2. Vorming en stagebegeleiding.....	24
3.3. Exitbeleid	24
4. Taakverdeling en -invulling	25
4.1. Verschillende taken	25
4.2. Draagkracht en draaglast	25
4.3. Ondersteuning, feedback en evaluatie	26
4.4. Communicatie.....	27
5. Verbondenheid	27
5.1. Jaarwerking en stuurgroep	27
5.2. Sfeer en verbondenheid	28
6. Begeleidershouding	29
6.1. Dame.....	30
6.2. Heer.....	30
6.3. Zot	31
6.4. Goesting en gelijkwaardigheid	31
6.5. Zelfevaluatie	33
7. Besluit - over 10 jaar	34
LUIK 3: ALGEMENE AANBEVELINGEN	37
1. Visie.....	37
2. Speelaanbod	37
3. Animatorenploeg	42
SLOTWOORD	45

EEN AUDIT

1. Wat is een audit?

Binnen de VDS hanteren we volgende definitie voor een audit:

Een kwaliteitsmeting uitgevoerd door een externe organisatie. De meting gebeurt op een objectieve manier en wordt uitgevoerd door één of meerdere deskundigen. Bij een externe audit worden de kwaliteitscriteria door de externe partij bepaald en heeft de klant geen inspraak.

De VDS biedt de keuze tussen twee verschillende soorten van audit: de audit **speelkansen** en de audit **speelpleinploeg**. In samenspraak met het lokale bestuur van Brecht is in dit geval geopteerd voor een combinatie van de twee.

Audit speelkansen: Het speelplein beleefd door kinderen

De primaire doelstelling van de VDS is ‘meer en betere speelkansen voor ieder kind’. Het eerste luik van dit verslag zoomt daarom in op de **speelkansen** die beschikbaar zijn op het speelplein. Via een audit van de speelkansen wordt de kwaliteit van het speelaanbod gemeten. We vertrekken hierbij vanuit het standpunt van de kinderen. We willen nagaan hoe het speelplein bekeken wordt door hun bril. We gaan op zoek naar hun beleving van het speelplein.

Deze externe audit is gebaseerd op de visie van de VDS op kwaliteitsvol spelen waarbij we de nadruk leggen op het streven naar *intens spelen*. Hierbij speelt betrokkenheid een grote rol. Die betrokkenheid ontstaat volgens ons wanneer voldaan wordt aan vier basisvoorwaarden: *vrijheid*, *persoonlijke interesse*, *comfort* of geborgenheid en uiteindelijk ook *uitdaging*. Op basis van die vier parameters wordt een analyse gemaakt van de aanwezige speelkansen op het speelplein en de mate waarin kinderen tot intens spelen komen.

Audit speelpleinploeg: Het speelplein beleefd door animatoren

Naast de focus op kinderen en speelkansen streeft de VDS ook naar ‘groei kansen voor iedere jongere.’ Want speelpleinwerk is jeugdwerk. In het luik rond de **speelpleinploeg** analyseren we daarom zes aspecten van de speelpleinploeg en het animatorenbeleid: De *taakverdeling en -invulling*, *ondersteuning en coaching*, *verbondenheid*, *vorming*, *stage en loopbaanbegeleiding*, *interne communicatie* en tot slot *begeleidershouding*. We bevragen de animatorenploeg naar deze aspecten en kijken hierbij of a) de jongeren hier tevreden over zijn en of b) deze elementen überhaupt aanwezig zijn op het speelplein.

Aangezien dit verslag een combinatie is van deze twee verschillende insteken, zijn er keuzes gemaakt. In overleg met Wout besloten we om het meeste gewicht te leggen op het luik speelpleinploeg. Het luik speelkansen wordt ook aangeraakt, maar dit zal eerder beperkt zijn. Met deze audit willen we de waarden die de VDS belangrijk vindt, meegeven aan alle stakeholders van de speelpleinwerking zodat deze breed gedragen kunnen worden wat op de lange termijn de werking (i.e. de kinderen, de jongeren en de gemeenschap) alleen maar ten goede zal komen.

Doelstelling:

Met de audit van de werking hopen we op basis van objectieve observaties en vraagstelling een doorsnede van de werking te bekomen om daaruit de aandachtspunten voor de komende jaren in kaart te brengen, samen met de speelpleinploeg (i.e. jeugddienst én animatorenploeg).

2. Verloop

[Stap 1] Intakegesprek + updategesprek

Een eerste gesprek om kennis te maken met de speelpleinwerking vond plaats op **16 januari 2020**. In dit intakegesprek stemden **Wout Justens** (Brecht) en **Simon Knaeps** (VDS) de bedoeling en de objectieven voor de externe audit af.

Wout startte op de jeugddienst vlak voor de zomer van 2018. Hij leerde de werking toen al wel kennen, maar was nog niet betrokken bij de voorbereiding ervan. Dat was wel het geval bij de werking in 2019. In overleg met Frans Van Looveren (Schepen van jeugd) vatte Wout ondertussen het idee op om de werking nog eens te laten doorlichten door de Vlaamse Dienst Speelpleinwerk zoals in 2010 ook al eens gebeurde. Dit nieuwe auditverslag zou Wout dan gebruiken als basis voor een 'vijfjarenplan' met als doel het speelplein te versterken en verzelfstandigen.

Van zodra duidelijk werd dat er met coronamaatregelen gewerkt zou worden in de zomervakantie van 2020, kwamen we overeen om de audit een jaar uit te stellen in de hoop dat er in de zomervakantie van 2021 terug een reguliere werking zou zijn om te observeren. Dat bleek dus ijdele hoop.

Daarom besloten Simon en Wout op **25 mei 2021** om ondanks de blijvende maatregelen de audit toch te laten doorgaan tijdens de zomerwerking 2021. Na een jaar coronamaatregelen geloven we dat het mogelijk is om daar door te kijken en een kwalitatieve, representatieve audit af te leveren.

Op **2 juni 2021** vond nog een laatste updategesprek plaats om de laatste details uit te klaren en afspraken te maken.

[Stap 2] Observaties Speelkansen + interviews met animatoren

In de coronawerking van 2020 werd de Brechtse speelpleinwerking Speelkriebels voor het eerst op drie verschillende locaties georganiseerd: op Kristus Koning in Sint-Job, op de KLJ in Brecht en op de KLJ in Sint-Lenaerts. De lokaal ondersteuner van de VDS voor regio Antwerpen, Simon, is drie keer op twee van deze locaties langs geweest. Simon is een ervaren *speelpleinmens* die de werking kritisch kan bekijken vanuit verschillende objectieve criteria zoals geformuleerd door de VDS.

Omwille van de combinatie van de audit speelkansen met de audit speelpleinploeg is er een minder groot aandeel van het speelaanbod geobserveerd dan bij een reguliere audit speelkansen. Ter aanvulling hiervan nam Simon elke keer dat hij aanwezig was een interview af van de aanwezige animatorenploeg. Hij heeft dus op twee verschillende locaties (Sint-Job en Brecht) enkele uren de actieve werking geobserveerd en hij heeft met drie verschillende animatorploegen gesproken.

Data:

7/07/2021: observatie + interview @ Sint-Job

14/07/2021: observatie + interview @ Brecht

9/08/2021: interview @ Sint-Job

[Stap 3] Online bevraging animatorengesprek

Naast de observaties en interviews werd de animatorenploeg ook bevraagd aan de hand van een online enquête. Dit om de indrukken die opgedaan werden tijdens de interviews en observaties te bevestigen of ontkrachten en ook om aan alle animatoren in de ploeg de kans te geven om hun zegje te doen.

Het verwerken van deze bevraging gebeurde in samenwerking met Dorien Ober, stagiaire sociaal cultureel werk van de UCLL. Heel veel dank aan haar harde werk!

Op basis van de analyse van de observaties, interviews en de online enquête schreef Simon dit verslag. In dit verslag wordt de beleving van kinderen en animatoren getoetst aan de objectieven en de praktijk van de speelpleinwerking en aan de visie van de VDS. De conclusies van het verslag worden geformuleerd in enkele pertinente en essentiële vragen.

De voorstelling van het auditverslag vond reeds plaats op **15 februari 2022** in de aanwezigheid van **Sven Deckers** (burgemeester), **Frans Van Looveren** (schepen van jeugd), **Thomas De Peuter** en **Inge Adriaenssens** (jeugddienst) en verschillende leden van de animatorenploeg.





2 'Ouat ies toch die speleplain?!'

LUIK 1: SPEELKANSEN

1. Inleiding

De Vlaamse Dienst Speelpleinwerk gelooft in 'vakantie op het speelplein'. Speelpleinwerk vindt plaats in de vrije tijd van kinderen dus vinden we het belangrijk dat kinderen die naar het speelplein komen ten volle vakantie kunnen beleven. Om dit vakantiegevoel enigszins meetbaar te maken spreken we over de intense betrokkenheid waarmee kinderen het speelaanbod van de werking ervaren.

Betrokkenheid uit zich volgens ons in intens kinderspel dat op te meten is aan de hand van vier parameters: de mate van ervaren **Vrijheid**, de persoonlijke **Interesse**, de mate van geborgenheid en **Comfort**, zowel fysiek als psychisch, en de mate van **Uitdaging** (VICU) binnen het speelaanbod. Tijdens de observaties onderzoeken we dus in welke mate deze vier elementen aanwezig zijn.

In dit eerste hoofdstuk worden de vaststellingen in kaart gebracht. We beginnen met de vaststellingen rond speelkansen, nadien kan je lezen over de vaststellingen over de speelpleinploeg. Vervolgens gaan we op zoek naar mogelijke verklaringen voor deze vaststellingen en geven we enkele tips mee.

2. Observaties

Hieronder beschrijven we een selectie van speelpleinsituaties zoals we die tijdens de zomerwerking van 2021 geobserveerd hebben. Bij het uitschrijven van deze observaties gaan we uit van de notities die we maakten. De observator zat steeds op de achtergrond bij de verschillende momenten zodat hij geen invloed zou uitoefenen op het gebeuren en noteerde letterlijk wat er te zien was.

De observaties in dit verslag staan er ter illustratie en zijn een selectie uit verschillende observaties die we konden maken. De lezer van dit verslag weze zich ervan bewust dat dit slechts over momentopnamen gaat.

Op het einde van elke observatie vullen we telkens voor tien kinderen een 'VICU-meter' in. We kijken dan hoeveel kinderen een bepaalde score halen tussen 1 en 5 op iedere parameter van de VICU. Het aantal kinderen wordt dan vermenigvuldigd met hoeveel ieder kind scoort op de parameters van VICU om op die manier een algemene score te bekomen voor vrijheid, interesse, comfort en uitdaging. De maximale score staat dus voor elke parameter op 50 als alle tien de kinderen 5/5 op scoren voor die parameter.

Hoge scores betekenen dus dat er op die momenten meer intens spelen werd waargenomen. Het blijft echter belangrijk om kritisch met deze cijfers om te gaan. Bij het voorstellingstoneeltje wordt bijvoorbeeld minder vrijheid waargenomen bij de kinderen, omdat het een moment is waarop ze verplicht even moeten zitten en kijken. Dit resulteert in een lagere score op 50 maar dat wil niet zeggen dat kinderen hier niet intens bij betrokken kunnen zijn. Integendeel. Werken met de VICU-meter geeft een handige maatstaf, maar hoeft niet blindelings gevolgd te worden. Het stelt ons in staat subjectieve waarnemingen te objectiveren en van daaruit zinvolle suggesties te maken. Maar een exacte wetenschap wordt speelpleinwerk - gelukkig - nooit!

Observatie 1: Voorstellingstoneeltje (7/07/2021, 9u10-9u20, Sint Job)

Het aanstekelijke *Think About Things* van Daði Freyr is het verzamel liedje. Zodra ze het liedje horen, verzamelen alle kindjes op het stenen pleintje voor het begin van hun speelpleindag.

De hoofdanimator - ingekleed als Francine de Française - spreekt vol overtuiging met een Frans accent 'de kiendjes' toe. Een 40-tal kinderen kijkt gebiologeerd toe. 'Ouat ies toch die *speleplain*,' vraagt Francine zich luidop af. 'Ah, dat is om te spelen, hé!' roept een snugger kindje haar toe. De kinderen durven zich te laten gaan tijdens deze toneeltjes.

Ondertussen besluipen twee andere animatoren het speelveld - van een podium of verhoging is geen sprake, de animatoren doen het toneeltje gewoon op het stenen speelveld tussen de kindjes. Beide animatoren zijn ingekleed als dokter/wetenschapper maar hebben daar elk een eigen unieke invulling aan gegeven. De ene is Dr. Oublié wiens vergeetachtige naam weerspiegeld wordt in haar inkleding: haar laatste experiment is klaarblijkelijk in haar gezicht ontploft. Haar zonnig hoedje lijkt te suggereren dat ze daarom even op vakantie is gegaan en dan maar terecht gekomen is op het speelplein want, ah ja, 'vakantie op het speelplein' daar draait het toch om? De andere animator heeft op zijn beurt een meer kleurrijke draai aan het wetenschappersbestaan gegeven: zijn gezicht is geschminkt in een regenboog en hij draagt een flashy unicornpruik. Zijn naam: Mister Dokter Regenboog.

Om hun activiteit aan de kinderen voor te stellen, smijten ze een 'bom' richting Francine. De bom is een fles Cola Light met een muntje Mentos in. Het is duidelijk: Dr. Oublié en Mr. Dr. Regenboog gaan chemische proefjes doen met de kinderen. Alle kindjes gibberen en staren begeistert naar het tafereel. "k verston d'r geen reet van," laat een kindje zich nogal volks ontvallen, maar dat komt niet omdat de animatoren niet luid genoeg zouden spreken, wel eerder door het gejoel van de andere kindjes. Enkel op een bankje een beetje uit de meute zitten een paar 'oudere' kindjes (10-12j) die nog niet helemaal onder de indruk zijn #thoughcrowd.



3 Mr. Dr. Regenboog

VICU-meter

	1	2	3	4	5	Totaal
VRIJHEID	2	6	2			20/50
INTERESSE		2	3	3	2	35/50
COMFORT			1	8	1	40/50
UITDAGING		1	6	3		32/50

Observatie 2: Opstart voormiddag activiteit proefjes bij Dr. Oublié en Mr. Dr. Regenboog (7/07/2021, 9u20 - 9u50, Sint-Job)

(Ik zet me bij de activiteit van Oublié en Regenboog, maar zie in mijn ooghoek de hoofdanimator nog met een verse impuls kindjes aan het spelen zetten: met evenveel overtuiging als tijdens het toneeltje trekt Francine met een tweetal kindjes eropuit om de wereld te verbeteren en dit door papiertjes te rapen op het speelplein. Een geïmproviseerde PLAY-activiteit waar meteen twee andere kindjes op af komen gerend. 'Ik kom meedoen!' roept de een, 'ik ook!' brult de ander.)

Een 15tal kindjes staat vol spanning aan een tafel te wachten, elk met een lege latex handschoen in de hand. Eén van de twee animatoren gaat bij elk kindje langs en giet bakpoeder in de handschoen.

Dr. Oublié verliest al vrij vlug haar Franse accent terwijl Mr. Dr. Regenboog volhardt in zijn plat Antwerps. 'Aaight' is zijn gekozen stopwoordje. Niet meteen iets wat je bij een wetenschapper zou verwachten, maar wat had je dan verwacht van een dokter met een regenboogkleurig gezicht en een eenhoornpruik?

Het vullen van de handschoenen is een wachtmoment. Terwijl een animator kindje per kindje zorgvuldig de handschoen vult, staan de andere kindjes een beetje niets te doen. De andere animator gaat het gesprek wel met hen aan, maar echt 'spelen' is dit niet. En toch is dit wachtmoment een 'intens wachtmoment'. Afwachten is niet zomaar hetzelfde als wachten!



4 Vol spanning afwachten

Er wordt azijn bij het bakpoeder gekapt waardoor de boel begint te reageren. De bedoeling is dat de handschoen zichzelf begint op te blazen. ‘Eih dat stiiinkt,’ roept er een, ‘GATSIEDERRIE!’ een ander.

‘PAS OP!’ roept een animator plots en enkele kindjes springen gespeeld geschrokken achteruit. Enkele dappere kindjes houden de steeds groter wordende handschoen tegen hun gezicht en voelen de warmte van de chemische reactie. Hier wordt intens gespeeld.

Een nieuwsgierig meisje - Paris, niet onbekend bij de animatorenploeg - komt een kijkje nemen. ‘Oh, wat gebeurt er daar?!’ lijken haar ogen te fonkelen. De animatoren merken haar niet op. Ze druipt weer af op zoek naar een volgende impuls. Even later komt ze toch nog even terug piepen en wordt nu wél opgemerkt door de animatoren. ‘Wil je niet meedoen?’ vraagt er één en *hoppa*, de activiteit heeft een extra deelnemer!

Ondertussen hebben de meeste kindjes een stevig opgeblazen handschoen. De animatoren zijn elk met andere kindjes rond de tafel bezig. Ze tonen initiatief en gaan voortdurend in interactie met de kinderen. Ze worden ook steevast aangesproken met ‘Dokter’ en ‘Professor’: inkleding wérkt. ‘Hi, ik ben Meneer Dikhand,’ stelt een geïnspireerd kindje zich voor.

De intensiteit van het spelplezier begint echter stilaan af te nemen. Het spannende is er wat vanaf. De kinderen beginnen hun handschoenen met elkaar te vergelijken? ‘Waarom lukt dat bij jou wel en bij mij niet?’

De kinderen komen steeds meer van de tafel los. Hun ogen scannen de rest van het speelplein. Het is tijd voor een nieuwe impuls. Maar voor die impuls er komt, verheft een animator eerst nog even de stem ‘komen jullie terug naar de tafel?’ Als de impuls dan toch komt - ‘we gaan aan de volgende proef beginnen!’ - komt die eigenlijk net te laat. Kindjes moeten eerst ‘tot de orde’ groepen worden.

Ze krijgen elk een ballon en mogen deze opblazen, maar de uitleg gebeurt niet zonder horten of stoten, ‘allez, wees nu even stil!’. Het opblazen van de ballonnen begint ook iets vlugger te vervelen dan het wachten op de azijn.

Desondanks hebben de animatoren het nog steeds vlotjes onder controle. Er ontploft (per ongeluk?) een ballon. Het gefnuikte kindje in kwestie kan op veel begrip rekenen van de animatoren en krijgt meteen een nieuwe ballon.

VICU-meter

	1	2	3	4	5	Totaal
VRIJHEID			6	4		34/50
INTERESSE		1	1	6	2	39/50
COMFORT				3	7	47/50
UITDAGING		2	3	3	2	35/50

BONUS: in het monikot (7/07/2021, 9u50 - 10u50, Sint-Job)

Tussen de observaties door zet ik me even in het animatorenlokaal (a.k.a. 'het monikot') om de sfeer daar ook een beetje op te snuiven.

Er wordt met verschillende shiften gewerkt. De vroege shift heeft de vooropvang gedaan en is al aan het voormiddagaanbod bezig. De late shift mag later in de voormiddag aankomen, trekken het namiddagaanbod en nemen ook de naopvang op zich.

Een van de late shifters is wat later dan gewoonlijk. Zijn materiaal voor de dag was 'Hans en Grietje-gewijs' uit het plastic zakje dat aan zijn fiets hing, gevallen tijdens het fietsen. Ondanks die tegenslag is het eerste wat hij doet als hij in het animatorenlokaal aankomt, zich inkleden!

De Speelkriebels werken niet met weekthema's. Enkel op vrijdag is er een themadag. Toch wordt er op elk moment ingekleed. Dit is redelijk uitzonderlijk, hoe kan dit? Sinds een paar jaar werken ze met een 'sterrensysteem'. Elke keer als een animator zich inkleedt in een rolletje, krijgt die een ster. Hoe meer sterren, hoe groter en vooral leuker de beloning!



5 'Wanneer gaat de speeltuin open?'



6 De gezellige rommel van de verkleedhoek

Oorspronkelijk was het een soort individuele wedstrijd waarbij per periode één animator een prijs won. Sinds vorige zomer is het echter een groepsgebeuren geworden en dit lijkt beter te werken. In plaats van dat één animator beloont wordt, krijgt nu de hele groep een gezamenlijke prijs. Dit werkt groepsbevorderend én stimuleert animatoren om zich sneller en gemakkelijker in te kleden.

Animatoren helpen elkaar tijdens het inkleden en moedigen elkaar aan. Ook Wout de jeugdconsulent denk luidop mee na over de personages en geeft advies.

Als ik hen vraag of ze zich zoveel inkleden voor de sterren en de beloningen, krijg ik meteen het antwoord terug: 'goh, misschien wel een beetje maar toch vooral omdat dat leuk is voor de kindjes!'

Wat nog opvalt tijdens mijn bezoek aan het animatorenlokaal is hoe benaderbaar de hoofdanimator en jeugdconsulent zijn. Kindjes weten dat ze eigenlijk niet binnen mogen komen, maar durven toch tot aan de deur te komen om speels achter de hoofdanimator te vragen. Het toont aan dat de kinderen haar goed kennen en zich veilig genoeg voelen om haar aan te spreken.

De hoofdanimator is tevens een drijvende kracht in het hele sterrensysteem. Het is de hoofdanimator die bepaalt welke beloning er tegen hoeveel sterren staat. Dit gaat van Frutella's en versgebakken wafels naar zelfgemaakte cocktails voor elke animator op de afsluitbarbecue. Leuk weetje trouwens dat de hoofdanimator in kwestie Sterre heet. Toeval bestaat niet.

Observatie 3: Vrij spelen in de speeltuin (7/07/2021, 10u50 - 11u20, Sint-Job)

De speeltuin is in gedeeld gebruik met Kristus Koning die daar ook regelmatig met hun kindjes komen spelen. Vandaar dat de speeltuin dus niet heel de week door beschikbaar is voor de kinderen van de Speelkriebels.

In het monikot hangt de sleutel van de omheining en ligt een wasmand vol strandspeelgoed. Het openen van de speeltuin is voor een aantal kinderen een moment om naar uit te kijken! Zodra de hoofdanimator met de sleutel en de wasmand buiten komt, staan ze te popelen om de wasmand te dragen en te gaan spelen.

De speeltuin is een omheind stukje grond met daarin een verzameling van een tiental speelconstructies - o.a. een grote metalen glijbaan, een hangbrug, een assortiment schommels en een kabelbaan - en een grote zandbak.

De animator die een beetje te laat was, is nu pico bello ingekleed als ontsnapte gevangene. Hij heeft de verantwoordelijkheid hier toezicht te houden als losse animator. Hij speelt 'boefje' met de kinderen, een ingeklede variant van tikkertje. Hij loopt van hot naar her achter de kinderen aan met een klein waterpistooltje. De kinderen kennen hem en genieten duidelijk van zijn aandacht. Ze roepen hem terug zodra hij te ver weg is gelopen. Door zijn schijnbaar onuitputtelijke energie en enthousiasme slaagt de losse animator erin om op die manier zowat alle kinderen in de speeltuin te animeren.

Als extra impuls is er ook een koffer met speelgeld. Er ontstaat spelenderwijs een heuse kindereconomie. Iedereen wil het geld en heeft daar bijzonder veel dennenappels of andere prestaties voor over. Een meisje die in het bezit is van de koffer claimt dat de bank toe is en zet zich aan de picknicktafel. Ze weigert andere kindjes nog een starterskapitaal te geven. De macht van het geldkoffertje begint haar naar het hoofd te stijgen.

Een conflict(je) borrelt op en de animator komt bemiddelen (terwijl hij met z'n ander oog nog steeds de andere spelende kinderen in de speeltuin in de gaten houdt). Enkele kindjes kunnen het niet meer verdragen en overvallen de bank! De bank is nu helemaal op. Maar al snel komen de overvallers terug en worden zij de nieuwe bank. De natuurlijke gang van zaken.

Als attente fiscus - toch ook een soort overvaller ;-) - roept de animator de boeven/nieuwe bank tot de orde en draagt hen op om samen te spelen. De bank is nu niet meer in handen van één iemand, maar van een groep. Ze gaan 'belastingen' innen bij de andere kindjes in de speeltuin en zo begint het spel weer van voren af aan. De bank heeft weer een stevig kapitaal en kindjes komen stilletjes aan terug naar de picknicktafel voor nieuwe opdrachtjes. Het belasting innen verloopt niet overal even vlot. Maar de losse animator is meteen ter plekke om fraudeurs tot de orde te roepen.



Tijdens dit hele net-niet-conflict zijn er enkele meisjes die de aandacht van de animator blijven vragen 'je moet ons komen tikken, boef!'. Als een getraind circusartiest jongleert de animator de banksituatie zonder de andere kindjes uit het oog te verliezen. Van jonge lagere schoolkindjes tot tieners, de animator heeft ze allemaal in de hand.

De speelimpulsen komen van zowat overal: uit de kinderen zelf, uit het speelmateriaal (geldkoffer, waterpistooltjes, strandspeelgoed...) en uit de omgeving. Zoals het hoort met andere woorden.

Een groepje kindjes zit in de zandbak onverstoorde door het hele gebeuren lustig zandkastelen te bouwen, enkele tienermeisjes hangen aan de *monkey bars* en de nieuwe bank heeft ondertussen van het speelkasteel hun nieuwe uitvalsbasis gemaakt.

Na een uurtje sluit de speeltuin weer. Dit afsluiten gebeurt vlotjes. De hoofdanimator komt met een megafoon aangelopen om dit aan te kondigen. De megafoon is handig om de stem te sparen, maar geeft ook een duidelijk signaal aan de kindjes: megafoon betekent einde van de speeltuin. Iedereen ruimt z'n boeltje op maakt zich klaar om terug naar het plein te vertrekken. Het is bijna tijd voor het middageten!

VICU-meter

	1	2	3	4	5	Totaal
VRIJHEID					10	50/50
INTERESSE				8	2	42/50
COMFORT		2	2	4	2	36/50
UITDAGING			1	8	1	40/50

Observatie 4: Middageten en vrij spel (7/07/2021, 11u30 - 12u30, Sint-Job)

In principe is het de bedoeling dat tijdens het middageten de kindjes een halfuurtje (11u30-12u) blijven zitten, ongeacht of hun brooddoos al leeg is of niet. Gelukkig is er een gedoogbeleid dat de kindjes die al klaar zijn toch al een beetje mogen beginnen rondfladderen.

Enkel de laatste tien minuutjes van de middagrust worden sommige kindjes echt onrustig: om 12u gaan de go-carts open en iedereen wil die! Blijkbaar gaat dit elke middag wel gepaard met wat geduw en getrek.

Ook aan de ingang van de sporthal waar de speelwinkel is, staan al enkele kindjes te trappelen om erin te vliegen. De animator die de deur bewaakt, speelt met enkele kindjes die zich in kleine uitklapbare voetbalgoaltjes verstopt hebben. Ook dit is gedoogvrijheid. In plaats van zich boos te maken en de kindjes uit de sporthal te jagen, gaat ze er op een speelse manier mee om. De kinderen weten dat wat ze aan het doen zijn eigenlijk niet mag, maar doordat de animator erbij betrokken is, gaan ze ook niet verder over de grens dan nu en blijft het een spel.

De animator die in de voormiddag toezicht hield op de speeltuin is ondertussen naarstig bezig aan een reuzengrote kikkerkast waar hij al heel de week aan bezig is. Enkele kindjes kijken nieuwsgierig toe.

Op klokslag 12u stroomt de sporthal over en zijn de go-carts allemaal al verdwenen.

Terwijl de kinderen vrij spelen (12u - 13u), eten de animatoren in twee shiften. Sommigen houden toezicht terwijl de anderen hun middageten oppeuzelen en zich al beginnen inkleden voor de activiteiten van de namiddag.

De animator die in de voormiddag nog Mister Dokter Regenboog was, laat zijn gezicht ontschminken door de hoofdanimator. Terwijl de mooie regenboog een bruine brei wordt op zijn gezicht, ontstaat het idee om hem als een heks in te kleden voor in de namiddag! De hoofdanimator stopt met ontschminken en voegt zelfs nog wat paarse tinten en een schone pukkel toe!

VICU-meter

	1	2	3	4	5	Totaal
VRIJHEID	6	2	2			16/50
INTERESSE		10				20/50
COMFORT				6	4	44/50
UITDAGING	10					10/50

Observatie 5: Namiddagactiviteit (14/07/2021, 14u50 - 15u10, Brecht)

(Wegens de ring van Antwerpen geraak ik pas vrij laat in Brecht, maar eenmaal daar mag ik getuige zijn van het afsluiten van de namiddagactiviteit. Overgangsmomenten als deze zijn altijd interessant om te observeren.)

Het is een grijze en bewolkte dag. Toch is ervoor gekozen om door te gaan met de waterspelletjes. #hardcore. Bij mijn aankomst op het terrein van de KLJ Brecht pal in het centrum van de gemeente zijn de animatoren druk in de weer met het opruimen van het plastic zeil waar ze zonet nog op aan het glijden waren. Dit tot groot ongenoegen van een jongentje met enkel een zwembroekje aan die nog lang geen genoeg heeft van het spel.

Terwijl al het water van de het zeil wordt gehaald, blijft het jongentje zolang mogelijk erop zitten. Hij zal elke druppel speelplezier die hij uit deze activiteit kan persen er ook effectief uitpersen!

Toch is het vroegtijdig afronden van de wateractiviteit een goed idee. Het is iets te fris en bewolkt om zonder al te veel kleren lang nat rond te lopen.

Wat meteen opvalt, is dat de infrastructuur van deze locatie beperkter is dan die van Sint-Job. Het terrein bestaat uit een grasveldje en een enkel gebouw met één grote dagzaal.



Buiten staan enkele go-carts en er ligt nog wat ander buiten-speelgoed verspreid. Binnen staat het vol met speelmateriaal en gezellige zetels. Kinderen mogen schijnbaar al het materiaal gebruiken.

Na het opruimen van de waterspelletjes trekken de animatoren zich even terug om zich af te drogen. Hun doorweektheid toont aan dat ze #goegespeeld hebben. Maar dan lijkt het plots alsof ze verdwenen zijn en de kinderen aan hun lot worden overgelaten. We hebben hier met een voorbeeld van 'overbruggingstijd' te maken. De kinderen krijgen de kans om zelf hun tijd in te vullen. Sommige komen al snel terug tot spelen toe, maar anderen lopen nog even verdwaald rond.

Sommige kindjes zijn zich nog aan het afdrogen terwijl anderen alweer met een bal aan het spelen zijn. Nog andere kindjes gaan naar binnen om daar speelkansen op te zoeken. De kinderen lijken de animatoren niet nodig te hebben om tot spelen te komen.

VICU-meter

	1	2	3	4	5	Totaal
VRIJHEID			1	8	1	40/50
INTERESSE	2	2	4	2		26/50
COMFORT		5			5	35/50
UITDAGING			10			30/50

Observatie 6: Vrij spel en na-opvang (14/07/2021, 15u30 - 16u15, Brecht)

Geen Daði Freyr in Brecht als verzamelliedje, wel *Rasputin* van Boney M. in de Majestic remix; een van dé zomerhits van het jaar. Wanneer deze dansschijf door de boxen knalt, weten de kinderen en animatoren dat het tijd is om op te ruimen.

Het zeil is ondertussen al opgeruimd en iedereen is afgedroogd, maar het gras ligt nog vol met kapotte waterballonnen. De hoofdanimator zet de kindjes die meededen met de activiteit aan het werk om deze op te ruimen terwijl de rest binnen mag gaan helpen.

De opruim verloopt vlot zonder al teveel gemor en geroep. Al snel is de locatie opgeruimd genoeg voor de hoofdanimator om het 4uurtje in gang te zetten.

Er heerst nog altijd een globale pandemie dus eerst: handjes wassen! Alle kindjes zetten zich buiten op een rij en een animator met busje handzeep passeert langs alle uitgestoken handjes. Daarna komt de hoofdanimator, nog steeds van kop tot teen blauw geschminkt om een of andere reden, met de tuinslang. Handig, efficiënt én speels. Het werkt als een geoliede machine.

Het 4uurtje vandaag is een speciale: warme chocomelk! De animator bij wie de kindjes hun chocomelk kunnen halen, loopt even weg waarop alle kinderen achter hem aan rennen. 'Hier met die chocomelk!'. Zo pimp je een wachtmoment met een spontane speelimpuls. Ook de jeugdconsulent Wout weet op z'n eentje een tiental kindjes te animeren.

Na tien minuutjes is alle chocomelk op. Ook de grenadine, voor wie geen chocomelk wou, en alle wafeltjes zijn opgepeuzeld.

Een animator die de vroege shift had, neemt in stilte afscheid terwijl het vieruurtje geruisloos overgaat in de na-opvang. Alle bekera's zijn vlotjes in de plooi bak beland voor de afwas. De eerste ouders komen al aan de rand van het domein piepen om hun kinderen op te halen.

Ik zet me buiten tegen de muur van het gebouwtje en kan zo het hele grasveldje overschouwen. Wederom weten de kindjes perfect waar en met wat ze mogen spelen. Het verschilt niet zo heel veel van het einde van de namiddagactiviteit. Hetzelfde materiaal is beschikbaar en de animatoren zitten voornamelijk binnen (afwassen van vieruurtje en gezelschapspelletjes spelen met de kindjes).

Net als in Sint-Job zijn de go-carts gegeerd goed en ontstaat er een kleine akkefietje. Een animator moet komen bemiddelen over wie erop mag. 'Hou je mond!' roept het kindje dat van de go-cart gestuurd wordt naar het meisje dat nu gelukkig op haar vierwieler zit.

Maar boos blijft hij niet lang. Hij sluit zich al snel aan bij een groepje kinderen die een kiekeboevariant op poten proberen te zetten. Er ontstaat een grappige situatie wanneer de kinderen zich verstopt hebben en het zusje van de zoeker hem komt halen omdat ze naar huis moeten vertrekken. Er zitten dus een heleboel kinderen verstopt zonder dat iemand hen aan het zoeken is.

Het duurt even voor ze het door hebben, maar als ze het uiteindelijk ontdekken, neemt er iemand anders de honneurs waar als zoeker en gaat het spel verder. Al is dit zonder al te veel focus. De kindjes zijn niet helemaal geïnvesteerd in hun spel. Een kindje houdt de zoeker even tegen zodat iemand de rest kan komen bevrijden. Hij wordt even héél boos, maar vijf seconden later is hij alweer aan het aftellen alsof er niets gebeurd is.

Er is geen animator te bespeuren bij dit kinderspel en uiteindelijk houdt het zoekspel uit zichzelf op. We zitten weer in een fase van overbruggingstijd. Naar gelang meer kinderen naar huis vertrekken, neemt de intensiteit van het spelen stelselmatig af. De afwezigheid van de animatoren zou je als buitenstaander negatief kunnen invullen. Het lijkt inderdaad op een gebrek aan betrokkenheid, maar niets is minder waar. Dit soort vrij spel waar kinderen helemaal zelf de baas zijn over hoe en wat ze doen en met wie is eigen aan voor- en na-opvang en hoort zeker thuis op het speelplein. Het is in dit soort onbestemde tijd dat kinderen leren om voor zichzelf keuzes te maken en te onderhandelen met hun omgeving en hun medekinderen, zonder dat een (jong)volwassene dat voor hen doet!



9 Handjes wassen kan een feest zijn!

VICU-meter

	1	2	3	4	5	Totaal
VRIJHEID					10	50/50
INTERESSE	2	6	2			19/50
COMFORT		5		5		30/50
UITDAGING		8	2			22/50

3. Algemene bevindingen

Als we deze observaties en bijhorende VICU-meters naast elkaar leggen, kunnen we enkele voorzichtige besluiten formuleren en daarrond enkele suggesties aanreiken. Over het algemeen zien we dat vrijheid en comfort hoger scoren dan interesse en uitdaging zonder dat dit leidt tot extreme uitschieters.

Ondanks de decentralisatie van de werking, wordt op elke locatie hetzelfde, open, speelaanbod gehanteerd. Vroeger, toen enkel speelplein in Sint-Job georganiseerd werd, werd er met bussen gewerkt om kindjes vanuit heel de gemeente van en naar het speelplein te krijgen. Nu worden kindjes gebracht of komen ze zelfstandig naar het plein.

Vanaf 7u30 is er vooropvang en het aanbod start om 9u. Vanaf 16u kunnen de kinderen opgepikt worden en er is na-opvang voorzien op de locatie tot 18u. Zowel in voor- als namiddag krijgen kinderen de keuze tussen voorbereide activiteiten of de mogelijkheid om vrij te spelen. De Speelkriebels openen de deuren in de paas- en zomervakantie.

De locaties worden niet of nauwelijks ingekleed, maar de animatoren compenseren dit door zichzelf *altijd* in te kleden. Dit inkleden gebeurt organisch en is eigenlijk meer een automatisme geworden, een gezonde traditie. Het valt meteen op dat de kinderen hier positief op reageren. Het enthousiasme van de kinderen brengt met zich mee dat de animatoren zich vervolgens nog meer gaan inkleden. ***Een volgende stap is dus om de locatie meer en meer te gaan inkleden!***

Vrijheid

De Speelkriebels maken gebruik van een open speelaanbod. Dat wil zeggen dat kinderen gedurende dagen verschillende momenten krijgen waar ze tussen verschillende speelkansen kunnen kiezen. Of ze hebben de keuze om *niet* te kiezen. Het is logisch dat een speelpleinwerking die met een open speelaanbod werkt hoger scoort op de mate waarin kinderen vrijheid ervaren. Daarnaast is dit groot vrijheidsgevoel ook te verklaren door de momenten dat er geobserveerd is. Enkele van deze momenten waren vrij spelmomenten of overgangsmomenten waar keuzevrijheid sowieso centraal staat.



Aangezien een vrijheidsgevoel de eerste basisvoorwaarde is om vakantie te ervaren en tot intens spelen te komen, zien we dit als een absoluut pluspunt aan de speelpleinwerking in Brecht! Kinderen hebben de keuze om deel te nemen aan georganiseerde activiteiten aangeboden door de animatoren of de keuze om zelf hun spel vorm te geven met het aanwezige materiaal en met de aanwezige infrastructuur. Er worden voldoende impulsen voorzien vanuit de animatoren en er is geïnvesteerd in speelmateriaal.

Wat wel opvalt is dat er in Sint-Job meer voor handen is dan in Brecht. De locatie is groter en biedt meer speelkansen (denk aan de buitenfitness of de speeltuin), het materiaalaanbod lijkt ook uitgebreider. Dit maakt dat er in Sint-Job ook meer keuze en variatie kan aangeboden worden. Naast voldoende vrijheid is ook dat een basisvereiste voor een kwalitatief speelaanbod. Teveel van hetzelfde begint al snel te vervelen en dat is met vrijheid niet anders.

Zo hebben we momenten gezien dat kinderen (bijna) té vrij gelaten worden. Onbegeleide vrijheid mag dan wel een essentieel onderdeel zijn van een speelpleindag, je moet altijd oppassen dat dit niet gaat overheersen. De geobserveerde momenten waar animatoren actief de leiding in handen nemen (observatie 1 en 2) of waar animatoren met speelimpulsen komen aanzetten (observatie 3 en 6) leiden ook effectief tot een zichtbaar verhoogd intens speelplezier bij de kinderen. ***Streef naar een evenwichtige balans tussen actieve betrokkenheid van de animatoren en momenten dat kinderen meer zelf aan het roer van hun spelplezier komen te staan!***

Op basis van onze observaties is het niet mogelijk om te spreken van een echte hoekenwerking met volledig uitgewerkte hoeken. Speelhoeken zijn afgebakende ruimtes op de locatie waar rond een bepaalde handeling of thema wordt gespeeld. Denk aan de bouwplaats of de snoezelhoek. In Brecht is het eerder gering: er is een speelwinkel aanwezig waar kinderen speelmateriaal kunnen uitlenen en er is speelinfrastructuur waar kinderen zelf gebruik van kunnen maken onder toezien van de losse animator die waar nodig impulsen aanreikt. De levensgrote kikkerkast die de animator uit observatie 4 aan het bouwen was, zou hier een uitzondering op kunnen zijn.

Interesse

Een gemakkelijke manier om de persoonlijke interesse binnen een speelaanbod op te meten is door te kijken of het aanbod is toegespitst op de leefwereld van de kinderen. Zo heeft een kleuter andere interesses dan een lagere schoolkind of een tiener.

Kinderen vanaf 6 tot 13 jaar zijn welkom op de Speelkriebels. Dat wil zeggen: lagere schoolkinderen en (jonge) tieners. Zeker voor de (jongere) lagere schoolkinderen kunnen we stellen dat het aanbod helemaal op maat is. Zij vinden voldoende hun goesting binnen de aangeboden activiteiten.

Voor de oudere lagere schoolkinderen en tieners ligt dit enigszins anders. Zij lijken iets minder gemakkelijk aansluiting te vinden in het standaardaanbod tenzij een animator daar specifiek energie in steekt. Denk bijvoorbeeld aan observatie 3 waar de animator erin slaagde tijdens het vrij spelen om alle leeftijden aanwezig in de speeltuin van zinvolle speelimpulsen te voorzien.

Dat laatste illustreert weer het belang van de aanwezigheid van gedreven en capabele animatoren. Waar het materiaal of de infrastructuur er niet in slaagt om kinderen te prikkelen, is het aan de animator om die leemte te vullen.

Om de vaststelling dat tieners iets minder gemakkelijk hun gading vinden binnen het speelaanbod enigszins te nuanceren: het is logisch dat oudere kinderen zich zelfstandiger bewegen op het speelplein. Voor hen is het al gemakkelijker om zonder inmenging van een (jong)volwassene hun vrije tijd vorm te geven.

Comfort

Zoals in verschillende observaties al aangestipt werd, voelen kinderen zich echt op hun gemak op de Speelkriebels! Er hangt een ontspannen, gemoedelijke sfeer waar iedereen gewoon zichzelf kan zijn.

De decentralisatie van de werking (drie locaties in plaats van één) brengt een beperking in speelkansen met zich mee: al het materiaal wordt in drie gedeeld, de animatorenploegen per locatie zijn kleiner, niet elke locatie biedt dezelfde speelkansen enz. Maar dit wil ook zeggen dat er per locatie minder kindjes tegelijkertijd aanwezig zijn. Dus: minder drukte en meer persoonlijke aandacht van de animatoren per kind wat resulteert in een hogere mate van geborgenheid voor de kinderen.

De weinige conflictjes die ik heb zien opborrelen, werden heel eenvoudig de kop ingedrukt. Animatoren zitten er dicht op én kennen de kinderen beter omdat ze per week minder kindjes moeten leren kennen.

Ook het feit dat er op de Speelkriebels in periodes van drie weken gewerkt wordt, maakt dat animatoren beter op elkaar ingespeeld geraken en beter de noden van de kinderen kunnen opvangen.

Daarnaast is het hier ook de plaats voor een eervolle vermelding voor het inclusiebeleid van de Speelkriebels. Kinderen met grotere rugzakjes zijn welkom en de animatorenploegen hebben hier ook extra oog voor en weten hoe hierop in te spelen.

Uitdaging

Wat meteen opvalt, is dat de infrastructuur in Sint-Job meer uitdaging biedt dan die in Brecht. Hierdoor is het aan de animatoren die in Brecht staan om aan de hand van hun activiteiten en hun impulsen hierin te compenseren. Tijdens de geobserveerde momenten blijkt duidelijk dat dit al aardig lukt. Toch blijft het gevoel kleven dat de ene locatie echt wel meer kansen biedt aan de kinderen en het op die manier ook gemakkelijker maakt voor de animatoren.

Dat gezegd zijnde blijkt uit alle observaties dat de animatoren erin slagen om de kinderen te prikkelen en uit te dagen. Ofwel aan de hand van impulsen in het moment ofwel aan de hand van een fijn en gevarieerd activiteiten aanbod. Vanwege het open speelaanbod kunnen kinderen ook zelf helemaal op zoek naar hun uitdaging. Sommige kindjes vinden dit bij de animatoren en het voorbereide activiteiten aanbod, anderen in het beleven van hun vrijheid en het zelf kiezen hoe ze hun speelpleindag vorm geven.

4. Besluit - 10 jaar later

Tien jaar geleden voerde een andere medewerker van de VDS ook al een audit uit op de Speelkriebels. Het besluit klonk toen dat de kinderen graag naar het speelplein komen 'maar dat ze zich niet te pletter amuseren'. Op alle vlakken was er, aldus die collega, 'een gebrek aan speeluitdagingen -en kansen (vooral bij de oudsten)'. De oorzaken voor dat harde oordeel werden bij het rigide spelsysteem en de gebrekkige speelimpulsen gelegd. Twee zaken waarvan anno 2021 gelukkig geen sprake meer is, corona of niet. ***Het speelaanbod is helemaal opengebroken en de animatoren geven naar hartenlust de ene impuls na de andere!***

De reden dat er gekozen is voor een dubbele insteek in deze audit (speelkansen én speelpleinploeg) is omdat er vanuit de gemeente het gevoel heerste dat het qua speelkansen 'best wel al ok' zit. Het is ook daarom dat het deel rond speelkansen slechts het topje van de berg is.

Toch lukt het ons om ook in deze beperkte scope de aanname van de jeugddienst te bevestigen. Op alle geobserveerde momenten op beide locaties overheerste het gevoel dat alle kinderen graag naar het speelplein komen en dat ze er voluit vakantie kunnen beleven.

Uiteraard kan alles altijd beter en is het dus niet de bedoeling om na het lezen van dit besluit bij de pakken te gaan zitten 'ah kijk, dieje van de VDS vindt het goed!'. Integendeel, berust niet in het feit dat je 'goe bezig' bent, maar laat dat net het startpunt zijn om het nog beter, nog speelser aan te pakken! Alle fundamenten zijn aanwezig om jaar na jaar aan de Speelkriebels te blijven bouwen.

Kortom, er zijn veel en grote stappen gezet maar er is nog steeds voldoende ruimte voor verbetering:

- Durf het speelaanbod voortdurend kritisch bij te schaven. **Werk eventueel richting een meer voldragen hoekenwerking.**
- Om elke hoek schuilt wel een impuls maar niet elke locatie biedt evenveel kansen. **Werk naar de sterkte van elke locatie.** Biedt de infrastructuur op een locatie minder mogelijkheden dan op de andere? Compenseer dan op andere manieren (impulsen, activiteiten) om toch een divers en gevarieerd genoeg aanbod te voorzien.
- Kinderen komen graag naar het speelplein en kunnen voluit spelen maar oudere kindjes vinden nog niet helemaal hun gading. **Hou rekening met elke leeftijdsgroep en/of experimenteer met een tienerwerking**
- De inkleding van de animatoren is FENOMENAAL maar wat met inkleding van locatie? **Investeer in fantasie- en inkledingsmateriaal en daag de ploeg uit hier gebruik van te maken!** VDS Antwerpen heeft een sterke reputatie als het op bouwen en inkleden komt, vraag eens een vorming aan?

LUIK 2: SPEELPLEINPLOEG

1. Inleiding en methodiek

In het eerste deel van dit auditverslag onderzochten we hoe kinderen de Speelkriebels beleven. Dit deden we aan de hand van de VICU-meter. Zo konden we een analyse maken van de aangeboden speelkansen binnen het speelaanbod op het speelplein. We kiezen voor deze insteek omdat 'meer en betere speelkansen in de vrije tijd van ieder kind' onze missie is. Alles wat we vanuit de VDS doen, heeft uiteindelijk meer en betere speelkansen tot doel.

Maar naast deze focus op het perspectief van kinderen, hebben we ook steeds meer aandacht voor de jongeren die het speelplein in goede banen leiden: de speelpleinploeg. Naast speelkansen voor kinderen gaan we dus op zoek naar 'groeikansen voor jongeren'. Speelpleinwerk is jeugdwerk en dat wil zeggen dat het aanbod (mede) door jongeren tot stand wordt gebracht. Ze dragen mee (eind)verantwoordelijkheid over het speelpleingebeuren en dit al vanaf 15-16 jaar.

Vanaf 15 jaar is het mogelijk een animatorcursus te volgen en vervolgens een stage af te ronden op een erkende stageplek om zo het attest **animator in het jeugdwerk** te bekomen. Daarna is er nog de mogelijkheid om de attesten **hoofdanimator** en **instructeur in het jeugdwerk** te behalen.

In dit tweede luik gaan we daarom op zoek naar **hoe De Speelkriebels ervaren wordt door de animatoren zelf**. Wat vinden zij van hoe het nu loopt en hoe zien ze het in de toekomst graag evolveren?

Om dit te bevragen nam Simon drie verschillende interviews af tijdens drie verschillende periodes. Ter aanvulling daarvan stelde hij een online bevraging op om zo nog meer animatoren de kans te geven zich te laten horen. Deze bevestigingen behandelden telkens vijf grotere thema's:

1. Algemeen profiel van de werking
2. Loopbaanbegeleiding
3. Taakverdeling en -invulling
4. Verbondenheid
5. Begeleidershouding

De VDS is ervan overtuigd dat voor het opzetten van een kwalitatieve animatorenwerking het essentieel is om over alle vijf deze onderwerpen grondig na te denken en op in te zetten.

Het **profiel van je ploeg** in kaart brengen, helpt je om te weten wie nu precies die jongeren zijn die zich elke vakantie opnieuw inzetten voor de kinderen. Weten welk vlees je in de kuip hebt, maakt dat je als speelpleinwerking hier beter op kan inzetten en meer op mensen hun individuele talenten kan inspelen. Wie weet ontdek je zo dat je heel de tijd uit dezelfde vijver zit te vissen en dat er nog andere jongen in je gemeente rondlopen die ook wel eens van het speelpleinwerk willen proeven.

Loopbaanbegeleiding is cruciaal om animatoren te blijven uitdagen binnen het speelpleinwerk en hen gaandeweg meer verantwoordelijkheden aan te reiken zodat ze groeikansen kunnen grijpen die hen in hun verdere professionele leven nog van pas kunnen komen. Dit allemaal met het oog op voldoende ondersteuning voor de animatorenploeg.

Grondig nadenken over de **taakverdeling en -invulling** zou voor zichzelf moeten spreken. Als iedereen weet wat er van hen verwacht wordt en bij wie je waarvoor kan aankloppen, maakt dat dat het speelplein in het algemeen beter draait. Onder dit luik bevragen we ook naar hoe er binnen de werking gecommuniceerd wordt.

Actief inzetten op **verbondenheid** wordt te vaak over het hoofd gezien. Animatorenbinding, *feelgood*-momentjes en teambuilding mogen nooit ontbreken bij een speelpleinploeg. Jongeren komen naar het speelplein enerzijds omdat ze graag met kinderen willen werken, of omdat het handig is om een centje bij te verdienen. Maar de reden dat animatoren *blijven plakken* op het speelplein is omdat ze zich er thuis voelen, gezellig in een team van vrienden en gelijkgezinden.

Binnen het stukje over **begeleidershouding** denken we vanuit de VDS na welke houdingen je als animator kan aannemen op het speelplein. Hierbij is het belangrijk om altijd naar de ideale begeleidershouding te streven en om binnen het team ervoor te zorgen dat er genoeg diverse begeleidershoudingen aanwezig zijn.

In totaal werden, er een twaalfstal (hoofd)animatoren geïnterviewd. Dit is geen exact cijfer omdat er soms al wel eens iemand aankwam of vertrok tijdens het interview. Er werd namelijk bewust voor een meer informele setting gekozen om zo ongedwongen mogelijk met de animatoren in gesprek te gaan. Zeventien (hoofd)animatoren vulden vervolgens nog de online bevraging in waarvan twee anonieme inzendingen.

2. Profiel van de ploeg

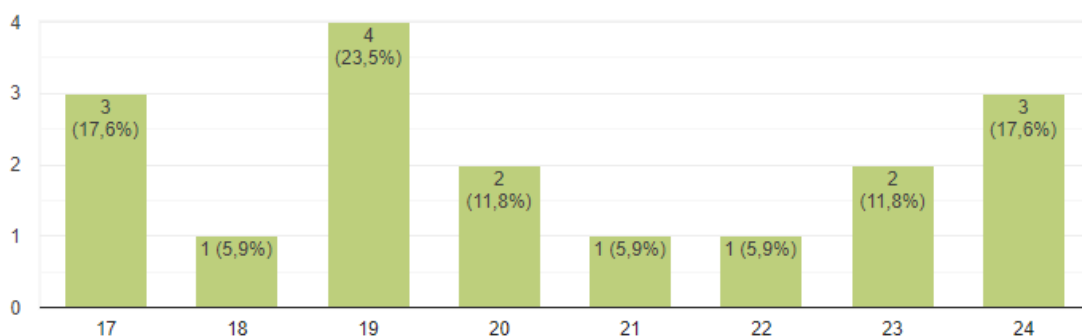
Animator worden op de Speelkriebels kan vanaf het jaar dat je 16 wordt. Iedereen kan zich aanbieden om animator te worden. In het bezit zijn van een attest animator in het jeugdwerk of de ambitie dit te behalen is dus geen vereiste. Ervaring in het jeugdwerk en een studie in een menswetenschappelijke richting zijn wel een troef. Vervolgens wordt op basis van een bevraging en een intakegesprek een selectie gemaakt.

De selectieprocedure voor de hoofdanimatoren is uiteraard strenger. Hoofdanimator worden kan vanaf het jaar dat je 18 wordt met minstens 2 jaar speelpleinervaring. Ook hier is het bezitten van attest hoofdanimator in het jeugdwerk of het behalen ervan geen vereiste en slechts een pluspunt.

De animatoren die de enquête invulden, schommelen tussen 17 en 24 jaar. De animatoren zijn gemiddeld al drie jaar actief op het speelplein. Voor twee animatoren was 2021 hun eerste zomer en zes animatoren hebben al vijf of meer jaar ervaring.

Leeftijd

17 antwoorden



Tien respondenten hebben een animatorcursus gevolgd en een attest behaald. Cursussen werden gevolgd bij de VDS (3x), Kazou, KLJ, Koraal, Danskant, Koning Kevin, Joka en Sporta; heel uiteenlopend dus. Van de zeven animatoren die nog geen attest hebben, zijn er slechts drie die aangeven van plan te zijn een cursus te volgen om het attest te behalen.

Niemand die de online enquête invulde is in het bezit van een hoofdanimatorattest ook degenen die al ervaring hebben als hoofdanimator op het speelplein.

In de live gesprekken had een hoofdanimator het over een mentaliteitswijziging ten opzichte van het behalen van een attest: toen hij op het speelplein begon was het raar om *geen* attest te hebben. Nu word je vreemd bekeken als je *wél* een cursus gevolgd hebt en in het bezit bent van een attest. Omdat het niet noodzakelijk is een attest te hebben om als animator te mogen staan, zien - voornamelijk jongere - animatoren het nut er niet van in. Iedereen wordt toch evenveel vergoed. Het is zelfs zo dat als je toch een animatorstage doet, je als vrijwilliger vergoed wordt en dus twee weken veel minder betaald krijgt. Belangrijk hier op te merken dat iedereen als jobstudent vergoed wordt of onder artikel 17.

Uniek aan de werkwijze van de Speelkriebels is dat er in twee periodes van drie weken en één van twee weken gewerkt wordt. Gedurende zo'n periode blijft de animatorenploeg dezelfde. Dit brengt met zich mee dat er moeilijk gesproken kan worden over één ploeg, maar eerder over 3x3 ploegen aangezien er per locatie in drie periodes gewerkt wordt. Deze manier van werken heeft een grote impact op de werking van de speelpleinploeg die in elke van de luiken naar boven zal komen.

3. Loopbaanbegeleiding

Onder loopbaanbegeleiding verstaan we alles van onthaal- tot exitbeleid. Hoe komen jongeren terecht op het speelplein, hoe worden ze er begeleid, welke doorgroeimogelijkheden zijn er binnen de werking en hoe wordt er uiteindelijk afscheid genomen?

3.1. Werving en selectie

Gemeente Brecht communiceert jaarlijks over de speelpleinwerking in eigen publicaties en op de website van de gemeente staat er ook ergens een knop 'animator worden?!' verstopt. Verder zijn er geen concrete wervingsacties die ondernomen worden.

Gelukkig is er wel een facebookpagina die zeker tijdens de zomerperiode regelmatig updates post, maar dit is eerder naar ouders toe gericht dan naar jongeren. Er is een Instagramaccount, maar met 40 volgers en slechts 1 post is deze zeer beperkt. Niet verwonderlijk dus dat de meeste animatoren op het speelplein zijn terecht gekomen via de gemeentelijke brochures of via hun ouders, die die gemeentelijke brochures lezen. Vooral mond aan mond reclame en vrienden en familie die al op het speelplein rondlopen lijken de meeste effectieve manieren waarop jongeren over het speelplein horen. Omdat de leeftijd en ervaring van de respondenten sterk uiteenloopt, komt er niet één duidelijke selectieprocedure naar voren. Deze is over de afgelopen jaren blijkbaar meermaals gewijzigd. Vroeger was er sprake van een echt sollicitatiegesprek waar je lastige speelpleinsituaties voorgeschoteld kreeg die je dan zo goed mogelijk moest proberen op te lossen. Vandaag is het vooral een online bevraging die je moet invullen en achteraf krijg je dan te horen of je mag komen staan of niet.

Verder bestond het onthaalbeleid vroeger nog uit een grote startdag voor aanvang van de zomerwerking waar alle animatoren op uitgenodigd werden. Hier werd info over de werking en vormingen voor de animatoren aangeboden. Dit staat in de verleden tijd omdat het door corona ook twee jaar niet meer is kunnen doorgaan. Elke periodeploeg regelt dus een eigen soort onthaal voor de animatoren. Dit hangt sterk af van hoofdanimator tot hoofdanimator. Wel wordt er consequent extra zorg voorzien voor nieuwe animatoren: de eerste dag een beetje vroeger komen voor een rondleiding, gekoppeld worden aan ervaren animator zeker in de beginperiode en extra ondersteuning waar nodig.

Doordat er in verschillende periodes gewerkt wordt, voel je heel sterk - en dit komt naar boven zowel in de onlinebevraging als in de live gesprekken - dat er geen sprake is van één animatorenploeg. Er zijn zoveel ploegjes als er periodes per locatie zijn. Dit leidt tot hele sterke banden binnen zo'n ploegjes. Nieuwe animatoren krijgen binnen deze hechte sfeer alle kansen om zichzelf te ontplooiën en ook animatoren die in grotere werkingen misschien minder snel tot hun recht zouden komen, krijgen in dit systeem meer ademruimte om hun plekje te vinden.

Het is vooral bij die nieuwe animatoren en zeker diegene die ingestroomd zijn sinds de coronapandemie, dat je merkt dat ze zich meer gelieerd voelen aan hun periodeploeg dan aan de speelpleinwerking an sich. Het feit dat de werking sinds twee jaar ook over meerdere locaties zit, werkt deze versnippering extra in de hand.

3.2. Vorming en stagebegeleiding

Zoals in het algemeen profiel van de werking al aangehaald hebben relatief gezien weinig animatoren een cursus gevolgd. Verschillende stemmen tijdens de interviews lieten vallen dit toch wel op te merken. Animatoren mét cursuservaring worden door de hoofdanimatoren een tikkeltje hoger ingeschat dan die zonder; bijvoorbeeld op vlak van simpele conflicthantering of in animatietoneeltjes.

De stagebegeleiding die er is, wordt als positief ervaren. Maar ook hier zien we dat de aanpak van deze begeleiding sterk afhangt van wie die periode hoofdanimator is. Eén respondent maakt een scherpe observatie:

Ik heb mijn stage enkele jaren geleden afgelegd en dat was goed begeleid. We werkten met een partnersysteem/stagebegeleiders. Ik heb dit jaar wel kunnen observeren dat mensen die geen stage doen ook geen stagebegeleiders krijgen en dus eigenlijk geen volwaardige animator zijn. Ze worden niet echt geholpen door de hoofdmonitoren.

Uiteraard is deze observatie afhankelijk van wie die week hoofdanimator stond, maar het lijkt er inderdaad op dat nieuwe animatoren met weinig tot geen jeugdwerkervaring niet systematisch ondersteund worden.

3.3. Uitdaging en verantwoordelijkheden

Animatoren op de Speelkriebels worden voldoende uitgedaagd in hun engagement op het speelplein. Een ervaren hoofdanimator verwijst naar het sterrensysteem voor de inkleding als een van de voorbeelden die de afgelopen jaren een positieve stimulans was in het extra uitdagen van animatoren.

Ook geeft de meerderheid aan dat de mogelijkheid er is om meer verantwoordelijkheid op te nemen, mochten ze dat willen. Iets meer dan een derde geeft aan niet te weten hoe ze die extra uitdaging zouden kunnen aangaan.

Er is een grote kloof in verantwoordelijkheid die een animator kan opnemen op het speelplein en die van een hoofdanimator verwacht wordt. Zeker afgelopen zomer werd van hoofdanimatoren verwacht dat ze elke dag het speelplein openden en afsloten en dat dan drie (of twee) weken aan een stuk. Daarnaast stellen de hoofdanimatoren zélf de ploegen samen (in overleg met de jeugddienst) en zijn ze verantwoordelijk voor het aansturen, bijsturen en coachen van de animatoren. Meer hierover in het onderdeel over taakverdeling- en invulling.

3.4. Exitbeleid

We vallen in herhaling, maar of er al dan niet iets voorzien wordt voor stoppende animatoren hangt opnieuw af van periode tot periode. Er is dus geen sprake van een consistent exitbeleid. Er wordt op beleidsvlak niet nagedacht over het uitzwaaien van animatoren. Er wordt niet systematisch aan gewerkt. Enkel als de ploeg tijdens een periode weet heeft van iemand onder hen die gaat stoppen en ze zelf initiatief neemt, wordt er iets voorzien voor de stopper in kwestie. Alle vermeldingen naar dit soort afscheidscadeaus zijn wel allemaal heel positief en met een zekere (terechte) trots doordrenkt. De waarde van een exitbeleid wordt dus wel erkend.

We kunnen stellen dat loopbaanbegeleiding binnen de animatorenwerking van de Speelkriebels enigszins onderontwikkeld aanvoelt. Het gebeurt wel, er wordt aan loopbaanbegeleiding gedaan, maar het zit niet structureel ingebed in de werking. Er is weinig tot geen traditie en veel hangt af van jaar tot jaar, van hoofdanimator tot hoofdanimator en hoe die het aanpakt. Als het gebeurt, is het haast toevallig en spontaan.

4. Taakverdeling en -invulling

4.1. Verschillende taken

De meeste statuten die opgesomd worden door de speelpleinploeg van de Speelkriebels zijn: stagiaire-animator, animator, hoofdanimator of speelpleinverantwoordelijke. Het takenpakket van de eerste twee bestaat logischerwijs grotendeels uit het animeren van kinderen: het uitwerken van activiteiten, deze uitvoeren en het begeleiden van vrij-spel momenten. Een respondent maakt volgende opsomming die enkel van toepassing kan zijn op de werking in Sint-Job 'vliegende, stenen, sporthal, bos, speeltuin' verwijzend naar de verschillende zones op de locatie waar je als animator op toegewezen kan worden.

Als animator hoef je weinig tot geen initiatief te nemen al is hier wel ruimte voor als de animator dit wenst. Ook contact met de ouders of het bemiddelen in zwaardere gevallen van storend gedrag kan een animator op zich nemen, maar het lijkt erop dat dit niet per se van een animator verwacht wordt.

Binnen het takenpakket van de hoofdanimator zit gelukkig ook nog een stevige portie animeren van de kinderen, maar ook veel meer praktisch organisatorische taken en verantwoordelijkheden. Als de speelpleinverantwoordelijke niet aanwezig is op het speelplein, is de hoofdanimator dus de eindeverantwoordelijke. De hoofdanimator leidt het speelaanbod in goede banen en stelt - met inspraak van de animatoren - de weekplanningen op. Verder staat de hoofdanimator ook in voor het meeste contact met de ouders en met de gemeente. Grotere conflictsituaties en de meeste EHBO-gevalletjes vallen ook automatisch op de schouders van de HA.

Wanneer er doorgevraagd wordt naar andere taakomschrijvingen dan deze klassiekers zijn er slechts enkelen die er kunnen opsommen: stageverantwoordelijke, een medicatie- of zorganimator en tienermoniti. Wat meteen opvalt is dat animatoren met meer ervaring op het speelplein meer specifieke functies kunnen opsommen dan beginnende animatoren. Dit is logisch maar idealiter is iedereen binnen de werking op de hoogte van welke verantwoordelijkheden er nog op te pakken zijn. Dit in functie van een ideale loopbaanbegeleiding.

4.2. Draagkracht en draaglast

Zoals hierboven al vermeld is er een grote kloof tussen het takenpakket van een animator en dat van een hoofdanimator. Sommige hoofdanimatoren geven aan dit een te grote verantwoordelijkheid te vinden en verlangen luidop terug naar enkele jaren geleden toen er met twee hoofdanimatoren per periode gewerkt werd. Door de decentralisering van de werking en de coronamaatregelen stond er per locatie nu maar één hoofdanimator.

Het feit dat er van die hoofdanimator verwacht werd dat die elke dag op het speelplein aanwezig is vanaf 7u30 tot 18u werd negatief onthaald. Twee hoofdanimatoren benoemen dit letterlijk in hun antwoorden. Een daarvan geeft uitgebreid én kritisch toelichting over deze beslissing:

Als hoofdanimator moet je duidelijk meer voorbereiden op voorhand en klop je meer uren. Ik heb geen probleem met het (extra) werk, ik geniet van het speelplein, maar de uren zijn wel intens. Vooral deze zomer ging het erover [...] In mijn geval arriveerde ik vaak al om 7:00 ter plaatse en ruimde ik na vertrek nog wat op, dus je kan daar gerust nog een uur per dag extra ter plaatse aan toevoegen. Daarnaast besteed ik met plezier nog enkele in het weekend om spelletjes voor het animatorenteam voor te bereiden. Neen, dat wordt niet verwacht, maar het komt je groepssfeer wel ten goede, dus ik doe dat met plezier.

De hoofdanimator heeft verder nog het gevoel dat het 'imago van het speelplein en dus eigenlijk het jeugdbeleid van de gemeente voorop gesteld werd op het welzijn van de hoofdanimatoren.' 55 uur per week aanwezig zijn op het speelplein plus de extra uren voorbereiding en nazorg is onverantwoord, vindt de hoofdanimator. Zeker als je weet dat er 's ochtends om 7u30 maar een handvol kinderen zijn en hetzelfde geldt voor de laatste momenten van de naopvang. Vooral het feit dat deze manier van werken als ultimatum voorgesteld werd - 'het is op deze manier, of je staat deze zomer niet op het speelplein' - kon er voor deze hoofdanimator niet in.

Hier werd echter in de tussentijd al werk van gemaakt en vanaf de paasvakantie 2022 zijn er terug twee hoofdanimatoren per periode. Tijdens de coronapandemie werd binnen het jeugdwerk vaak met een ‘nood-breekt-wet-mentaliteit’ gewerkt. Het is fijn om te merken dat dit na twee zomers stilletjes aan overal begint teruggeschroefd te worden.

Verder geven alle hoofdanimatoren die de enquête invulden of die Simon live sprak aan de functie van hoofdanimator erg fijn te vinden. In ieder geval is het duidelijk dat je binnen de functie van hoofdanimator stevig wordt uitgedaagd en dat het vertrouwen dat de jeugddienst de hoofdanimator van dienst geeft, enorm geapprecieerd wordt. Er is zelfs één hoofdanimator die vindt dat er nog wat meer verantwoordelijkheden naar de hoofdanimatoren doorgeschoven kunnen worden: ‘nu doet de gemeente vaak dingen die wij ook kunnen.’

Als animator heb je meer vrijheid om te kiezen of je je gewoon houdt aan de basisverwachting of je meer verantwoordelijkheden opneemt. Twee respondenten halen het voorbereiden van de activiteitenfiches aan. Voor de één neemt het teveel tijd in beslag terwijl die wel begrijpt waarom het belangrijk is, de andere vindt dat er soms te weinig tijd is om ze voor te bereiden wat stress met zich meebrengt. Verder is iedereen tevreden over hun takenpakket.

4.3. Ondersteuning, feedback en evaluatie

In dit luik werd ook gepolst naar de mate waarin de animatoren zich ondersteund voelen binnen de werking en in welke mate er al dan niet sprake is van een feedbackcultuur binnen de ploeg. In het algemeen voelt iedereen zich voldoende ondersteund op het plein. Sommigen vinden dat ook dit opnieuw afhangt van de hoofdanimator. Eén iemand had als werkpuntje meer structuur terwijl een ander vindt dat communicatie en takenverdeling beter kan om discussies en misverstanden te vermijden. Ook de gemeente, met name Wout, wordt expliciet benoemd als reden waarom ze zich zo goed ondersteund voelen. Enkel de kwestie van de uren die hierboven al vermeld werd, is een valse noot.

Over de manier waarop geëvalueerd wordt binnen de werking is iedereen het eens: dit zit goed maar kan ook nog steeds beter. Sinds jaar en dag werkt de Speelkriebels met de Dame/Heer/Zot methodiek (zie deel 6) om animatoren persoonlijk te evalueren. Over het algemeen wordt enkel aan het einde van de periode geëvalueerd tenzij, opnieuw, de hoofdanimator hier anders in beslist en er wel gebruik gemaakt wordt van een tussentijdse evaluatie.

De twee grote verbeterpunten die aangehaald worden zijn het feit dat de hoofdanimatoren niet consequent geëvalueerd worden en het gebrek aan tussentijdse evaluaties. Hoofdanimatoren kunnen wel geëvalueerd worden, maar dat initiatief moet ofwel uit de jeugddienst komen ofwel uit de hoofdanimator zelf en dat gebeurt dus niet altijd. Ook tussentijdse evaluaties gebeuren eerder per uitzondering of op vraag van een animator die hier nood aan heeft.

Niet verwonderlijk dus dat wanneer er in de enquête gepolst wordt of er sprake is van een feedbackcultuur men hier eerder negatief antwoordt. Een samenvatting van de antwoorden hier zou zijn: het is er een beetje, maar zou veel meer mogen. Iemand haalt aan dat enkel de hoofdanimator feedback geeft. Ook klikjesvorming - bepaalde vriendengroepen binnen de ploeg - wordt door iemand aangehaald als reden waarom die niet vindt dat er sprake kan zijn van een goeie feedbackcultuur.

Een hoofdanimator vermeldt hier de laatste jaren wel werk van gemaakt te hebben en met succes. Een animator die afgelopen zomer bij deze hoofdanimator in het team zat, bevestigt dit:

Dit hangt heel hard af van de ploeg waar je in zit. Ik heb in de zomer bij de ene ploeg dit heel sterk kunnen doen en heel het team deed dit ook en ging er goed mee om, terwijl in diezelfde zomer in een andere ploeg hier totaal geen sprake van was en het team er niet zo goed mee om kon.

We zien dus ook hier weer een grote diversiteit per periode en per ploeg om echt te kunnen spreken van een algemene feedbackcultuur. Eén respondent vat het mooi samen: ‘Het zou allemaal wat meer mogen zijn om nog beter samen te kunnen werken als één team.’

4.4. Communicatie

We staan nog even kort stil bij de communicatie binnen de speelpleinploeg. De meningen zijn hier zeer uiteenlopend. Voor de een is het ok zoals het is, voor de ander kan het veel beter. Er wordt op verschillende manieren gecommuniceerd: Whatsapp, Facebook, Messenger en E-mail zijn de meest gebruikte kanalen. Voor de een ligt een bepaald kanaal beter dan de ander, zo is het momenteel zowat overal binnen het jeugdwerk. Waar oudere animatoren nog vasthangen aan Facebook wordt dit door jongere animatoren nog nauwelijks gebruikt. Zoals bij de meeste werkingen zonder jaarwerking is de communicatie tijdens de zomer heel intensief maar stakt die al vrij snel weer na afloop van de zomervakantie.

Er zijn hoofdanimatoren die zelf kiezen hoe er gecommuniceerd wordt in het team, of hoofdanimatoren die dit door het team laten bepalen. De ene periode verkiest Whatsapp en de andere Messenger waardoor sommige hoofdanimatoren meerdere kanalen door elkaar moeten gebruiken om mee op de hoogte te zijn of om anderen te bereiken. Dit kan redelijk chaotisch worden.

De communicatie met de gemeente en de jeugdconsulent verloopt vlot. Er wordt wel één keer aangegeven dat (hoofd)animatoren soms pas informatie te weten komen gelijktijdig met de ouders als er via de gemeentelijke Facebookaccount gecommuniceerd wordt.

5. Verbondenheid

Zonder twijfel is een van de belangrijkste aspecten van een gezonde animatorenwerking de verbondenheid binnen het team. Er zijn verschillende motivatiebronnen waardoor jongeren zich engageren binnen het jeugdwerk, maar over het algemeen zien we dat de sociale factoren, de sfeer binnen de ploeg en persoonlijke vriendschappen, de sterkste redenen zijn om betrokken te raken én blijven op het speelplein.

De mate waarin iemand zich verbonden voelt met het team is natuurlijk een persoonlijk gegeven. Dat maakt ook dat de antwoorden binnen deze pijler erg uiteenlopen. Voor de een is er geen vuiltje aan de lucht, voor de ander is er nog veel werk aan de winkel. Een ander algemeen inzicht dat uit de antwoorden naar boven komt, is dat - en hier trappen we opnieuw een open deur in - het feit dat er in verschillende periodeploegen gewerkt wordt een grote impact heeft op de sfeer en verbondenheid binnen het team. Dit laatste wordt zowel negatief als positief ervaren.

5.1. Jaarwerking en stuurgroep

In de enquête werden twee algemene zaken bevraagd die voor sfeerbeleving kunnen zorgen binnen een speelpleinploeg: **jaarwerking** en **stuurgroep**.

Het is op één animator na voor iedereen duidelijk dat er géén jaarwerking is binnen de Speelkriebels. De verwarring van die ene animator zit waarschijnlijk ofwel in het feit dat er voor een werkingsperiode wel al voorbereid wordt of omdat er in de paasvakantie ook werking is. In ieder geval is er volgens de definitie die wij hanteren inderdaad geen actieve jaarwerking op het speelplein van Brecht.

Een jaarwerking betekent dat er buiten de werkingsperiode van het speelplein ook activiteiten op poten gezet worden die de sfeer binnen het team versterken, of dat er door de animatoren nagedacht wordt hoe de werking actief verbeterd kan worden. Dit kan georganiseerd worden vanuit de gemeente of door de animatoren zelf. Een ideale manier om zo’n jaarwerking door de animatoren zelf te laten organiseren is via een stuurgroep. Dit is een groep animatoren die zich naast de vakantieperiodes

inzet voor het speelplein. Meestal gaat dit over een groepje van 5 tot 10 hoofdanimateurs die tussen het studeren door tijd vrijmaken om zich bezig te houden met het speelplein.

Over het hebben van zo'n stuurgroep is er meer verwarring. Vijf, voornamelijk beginnende, animateurs denken dat er wel al een stuurgroep is. Waarschijnlijk is hier wat verwarring over omdat de hoofdanimateurs en de jeugdconsulent heel intensief met elkaar in contact staan in aanloop naar en tijdens de werkingsperiode. Echter is er net als de jaarwerking momenteel geen actieve stuurgroep aan het werk in Brecht. Na afloop van de vorige audit tien jaar geleden is er wel even eentje opgestart. Helaas belandde deze over de jaren heen in slaapmodus. Ondertussen is er al enkele jaren sprake om hier wel terug mee op te starten. Verschillende (hoofd)animateurs die Simon live sprak, gaven aan hier graag mee in te willen stappen en ook 75% van de invullers van de enquête delen deze mening.

Het mag duidelijk zijn dat er momenteel een zeer gunstig klimaat heerst binnen de speelpleinploeg om zowel een jaarwerking als een stuurgroep op te starten!

5.2. Sfeer en verbondenheid

Zoals in de inleiding van dit stuk al aangegeven, lopen de meningen over de sfeer en verbondenheid binnen het team sterk uiteen. Toch zijn er twee grote lijnen: enerzijds hebben corona en de periodewerking een grote impact op de sfeer en anderzijds is iedereen het erover eens dat de sfeer binnen de ploeg 'open en chill' is.

Zoals op elk speelplein wordt de sfeer binnen het team sterk beïnvloed door de mensen waarmee je staat. Omdat er op de Speelkriebels in periodes van drie weken gewerkt wordt, is dit eens zo sterk aanwezig. Het kan erop of eronder zijn. Gelukkig is het meestal erop.

Vroeger toen er enkel in Sint Job werking was, was dat in een ploeg van meer dan vijftien animateurs. Sommige animateurs kijken hier in hun antwoorden positief op terug: er was meer ambiance, meer levendigheid binnen het team. Anderen zijn dan weer net heel positief over de kleinere teampjes die de decentralisatie met zich meebracht: je leert je mede-animateurs veel beter kennen en zo wordt het team veel hechter.

Ik laat even twee animateurs uitgebreid aan het woord omdat ze beide in hun antwoorden de volledige lading van dit onderdeel dekken. Animator 1:

Teams vormen zich per periode, er is geen grote overkoepelende groepssfeer. In de teams zelf heb ik zo goed als altijd een heel losse, speelse en fijne sfeer ervaren! Er zijn jaren waarin dit niet zo was, in mijn ogen hing dat wat samen met het engagement van verschillende individuen en het enthousiasme van de hoofdmoni.

En animator 2:

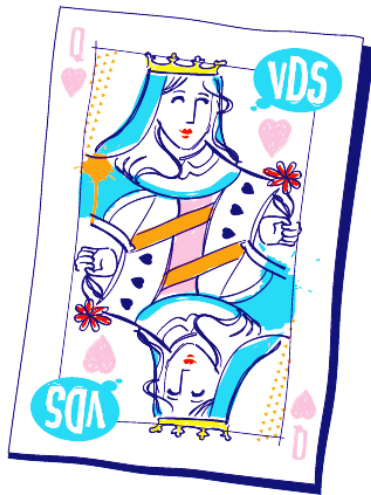
Ik vind de sfeer nogal afwezig maar ook aanwezig en dit omdat we sinds corona in bubbels hebben moeten werken en zo in teams van 6 a 8 hebben moeten werken per locatie ipv met 16 animateurs op 1 locatie hierdoor ken je heel veel animateurs niet. Hierdoor komen er veel groepjes binnen het grote team. Wij werken eigenlijk als 1 groot team voor de kinderen van de gemeente maar kennen elkaar niet. *Wij zijn met bv 50 animateurs die er in de zomer staan en je kent er 10 van die 50 wat heel spijtig is als je dezelfde organisatie vertegenwoordigt.*

Ook op de vraag of er actief geïnvesteerd wordt in de sfeer van de ploeg zijn de antwoorden zeer uiteenlopend. 'Nee, vind ik enorm jammer!' zegt er één, 'Ja filmavond en café,' antwoordt een ander. De verklaring hiervoor is wederom te vinden bij het feit dat er in verschillende periodes gewerkt wordt. In de ene periodeploeg wordt er wel veel initiatief genomen om samen fun te beleven, in de andere minder.

Het is moeilijk om een eenzijdig oordeel te vellen over de impact die de periodewerking en decentralisatie hebben op de sfeer en verbondenheid. Enerzijds is het duidelijk dat er moeilijker aan een overkoepelend teamgevoel gewerkt kan worden wat sommigen missen en jammer vinden, maar anderzijds is het duidelijk dat de sfeer in de kleine teams soms net beter is en voor sommige animatoren de voorkeur uitdraagt. Het is zoals animator 2 zegt, de sfeer is zowel afwezig als aanwezig.

6. Begeleidershouding

Hoe gedraag je je als animator op een speelpleinwerking? Wat is je houding naar de kinderen toe en die naar je mede-animatoren? In dit luik bevroegen we de begeleidershouding op de Speelkriebels aan de hand van de Dame/Heer/Zot methodiek¹. We lichten kort toe:



DAME: DIKKE MAATJES MET KINDEREN.

Het is heel fijn om een hechte band te hebben met kinderen. Een animator kan goed luisteren naar kinderen en geeft hen graag aandacht. De dame vindt het leuk om kinderen persoonlijk te leren kennen. Zo kan hij hen beter begrijpen. Een dame speelt geen rolletje maar blijft gewoon zichzelf. Hij laat de kinderen op de eerste plaats komen en houdt rekening met hun leeftijd.

DE ZOT: SPELEN – SPELEN – SPELEN

Spelen is het belangrijkste dat een animator doet. Want kinderen zijn er gek op. De zot kan kilo's maffe activiteiten verzinnen en voorstellen. En ook uitgelaten meespelen en nieuwe impuls- en lanceren. Een zot durft zichzelf belachelijk maken en brengt schwing in de activiteiten. Zijn enthousiasme werkt aanstekelijk en doet de vonk overslaan!



¹ Deze rollen vallen absoluut niet samen met [de gesuggereerde gender van de speelkaart](#). Iedereen kan zorgzaam, speels of kordaat zijn, ongeacht je genderidentiteit. We zijn al een tijdje op zoek naar [meer genderneutrale omschrijvingen](#) voor deze drie rollen, maar tot op heden hebben we nog niets gevonden dat de lading zo goed dekt. Sinds kort wordt er binnen de organisatie ook gebruik gemaakt van de 'bij/bloem/boom'-metafoor (resp. zot/dame/heer). Andere organisaties werken o.a. met 'politieagent(e) - clown - verple(e)g(st)er' (resp. heer/zot/dame) maar dan zit je dan weer met andere connotaties. Voorlopig houden we het dus nog even bij Dame/Heer/Zot, andere voorstellen altijd welkom!



HEER:

STRENG MAAR RECHTVAARDIG.

Regels zijn niet vies. De heer zorgt voor duidelijkheid door regels consequent vol te houden en blijft stevig in z'n schoenen staan. Kinderen kunnen de heer vertrouwen en het speelplein kan op hem rekenen. Kinderen blijven kinderen. De heer moet zichzelf ook kunnen relativeren.

Normaal gezien gebruiken we de Dame/Heer/Zot-methodiek vooral als we het hebben over de ideale begeleidershouding van een animator naar kinderen toe. We kunnen deze echter ook toepassen op de begeleidershouding binnen een speelpleinploeg zelf. Zo bevroegen we o.a. of er voor iedereen genoeg ruimte is om zichzelf te zijn en of daar actief rekening mee gehouden wordt vanuit de organisatie (Dame) of je binnen de werking de leiding kan en mag nemen en of er animatoren zijn die dit uit zichzelf doen (Heer) en uiteraard of inkleding binnen de ploeg gestimuleerd wordt (Zot).

6.1. Dame

Als eerste bevroegen we of er binnen de speelpleinploeg in Brecht voldoende rekening gehouden wordt met ieders eigenheid. Slechts één iemand antwoordde hier negatief op. De reden die hiervoor aangegeven wordt, is onderling geroddel. Dezelfde animator antwoordde eerder al zich niet helemaal goed te voelen in de groep omdat deze animator de andere animatoren nog niet echt kende maar zij elkaar al wel. Het maakt dat deze animator niet gemakkelijk zichzelf kan zijn. Op deze ene negatieve ervaring na de rest wel heel positief over dit punt. Het is overigens voor iedereen duidelijk bij wie je terecht kan als je met vragen of problemen zit.

Ook hier kunnen we opnieuw de opmerking maken dat dit verschilt van periode tot periode en van hoofdanimator tot hoofdanimator. De ene hoofdanimator zal sneller oog hebben voor het welzijn van diens animatorenploeg en hierop inspelen dan de andere. Verschillende hoofdanimatoren staan extra stil bij persoonlijke evaluaties waar ze ook kunnen polsen hoe de animatoren er bij zitten.

Aangezien de meesten zich goed in hun vel voelen op het speelplein is er geen grote noodzaak hier structureel aan te werken. Een andere animator vermeldt nog de decentralisering als een positieve ontwikkeling. Het is voor deze animator gemakkelijker zichzelf te zijn binnen in een kleinere animatorenploeg in een werking binnen de eigen deelgemeente.

6.2. Heer

Op de vraag of er binnen de ploeg animatoren zijn die vlot de leiding nemen, zijn de antwoorden unaniem positief. Er is ruimte om initiatief te nemen en dit wordt ook actief gestimuleerd door de gemeente en de hoofdanimatoren. Animatoren die uit zichzelf het voortouw nemen, zullen ook sneller aangesproken worden om hoofdanimator te worden.

Sowieso krijgen (hoofd)animatoren op de Speelkriebels veel vrijheid om zelf de touwtjes in handen te nemen. Hoofdanimatoren zitten mee aan tafel als de periodeploegen worden samengesteld en zijn verantwoordelijk voor het begeleiden van hun animatorenploeg. Animatoren die willen of die al wat meer ervaring hebben, ondersteunen de hoofdanimator waar nodig.

Ook bij het opstellen van deze audit was er een grote betrokkenheid van verschillende animatoren. Ze durven kritisch kijken en willen duidelijk mee nadenken over hoe de werking verder verbeterd kan worden.

6.3. Zot

Het is al eerder aangehaald in dit verslag maar inkleden op de Speelkriebels verloopt enorm vlot. De verkleedmeter is een goed ingeburgerd concept dat ook post-corona en op elke locatie nog steeds wordt gebruikt. Het is en blijft een effectieve stimulans om zowel animatoren aan te zetten om te investeren in inkleding als ook een goeie manier om sfeer te creëren binnen het team. De beloningen die de animatoren verdienen vanaf dat ze voldoende sterren verzameld hebben, zijn namelijk geen individuele beloningen, maar incentives voor het hele team (bv.: chips voor op de vergadering, een bak chocomelk, een spel voor de animatoren enz.).

Het was ook zichtbaar tijdens de observaties. Animatoren helpen elkaar met het uitzoeken van een verkleedoutfit, bedenken achtergrondverhalen bij hun personages, dagen elkaar uit. Het valt op dat ze trots halen uit een goeie inkleding. Het toont ook overgave. Het is namelijk niet overal dat je een hoofdanimator van kop tot teen blauw geschminkt tegenkomt die wanneer je het hem achteraf vraagt helemaal niet meer weet waarom hij dat überhaupt gedaan heeft. Dat is 'goe gespeeld'.

Verder valt nog op te merken uit de antwoorden dat het positief ervaren wordt wanneer hoofdanimatoren actief inzetten op fun in de animatorenploeg. Het effect daarvan is ook effectief voelbaar als je als bezoeker op de werking komt.

6.4. Goesting en gelijkwaardigheid

Enkele jaren geleden maakten we met de VDS de denkoefening. Dame/Heer/Zot vonden we nog steeds goed werken, maar er kwamen steeds meer stemmen op die zich afvroegen of er niets aan ontbrak? We hebben het wel over de ideale begeleidershouding en over hoe iedereen sterk is in één of twee van de drie rollen en nog werkpunten heeft in de derde, maar er is toch ook iets als een basishouding, een zeker je-ne-sais-quoi dat je gewoon *moet* hebben op een speelplein ongeacht welke begeleidersrol je het beste past?

Na verschillende brainstorms en inspraakmomenten kwamen we uiteindelijk uit bij twee G's, die van Goesting en Gelijkwaardigheid:

DE BASIS TROEF:

Welke begeleidersrol je ook aanneemt, je basishouding moet dezelfde zijn. We onderscheiden twee waarden:

1 GOESTING

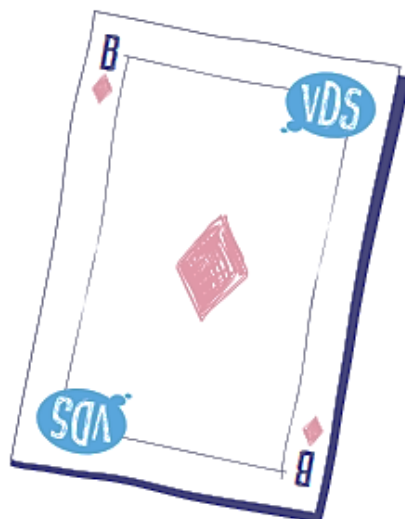
Deze waarde omvat het enthousiasme en de motivatie van een animator om op het speelplein te staan. Hij heeft er zin in. Hij wil de missie en visie van het speelplein onderschrijven, hij heeft zin om engagement op te pakken en hij wil groeien in zijn begeleidershouding en competenties.

Sommige animatoren hebben een duwtje nodig om te starten. Door ouders, vrienden of elkeen die er in gelooft. Hij moet kunnen ontdekken of jouw speelplein of speelpleinwerk op zich iets voor hem is. Deze waarde is weliswaar onmisbaar om het voor alle partijen tot een succesverhaal te brengen.

2 GELIJKWAARDIGHEID

EXTERN

Ten aanzien van anderen betekent dit dat je iedereen met respect behandelt. Ook al heb je soms een andere positie (bv: animator t.a.v. kind of ervaren animator t.a.v. nieuwe animator), iedereen is gelijk en evenwaardig. Je hebt een actieve open houding voor anderen en voor hun verschillen en wil hen leren kennen. Je gaat niet oordelen omdat je een andere leefwereld, visie, geloof, normen waarden of referentiekader hebt. Ook in conflicten staat respect voor het individu voorop (er zijn geen stoute kinderen, er is enkel stout gedrag). Je probeert actief op zoek te gaan naar oorzaken van conflicten om zo gedrag te



begrijpen en verklaren. Op deze manier kan je conflicten vermijden. Je bent een teamplayer en wil met iedereen samenwerken. Het betekent ook dat je betrouwbaar bent en niets zal doorvertellen wat de ander kan kwetsen. Je respecteert de privacy van de ander.

INTERN

Het betekent dat jij evenveel waard bent als de ander en dat jij ook jezelf mag zijn. Je bent eerlijk, echt en authentiek ten aanzien van anderen. Je kiest zelf wat je vertelt over jezelf maar hetgeen je vertelt, is de waarheid. Je staat open voor feedback en stelt bij conflicten je eigen gedrag in vraag. Je benoemt waar jij voor staat en zoekt een oplossing waar je je beiden goed in voelt.

Om te onderzoeken wat deze twee G's betekenen voor de Speelkriebels stelde we de vraag of iedereen zich goed voelt binnen de ploeg (reeds beantwoord bij Dame, zie boven) en of ze zich in deze twee zaken herkenden. Het mag niet verbazen dat de animator die aangaf zich niet goed in de groep te voelen hier opnieuw negatief op antwoordt. Verder is het voor iedereen weldegelijk aan de hand.

Daarnaast polsten we ook of er 'hard gewerkt' wordt op het speelplein, of de animatoren snel de handen uit de mouwen steken. Onder Goesting en Gelijkwaardigheid verstaan we namelijk ook teamspelerscapaciteiten. Op deze vraag zijn de antwoorden enigszins voorzichtiger. Over het algemeen wordt er positief geantwoord, maar links en rechts worden er toch kleine bedenkingen gemaakt.

In de live gesprekken kwam dit uitvoeriger aan bod. Het was vooral hier dat er vraagtekens geplaatst werden bij de basishouding van sommige animatoren. Zo was er sprake van animatoren die vaak op hun gsm zouden zitten, van animatoren die regelmatig op de klok kijken en meteen weg zijn van

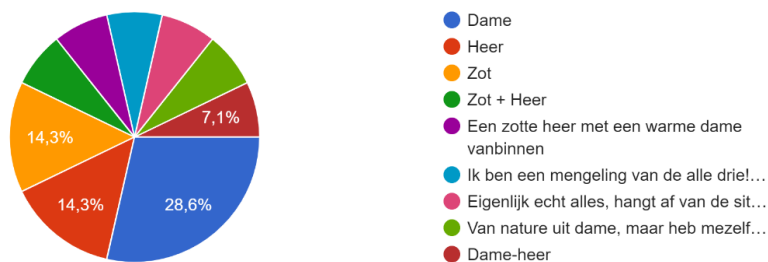
zodra het toegelaten is of van animatoren die eerder voor het loon lijken te komen dan omdat ze graag op het speelplein willen staan.

Laat het duidelijk zijn dat geld als motivatiebron absoluut niet negatief geconnoteerd hoeft te zijn. Wat wel problematisch is als het de enige reden is dat je naar het speelplein komt. Het is vooral in dat laatste geval dat het andere animatoren opvalt en als storend ervaren wordt. Enkele hoofdanimatoren merken op dat ze tegenwoordig vaker moeten vragen aan bepaalde animatoren om hun gsm even weg te leggen en met de kinderen bezig te zijn. Ze leggen de verklaring hiervoor bij het feit dat ze denken dat de jongeren in kwestie louter en alleen voor het geld naar het speelplein zouden komen. Ook het feit dat het behalen van een attest geen voorwaarde is en niet echt gestimuleerd wordt vanuit de gemeente (i.e. geen vergoeding voor de stageperiode), is voor sommige (hoofd)animatoren een oorzaak voor minder gemotiveerde animatoren.

6.5. Zelfevaluatie

Zoals in deel 4 al aangehaald, maakt de Speelkriebels al uitvoerig gebruik van de Dame/Heer/Zot methodiek. Ze hanteren dit bij de (zelf)evaluaties tijdens de periodes en formuleren aan de hand hiervan enkele kwaliteiten en enkele werkpunten. Dit maakt dat iedereen die de bevraging invulde al een heel duidelijk beeld heeft van zichzelf wat volgend rijkelijk gekleurde taartdiagram oplevert:

Als je kijkt naar jezelf, ben je dan eerder een dame, heer of zot? Of iets ertussen? Alle mengvormen zijn welkom.
14 antwoorden



Zoals gewoonlijk binnen het speelpleinwerk is er een licht overgewicht van de Dame-rol. Het zorgende is vaak een van de eerste kwaliteiten die een animator in zichzelf ontdekt. Je zou ook verwachten dat minder ervaren animatoren minder genuanceerd op deze vraag zouden antwoorden. Ze hebben normaal gezien nog niet vaak via deze lens naar hun eigen animatorschap gekeken. Bij de Speelkriebels daarentegen valt het op dat het aantal jaren dat iemand al animator is, geen invloed heeft op de nuances die gelegd worden in het antwoord. Zo antwoordt iemand voor wie 2021 de eerste zomer was: 'Van nature uit dame, maar heb mezelf op een andere manier leren kennen op het speelplein, zijnde ook heer en zot.'

Zelfkennis is het begin van alle wijsheid, luidt het welgekende platitude. Zelfkennis binnen een animatorenploeg maakt dat iedereen weet waar die aan kan blijven werken om zichzelf en bijgevolg de speelpleinwerking te verbeteren. Ook de antwoorden op de vraag binnen welke begeleidersrol er nog de grootste groeikansen liggen, zijn verrassend complex en genuanceerd. Aangezien elke animator al een goed inzicht heeft in diens eigen kunnen, weten ze ook waar ze nog in kunnen groeien.

Een hoofdanimator die zichzelf omschrijft als een 'zotte heer met een warme dame vanbinnen' antwoordt hierop:

Ik ben doorheen de jaren moeten groeien in mijn zachtheid in communicatie en houding, zowel naar kinderen, teamleden als naar mezelf toe. Ik denk dat ik het speelplein verlaten heb met een mooi evenwicht - al is er altijd ruimte voor verbetering.

Zoals eerder al aangehaald, streeft de VDS naar meer groeikansen voor jongeren. Daarom is het fijn om te merken dat de evaluatiemethodes in Brecht hier al sterk op inzetten. Een mooiere slotconclusie dan 'er is altijd ruimte voor verbetering' valt er op dit stuk niet te formuleren.

7. Besluit - over 10 jaar

In het eerste luik konden we de harde slotconclusie van de audit van tien jaar geleden wat betreft speelkansen gemakkelijk weerleggen. Het was duidelijk dat de werkpunten die mijn voorganger zag, aangepakt zijn en dat het speelaanbod in Brecht tien jaar later sterker uitgebouwd is met meer keuzemogelijkheden en animatoren die weldegelijk van wanten weten.

Het besluit van mijn collega over de speelpleinploeg in 2010 was milder. Ze konden nog 'wat ondersteuning en coaching gebruiken' om het speelaanbod uitdagender te maken en om 'het tikkeltje gemakzucht dat er soms is om te buigen in dynamiek, enthousiasme en durf om te experimenteren.' Maar behalve dat zag hij gemotiveerde en gedreven animatoren die plichtsbewust op het speelplein staan.

Het advies van mijn collega was dan ook om een jaarwerking en stuurgroep op te richten 'met voldoende afwisseling tussen inspanning en ontspanning' om de ploeg dichter bijeen te brengen en eigenaarschap aan te wakkeren. De eerste jaren na de vorige audit werd hier ook effectief mee geëxperimenteerd, maar ondertussen is die stuurgroep al weer even ingeslapen. Omdat ik dezelfde aanbeveling als 10 jaar geleden moet herhalen, is het oordeel daarom nu strenger.

Het klopt dat de animatoren anno 2021 nog steeds of zelfs meer van wanten weten dan 10 jaar geleden, maar dat neemt niet weg dat er nog werk aan de winkel is als het neerkomt op een betere omkadering van de speelpleinploeg als geheel. Er is een gemotiveerde groep (hoofd)animatoren die heel de zomer het beste van zichzelf geeft, maar er is te weinig samenhang in hoe ze als ploeg georganiseerd wordt.

We zagen gemiste kansen wat betreft:

- Visie en verbondenheid

- De meeste animatoren en vooral de hoofdanimatoren weten waarom ze doen wat ze doen en waar het speelplein voor staat, maar er is geen uitgewerkte visie(tekst) of daar werd toch geen gewag van gemaakt.
- Een duidelijke visie over je speelpleinwerking maakt je sterker. Het mobiliseert krachten en talenten rond eenzelfde project en doel. Daarbovenop bepaalt het mee het imago van je organisatie.
- Deze visie samen uitwerken met de animatoren zorgt ervoor dat deze mee gedragen wordt door hen. Aan een visietekst die ergens op een oude usb-stick stof ligt te vergaren, heeft niemand iets.
- Het feit dat er in verschillende periodes en op verschillende locaties gewerkt wordt, heeft een grote impact op het groepsgevoel. Ga hier bewust mee om en probeer op een manier over de locaties en periodes heen toch in te zetten op kennismaking. Elke periode en locatie heeft zijn eigenheid, maar elke animator is een animator op de Speelkriebels.
- Het is duidelijk dat er een hoop jongeren rondlopen op het speelplein van Brecht met een duidelijke mening. Laat hen deze ook uitspreken en ga ermee aan de slag.

- Stagebegeleiding en coaching in het algemeen

- Stimuleer het volgen van kadervorming en het behalen van een attest. Vooral de hoofdanimatorcursus is onvoldoende gekend door de animatoren.
- Waarom word je als stagiair minder vergoed dan animatoren die geen stage doen en hier ook geen ambitie voor tonen?

- Werk een algemeen coachingsbeleid uit zodat de animatoren die geen attest (willen) hebben, maar ook zij die het al behaald hebben, nog steeds gecoacht worden. Er is hier met het gebruik van de Dame/Heer/Zot-methodiek al een aardige blauwdruk voor. Werk dit verder uit.
 - Zorg er ook voor dat ook hoofdanimatoren consequent gecoacht kunnen worden.
 - Niemand gaf in de bevraging aan dat ze zich aan hun lot overgelaten voelde. Maar inzetten op het begeleiden en ondersteunen van ALLE animatoren werkt in op alle aspecten van je animatorenwerking én heeft een beter speelaanbod naar de kinderen toe tot gevolg.
- **Werving en imago**
- Er is geen proactief wervingsbeleid die naam waardig. Er worden vanuit de gemeente wel enkele acties opgezet, maar het zou helpen als deze meer door de animatoren zelf uitgedragen kunnen worden.
 - In de bevestigingen was er sprake van een jaarlijkse zomermarkt in de gemeente waar het speelplein een eigen standje had om promo te voeren voor het speelplein. Door corona kon dit al twee jaar niet meer doorgaan, maar het is te hopen dat deze gewoonte na de pandemie terug opgepakt kan worden.
 - Er is een actieve Facebookpagina van het speelplein, maar anno 2021 is Facebook al lang het hipste sociale medium niet meer. Er bestaat een Instagramaccount maar deze stelt nog maar weinig voor. Maak hier werk van en bedenk dat meer en meer speelpleinen ook met TikTok beginnen te experimenteren.
 - Wees je bewust dat je via elk sociaal medium een verschillend doelpubliek kan aantrekken - ouders/jongeren/kinderen, allemaal belangrijke stakeholders die je via sociale media een belangrijke inkijk in je werking kan geven.
- **Carrièreplanning en Stuurgroep**
- De werking zou gediend zijn met een grotere diversiteit in takenpakketten die de animatoren kunnen opnemen. Nu wordt van de animatoren enkel verwacht dat ze het speelaanbod op poten zetten en de dagelijkse werking overeind houden. Dit is uiteraard de essentie van speelpleinwerk, maar er zijn nóg pijlers waar je je animatorenploeg aan kan laten werken: toegankelijkheid, externe relaties, de speelpleinploeg zelf en de praktische organisatie van je werking. Ook deze zijn belangrijk.
 - Nu valt het op dat er behalve bij de hoofdanimatoren niet veel eigenaarschap voor de werking op te merken is. De meeste animatoren doen wat van hen verwacht wordt en tonen weinig interesse in meer.
 - Door in te zetten op carrièreplanning krijg je enerzijds zicht op wat je animatoren motiveert en wat de redenen zijn waarom ze hun engagement na een aantal jaar stop zetten, maar anderzijds ontdek je zo ook welke verschillende engagementen er nog zouden kunnen bijkomen.
 - Door deze diversifiëring trek je ook andere profielen van jongeren aan, of kan je animatoren die uitgekeken zijn op de werking opnieuw uitdagen. Ook animatoren die door studies of werk geen tijd meer kunnen vrijmaken tijdens de schoolvakanties, kunnen op deze manier betrokken blijven bij de werking.
 - Een stuurgroep is de manier bij uitstek om hier werk van te maken. Leden van de stuurgroep kunnen, al dan niet georganiseerd in werkgroepen, een wervingsbeleid uittekenen, sfeeractiviteiten organiseren, de sociale media onderhouden en aan contentplanning doen, nadenken over inclusie, de zomerwerking voorbereiden enz.
 - Nu valt er teveel op de schouders van enkele (hoofd)animatoren. Als deze wegvallen, bestaat het risico dat er niet meteen iemand is om in hun schoenen te treden. Het is dus aangeraden dat de Speelkriebels deze keer op zoek gaat naar een duurzame manier om opnieuw een stuurgroep op te starten en een jaarwerking te installeren.

Dat dit een uitdaging wordt, toonde de afgelopen tien jaar al aan maar het klimaat zit goed. Er is een gezonde voedingsbodem om vanuit te vertrekken. Laat dit auditverslag een spiegel zijn. Als de VDS over 10 jaar nog eens langskomt, welke werking willen jullie dan zijn? Wat willen jullie graag behouden, waarom en hoe ga je die zaken bestendigen, ervoor zorgen dat ze niet verdwijnen of afnemen? En wat willen jullie graag anders zien, welke zaken in jullie spiegelbeeld steken tegen? Waar zit dat stukje spinazie nog tussen de tanden waar niemand je over durfde aanspreken en hoe floss je dat los?

Vragen die de VDS niet zomaar voor jullie kan beantwoorden, maar we kunnen uiteraard wel suggesties en aanbevelingen doen.

LUIK 3: ALGEMENE AANBEVELINGEN

In dit laatste luik duiken we in de boekenkast van de Vlaamse Dienst Speelpleinwerk en plukken er enkele interessante stukken uit die de Speelkriebels kunnen helpen in het verder versterken van hun speelpleinwerking. Alles vind je ook terug via onderstaande vier links:

- www.speelplein.net/producten
- www.speelplein.net/DNA
- www.speelplein.net/beterspelen
- www.speelidee.be

1. Visie

Alles begint bij een coherente en gedragen visie. We zeiden het al, de meeste animatoren van de Speelkriebels weten de klepel wel hangen. Er is een intuïtieve visie over hoe het speelpleinwerk er het best aan toe gaat. Bundel al deze meningen, bevestig ook ouders en kinderen en maak werk van een visietekst. Zodra die visietekst er is, is het een kwestie van deze te verspreiden en om ze om de zoveel tijd opnieuw vast te pakken en up te daten.

Ontwikkel visie over jullie **speelaanbod**, over jullie **speelpleinploeg** (!), over de **praktische organisatie** van jullie werking en over de **externe relaties** waar jullie mee in aanraking komen. Denk bij elk van deze onderdelen ook na over hoe **toegankelijk** jullie deze organiseren: kan iedereen meespelen? Zijn we een toegankelijke speelpleinploeg? Is ons inschrijfsysteem en ons prijzenbeleid wel laagdrempelig genoeg? Enz.

Meer informatie rond visie ontwikkelen en verspreiden kan je terugvinden in **DNA 27 'Hier staan we voor'** of neem je speelpleinwerking eens kritisch onder de loep aan de hand van ons driedelig **Evaluatie-Instrument** (deel 1: speelkansen, deel 2: toegankelijkheid, deel 3: speelpleinploeg). (www.speelplein.net/evaluatieinstrument)

Je kan ook een gratis advies aanvragen hierover bij je lokaal ondersteuner of verder lezen op www.speelplein.net/beterspelen/visieenbeleid/zelfvisieontwikkelen



2. Speelaanbod

Het open speelaanbod in Brecht (op alle locaties) werkt en wordt actief uitgedragen door de animatoren. Enkele zaken die uit deze audit naar boven kwamen die eventueel nog verbeterd kunnen worden, zijn: de **hoekenwerking** die verder uitgebouwd kan worden en een aanbod dat ook meer toegespitst is op **tiensers**. Daarnaast geven nog wat extra richting voor (nog) meer **inkleding op het speelplein** en enkele tips hoe je wat **extra uitdaging** in je speelaanbod steekt.



2.1. Hoeken

Speelhoeken zijn afgebakende ruimtes van een werking waar rond een bepaalde handeling of een bepaald thema wordt gespeeld. Ze bieden structuur aan een open speelaanbod. De Speelkriebels hebben al zeker enkele hoeken, maar van een echte hoekenwerking is nog niet echt sprake.

In ons tweeluik *Gids Tot Intens Spelen* en *Intens Spelen in de Praktijk* (ook wel ‘onzen bijbel’) lees je alles over werken met een open speelaanbod en het verhogen van intens spelplezier op het speelplein. De eerste drie hoofdstukken van *Intens Spelen in de Praktijk* zoomen volledig in op speelhoeken:

I. Stappenplan: van Speelplek naar Speelhoek

In dit hoofdstuk wordt het verschil tussen speelplekken en speelhoeken uit de doeken gedaan. Je leert er kritisch naar je werking kijken en wordt uitgedaagd om creatief met hoeken aan de slag te gaan. Het laatste deel van dit hoofdstuk behandelt de casus van speelplein Kwik Kwak. Enkele jaren geleden vatte dit particuliere speelplein uit Brasschaat het plan op om al hun speelhoeken samen te smijten in een gigantische speelstad. De moeite.

II. Inspiratiedossier: Speelhoeken in de praktijk

In dit hoofdstuk krijg je acht speelhoeken uit de speelpleinrealiteit voorgeschoteld. Voorzien van inspirerend beeldmateriaal en telkens ontrafeld in vier stukken: ‘Decor en inkleding’, ‘speelmateriaal’, ‘personages’ en ‘extra speelimpulsen’. Laat dit hoofdstuk vooral een uitnodiging zijn om niet louter te denken in termen als ‘de knutselhoek’ of ‘de gezelschapsspelhoek’, maar om écht uit de doos te denken en je speelhoeken aanzienlijk te pimpen.

III. Speelwinkels

In het derde hoofdstuk staan we stil bij het concept van de ‘speelwinkel’. De plek waar kinderen zelf speelmateriaal kunnen komen ontlenen. Een speelwinkel is een speelhoek die het spontaan spelen van kinderen probeert uit te lokken door hen speelmaterialen aan te bieden.



Daarnaast is er ook nog onze Map Speelhoeken en *DNA 12 'Speelplein op Stelten'*. Al is hij dringend aan een update toe is deze DNA nog steeds relevant. Ook hier vind je een hoop theorie en praktijktips om met hoeken aan de slag te gaan op je werking, authentieke zwart-witfoto's van (oude) speelpleinvoorbeelden, een volledig a-b-c van de speelhoek en zoveel meer! Op basis van DNA 12 werkten we ook nog een [map rond speelhoeken](#) uit met enkele pancartes die je kritisch doen stilstaan bij hoeken + een hoop inspirerend beeldmateriaal dat je verder prikkelt en inspireert.

2.2. Tieners (10-12j)

Er lopen er niet zo heel veel rond op het speelplein in Brecht maar de paar tieners die tijdens de audit gespot werden, leken niet altijd hun gading te vinden. Er is ook sprake van een tienermoni, maar behalve een terloopse vermelding wordt het tijdens de audit niet echt duidelijk wat dit precies inhoudt.



Beschouw de oudste kinderen ook als ‘echte’ tieners: Geef hen inspraak in de opmaak van de planning en zorg voor extra uitdaging. Zet in op groepsvorming bij deze leeftijdsgroep, waarbij ze elkaar beter leren kennen.

Zet, wanneer kinderen mogen kiezen, extra in op uitdaging. Dat kan bijvoorbeeld door activiteiten exclusief voor te behouden voor deze groep, hen te laten kiezen of ze liever een groepsactiviteit spelen of door meer uitdaging binnen de voorbereide activiteiten in te voeren.

Zowel op onze website (www.speelplein.net/beterspelen/tieners) als in **DNA 3** ‘Are you cool?’ Staat heel wat informatie over het uitbouwen van een tienerwerking.

2.3. Uitdaging en WAW-gehalte

Zorg dat activiteiten uitdagend en avontuurlijk zijn voor alle kinderen. Bij de tieners konden we het vaakst observeren dat er meer uitdaging mocht zijn, maar dit is een meerwaarde voor alle kinderen.

Je kan hier meer over lezen in **DNA 22** ‘WAW-activiteiten!’ die onlangs een herwerking kreeg. Vroeger heette hij ‘Boenk erop’ en ook dat dekte de lading. Hoe krijg je op je speelplein meer activiteiten vol WAW-gehalte die er BOENK op zijn?

Een echte WAW-activiteit herken je aan één of meer van deze eigenschappen:

- **Het is echt:** wanneer de dingen écht gemaakt worden, is de aantrekkingskracht groter. Kinderen hebben dan niet meer het gevoel van te spelen met speelgoed maar mogen gebruik maken van echte dingen en zo ervaren ze hoe het écht is. Speciaal materiaal gebruiken geeft je activiteiten een boost!
- **Het is groots:** wanneer een activiteit spectaculair is, wordt alle aandacht erop gehouden. De visualisatie van de fantasie is daar zeker een onderdeel van maar ook het uitvergroten van materialen of acties, werkt goed.
- **Het is nieuw:** wanneer iets nog nooit (op die manier) gebeurd is op het speelplein, dan wil men erbij zijn en het meemaken. Iets nieuws ervaren, heeft voor iedereen een meerwaarde omdat er een nieuwe ervaring is waaruit geleerd, verteld, enz. kan worden. Bijvoorbeeld: eens spelen op een ander terrein, twee of meerdere klassiekers combineren, er een ‘gek’ kantje aan toevoegen ...
- **Er is goesting:** wanneer er, zowel vooraf als achteraf, zin is om de activiteit (nog eens) te doen, heeft men een goeie graadmeter van het enthousiasme. Ergens naar uitkijken, kan de activiteit al half geslaagd maken.
- **Er is vrijheid:** wanneer kinderen de ruimte krijgen om zelf een deel van de invulling te doen, is de kans groter dat verwachtingen ingelost worden. Men kan zijn eigen verwachtingen immers beter bijsturen naargelang de mogelijkheden van het spel. Wanneer alleen animatoren bepalen wat er gebeurt, dan ontstaat er een steriele sfeer waarin er alleen kan meegedaan worden. Maar echt meedoen aan een activiteit, echt participeren, houdt in dat er inbreng is van meerdere partijen.



Wil je je verdiepen in écht uitdagend spelen, spelen met een gevaarlijk kantje, dan raden we jullie aan een kijkje te nemen op www.speelplein.net/risicovolspelen. Zo kan je een aanbod voorzien waar ook de oudste kinderen op het speelplein van achterover vallen.

Je kan ook een vorming ter plaatse aanvragen rond avontuurlijk spelen voor je animatorenploeg. We testen samen allerlei avontuurlijke spelen uit en bekijken hoe we die kunnen toepassen op het speelplein. Pret verzekerd.

Meer informatie: www.speelplein.net/vormingterplaatse

2.4. Inkleding in de praktijk

De Speelkriebels moet je niets meer leren over inkleding. Dankzij het sterrensysteem is inkleden een automatisme geworden.

Waar altijd nog aan gewerkt kan worden is: nog méér verkleedkleden aanschaffen. Schuim zolders en rommelmarkten af voor nog grotere verkleedkoffers!

Durf ook de locatie in te kleden. Durf meer dan enkel op vrijdag een themadag ook meer te experimenteren met weekthema's. Het feit dat er over drie weken heen met dezelfde ploeg gewerkt wordt, geeft mogelijkheden om grotere verhalen te vertellen aan de kinderen, personages die vaker kunnen terugkomen: kansen!



Zorg bij het inkleden van activiteiten dat alle spelelementen ingekleed zijn en dat ook de voorstelling van de activiteit vanuit die inkleding vertrekt. Dat maakt de inkleding geloofwaardig en doet de inkleding beter werken.

Waarom inzetten op meer inkleding en inleving?

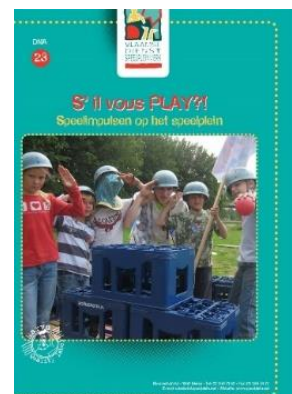
- ➔ Het zorgt voor een betrokkenheid van de kinderen
- ➔ Je krijgt makkelijk veel gedaan van de kinderen, ze gaan graag mee in de fantasie
- ➔ Het prikkelt kinderen om mee te spelen en mee te doen
- ➔ Hoe meer inkleding, hoe meer impulsen en hoe langer kinderen geboeid blijven
- ➔ Het is gewoon leuk!

Hoe je activiteiten en hoeken kan inkleden in een thema kan je leren tijdens een vorming ter plaatse. Vraag je vorming op maat aan voor je speelpleinploeg. Meer informatie vind je ook op www.speelplein.net/inkleding

In de **DNA 11 'It's showtime'** geven we heel wat praktische tips in vier hoofdstukken: een verhaal verzinnen, een personage spelen, schminken en verkleeden en een decor bouwen. Hoe je animatie ook bekijkt, we zijn ervan overtuigd dat je in deze brochure kapstukken en inspiratie vindt om nog meer tot de verbeelding van kinderen te spreken.

2.5. Speelidee en Impulsen

De animatoren op de Speelkriebels weten hoe ze moeten spelen. Ze zijn creatief en geven impulsen aan de lopende band. Mocht er toch ooit een moment zijn waarop iemand even zonder inspiratie zit of merkt dat er animatoren zijn die de magische kunst van het impulsen geven, verleerd zijn, kan ook hier de VDS bij helpen!



Omdat impulsen zo iets belangrijk zijn, ontwikkelden we er een hele speldoos rond. Meestal geven animatoren alleen maar impulsen tijdens dode momenten, wanneer er geen activiteit aan de gang is. En als ze die impulsen geven doen ze dat meestal onbewust. Weet dat je impulsen ook kan voorbereiden!

Zo kan je bij het voorbereiden van een activiteit al enkele impulsen bedenken die je tijdens het spel zou kunnen geven om het zo op te tillen naar een echte WAW-activiteit. Dit kan via het werkinstrument **speldoos speelimpulsen**. Deze speldoos bevat een heleboel kaartjes die ervoor zorgen dat animatoren op een makkelijke manier impulsen kunnen voorbereiden. De speldoos is te koop bij Politeia voor €39 of kan uitgeleend worden bij je lokale ondersteuner.

Meer informatie: www.speelplein.net/speldoosspeelimpulsen

Daarnaast heb je ook nog onze **DNA 23 'S'il vous play?!'**, dé inhoudelijke brochure die je alles leert over speelimpulsen. Uiteraard kan je ook over dit thema vormingen aanvragen voor je animatorenploeg.

Zit je dan nog zonder inspiratie neem dan zeker eens een kijkje op www.speelidee.be, ook voor die mét inspiratie. Echt waar, speelidee.be is de moeite meer dan waard! Je vindt hier bijna 150 volledig uitgewerkte speelideeën in 15 categorieën, waaronder Tieners!

speelidee

Een pak maffe speelideeën op maat van het speelplein.
Gratis of te halen en kant-en-klaar te gebruiken. Speel zelf!
Download de poster www.speelidee.be (112)

Inspiratie nodig? Brainstormtechnieken!
Verzin zelf de beste ideeën!



3. Animatorenploeg

Werken aan de animatorenploeg is werken aan jongeren. Jongeren zijn het kloppende hart van jeugdwerk en speelpleinwerk is jeugdwerk. Jongeren zijn dus het kloppende hart van je speelpleinwerking. Zonder hen geen speelplein. Zo simpel is het.

Wil je weten waarom we dat zo belangrijk vinden? Lees er dan alles over in onze infobrochure *Speelpleinwerk is Jeugdwerk* (www.speelplein.net/congres2020) of op onze BeterSpelen-pagina's rond **Werving, Behouden en Betrekken**.

Hier lees je ook alles over hoe je jongeren kan motiveren om naar het speelplein te komen en te blijven komen. Zo definiëren we drie motivatiebronnen waarom jongeren naar het speelplein komen:

- Persoonlijke motieven (erkenning, voordelen, bijleren...)
- Sociale motieven (plezier, netwerk, vrienden...)
- Ideële motieven (bijdragen, helpen, zinvol bezig zijn...)

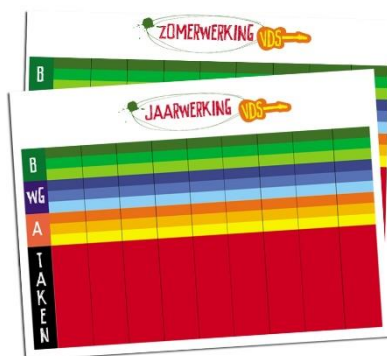
Idealiter zet je daarom in op alle drie die bronnen als je met animatoren werkt. Enkele manieren waarop je dit kan en doen en waarbij de VDS je kan helpen zijn het vormen van je ploeg, het opzetten van carrièreplanning en loopbaanbegeleiding en een stuurgroep en jaarwerking op poten zetten.

3.1. Vorming en ondersteuning voor de hele ploeg

Vorming en ondersteuning zijn essentieel voor een speelpleinploeg die samenwerkt aan een leuk speelaanbod. Vormingen kunnen inspireren en uitdagen. Maar vormingen kunnen ook groepsbindend en gewoon fun zijn!

Op www.speelplein.net/vtp kan je alle info vinden rond vorming ter plaatse en hoe je ze kan aanvragen. De VDS organiseert ook trefdagen: daar ontmoet je andere speelpleinwerkingen, is er vorming en uitwisseling. Zo'n dagen werken inspirerend en motiverend voor de hele ploeg. Je kan als speelplein ook zelf vorming gaan organiseren. Een vorming hoeft niet noodzakelijk een sessie te zijn. Door zelf te gaan spelen of te experimenteren (met bijvoorbeeld nieuwe materiaal) leren animatoren ook heel wat!

3.2. Carrièreplanning op het speelplein



Er zijn altijd kansen om animatoren uit te dagen op het speelplein en bewuster te laten omgaan met hun traject op het speelplein. **De carrièreplanningstool** is hét instrument bij uitstek om dit te doen.

De carrièreplanningstool geeft je inzicht in je animatorenwerking. Het gaat daarbij over groeikansen in de breedte, door nieuwe taken op te nemen en over groeikansen in de hoogte, door meer verantwoordelijkheid op te nemen.

Werk maken van carrièreplanning op de Speelkriebels zou ook kunnen betekenen dat de takenpakketten tussen hoofdanimatoren en gewone animatoren iets evenwichtiger samengesteld kunnen worden!

Je kan de tool ook gebruiken om de jaarwerking voor je animatoren onder de loep te nemen.



Je kan de tool integraal downloaden op:

www.speelplein.net/ondersteuning/producten/carriereplanningstool



3.3. De stuurgroep en de jaarwerking

Er is de ambitie om in Brecht opnieuw met een stuurgroep aan de slag te gaan. Dat dat niet zomaar van een leien dakje gaat bewijst het feit dat het tien jaar geleden ook al een keer geprobeerd is. Gelukkige herwerkte de VDS in 2017 **DNA 9 'Prettig gestuurd'**. Hierin komen alle aspecten van een stuurgroep aan bod: Van hoe je bij een stuurgroep terecht komt, hoe je werkgroepen kan opstarten of hoe je de agenda van de stuurgroep bepaalt.

Idealiter is het dan ook deze stuurgroep die in overleg met de gemeente een jaarwerking op poten zet om zo de participatie van de andere animatoren te vergroten. Via een jaarwerking kun je ook buiten de vakantieperiodes samen met jongeren aan het speelplein blijven werken, en ook gewoon leuke maken.

In onze infobrochure ***Speelpleinwerk is jeugdwerk*** vind je o.a. 10 concrete effecten die voortvloeien uit een hogere participatie van jongeren op je speelpleinwerking. Bepaalde effecten zijn al voelbaar op heel korte termijn. Andere zal je eerder op middellange of lange termijn opmerken:

1. Jongeren gaan zich goed voelen op het speelplein.

Het speelplein wordt een plaats waar jongeren zich op hun gemak, goed en zelfs thuis gaan voelen. Ze hebben er vrienden en ze komen er graag. Door het feit dat ze er naar waarde worden geschat krijgen ze het gevoel dat hun inzet gewaardeerd wordt.

2. Er ontstaat een goede sfeer onder de jongeren.

Iedereen voelt zich goed op het speelplein en komt goed overeen met de andere jongeren. Er is een positieve sfeer, er wordt veel gelachen en de ploeg is een team dat goed samenhangt. Er is een 'wij zijn van het speelplein'-gevoel.

3. Er wordt vlot gecommuniceerd.

De jongeren zien elkaar veel (soms buiten de uren) en er wordt veel over het speelplein gepraat. Er komt veel volk naar de voorbereiding en iedereen blijft na de werking om de dag van morgen voor te bereiden.

4. De betrokkenheid van de jongeren voor het speelplein stijgt.

De jongeren voelen het speelplein aan als hun 'natuurlijke omgeving'. Ze kennen de werking als hun broekzak en hebben er een uitgesproken mening over. Ze willen op alle vlakken meedenken en hebben ideeën om de kwaliteit van de werking nog te verbeteren.

5. Jongeren nemen meer verantwoordelijkheid op.

Het speelplein is een stukje van hen. Ze geven het zelf vorm en voelen er zich verantwoordelijk voor. Ze nemen spontaan (soms ongevraagd) dingen op en voelen dit aan als 'normaal'. Jongeren worden heel streng ten opzicht van elkaar als iemand niet spontaan verantwoordelijkheid opneemt.

6. Jongeren engageren zich meer en langer = positief effect op de continuïteit.

De jongeren willen er bij zijn. Ze hebben het gevoel dat ze iets gemist hebben als ze door omstandigheden niet op het speelplein kunnen staan. Ze investeren graag tijd en energie in het speelplein, soms zelfs ten koste van iets anders (hobby's, vakantiejob, studies).

7. Sterkere jongeren door ervaring en de kwaliteit van het 'spelen met kinderen' stijgt.

Door een hoge betrokkenheid nemen jongeren sterkere en langere engagementen op. Ze blijven lang en hebben veel ervaring in het 'spelen met kinderen'. Ze geven deze ervaring door aan de nieuwe jongeren en zorgen ervoor dat de algemene kwaliteit van het spelen stijgt. Kinderen ervaren dat het speelplein leuker wordt.

8. De ploeg wordt deskundig op vlak van spelen.

Door het feit dat de jongeren langer op het speelplein blijven worden ze echte 'speelpleindeskundigen'. Naast het spelen weten ze veel over de praktische organisatie van het speelplein. Ze weten heel goed wat er werkt en niet werkt op het speelplein.

9. Ze nemen juiste beslissingen vanuit de praktijk = beter beleid.

De jongeren staan met twee voeten in het speelpleinwerk en nemen vanuit die deskundigheid beslissingen. Er wordt in groep beslist en de beslissingen worden gedragen. De beslissingen zijn goed onderbouwd en genuanceerd. Er wordt een beter beleid gevoerd.

10. De speelpleinwerking krijgt een duidelijker profiel en meer uitstraling.

De jongeren weten goed waarmee ze bezig zijn en ze kunnen de functie van het speelplein goed plaatsen. Er is een gezonde dynamiek op het speelplein en dat straalt uit naar externen. Ouders ervaren het speelplein als betrouwbaarheid en van een goede kwaliteit. Er is een grotere aantrekkingskracht naar toekomstige jongeren.

Het mag duidelijk zijn dat het loont om in te zetten op jongeren en om hen te betrekken bij je werking.

SLOTWOORD

Wat een rit (bis).

Wie dit slotwoord leest, heeft een hele boterham tekst verorbert. Hopelijk heeft het gesmaakt.

Een onconventionele tijd vraagt voor een onconventionele audit. Want dat is het minste dat over dit proces te zeggen valt. De audit zelf werd eerst nog een jaar uitgesteld en daarna liet ook dit verslag nog even op zich wachten. Corona en de heropstart na corona bleken niet de gemakkelijkste bondgenoten om een heus auditverslag uit te schrijven. Hoe dan ook: mea culpa. Dit had nooit zo lang op zich mogen laten wachten *(nvdr: dit slotwoord wordt momenteel neergepend terwijl ik thuiszit met een derde covidbesmetting)*

Mijn hoop is dat de Speelkriebels nu aan de slag kunnen. Terwijl de eerste zomer zonder coronamaatregelen sinds 2019 eindelijk van start gaat en het kindergelach rijkelijk klinkt, is het tegelijkertijd al tijd om weer vooruit te kijken. De zomervakantie is het moment bij uitstek om dit te doen. Al je animatoren zijn er. Je hebt ze dicht bij de hand om met hen in gesprek te gaan, om met elkaar in gesprek te gaan en hen uit te nodigen om kritisch mee na te denken over welke richting het uit moet in Brecht. Wij bij de VDS kunnen niet zeggen voor jullie welke richting dat moet zijn, maar staan uiteraard wel aan elk kruispunt klaar met raad en daad.

Er gaan stemmen op binnen gemeente Brecht om het speelplein meer te verzelfstandigen, om bepaalde zaken uit te besteden aan de animatorenploeg zodat er ruimte vrijkomt in de takenpakketten van de jeugddienstmedewerkers. Om deze reden heeft de jeugddienst zelfs de vrijheid gekregen om een extra collega in dienst te nemen die dit proces mee in goede banen kan leiden!

Het is een positief signaal dat de gemeente hierin wil investeren. Er is een zeer gunstig klimaat aanwezig binnen de gemeente om aan de slag te gaan met de bevindingen uit deze audit. Uit de antwoorden blijkt veelvuldig dat er voldoende jongeren rondlopen op het speelplein met een duidelijke mening en visie. Het is een kwestie van duurzaam in te zetten op deze jongeren en blijvend in hen te investeren. De sterren staan goed.

Antwerpen juli 2022

WWW.SPEELPLEIN.NET

#VDSVZW



**SPEEL ZE EN
TOT SNEL!**



Vlaanderen
verbeelding werkt



VLAAMSE DIENST SPEELPLEINWERK VZW - LANGE RIDDERSTRAAT 22 - 2800 MECHELEN
015 28 73 90 - VDSINFO@SPEELPLEIN.NET