

In deze infofiche...

Animator zijn op het speelplein is niet zo eenvoudig als het lijkt en dat blijkt ook in de praktijk. Niet iedereen is in de wieg gelegd om met een groep kinderen aan de slag te gaan. Niet iedereen beschikt over voldoende competenties om verwachtingen die speelpleinen stellen in te lossen. Niet elke animator heeft er op elk moment van de dag evenveel zin in. Niet elk speelplein is sterk in het coachen en begeleiden van animatoren, ... Het moet gezegd zijn; het loopt niet altijd zoals het zou moeten lopen met je animatoren op het speelplein.

Deze tekst is een hulpmiddel voor speelpleinen om te voorkomen dat animatoren niet functioneren zoals verwacht en om op een correcte manier in te grijpen wanneer het mis gaat. In deze tekst gaan we uit van structurele problemen of herhaaldelijk gedrag. Het gaat hier dus niet om een animator die eenmalig met wat minder enthousiasme op het plein staat. We bespreken het belang van een goede stagebegeleider, hoe je de slechte boodschap overbrengt als een stagiaire niet geslaagd blijkt te zijn, hoe je ongewenst gedrag kan voorkomen en onder welke omstandigheden je kan beslissen om een animator te ontslaan en hoe je dat dan best aanpakt.

De analyse

Er bestaan verschillende redenen waarom het niet altijd loopt zoals je als speelplein zou willen. Wees voorzichtig met het beschuldigen van animatoren. In veel gevallen is er sprake van een combinatie van verschillende factoren. Ga op zoek naar de ware toedracht waarom iemand zijn taak als animator herhaaldelijk niet of onvoldoende opneemt. Afhankelijk van de oorza(a)k(en), zal je andere oplossingen moeten zoeken om ervoor te zorgen dat de animator wel doet/kan doen wat er verwacht wordt. Als de oorzaak bij de animator ligt zal je moeten ingrijpen op persoonsniveau. Ligt de oorzaak bij het speelplein, dan zal je logischerwijze op organisatieniveau moeten ingrijpen.

Mogelijke aanpakken

Het belang van een goede stagebegeleider

Eens animatoren begonnen zijn aan hun animatorenstage op het speelplein is het belangrijk om daar als werking voldoende aandacht aan te besteden en tijd in te steken. Soms zijn stagiairs als plichtbewuste communicanten die zich met hart en ziel toeleggen op hun taak. Soms zitten er zelfs een paar echte 'natuurtalenten' tussen. In die gevallen is stagebegeleiding een leuke job en zou je het gevoel kunnen hebben dat een beetje een overbodige job is. Even vaak loopt het echter niet allemaal van een leien dakje en vinden kersverse begeleiders iets moeilijker hun weg op het speelpleinplein. Plots wordt de stagebegeleiding dan wat minder evident.

Om de beide gevallen zo goed mogelijk aan te pakken, pleiten we ervoor om het begeleiden van stagiairs niet te licht op te vatten. Stagebegeleiding is niet iets wat je er rap even bij neemt als hoofdanimator, tussen alle andere taken door. Wil je namelijk werken aan het menselijk kapitaal dat binnen je werking voorhanden is, dan zal het nodig zijn om de begeleiding van bij het begin, en dus van bij deze animatorenstage aan te vatten. Bovendien is een goede begeleiding niet enkel nodig voor animatoren die hun stage doen na het volgen van een cursus. Ook nieuwe animatoren die geen cursus volgden, zijn zeker gebaat met een goede begeleiding.



Het was niet goed... wat nu?

Een ontslag / niet naar behoren functioneren mag geen verrassing zijn bij een eindevaluatie. Wanneer de stagebegeleider stap voor stap goed doorlopen heeft en ook tussentijdse evaluatie gebeurd is, zal in de meeste gevallen de eindbeoordeling er één zijn die gedragen wordt door beide partijen. Hoewel in de eindevaluatie de hamvraag “geslaagd of niet geslaagd?” aan bod komt, draait dit gesprek om meer dan dat alleen. Het proces dat een startende animator doormaakt, de evolutie die daarin zat, wordt vaak minder in de verf gezet. Het is daarom zeker een meerwaarde om aan de eindevaluatie een terugblikmoment te koppelen en hierbij ook niet blind te zijn om de inspanningen die het speelplein nam, kritisch te bekijken. Een evaluatie van de (stage)begeleiding als het ware.

Soms loopt een animatorstage ook minder goed en moet je bij je eindevaluatie minder goed nieuws brengen. Vooraleer je dat doet bekijk dan even kritisch of je als speelpleinwerking voldoende inspanning geleverd hebt om de stage alle slaagkansen te geven; is de tussentijdse evaluatie goed gebeurd? heb je als speelplein voldoende ondersteuning geboden? is iedereen zijn afspraken nagekomen?

Als je toch negatieve boodschappen moet brengen, zijn dit een aantal aandachtspunten om er op een goede manier mee om te gaan;

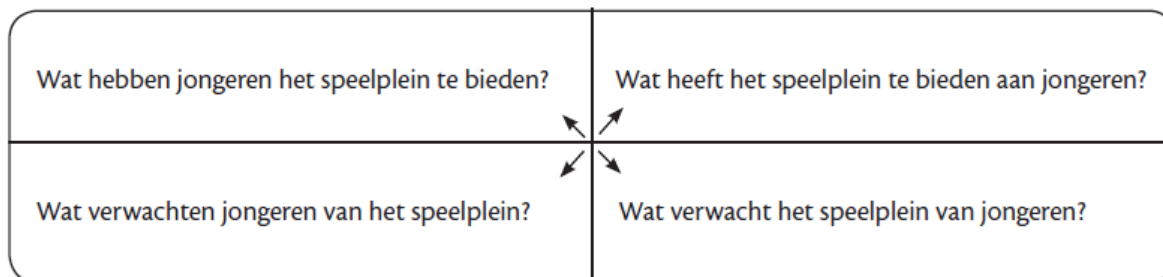
1. zorg ervoor dat je op de ‘bal’ speelt en niet op de ‘man’. Het om wat iemand al dan niet gedaan heeft, en niet om wie hij al dan niet is. Beoordeel gedrag en niet de persoon.
2. Bestaat er een mogelijkheid om de stageperiode te verlengen met bijvoorbeeld een weekje? Of kan je de stagiaire het jaar nadien laten terug komen? Sommige animatoren zijn echt gemotiveerd kunnen veel rijper, wijzer en actiever worden als ze een jaartje ouder zijn.
3. Kan de animator op een andere manier een bepaalde plaats krijgen binnen je werking? Zijn er andere taken op het speelplein die hem op het lijf geschreven zijn? Helpen bij de maaltijden, inzetten bij de technische ploeg, materiaalbeheerder, administratief ondersteuner, ...

Wat zijn de verwachtingen?

Jongeren hebben verwachtingen over het speelplein. Zo verwachten ze misschien een plezante, aangename dag met kinderen en verwachten ze niet meteen om 's avonds doodop te zijn. Of misschien verwachten ze duidelijke regels en een goed kader en niet dat je heel zelfstandig je plan moet kunnen trekken ... De manier waarop die verwachtingen ingelost worden, bepalen of jongeren blijven of stoppen met speelpleinwerk.

Het speelplein heeft tegelijk ook verwachtingen over de jongere. Zo verwacht het speelplein misschien dat je een spel kan begeleiden. Of dat je tijdens de middagpauze de rust in de refter kan bewaren. Ook de inlossing van deze verwachtingen bepalen of de speelpleinverantwoordelijke vindt dat een animator verder kan functioneren op het speelplein of niet.

Hoe stemmen we in dit geval vraag en aanbod op mekaar af?



In de ideale situatie zijn deze verwachtingen in de diagonaal gelijk aan mekaar. In de realiteit is het natuurlijk dikwijls anders. We geven je enkele tips om hieraan te werken:

1. Spreek de verwachtingen uit

Maak duidelijk wat je van jongeren verwacht. Verwacht je een administratief hulpje? Verwacht je een speelbeest dat weet wat meespelen is? Verwacht je initiatief bij moeilijkheden of verwacht je eerder dat hij weet waar hij terecht kan bij moeilijkheden? Kortom, spreek je verwachtingen uit, maar hou in het achterhoofd dat je verwachtingen ook realistisch moeten zijn. Een 16-jarige zonder spelbagage laat je nu eenmaal nooit alleen voor een groep kinderen. Laat hem meespelen en ervaren wat het is om terug te spelen. Jaar na jaar kan je de verwachtingen bijstellen.

2. Ga zeker niet uit van vanzelfsprekendheden en let op voor veronderstellingen. Meespelen met kinderen kan evident zijn voor jou, maar is dat niet noodzakelijk voor een nieuwe animator. Ook je tieners die animator worden, vergen bijzondere aandacht. Zij worstelen vaak zeer hard met hun nieuwe positie op het speelplein. Maak elke medewerker vooraf duidelijk wat je van hem verwacht. Wat je juist van wie verwacht, hangt natuurlijk af van verschillende factoren. Onderscheid zo nodig verschillende profielen onder je animatoren (hulpanimatoren, animatoren, hoofdanimatoren ...). Spelen met verschillende taken geeft je de mogelijkheid en de vrijheid om iedereen op zijn competenties aan te spreken. De individuele match tussen de jongere en het speelplein 'One-size-fits all' werkt niet meer. Motivaties van jongeren om zich te engageren voor het speelplein kunnen zeer verschillend zijn. De opdracht is dus om voor elk individu de ideale match te vinden.

3. Verbloem de situatie op jouw speelplein niet. Als je weet dat alle eerstejaars vertellen dat het moeilijk is om de eerste week hun draai te vinden, geef dit dan ook eerlijk toe. Hoe je op het speelplein kan omgaan met verwachtingen en uitdaging vertellen we in DNA 21 'Blijven Plakken, loopbaanbegeleiding op het speelplein'.

De VDS

We streven naar een AAA-combinatie:

Availability (beschikbaarheid): houd rekening met de beschikbaarheid van de animatoren. Zo zal iemand die zich bijvoorbeeld tijdens het jaar 100 % inzet voor Chiro, moeilijker te engageren zijn voor alle speelpleinextra's: het animatorenkerstfeest, de jaarlijkse wafelenbak ... Maar deze persoon is ongetwijfeld een meerwaarde voor je werking omdat hij zich tijdens de vakantie gedurende twee weken 100 % inzet voor de kinderen. Hier is niks fout mee!

Assets (vaardigheden, competenties): houd rekening met de ervaring die onze animatoren reeds hebben. Een nieuwe animator zetten we niet alleen voor 50 kinderen, maar als hij goed is in circustechnieken dan kan hij hierover wel eens een speelpleindag opzetten.

Assignment (functie, taak): we houden rekening met de interesses van onze jongeren. Willen ze graag een coördinerende functie opnemen of spelen ze liever? Of misschien voelt iemand zich wel geroepen tot logistiek ondersteuner? Mogelijk zal je wel enkele subcategorieën kunnen maken en je animatoren kunnen bundelen per subgroep. Maar toch is het minstens even belangrijk elk individu niet uit het oog te verliezen en maatwerk te leveren, op maat van de animator die je voor je hebt!

Alle inspanningen tevergeefs

Ontslag van animatoren moet mogelijk zijn.

Enkele mogelijke redenen:

1. Het gedrag van de animator in kwestie:

- kinderen 'mishandelen' en de fout niet inzien
 - naam van het speelplein misbruiken voor het opzetten van andere activiteiten
 - animatoren die je echt niet kan vertrouwen bij kinderen (bv. Regelmatig weglopen, kinderen alleen laten...)
- ➔ Het moet echter duidelijk zijn dat het om gedrag gaat dat regelmatig terugkomt, dat ze niet inzien dat ze fout zijn...

2. te veel animatoren voor te weinig kinderen

- nadelen: animatoren gaan samenklitten waardoor de kwaliteit van de werking in het gedrang komt
- als er een financieel probleem is en het is noodzakelijk om mensen te ontslagen moet het volgende afgewogen worden: houd je enkel de strafste? Moeten nieuwelingen geen kansen krijgen?
- Als er geen financieel probleem is, zijn er misschien alternatieven mogelijk: themadag uitwerken, mobiele werking starten...

Bijkomende tips:

- je kan niemand ontslagen voor een banale fout, ook al eisen ouders dit. Ook met ouders vallen afspraken te maken. Vraag hen om leerkansen voor de animator en zoek een oplossing die voor beide partijen aanvaardbaar is (bv. Samen met een ervaren begeleider plaatsen...)
- ontslag moet altijd gegrond zijn, m.a.w. je moet een degelijke reden kunnen opgeven.

Besluit

Als het niet zo goed gaat met één van de animatoren, durf dan ook verder kijken dan je neus lang is. Vaak wordt dit veroorzaakt door een combinatie van factoren en kan het speelplein door enkele kleine aanpassingen ook beter tegenmoet komen aan de verwachtingen van de animator. Ga altijd het gesprek aan. Kader hoe het gedrag van de animator overkomt en probeer de onderliggende oorzaak te achterhalen.