



VRIJE  
UNIVERSITEIT  
BRUSSEL



Proef ingediend met het oog op het behalen  
van de graad van Master in de Culturele Agogische Wetenschappen

## **Welke verwachtingen stellen pleinverantwoordelijken naar hun animatoren op Vlaamse Gemeentelijke vakantiespeelpleinen?**

**Een onderzoek bij grootschalige gemeenten in  
Vlaams-Brabant**

**CELIEN GOYVAERTS**  
2019 – 2020

Aantal woorden: 12.878

Promotor: Prof. Dr. Guy Redig  
Psychologie en Educatiewetenschappen

# ABSTRACT

Dit onderzoek focust op de verwachtingen van pleinverantwoordelijken en jeugdconsulenten aan animatoren binnen vakantiespeelpleinwerk. Die verwachtingen zijn, volgens eerder onderzoek, de laatste jaren veranderd. Zo zijn de basistaken zoals spelen met en animeren van kinderen, aangevuld met taken zoals voor- en naopvang, het opruimen/schoonmaken en communicatie met ouders. Maar passen deze taken binnen de capaciteiten van een speelpleinanimateur?

Het onderzoek startte met een pre-onderzoek waarbij animatoren die in de zomer van 2019 stonden, gevraagd werd hoe ze de werkdruk op hun speelplein ervaren. Er werden drie speelpleinen ondervraagd. Op basis van deze informatie werd een enquête opgesteld die via e-mail verstuurd werd naar al de gemeentelijke speelpleinen in Vlaams-Brabant. Er werden 41 ingevulde enquêtes verzameld. De resultaten van de enquêtes werden geanalyseerd aan de hand van een labelschema. Hieruit ontstonden drie grote vragen rond verwachtingen en taken, die binnen focusgroepen besproken werden. Hierbij werd een onderscheid gemaakt tussen 'hoofd en hart', een onderscheid tussen verwachtingen die praktisch en organisatorisch nodig zijn en verwachtingen die een animator uit zijn passie heeft. Uit de focusgroepen kwamen oplossingsgerichte tools om de werkdruk bij animatoren op het speelplein te kunnen verminderen zoals inspelen op talenten, ouderbetrokkenheid en het speelplein meer eigendom van de animatoren te maken. Deze tools werden afgetoetst bij een expert aan de hand van een diepte-interview.

De resultaten geven aan dat verschillende externe factoren op macro-, meso- en microniveau voor een werkdruk bij een animatoren zorgen. Voorbeelden hiervan zijn; organisaties die te veel de nadruk leggen op 'de ideale animator', veeleisende ouders en hoofdanimatoren of het bureaucratisch systeem van gemeentes. Maar ook fysieke en materiële factoren op een speelplein zoals kleine speelruimtes, weinig divers speelmateriaal en dergelijke kunnen voor een werkdruk zorgen. Het onderzoek geeft aan dat het noodzakelijk is om aanpassingen binnen speelpleinwerking te maken zodat een animator zich voldoende kan ontplooiën en een vermindering van werkdruk kan ervaren.

# DANKWOORD

Alvorens te starten met de masterproef wil ik graag nog even stilstaan om enkele mensen te bedanken voor hun steun en hulp gedurende het proces.

Als eerste wil ik graag mijn promotor, Prof. dr. Guy Redig, bedanken voor zijn snelle en duidelijke hulp en begeleiding. Hij liet mij de juiste weg binnen het onderzoek bewandelen en motiveerde mij keer op keer door duidelijke en goede feedback te geven, na het lezen van de verschillende onderdelen. Ook bracht hij mij in contact met verschillende visies en meningen van het speelplein, wat een grote positieve invloed had op de resultaten van dit onderzoek. Bedankt voor uw tijd en het beantwoorden van mijn vragen.

Vervolgens wil ik ook een dankwoord richten aan Wim Van Leeuwen van de organisatie VDS. Hij schonk mij een enorme interessante vraag waarrond ik dit onderzoek rond mocht bouwen. Ook stond hij altijd paraat om binnen VDS voor mij contacten te leggen en gaf hij mij steun en vertrouwen binnen het onderzoek. Bedankt.

Hiernaast wil ik ook Fien Smet van VDS bedanken voor de verschillende contactgegevens van respondenten die bij de doelgroep van mijn onderzoek horen en het mee brainstormen voor de territoriale afbakeningen binnen deze respondenten.

Dan wil ik ook graag een medewerkster van de wetenschapswinkel bedanken, Catherine Morel, voor de opstart en goede opvolging van deze masterproef.

Ook een dankjewel aan al de deelnemers aan dit onderzoek. Met in het bijzonder Filip Stallaert die tijd maakte voor een diepte-interview en tips en feedback gaf op dit onderzoek.

Als laatste wil ik zeer belangrijke personen bedanken die mij gedurende heel het proces hebben ondersteund en gemotiveerd. Dankjewel Sonia Van Emelen voor het nalezen en helpen bij het formuleren van mijn thesis. En dankjewel Chris Van Emelen om er altijd voor mij te zijn.

Een welgemeende dankjewel aan iedereen.

# INHOUDSOPGAVE

<b>DANKWOORD</b> .....	<b>3</b>
<b>INHOUDSOPGAVE</b> .....	<b>4</b>
<b>DEEL 1: THEORETISCHE KADER</b> .....	<b>6</b>
1 PROBLEEMSTELLING.....	6
2 LITERATUURSTUDIE .....	7
2.1 <i>Speelpleinwerk</i> .....	7
2.1.1 Omschrijving .....	7
2.1.2 Situering binnen jeugdwerk.....	8
2.1.2.1 Attesten .....	8
2.1.2.2 Cijfers.....	9
2.1.3 Speelpleinwerk in Vlaanderen .....	9
2.1.3.1 Kenmerken.....	9
2.1.3.2 Deelnemers .....	11
2.2 <i>Druk bij animatoren</i> .....	11
2.2.1 Ontstaan.....	12
2.2.2 Taken op het speelplein .....	13
2.2.3 Externe factoren .....	13
2.2.4 Gevolgen .....	14
2.3 <i>Conclusie</i> .....	14
3 ONDERZOEKSVRAGEN .....	15
3.1 <i>Vraag en deelvragen</i> .....	15
3.2 <i>Conceptueel model</i> .....	15
<b>DEEL 2: DATA EN METHODE</b> .....	<b>16</b>
1 DEELNEMERS .....	16
1.1 <i>Enquête</i> .....	16
1.2 <i>Focusgroepen</i> .....	16
1.3 <i>Interview</i> .....	17
2 DATAVERZAMELINGSMETHODE .....	17
2.1 <i>Enquête</i> .....	17
2.1.1 Structuur enquête .....	18
2.2 <i>Bevraging Focusgroepen</i> .....	18
2.2.1 Organisatie focusgroepen.....	18
2.2.2 Methode .....	19
2.3 <i>Diepte-interview</i> .....	19
<b>DEEL 3: RESULTATEN</b> .....	<b>20</b>
1 ENQUÊTE .....	20
2 FOCUSGROEPEN .....	26
3 DIEPTE-INTERVIEW .....	28
<b>DEEL 4: ANALYSE EN CONCLUSIE</b> .....	<b>29</b>
1 BESPREKING .....	29
1.1 <i>Enquête</i> .....	29
1.1.1 Kenmerken respondenten .....	29
1.1.2 Verwachtingen.....	30
1.1.3 Taken op het speelplein .....	31
1.1.4 Werkdruk .....	32
1.1.5 Samenvatting .....	33
1.2 <i>Focusgroepen</i> .....	34
1.2.1 Verschil tussen verwachtingen en taken .....	34
1.2.2 Werkdruk.....	35
1.2.3 Motivatoren en oplossingen .....	35
1.2.4 Samenvatting .....	36
1.3 <i>Diepte-interview</i> .....	36

1.3.2 Grenzen van Jeugdwerk .....	36
1.3.3 Druk op de identiteit van het jeugdwerk .....	37
1.3.4 Agogie van het begeleiden .....	38
1.3.4 Samenvatting .....	39
2 PRAKTISCHE AANBEVELINGEN EN BELEID .....	39
3 EVALUATIE ONDERZOEKSPROCES .....	40
4 VERDER ONDERZOEK .....	40
5 CONCLUSIE .....	40
<b>BIBIOGRAFIE .....</b>	<b>42</b>
<b>BIJLAGEN .....</b>	<b>47</b>
BIJLAGE 1: DEELNEMERS FOCUSGROEPEN .....	47
BIJLAGE 2: INTRODUCTIEBRIEF ENQUÊTE.....	48
BIJLAGE 3: VERSLAG VOORONDERZOEK .....	49
BIJLAGE 5: VRAGEN FOCUSGROEPEN .....	52
BIJLAGE 6: INTERVIEWSCHEMA DIEPTE-INTERVIEW.....	53
BIJLAGE 7: VERSLAG INTERVIEW FILIP STALLAERT .....	54
BIJLAGE 8: INFORMED CONSENT FOCUSGROEPEN .....	59

# DEEL 1: THEORETISCHE KADER

## 1 Probleemstelling

Het onderwerp van deze thesis ontstond in samenspraak met de Vlaamse Dienst Speelpleinwerk (VDS). Ze stellen zich deze vragen: "Ervaren animatoren steeds meer druk de voorbije jaren?" en "Wordt het werk van animatoren onderschat?" Deze vragen leven ook bij de verschillende Vlaamse speelpleinwerkingen. Vroeger werd een speelpleinanimateur gezien als iemand die speelt en plezier brengt, maar tegenwoordig wordt hij voor grotere uitdagingen en meerdere taken geplaatst. Zijn takenpakket wordt uitgebreid door bijvoorbeeld: het voorbereiden van activiteiten, impulsen geven, wachtmomenten opvullen, zorg bieden, opvang voorzien, een goede teamwerker zijn, enzovoort. Maar zorgt deze uitbreiding van taken voor te veel druk bij de animatoren? Vormen ze een bedreiging voor hun werk op het speelplein, voor hun motivatie? We mogen hierbij niet vergeten dat een animator als vrijwilliger aan de slag is bij speelpleinwerk, dat getypeerd wordt door een speelse en losse geest. Maar ervaart de huidige animator dit speelse nog? Is het krachtige woord 'plezier' nog voldoende aanwezig? Niet alleen de profielverandering, van langdurig en regelmatig naar kort en krachtig, maar ook de verwachtingen van betrokken partijen, kunnen voor druk zorgen bij de animator. Deze druk kan dan een belemmering vormen bij het uitvoeren van hun activiteiten.

De motivatie van animatoren is al uitgebreid onderzocht. Zo onderzocht Lambert in 2005 de motivatie bij Vlaams-Brabantse animatoren op de leeftijd van 18 jaar. Een kanteling; van leerling naar student. (Lambert, 2013) Vermeenen onderzocht in hetzelfde jaar of een vergoeding invloed kan hebben op de motivatie bij animatoren. (Vermeenen, 2005) Ook andere master studenten aan de Vrije universiteit Brussel, deden onderzoek naar de motivatie van animatoren. Maar het tegenovergestelde van motivatie, wat voor een 'stretch' of 'panic' zone kan zorgen bij animatoren, is nog niet uitgebreid onderzocht. Volgens de Vlaamse Dienst Speelpleinwerk ervaren animatoren van speelpleinwerk druk waardoor hun participatie binnen het speelpleinwerk deels wegvalt. Ook mijn vooronderzoek bevestigt dit. Deze vragen worden geformuleerd en onderzocht in deze masterproef. De onderzoeksvraag luidt: "Wat zijn de verwachtingen en richtlijnen van de pleinverantwoordelijke en jeugdconsulent van een gemeentelijke vakantiespeelplein ten aanzien van animatoren en hoe kunnen ze aangepast worden zodat die animatoren minder druk en belemmering ervaren?" Deze onderzoeksvraag wordt opgedeeld in deelvragen.

Het feit dat Vlaamse speelpleinen een unieke methode hanteren zorgt ervoor dat deze onderzoeksvraag tegenstrijdig kan zijn binnen internationaal perspectief. Maar de oorzakelijke factoren kunnen wel overeenstemmen binnen hun aanwezigheid op speelpleinen. Daarom gaat dit onderzoek op zoek naar probleemoplossende initiatieven die als beleidsadviezen door verschillende organisaties en speelpleinen kunnen opgenomen worden.

## 2 Literatuurstudie

De literatuurstudie is opgebouwd volgens een narratieve review<sup>1</sup>. Ze geeft een overzicht van bestaande concepten, theorieën, onderzoeken. Zo krijgt elke lezer de mogelijkheid om zich te verdiepen binnen het thema, te beginnen met wat speelpleinwerk is.

### 2.1 Speelpleinwerk

#### 2.1.1 Omschrijving

Speelpleinwerking heeft vijf hoofdkenmerken. (Vlaamse Dienst Speelpleinwerk, 2019) Het eerste is jeugdwerk. De definitie van jeugdwerk die door het Vlaams decretaal kader geformuleerd wordt is: 'Sociaal-cultureel werk op basis van niet-commerciële doelen voor of door de jeugd van drie tot en met dertig jaar, in de vrije tijd, onder educatieve begeleiding en ter bevordering van de algemene en integrale ontwikkeling van de jeugd die daaraan deelneemt op vrijwillige basis'. (De Ambrassade, 2019) (Vaughan, 2005) (Van Gaens, 2016). Maar volgens onderzoek zien we een toenemend aantal van ondersteunende professionals in sociaal-culturele initiatieven. (Baldwin & Magnuson, 2014) Deze professionals zijn bijvoorbeeld jeugdconsulenten die binnen alle Vlaamse gemeentes aan het werk zijn. (Schryvers, 2014 - 2015) Uit cijfers van het Lokaal Jeugdbeleid blijkt dat 70% van de Vlaamse provinciehoofdsteden een beroep doen op extra professionals in de vakantieperiodes. Slechts de andere 30% doet een beroep op vast personeel, meestal studentencontracten, of op vrijwilligers binnen de sociaal-culturele initiatieven. Belangrijk bij het gebruik van deze cijfers is dat het om het geheel van jeugdwerk initiatieven draait en niet enkel speelplein initiatieven. (Van Gaens, 2016) Hoewel de definitie luidt "voor en door jongeren" zien we de invloed van de professionalisering duidelijk. (Redig, 2014) En dit brengt veranderingen binnen het speelpleinwerk met zich mee. (Smet, 2009) In dit onderzoek wordt er gekeken welke veranderingen er ontstaan door de richtlijnen van jeugdconsulenten en pleinverantwoordelijken aan animatoren. Het gaat hier over eerstelijns jeugdwerk: speelpleinwerk dat zich rechtstreeks richt tot kinderen en jongeren. (De Ambrassade, 2019) Dit blijkt ook meteen uit het tweede hoofdkenmerk.

De doelgroep kinderen is een primaire eigenschap van het jeugdwerk, dat gericht is op de creatie van autonomie van kinderen en jongeren. (Redig, 2018) Deze groep wordt dan nog in twee gesplitst. Onder de deelnemende doelgroep verstaat men kleuters, lagere schoolkinderen en tieners. Onder de leidende doelgroep verstaat men jongeren vanaf de leeftijd van 16 jaar. (Vlaamse Dienst Speelpleinwerk, 2019) Deze indeling van het begrip 'Jongeren' komt overeen met de indeling die gemaakt wordt binnen het jeugdwerk in het algemeen. (Redig, 2018)

Spelen is vrije tijd voor kinderen. Het is een basisfunctie en het derde hoofdkenmerk van speelpleinwerk. Spelen is volgens onderzoek noodzakelijk om goed sociaal te functioneren. (Veiga, Neto, & Reiffe, 2016) Sommige onderzoeken beweren dat het cruciaal is voor onze mentale gezondheid.

---

<sup>1</sup> Een subjectieve selectie van te includeren studies en onderzoeken (Minerva, 2009)

(Gray, 2011) Belangrijk is dat de activiteiten zich bewust afspelen binnen de vrije tijd, in zijn subjectieve definitie, van de kinderen. (Redig, 2018) Met andere woorden het plezierige karakter, waarnaar al eerder in de probleemstelling werd verwezen, is noodzakelijk binnen een speelplein initiatief. (Play England, 2017) Dit sluit aan bij het vierde hoofdkenmerk: er wordt van de deelnemers geen vastgelegd engagement verwacht. Er is geen verplichting om zich voor een langere periode, bijvoorbeeld jaar, of een vaste periode, bijvoorbeeld elk weekend, te engageren. Speelpleinwerk is laagdrempelig en flexibel voor deelnemers. (Vlaamse Dienst Speelpleinwerk, 2019) Het vraagt geen lidmaatschap van de deelnemers. (Redig, 2018)

Het laatste hoofdkenmerk is de periode waarin de initiatieven zich afspelen. Speelpleinwerk vindt plaats in schoolvakanties. De bekendste periode is de zomervakantie. (Vlaamse Dienst Speelpleinwerk, 2019) Ook hier is er dus een duidelijk verband met het kenmerk "vrije tijd". Dit is voor de doelgroep, kinderen en jongeren, een moment waarin zich geen verplichte educatieve handelingen afspelen. (Vlaamse Dienst Speelpleinwerk, 2019)

### 2.1.2 Situering binnen jeugdwerk

Het vrijetijdslandschap van kinderen en jongeren kunnen we onderverdelen in formele en informele vrijetijdsbesteding. Beide spelen een belangrijke rol. (Mortelmans, Van Assche, & Ottoy, 2002) Onder formele vrijetijdsbesteding verstaan we de pragmatische invulling van het begrip 'vrije tijd', wat zich vertaalt naar de bewust keuze van deelname door de deelnemer, in dit geval de kinderen of jongeren. (Sinnaeve, van Nuffel, & Schillemans, 2004) Deze georganiseerde activiteiten kunnen sportieve, educatieve, culturele of sociale activiteiten zijn. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen commercieel of pedagogisch aspect. Dit aspect vertrekt vanuit de organisaties die het vrijetijdsaanbod voor kinderen en jongeren vormen waardoor er een vervaging van dit onderscheid kan optreden.

Jeugdwerk valt onder het pedagogische aspect van formele vrijetijdsbesteding maar dan zonder verplichte educatieve handelingen. Binnen zijn geschiedenis komen veel maatschappelijke tendensen aan bod waardoor de begrippen 'jeugd' en 'vrije tijd' elkaar meer en meer gaan vinden. (De Backer & Van Efferterre, 2001) Maar steeds vertrekkend uit een pedagogische aanpak. Initiatieven zoals jeugdbewegingen, jeugdhuizen, jeugdverenigingen en speelpleinwerkingen vinden hier hun plaats, waarbij het begrip 'jeugdwerk' een overkoepelende rol heeft.

Volgens de definitie, die al eerder werd weergegeven en ook gebruikt wordt binnen de vorming van decreten, is jeugdwerk sociaal-cultureel werk voor of door kinderen en jongeren, met niet-commerciële doelen in de sfeer van vrije tijd. Dit met een pedagogisch oogmerk voor het bevorderen van de algemene en integrale ontwikkeling van de jeugd die op vrijwillige basis deelneemt aan de georganiseerde initiatieven. (JC Transit, 2020) Eén van deze initiatieven is speelpleinwerk.

#### 2.1.2.1 Attesten



Binnen het jeugdwerk kan een jongere verschillende attesten behalen, zoals animator, hoofdanimator en instructeur. Deze attesten worden aangeboden door organisaties en verenigingen binnen een erkenning bij het Departement Cultuur, Jeugd en Media die een kadervorming geven. (Departement Cultuur, Jeugd en Media, 2020) De regelgeving rond deze toekenning van attesten wordt beschreven binnen het decreet van 21 maart 2014 betreffende de kadervormingstrajecten, dat in werking trad op 1 oktober 2015. Volgens dit decreet bestaat een kadervormingstraject uit drie competenties: een theoretisch deel, een begeleide stage en een evaluatie waarbij de jeugdsector als een krachtige leeromgeving beschouwd wordt. De kadervorming heeft als bedoeling de jeugdwerkers te versterken in hun rol binnen de jeugdsector. (Agentschap Sociaal-Cultureel Werk voor Jeugd en Volwassenen, 2014) Maar het decreet beschrijft ook het grote verschil binnen deze competenties betreffende de verantwoordelijkheden en taken, waardoor er gevarieerde kadervormingen aangeboden worden. (Peeters, 2015)

Wanneer we kijken naar de competenties voor het behalen van een animatoren attest vinden we er zeven die opgelegd zijn door de Vlaamse Overheid (Van Leeuwen, 2018):

- kinderen en jongeren begeleiden
- activiteiten organiseren
- over zichzelf reflecteren als animator
- de veiligheid van kinderen en jongeren waarborgen
- respectvol handelen
- samenwerken
- enthousiasmeren

Een georganiseerde kadervorming zal altijd moeten streven naar deze competenties. (Vlaanderen is Jeugd, 2020)

### 2.1.2.2 Cijfers

De Vlaamse overheid houdt een overzicht van het behaalde aantal attesten bij. Voor animator, hoofdanimator en instructeur waarbij jongeren het gepaste kadervormingstraject hebben gevolgd binnen de 46 erkende organisaties. (Redig, 2018) In 2018 behaalde 6233 jongeren in Vlaanderen en Brussel hun attest. 1382 van de attesten werd uitgereikt door VDS. (Vlaamse Dienst Speelpleinwerk, 2016)

### 2.1.3 Speelpleinwerk in Vlaanderen

Het speelpleinwerk in Vlaanderen draagt een bijzondere werking binnen een internationaal perspectief.

#### 2.1.3.1 Kenmerken

Één van de unieke kenmerken van jeugdwerk in Vlaanderen is dat het voor en door jongeren is. Dit wilt zeggen dat jonge mensen, onder de 30 jaar, zelf vrijwillig de verantwoordelijkheid opnemen

waardoor er een grote autonomie van jongeren ontstaat. (De ambassade , 2020) Ook zijn de georganiseerde activiteiten noodzakelijk bedoeld voor kinderen, tieners en jongeren met een beweegbare afbakeningsgrens van drie tot zestien jaar. Het draagt, zoals eerder vermeld, geen commerciële doeleinden en is weinig productief gericht. (Caluwaerts & Van Santen, 2016)

In het belang van het onderzoek bakenen we de speelpleinwerkingen in Vlaanderen territoriaal af. Hierbij wordt de provincie Vlaams-Brabant onderverdeeld in twee arrondissementen: Halle-Vilvoorde en Leuven. Zie afbeelding 1 (Provincie Vlaams-Brabant, 2019) Binnen deze twee zijn er 65 gemeenten. (Vlaams-Brabant, 2019) De speelpleinwerkingen van deze gemeenten worden verdeeld in 62 gemeentelijke speelpleinen, 19 niet-gemeentelijke speelpleinen en 2 buurtwerkingen. (Fien Smet, 2019)



**Afbeelding 1: Arrondissementen Vlaams-Brabant**

Binnen het jeugdwerk onderscheidt men twee initiatiefnemers, particulier en overheid. Particulier duidt op een initiatief dat buiten de overheid staat, dus tot het privaat recht behoort, bijvoorbeeld een vzw. Het gaat hier dus over jeugdwerk dat door de burgers wordt georganiseerd, een privaat speelpleininitiatief. De andere initiatiefnemer is de overheid. Niet de Vlaamse overheid, want die doet zelf niet aan jeugdwerk, maar de gemeentelijke overheden. Over deze laatste vorm van speelpleinwerking gaat het in dit onderzoek.

Een belangrijk verschil situeert zich op juridische vlak, met name de rechtspersoon. Bij een privaat speelplein is dit een private rechtspersoon, zoals bijvoorbeeld een VZW. Bij een gemeentelijk speelplein is het een publieke rechtspersoon en bevindt het speelplein zich in een politiek ambtelijk systeem. Dit systeem is meer aan regels gebonden, waardoor er ook een verschil ontstaat tussen de organisatieculturen. Maar hierbij wordt de vraag gesteld of speelpleinwerk dat gebaseerd en georganiseerd is door vrijwilligers, past in dit systeem? Dit aspect komt aan bod binnen de conclusie van dit onderzoek. (Guy Redig, persoonlijke communicatie ,2020)

### 2.1.3.2 Deelnemers

Wanneer we spreken over speelpleinwerk, stellen we ons de vraag wie er allemaal bij betrokken is. In het beste geval verschilt dit qua werkingscultuur niet maar wel juridisch-structureel tussen private en gemeentelijke speelpleinen. (Guy Redig, persoonlijke communicatie, 2020) De grootste en belangrijkste factor voor speelpleinwerk is de impact en betrokkenheid van kinderen en jongeren zelf. Zo zijn kinderen van drie tot veertien jaar de vragende partij in verband met activiteiten. En jongeren vanaf zestien zijn de gevende partij onder de noemer animator, mede-eigenaar. Een animator is volgens een visietekst van VDS een jongere die speelkansen voor kinderen creëert, samen met andere animatoren in een team. (Vlaamse Dienst Speelpleinwerk, 2020) Naast animatoren heb je ook hoofdanimatoren die voor de ondersteuning en begeleiding van animatoren op het speelplein zorgen. Vervolgens heb je pleinverantwoordelijken of coördinatoren die nauw bij de speelpleinwerking zijn betrokken. Wanneer we spreken over een gemeentelijk speelplein kan een jeugdconsulent ook een deelnemer zijn. Deze draagt een verbindende functie tussen de gemeenten en de speelpleinwerking. (Departement Cultuur Jeugd en Media, 2020)

Via het conceptueel model van dit onderzoek wordt verduidelijkt welke deelnemers betrekking hebben bij de onderzoeksvraag van dit onderzoek, gekoppeld aan de definitie van speelpleinwerk. Deze werd binnen het eerste deel al uitgelegd en wordt verrijkt met een pedagogische visie waarbij speelpleinwerking een project is dat uitgaat van het speels beleven, ravotten, communiceren en het confronteren van kinderen binnen een veilig, gevarieerd en tolerant milieu. (Vandenbussche, 2006)

## 2.2 Druk bij animatoren

Het begrip 'druk' wordt als een containerbegrip beschouwd. Wanneer dit gespecificeerd wordt naar 'werkdruk', draagt het nog steeds verschillende betekenissen met zich mee. Binnen dit onderzoek gaat het over externe druk, in de vorm van het geheel aan werktaken en eisen of richtlijnen en verwachtingen, van pleinverantwoordelijken en jeugdconsulenten gericht naar animatoren. Die druk kan gevolgen hebben op het vlak van participatiegedrag van animatoren.

Naast de werkdruk is er binnen dit onderzoek ook sprake van de druk tussen de animatoren en de pleinverantwoordelijken. Hoe zij situaties creëren waarbij ze de verwachtingen uit verschillende perspectieven bundelen en overbrengen aan hun animatoren. Bijgevolg worden jongeren op het speelplein aangestuurd door diverse kennis die ontwikkeld is door de overheid, jeugdstudies, NGO's<sup>2</sup> en de jongeren zelf. Ook dit kan voor een druk zorgen. (Lohmeyer, 2017)

---

<sup>2</sup> Niet-gouvernementele organisatie in België (Justaert, 2018)

## 2.2.1 Ontstaan

Speelpleinwerk schept een omgeving waar jongeren vaardigheden en waarden kunnen leren die een positief effect op de maatschappij kunnen hebben. (Stolle & Hooghe, 2004). Deze vaardigheden en waarden staan verbonden met taken die de animatoren te vervullen hebben op het speelplein. Een voorbeeld kan een sociale vaardigheid zijn.

Binnen dit onderzoek wordt de vraag gesteld waar de druk vandaan komt die de vaardigheden van onze animatoren op een vakantiespeelplein kan beïnvloeden.

De eerste vorm van druk is een organisatorische druk. Speelpleinen worden meer en meer belast met wettelijke verplichtingen, zoals bijvoorbeeld de vorm van contracten, Het Koninklijk Besluit rond veilige speelomgeving, VLAREM<sup>3</sup> en nog vele andere. Deze toenemende druk weegt op het functioneren van de gemeentelijke jeugddienst. (Meire, et al., 2015) Organisaties binnen het jeugdwerk worden steeds meer ingekaderd waarbij ze hun meetbare bijdragen aan de arbeidsmarkt moeten weergeven. Cijfers zijn daarbij een middel om verantwoording af te leggen en zo financiering te kunnen bekomen. (De St Croix, 2017)

Een tweede vorm van druk is het omvormen van speelpleinwerk naar welzijnswerk. Jeugdwerkinitiatieven kunnen welzijnswerk gebruiken om een grote diversiteit van kinderen binnen hun speelpleinwerking te creëren, namelijk het toepassen van inclusie speelpleinen. (Van Bouchaute, Van De Walle, & Verbist, 2001) Deze samenwerking tussen welzijnswerk en jeugdwerk lijkt een positieve invloed. Maar het betekent ook dat speelpleinwerkingen geconfronteerd worden met heterogenere gezinscontexten waar een uitgebreid verschil van gedragingen van kinderen heerst. Hierdoor komt de draagkracht van speelpleinwerking onder druk te staan en kunnen de animatoren gedemotiveerd raken, omdat ze geen passende oplossingen vinden voor de moeilijkheden waarmee ze geconfronteerd worden. (Decoene, Myny, Vanthuyne, & Verschelden, 2006)

De strijd tussen deze twee kan verduidelijkt worden door de kenmerken van jeugdwerk. Deze worden verdeeld in primaire en secundaire kenmerken die door de maatschappij in spanning treden. Primaire eigenschappen van jeugdwerk zijn: spelen, plezier en procesmatig werken. Vertrekken vanuit de kansen en krachten, empowerment werken, ook wel offensief genoemd en gericht op creatie en autonomie door kinderen en jongeren. Secundaire eigenschappen zijn: curatief, hier wordt het verzorgende aspect mee bedoeld, maar ook preventief en competent. Het belang van de secundaire eigenschappen wordt beïnvloed door kolonisatie, overdreven legitimering en ongewenste instrumentalisering<sup>4</sup>. (Redig, 2018)

Andere vormen van werkdruk die ontstaan worden hieronder beschreven.

---

<sup>3</sup> De bescherming van het leefmilieu met als doelstelling het voorkomen en beperken van hinder. (Vlaamse overheid, 2020)

<sup>4</sup> Sociale ondernemingen gaan hun aandacht leggen op geld en beleid waardoor de motivatie van vrijwilligers anders gaat liggen (Redig, Instrumentaliseren van vrijwilligers, de schone en het beest, 2015)

## 2.2.2 Taken op het speelplein

De taken van een animator worden opgedeeld in drie onderdelen.

Het eerste onderdeel betreft de taken naar kinderen en jongeren, met als kerntaak het aanbieden van optimale speelkansen. (Vlaamse overheid, 2020) Deze speelkansen zijn activiteiten die speeluitleg en impulsen dragen en waarin de animator een meespelende rol heeft. Met andere woorden een spel waar zowel kind en animator spelen. Deze speelkansen kunnen rechtstreeks of onrechtstreeks aan bod komen. Sommige speelpleinen vragen een voorbereiding van hun animatoren, maar ook tijdens het spelen kunnen nieuwe ideeën worden toegevoegd aan het spel. (VDS, 2015) Dit onderdeel valt ook onder de passie van een animator voor het speelplein en is terug te vinden binnen één van de vijf kenmerken van een speelplein.

Het tweede onderdeel zijn de praktische taken, ook organisatorische en beleidstaken genoemd. Hieronder verstaat men bijvoorbeeld materiaal aankopen en klaarzetten, decor bouwen, het opkuisen van lokalen enzovoort. (Vlaamse Dienst speelpleinwerking, 2020) Binnen dit onderzoek wordt dit verwoord als organisatorische en praktische taken die pleinverantwoordelijken van hun animatoren verwachten.

Het laatste, derde onderdeel gaat over taken doorheen het werkjaar. Dit zijn binnen dit onderzoek verwachtingen van pleinverantwoordelijken, zoals voorbereiding van vakanties, bezig zijn met de visie van je eigen speelplein enzovoort.

## 2.2.3 Externe factoren

Op een Vlaams gemeentelijk speelplein kan de werkdruk bij animatoren veroorzaakt worden door verschillende externe factoren. Zoals de invloed van ouders, buurt en beschikbare speelruimte.

De eerste externe factor betreft de invloed van de ouders van de deelnemende kinderen. De globale verwachting van ouders over een speelpleinwerking wordt opgedeeld in twee delen. Een deel waarbij er een kindgerichte focus heerst en een deel waarbij de focus op de gemoedstoestand van de ouders ligt. Binnen het eerste deel is de verwachting van ouders dat hun kind zich thuis voelt, dat de activiteiten aansluiten bij de interesses van hun kind en dat hun kind de competentie zelfstandigheid ontwikkelt. Binnen het tweede deel vinden ouders het belangrijk dat ze zelf voldoende informatie krijgen over activiteiten en afspraken op het speelplein. De vraag naar contact met begeleiders is de laatste jaren dan ook gestegen. (Morreel, 2015) En juist dit deel kan voor een werkdruk bij de animatoren zorgen.

Een volgende externe factor is de invloed van de buurt. Het belang van buiten spelen voor kinderen neemt elk jaar toe. (De Visscher, 2009) Maar dit zorgt ervoor dat klachten van burens ook toenemen en als druk bij de animatoren terechtkomen om activiteiten in de buurt te beperken. Hoewel organisaties rond rechten van het kind pleiten voor de stelling: 'Geluid van spelende kinderen is geen overlast' is er nergens in de wetgeving expliciet vermeld dat het geluid van kinderen niet als overlast

gezien kan worden. (Thyssen, 2020) Lokale politiekorpsen werken hieraan en namen 'spelende kinderen' als factor op die niet voor overlast kan zorgen. (Lokale politie, 2020)

Ook de beschikbare speelruimtes kunnen een invloed hebben op de werkdruk bij animatoren. De 'neighbourhood institutional resource' theorie legt een verband tussen de kwaliteit en kwantiteit van fysieke voorzieningen en de ontwikkeling van het kind. (Jencks & Mayer, 1990) (Beauvais & Jenson, 2003) De theorie zegt dat de aanwezigheid van sociale wijkvoorzieningen, zoals speelplekken, een stimulerend effect hebben op het gedrag van kinderen. (Jonkman, Boonstra, & van Wonderen, 2010) Het belang van voldoende speelruimte waarin het kind zich kan ontplooiën en sociale vaardigheden kan ontwikkelen is dus belangrijk op een vakantiespeelplein. Wanneer de beschikbare ruimte niet voldoet aan de vraag, dan moet de animator puzzelen met zijn activiteiten. Ook dit zorgt voor een druk. Hieraan wordt binnen het onderzoek ook de beperking in materiaal toegevoegd.

## 2.2.4 Gevolgen

Dit onderdeel beschrijft de gevolgen van de verwachtingen van animatoren; zowel de positieve als de negatieve. Later zal het onderzoek uitwijzen welke een overheersend effect ze sorteren op de animatoren en hoe ze best worden aangepakt.

Een positief gevolg van werkdruk is de motivatie. Maar deze kan op zijn beurt weer stress veroorzaken. Hierbij wordt bedoeld dat de animator zijn eigen groeikansen grijpt en met een hoge mate van zelfstandigheid wilt uitvoeren. Werkmotivatie, werkplezier en een grote betrokkenheid zijn hiervan een gevolg. (Boon, 1999)

De negatieve gevolgen van een te hoge werkdruk bij animatoren zijn: concentratieverlies, motivatieverlies, onnauwkeurigheid, onvoldoende betrokkenheid of emotionele gevolgen zoals somberheid, ongelukkig zijn of een gevoel van ongemak. (Smith, Johnston, & Martyn, 2007)

## 2.3 Conclusie

Binnen dit onderzoek wordt nagegaan wat pleinverantwoordelijken en jeugdconsulenten verwachten van hun animatoren op de Vlaamse gemeentelijke speelpleinen. Verder wordt ook bevraagd welke taken en externe factoren er aanwezig zijn en in welke mate, alsook de eventuele werkdruk die daarvoor ontstaat. De mogelijke gevolgen die hieraan gekoppeld zijn volgens de literatuurstudie worden ook besproken. Wat werkdruk betreft ligt de focus op het aspect 'voor en door kinderen en jongeren' uit de definitie van jeugdwerk en dus ook speelpleinwerk. Die jongeren staan immers als vrijwilliger op het speelplein, eventueel met een attest dat aansluit bij de verwachtingen van betrokken organisaties. Dit aspect mogen pleinverantwoordelijken niet vergeten bij het scheppen van verwachtingen naar hun animatoren toe.

### 3 Onderzoeksvragen

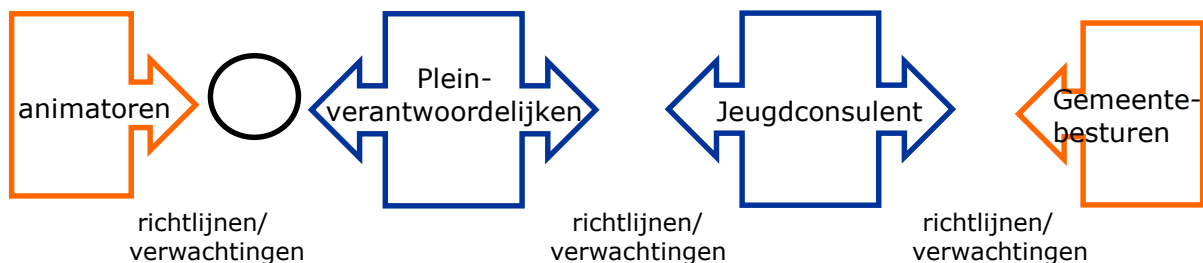
#### 3.1 Vraag en deelvragen

De hoofdvraag van dit onderzoek is: **Wat zijn de verwachtingen en richtlijnen van de pleinverantwoordelijke van een gemeentelijk vakantiespeelplein ten aanzien van animatoren? Op welke manier kunnen ze aangepast worden zodat de werkdruk bij animatoren geoptimaliseerd kan worden?**

Deze hoofdvraag wordt opgedeeld in onderstaande deelvragen:

- Zijn deze verwachtingen en richtlijnen in verschillende rubrieken te ordenen?
- Waar komen ze vandaan, in welke mate zijn ze opgelegd door de organisator, zijnde het gemeentebestuur of de interne werking?
- Hoe percipiëren de animatoren ze volgens hen?
- In welke mate werken ze bevorderend of eerder afremmend voor hun inzet en optimale invulling van hun rol?
- Hoe kunnen de richtlijnen aangepast worden opdat de animatoren minder belemmering ervaren?

#### 3.2 Conceptueel model



Speelpleinwerk wordt hier weergegeven aan de hand van werkzame factoren of doelgroepen. (vier vierkanten) Tussen de pijlen worden relaties tussen deze verschillende factoren weergegeven en wat de verwachtingen en richtlijnen naar elkaar toe zijn. Voor het onderzoek is de zwarte cirkel het focuspunt waarbij de twee blauwe vierkanten als één groot vierkant worden gezien, beschreven in de onderzoeksvraag als pleinverantwoordelijken. Vervolgens zijn de blauwe vierkanten de respondenten van het onderzoek en de zwarte cirkel de verwachtingen naar animatoren toe. Dus 'Welke richtlijnen en verwachtingen de pleinverantwoordelijke en jeugdconsulenten doorgeven aan de animatoren' en 'Hoe die ervaren worden door de animatoren', met in het achterhoofd de invloed van de andere actoren, zoals gemeenten en animatoren zelf.

## DEEL 2: DATA EN METHODE

Voor het verzamelen van data worden drie methodes gebruikt, namelijk: (1) enquête, (2) focusgroepen en (3) diepte-interviews. Er wordt gewerkt volgens een interpretatieve benadering. Hierbij staat de 'waarom-vraag' centraal. Daarbij vertrekt de vraagstelling vanuit de leefwereld van de pleinverantwoordelijken en de jeugdconsulenten, met als doel hun beweegredenen en doelstellingen te beschrijven en te begrijpen.

De constructivistische stroming is van toepassing doordat er vertrokken wordt vanuit subjectiviteit, meer bepaald vanuit de mening van de proefpersonen, en dus niet vanuit een objectieve werkelijkheid.

Het onderzoek is procesmatig en contextueel gebonden. Hier wordt bedoeld: de context van het speelplein zelf. De data worden op microniveau verzameld. Kortom, het gaat hier over een kwalitatief onderzoek. Ook door te opteren voor kleine groepen wordt de kwaliteit van de data en de data-analyse gewaarborgd.

### 1 Deelnemers

#### 1.1 Enquête

De deelnemers aan deze enquête worden opgedeeld in twee groepen. Namelijk: (1) pleinverantwoordelijken en (2) jeugdconsulenten. Pleinverantwoordelijken zijn jongeren die zich in een leidende functie inzetten op het speelplein. Ze kunnen coördinator of hoofdanimator zijn op het speelplein. De jeugdconsulent is een ambtenaar die voor de jeugddienst van de gemeente werkt en dus ook voor het gemeentelijk speelplein.

Beide groepen worden gekozen aan de hand van een 'selecte steekproef'. Ze reflecteren de populatie van Vlaamse pleinverantwoordelijken en jeugdconsulenten van gemeentelijke speelpleinen als voorrechte getuigen. Ook dit is een element van kwalitatief onderzoek. Er is gekozen voor deelnemers omdat ze in de eerste plaats makkelijk bereikbaar zijn via de verschillende jeugddiensten, en in de tweede plaats omdat ze een tussenschakel zijn tussen animator en gemeente. De relaties tussen beide partijen kunnen dus bevraagd worden.

#### 1.2 Focusgroepen

Het doel van de focusgroepen is om antwoorden te geven op de onderzoeksvragen binnen dit onderzoek. Deze antwoorden worden in de resultaten weergegeven. De deelnemers aan de focusgroepen werden gekozen uit een lijst van gemeentelijke speelpleinen in Vlaams-Brabant. De lijst werd onderverdeeld in twee arrondissementen die territoriaal zijn afgebakend. Uit deze twee werden 2 groepen gekozen met speelpleinen die ongeveer dezelfde methodiek toepassen. Een voorbeeld van methodiek is werken met een open en gesloten speelplein. Het is mogelijk dat de deelnemers aan de focusgroepen ook de voorafgaande enquête invulden. Maar dit was geen noodzaak. De weergaven van de onderverdeling vind je in afbeelding 1 in de literatuurstudie.



Door voor deze focusgroepen te kiezen wil de masterproef ook inzichten en adviezen afleveren aan VDS en eventueel ook aan de bevroegde speelpleinorganisaties.

De vragen, locatie, data, tijd en rekruteringsstrategie worden in de tabel van bijlagen 1 weergegeven.

### 1.3 Interview

Het diepte-interview werd gehouden met Filip Stallaert. Hij is medewerker bij Bataljong voor het breed jeugdbeleid. Bataljong is een steunpunt voor het lokale en regionale jeugdbeleid. Ze staan in voor praktijkontwikkeling, ondersteuning en informeren over het gemeentelijke en provinciale jeugdbeleid. (Redig, 2018) Het is een ledenorganisatie die jeugdambtenaren, schepenen van jeugd, jeugdraadgevers inspireren en verbinden om zo samenwerking te bevorderen en een kind- en jeugd vriendelijk beleid te creëren. (Bataljong, 2020)

## 2 Dataverzamelmethode

### 2.1 Enquête

De methodologie voor het onderzoek bestaat uit drie delen. Het eerste deel is een bevraging van pleinverantwoordelijken en van jeugdconsulenten. Hier zullen de deelnemers als respondenten gezien worden. Een zelf geadministreerde vragenlijst wordt online 'embedded' verspreid naar al de speelpleinverantwoordelijken en jeugdconsulenten van gemeentelijke speelpleinen in Vlaams-Brabant. Deze methode zorgt voor een vlotte afname die een snelle dataverwerking mogelijk maakt. De verwachte respons van deze enquête is 40 ingevulde enquêtes. Wat de responsgraad op ongeveer 40% brengt. Om een zo hoog mogelijke respons te bekomen, wordt een introductiebrief (bijlage 2) toegevoegd en is de enquête kort. De enquête zal bestaan uit 18 vragen en heeft als doel de mening van de verschillende actoren in kaart te brengen. Om deze vragen op te stellen werd er een vooronderzoek gedaan bij drie speelpleinen, namelijk in Rotselaar, Kampenhout en Halle.

Het vooronderzoek is een bevraging bij animatoren over het thema; 'verwachtingen van pleinverantwoordelijken en jeugdconsulenten naar animatoren toe.' Deze bevraging wordt uitgevoerd omdat het de animatoren zijn die het onderwerp van dit onderzoek dragen, maar in de toekomst echter niet rechtstreeks bevroegd zullen worden. De deelnemende animatoren worden niet-gestructureerd geïnterviewd aan de hand van open vragen. Omdat het vooronderzoek op speelpleinen wordt afgenomen wordt rekening gehouden met de speelse visie die een speelplein draagt en de beschikbare tijd en ruimte. Dit vooronderzoek is niet wetenschappelijk relevant, maar is inspirerend voor het opstellen van de vragen. De gevonden data zullen daarom niet rechtstreeks binnen dit onderzoek worden opgenomen maar wel beschreven worden in een kort algemeen verslag (bijlage 3). De data-analyse van het vooronderzoek wordt verwerkt in de vragen van de enquête.

In de 'embedded' body van de mail wordt er ook gevraagd of de respondenten een eventuele deelname aan een focusgroep zien zitten.

### 2.1.1 Structuur enquête

De enquête is opgebouwd uit drie onderdelen. Binnen het eerste onderdeel wordt het profiel van de respondent bevraagd, maar wel in de mate dat de anonimiteit bewaard kan blijven. In het tweede deel worden 6 gesloten vragen gesteld die informatie moeten opleveren voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen. Bij het laatste deel zullen de respondenten de kans krijgen, om aan de hand van 5 vragen, hun mening over het thema te delen. (Redig, 2017) Het centraal concept ondersteunt de onderzoeksvraag en is: 'Wat zijn de verwachtingen naar animatoren toe?' Dit concept wordt bevraagd aan de hand van meerdere vragen omdat het een abstract begrip betreft namelijk: verwachtingen. In bijlage 4 bevindt zich een operationalisering van het begrip.

## 2.2 Bevraging Focusgroepen

Na het verwerken van de enquêtes, volgt een tweede fase in het veldonderzoek, namelijk het bevragen van focusgroepen. Een focusgroep is een instrument binnen het kwalitatief onderzoek. Het is een vorm van groepsinterview met optimaal zes tot acht deelnemers. De leden van de focusgroepen worden geselecteerd op basis van hun "veelbelovendheid". Dit betekent dat er wordt verondersteld dat zij m.b.t. het onderwerp van dit onderzoek, over bijzondere kennis, ervaring of betrokkenheid beschikken. Het zijn dus "bevoorrechte" getuigen.

De focusgroepen worden ondervraagd met een semigestructureerde vragenlijst. De vragen zijn gebaseerd op de verwerking van de enquête die hieraan voorafging.

Er worden twee focusgroepen georganiseerd.

Het is belangrijk dat het perspectief van de proefpersonen door empathie en inleving van de onderzoeker geanalyseerd kan worden. Een eventueel nadeel hierbij is, dat er weinig tot geen aandacht aan andere aspecten gegeven kan worden. Dus flexibiliteit is hier belangrijker dan structuur. Hier wordt mee bedoeld dat er aanpassingen gedurende het onderzoekstraject mogelijk zijn. Bij de analyse wordt er rekening gehouden met de subjectiviteit en moeilijke repliceerbaarheid en generaliseerbaarheid. De focusgroep is een 'homogene segmentering'. Dit wil zeggen dat ze telkens bestaat uit mensen met een soortgelijke functie. Zo kunnen de resultaten makkelijk vergeleken en gebundeld worden.

Een belangrijk aandachtspunt is de jaarwerking van de speelpleinen en de deadlines van deze thesis. Stuurgroepen van speelpleinen kunnen namelijk veranderen bij de start van een nieuw speelpleinjaar, een nieuw kalenderjaar.

### 2.2.1 Organisatie focusgroepen

Wegens ethische voorschriften worden deelnemers in onderstaande tabel weergegeven aan de hand van cijfers. Deze cijfers worden vertaald naar individuele kenmerken waardoor de anonimiteit bewaard blijft in het interviewschema in bijlage 4.

De gevonden data en analyse worden weergegeven in deel 3 en 4 van dit onderzoek. Als extra controle van de gevonden data wordt er een diepte-interview afgenomen met experts.

*Tabel 1 Organisatie focusgroepen*

<b>Groepen</b>	<b>Deelnemers</b>	<b>Locatie</b>	<b>Datum</b>	<b>Tijdstip</b>	<b>Rekrutering</b>
<b>Groep 1</b>	Persoon 1-4	(VDS) Lange Ridder- straat Meche- len	6 december	10:30 uur	Uitnodiging email
<b>Groep 2</b>	Persoon 5-6	(Mijn Leuven) Naamsestraat 3 Leuven	13 december	10:30 uur	Uitnodiging email
<b>Groep 3</b>					
<b>Groep 4</b>					

## 2.2.2 Methode

De informatie van het onderzoek wordt in de vorm van een groepsgesprek weergegeven met als leidraad een schema met vragen. Dit vind u in bijlage 5.

Tijdens het gesprek wordt er gewerkt met een notitiebord waarop alles visueel wordt weergegeven.

## 2.3 Diepte-interview

Tot slot wordt binnen het onderzoek een diepte-interview afgenomen. Hier worden de bevindingen en resultaten van de focusgroepen door een expert afgetoetst. Er wordt gevraagd naar generaliseerbaarheid en replicerbaarheid van de bevindingen op een mondelinge semigestructureerd manier.

Voor de validiteit van het interview moet rekening gehouden worden met de sociale werkelijkheid en de visie van de organisatie waarvan de expert deel uitmaakt. De kans bestaat immers dat de mening van de bevroegde gekleurd wordt door de visie van de organisatie waar hij tewerk is gesteld.

Het interview bestaat uit een mix van opinievragen en ervaringsvragen die beroep doen op de ervaring van de geïnterviewde expert. Het interviewschema werd gemaakt aan de hand van de resultaten uit de enquêtes en focusgroepen, vertaald in topics en sub-topics. Het interviewschema vindt u in de bijlage 6.

## DEEL 3: RESULTATEN

In dit deel van het onderzoek worden de bekomen resultaten van de bevraging van de focusgroepen objectief weergegeven. De subjectieve informatie die vanuit de focusgroepen en de experten-interviews bekomen werd, wordt omgezet in objectieve data.

### 1 Enquête

Online verspreid via mail naar Jeugddiensten in Vlaams-Brabant  
September 2019  
37 respondenten

*Tabel 2 respondenten actief op gemeentelijke speelpleinen*

N=37	Absolute waarden	Relatieve waarden
Ja	37	100%
Neen	0	0%
Totaal	37	100%

Tabel 1 vertelt dat al de respondenten actief zijn op een gemeentelijke speelplein. Dit wilt zeggen dat alle respondenten aan de criteria: 'actief in gemeentelijke speelpleinen' voldoen.

*Tabel 3 functies van respondenten op het speelplein*

N=37	Absolute waarden	Relatieve waarden
Jeugdconsulent	21	56,80%
Coördinator of pleinverantwoordelijke	13	35,10%
Hoofdanimator	2	5,40%
Animator	1	2,70%
Andere	0	0%
totaal	37	100,00%

De doelgroep van het onderzoek zijn pleinverantwoordelijken van gemeentelijke speelpleinen. 1 respondent valt niet onder deze beschrijving. Maar door het kleine aantal kan dit verwaarloosd worden.

*Tabel 4 Ervaring van respondenten in huidige functie (in jaren)*

N=37	Absolute waarden	Relatieve waarden
1 jaar	8	21,70%
2 jaar	5	13,50%
3 jaar	5	13,50%
4 jaar	3	8,10%
5 jaar	2	5,40%
Meer dan 5 jaar	14	37,80%
totaal	37	100,00%

De tweede kolom van tabel 3 zegt hoeveel respondenten actief zijn binnen hun huidige functie op het speelplein. We zien dat de meeste respondenten meer dan vijf jaar hun functie uitoefenen, maar het is ook opvallend dat een groot aantal hun functie voor het eerste jaar uitoefent.

*Tabel 5 Ervaring van respondenten op het speelplein (in jaren)*

Klassen N=37	Absolute waarden	Relatieve waarden
1-2 jaar	4	10,80%
3-5 jaar	6	16,20%
6 – 9 jaar	7	18,90%
Meer dan 9 jaar	20	54,10%
Totaal	37	100,00%

*De antwoorden op deze vraag werden in klassen verdeeld.*

Als we kijken naar de ervaring van de ondervraagde respondenten op een gemeentelijk speelplein, kunnen we zeggen dat ongeveer de helft meer dan negen jaar ervaring heeft op het speelplein. Het is interessant om deze doelgroep als filter 1 te gebruiken om later resultaten te kunnen afwegen.

*Tabel 6 aantal kinderen per dag op het speelplein*

Klassen N=40	absolute waarden	relatieve waarden
0-50 kinderen	6	15%
51-100 kinderen	12	30%
101-150 kinderen	15	37,50%
151-200 kinderen	6	15%
meer dan 200 kin- deren	1	2,50%
totaal	40	100%

*De antwoord op deze vraag werden in klassen verdeeld. Sommige respondenten gaven meerdere antwoorden.*

Tabel 5 geeft een weerspiegeling van het aantal kinderen op de ondervraagde speelpleinen per dag. Er is een groot verschil op te merken.

*Tabel 7 grootte team per dag*

Klassen N=39	absolute waarden	relatieve waarden
1-5 animatoren	3	7,70%
6-10 animatoren	9	23%
11-15 animatoren	12	30,70%
16-20 animatoren	10	25,60%
21-25 animatoren	1	2,60%
26-30 animatoren	2	5,20%
meer dan 30 anima- toren	2	5,20%
totaal	39	100

*De antwoorden op deze vraag werden in klassen verdeeld. Sommige respondenten gaven meerdere antwoorden.*

Ook bij tabel 6 is er een groot verschil te zien. Dit kan gekoppeld worden aan het verschil dat al eerder in Tabel 5 werd opgemerkt. De logische verklaring is hier dat voor meer kinderen ook meer animatoren worden ingeschakeld.

*Tabel 8 vergoeding animatoren per dag (in euro)*

Klassen N=40	absolute waarden	relatieve waarden
€0-12	4	10%
€13-22	3	7,50%
€23-32	8	20%
€33-42	4	10%
€43-52	0	0%
€53-62	3	7,50%
€63-72	5	12,50%
€73-82	8	20%
meer dan €82	5	12,50%
totaal	40	100%

Verder in het onderzoek kan een filter, die het onderscheid geeft tussen een hoge en een lage vergoeding, een mogelijke verklaring geven voor de aanwezigheid of afwezigheid van werkdruk bij de animatoren.

*Tabel 9 verwachtingen van animatoren op het speelplein*

N=121	Absolute waarden	Relatieve waarden
Meespelen	37	30,70%
Toezicht, verantwoordelijkheid en veiligheid	25	20,60%
Vorbereiden	24	19,80%
Spelimpulsen, creativiteit en inzet	15	12,40%
Contact met ouders	8	6,60%
Opruimen	6	4,90%
Teamplayer en samenwerken	5	4,10%
Kennis	1	0,90%
Totaal	121	100,00%

*De antwoorden op deze vraag werden geclusterd.*

De vraagstelling van Tabel 8 was in een open vraag en zegt dat ongeveer de helft van de respondenten de verwachtingen naar animatoren toe beschrijven als spelen met de kinderen, spelimpulsen geven, samenwerken en creatief zijn. Samengevat als: 'het actief liefdevol met de kinderen bezig zijn'. De andere helft vindt het organisatorische aspect belangrijk binnen de verwachtingen naar animatoren toe.

*Tabel 10 hulpmiddelen om verwachtingen na te streven*

N=50	Absolute waarden	Relatieve waarden
Begeleiden	16	32%
Tools (boekje, contract,...)	13	26%
Vergadering en startdagen	10	20%
Motiveren	8	16%

Speelmateriaal	3	6%
Totaal	50	100%

*De antwoorden op deze vraag werden geclusterd*

Tabel 9 geeft weer wat de ondervraagde speelpleinverantwoordelijken al hebben ondernomen om hun verwachtingen aan de animatoren duidelijk te maken. Het zou een antwoord kunnen geven op de vraag: "Wat moet ik doen om verwachtingen van animatoren en verwachtingen van de gemeenten op dezelfde lijn te krijgen?"

*Tabel 11 overeenstemming van verwachtingen naar animatoren van gemeenten, ouders en anderen*

N=37	Absolute waarden	Relatieve waarden
Ja	35	94,60%
Neen	2	5,40%
totaal	37	100%

Tabel 10 zegt dat de verwachtingen van de pleinverantwoordelijken vrijwel zijn aan de verwachtingen van gemeenten, ouders en andere externen.

*Tabel 12 Belangrijkste taken voor animatoren*

N=40	Absolute waarden	Relatieve waarden
Verantwoordelijk zijn	21	29,00%
Vorbereiding spelen	12	16,40%
Samenwerken met animatoren	12	16,40%
Impuls geven	9	12,30%
Communiceren naar ouders	4	5,40%
Opvang en toezicht houden	3	4,10%
Verzorgen	2	2,70%
De toekomst van het plein garanderen	2	2,70%
Opruimen en poetsen	1	1,30%
Spelen en amuseren	7	9,50%
totaal	40	100%

*De antwoordoptie 'andere' werd geclusterd in het antwoordmogelijkheid 'spelen' en 'amuseren'.*

Bovenstaande tabel zegt dat meer dan de helft van de respondenten organisatorische taken het belangrijkste vindt op het speelplein. Terwijl eerder, in tabel 8, te zien was dat wanneer er een open vraag wordt gesteld meer dan de helft de speelse en creatieve taken het belangrijkste vindt. Heeft dit te maken met de vraagstelling, zoals het woord 'taken'? Deze vaststelling wordt beschreven als het antwoord vanuit het hart versus het antwoord vanuit het hoofd.

*Tabel 13 Taken met meeste aandacht op het speelplein*

N=37	absolute waarden	relatieve waarden
Vorbereiding spelen	8	21,60%
Verantwoordelijk zijn	8	21,60%
Opvang en toezicht houden	7	18,90%
Verzorgen	0	0,00%
Samenwerken met animatoren	5	13,50%
Impuls geven	2	5,40%
De toekomst van het plein garanderen	1	2,70%

Spelen en amuseren	6	16,00%
Opruimen en poetsen	0	0,00%
Communiceren naar ouders	0	0,00%
totaal	37	100%

*De antwoordoptie 'andere' werd geclusterd in het antwoordmogelijkheid 'spelen' en 'amuseren'*

Tabel 12 geeft dezelfde weerspiegeling als tabel 11. Er wordt geantwoord dat organisatorische factoren op het speelplein het meeste aandacht krijgen.

*Tabel 14 Taken met de minste aandacht op het speelplein*

N=37	Absolute waarden	Relatieve waarden
Opruimen en poetsen	13	35,10%
De toekomst van het plein garanderen	9	24,30%
Verzorgen	3	8,10%
Opvang en toezicht houden	3	8,10%
Communiceren naar ouders	2	5,40%
Vorbereiding spelen	1	2,70%
Impuls geven	1	2,70%
Alles is belangrijk	5	13,50%
Verantwoordelijk zijn	0	0%
Samenwerken met animatoren	0	0%
Totaal	37	100%

*De antwoordoptie 'andere' werd geclusterd naar 'alles is belangrijk'.*

In tabel 13 is te zien dat meer dan de helft van de ondervraagde respondenten opruimen, poetsen en de toekomst van het plein garanderen de minst belangrijke taken vinden op het speelplein. Maar dit wil ook zeggen dat ze verantwoordelijk zijn en samenwerken met animatoren het belangrijkste vinden. Terwijl in tabel 12 samenwerken met animatoren op vierde plaats komt.

*Tabel 15 Stijgende werkdruk op het speelplein?*

N=37	Absolute waarden	Relatieve waarden
Ja	21	56,8%
Neen	16	43,2%
Totaal	37	100%

Het verschil tussen ja en neen willen we graag wegen door de respondenten te filteren op aantal jaren ervaring, weergegeven in tabel 4. En hoelang ze hun functie uitvoeren, weergegeven in tabel 3.

*Tabel 16 Oorzaak werkdruk*

N=37	Absolute waarden	Relatieve waarden
Ouders	12	32,40%
Maatschappij, stad of leidinggevende	8	21,60%
Gedrag van kinderen	6	16,20%
Aantal kinderen	5	13,50%
Levensstijl	2	5,40%
Loon	2	5,40%
Niet van toepassing	2	5,40%



Totaal	37	99,9%
--------	----	-------

De antwoorden van deze vraag werden geclusterd.

In tabel 15 is te zien dat ouders een heel grote factor zijn wanneer de oorzaak van werkdruk bevestigd wordt.

Tabel 17 Poging om werkdruk te doen dalen

N=37	Absolute waarden	Relatieve waarden
Neen	20	54,1%
Ja	17	45,9%
Totaal	37	100%

Tabel 16 geeft het antwoord op de vraag of speelpleinen al werkdruk hebben ervaren en vervolgens actie hebben ondernomen. In de volgende tabel (tabel17) is te zien welke acties ze al ondernomen hebben.

Tabel 18 Hulpmiddelen om werkdruk te verminderen

N=25	Absolute waarden	Relatieve waarden
Fysieke tools	10	40,00%
Verhoging aantal animatoren	5	20,00%
Begeleiding	3	12,00%
Externe hulp	3	12,00%
Loon aanpassen	1	4,00%
Niet van toepassing	3	12%
Totaal	25	100,00%

Er werden 2 antwoorden niet geclusterd, maar ze geven wel een belangrijke boodschap mee. Deze zijn:

- De druk werd net verhoogd omdat er te weinig verwacht werd in het verleden. Animatoren worden hier zeer goed vergoed voor hun werk en dan mogen de verwachtingen ook hoog zijn, althans dat vinden het gemeentebestuur en de jeugddienst.
- Hoofdanimatoren die op school een richting volgen zoals pedagogiek leggen vaak een druk op de animatoren omdat ze het te schools opvatten. Een speelplein moet een speelplein blijven. Spelen is de hoofdtaak en andere dingen moeten wel geregeld zijn, maar mogen ook niet te zwaar worden of te serieus.

Tabel 19 Speelplein taken verdeelt in 3 zones

	Comfortzone		Stretch zone		Paniczone		Totaal
	Absolute waarden	Relatieve waarden	Absolute waarden	Relatieve waarden	Absolute waarden	Relatieve waarden	
spelen met kinderen	35	95%	2	5,40%	0	0%	37
opruimen doorheen de dag	8	22%	27	73%	2	5,40%	37
verzorgen	14	38%	20	54%	3	8,10%	37
verkleed in thema	11	30%	22	59%	4	10,80%	37
troosten en vertrouwenspersoon zijn	21	57%	15	40%	1	2,70%	37
contact met ouders	5	13%	12	32%	20	54%	37
individuele zorg bieden	17	46%	16	43%	4	10,80%	37

samenwerken	27	73%	10	27%	0	0%	37
inspelen op visie van gemeenten	10	27%	16	43%	11	30%	37
creatief zijn	25	67%	11	30%	1	2,70%	37
veiligheid	24	65%	12	32%	1	2,70%	37
privacy van kinderen respecteren	15	40%	18	48%	4	10,80%	37
toezicht houden	27	73%	10	27%	0	0%	37
respect hebben voor materiaal	20	54%	12	32%	5	13%	37
poetsen na de dag	12	32%	20	54%	5	13%	37

Bovenstaande tabel 18 geeft weer hoe de respondenten taken op het speelplein indelen volgens de methode van de drie cirkels. Ook hier is te bemerken dat contact met ouders een grote panic-factor bij animatoren kan bezorgen, gevolgd door het nastreven van de visie van de gemeenten.

## 2 Focusgroepen

De antwoorden op de vragen werden gezamenlijk door alle deelnemende respondenten gevormd en goedgekeurd.

### Focusgroep 1

*Tabel 19 Verwachtingen van jeugdconsulenten naar animatoren*

Aanwezig zijn	Engagement	Samenwerken	Durven fouten maken
Op tijd zijn	Verantwoordelijke	Evalueren	Leergierig
Voorbereiding	Enthousiast	Zich goed voelen op het speelplein	Speelkansen creëren
Opruimen	Energie	Communicatie	Graag met kinderen bezig zijn
Flexibel	Spelen	Creativiteit	

Er werden ook verwachtingen van andere aangegeven, zoals ouders, gemeentebestuur en stuurgroepen. Deze zijn specifiek voor de individuele speelpleinwerkingen

- de verwachtingen van een stuurgroep zijn strenger dan de verwachtingen van de jeugdconsulent.
- Enkel Nederlands spreken op het speelplein
- Taalgebruik aanpassen aan doelgroep kinderen
- Animatoren moeten de organisatie kennen

*Tabel 20 Taken van animatoren op het speelplein*

Verzorgen	Toezicht houden	Spelimpulsen geven	Opruimen
Opvang	Voorbereiden	Administratie van kinderen	

*Tabel 21 Factoren die werkdruk en/of stress veroorzaken*

Ouders	Evaluatiemomenten	Hoofdanimatoren	Tijdsgeest
Bijkomende zorg kinderen	Gemeentebestuur	Stuurgroep	

Het antwoord 'ouders' kwam hier meermaals aan bod.

*Tabel 22 Motivatiefactoren voor een animator*

Fysieke beloning (eten, gadget, activiteit)	Passie hebben	Team verband	De kinderen op het speelplein
Talent	Vriendschap	Eigen ruimte	Ondersteuning hebben in taken
Veel speelruimte	Zelfontplooiing		

Het antwoord 'loon' werd hier ook gegeven maar door enkele respondenten ontkracht en als demotivatie verwoord.

*Tabel 23 Oplossingen voor werkdruk vermindering*

Animatoren vrijheid geven	Goede voorbereiding	Voldoende ruimte geven	
Empowerment evaluatie	Inspelen op talent		

## Focusgroep 2

*Tabel 24 Verwachtingen van jeugdconsulenten naar animatoren*

Veiligheid	Verantwoordelijk	Zelfreflectie	Inkleding
Communicatie	Durven vragen	Kinderen amuseren	Creatief zijn
Teampayer	Zelf amuseren	Samenwerken	Willen groeien
Leerproces	Eigen speelplein kennen	Zorg bieden	

*Tabel 25 Taken van animatoren op het speelplein*

Veiligheid	Administratie kinderen	Begeleiding	Voorbereiden
Zorg bieden	Opruimen	Opbouw	Administratie kinderen
Materiaal beheren	Op tijd komen		

Enkele specifieke taken die uitzonderlijk kunnen zijn voor de ondervraagde speelpleinen:

- Drank klaar zetten
- Inventaris maken
- Inkopen doen

*Tabel 26 Factoren die werkdruk en/of stress veroorzaken*

Ouders	Noden van kinderen	Genereren in de buurt	Aantal uren op het speelplein
Hoeveelheid animatoren (te weinig)	Communicatie		

*Tabel 27 Motivatie factoren voor een animator*

Waardering	Vriendengroep	Ervaring	Kinderen op het speelplein
Speelpleinfamilie	status	Curriculum vitae	

Succes ervaringen	Zelfontplooiing	Wederzijdse ver- trouwen	
-------------------	-----------------	-----------------------------	--

*Tabel 28 Oplossingen voor werkdruk vermindering*

Open communicatie	Empowerment evalua- ties	Ouderbetrokkenheid	Externen aannemen die taken overnemen
Positiviteit	Interesse betrokken- heid		

### **3 Diepte-interview**

Het twee uur durende diepte-interview werd op 1 april 2020 met Filip Stallaert telefonisch afgeno-  
men en vastgelegd in een geluidsopname. In bijlage 7 vindt u de uitgeschreven versie van dit inter-  
view. Elke vraag wordt cursief weergegeven en gevolgd door het antwoord. Bij de analyse van dit  
diepte-interview in deel 4 wordt er vertrokken vanuit quotes van Stallaert uit dit interview.

# DEEL 4: ANALYSE EN CONCLUSIE

Hier volgt de analyse van het onderzoek. Binnen dit deel worden resultaten analyserend weergegeven op een laagdrempelige manier waardoor het een raadgeving kan bieden voor de praktijkvraag vanuit de organisatie Vlaamse Dienst Speelpleinen.

## 1 Bespreking

In dit deel van de masterproef worden antwoorden op de onderzoeksvragen en sub-vragen gegeven die gelinkt zijn aan de literatuurstudie binnen deze thesis.

### 1.1 Enquête

#### 1.1.1 Kenmerken respondenten

Op de vraag: 'Bent u actief op een gemeentelijk speelplein?' (tabel 1) antwoorden 37 (n=37) respondenten 'ja'. Maar op de tweede vraag, 'Wat is uw functie op het speelplein?' (tabel 2) antwoordt 1 respondent dat ze actief is als animator. De functie "animator" valt buiten de beschrijving van een respondent. Omdat dit echter over één respondent gaat, is de fout te verwaarlozen binnen het onderzoek.

Wanneer we kijken naar hoelang de respondenten hun functie uitvoeren op het speelplein (tabel 3), zien we dat 22 van de 37 respondenten (59,50%), 1 jaar of meer dan 5 jaar actief zijn op het speelplein. Er is dus een groot verschil tussen beide groepen. Maar te oordelen naar hun functie gaat het wel over ervaren respondenten.

Het verschil van aantal jaren ervaring (tabel 4) gaat een filter vormen om af te spiegelen tegen de vraag of er werkdruk is bij de animatoren. Zo kan er nagegaan worden of deze werkdruk nu pas aanwezig is of al enkele jaren bestaat op speelpleinen. Zie verder.

Als we naar de opbouw van de verschillende speelpleinen kijken, zien we een groot verschil bij het aantal animatoren dat actief is op de speelpleinen. Zo hebben we uitschieters: aan de ene kant 3 en aan de andere kant 45 animatoren. Wanneer we deze uitschakelen bij het berekenen van het gemiddelde komen we op 15 animatoren per speelplein. Één respondent gaf aan dat dit een enorme daling is tegenover vroeger.

Tabel: Aantal animatoren en aantal kinderen

	0-50 kinderen	51-100 kinderen	101-150 kinderen	151-200 kinderen	meer dan 200 kinderen	totaal
1-5 animatoren	3					3
6-10 animatoren	3	4				7
11-15 animatoren		5	7			12
16-20 animatoren		3	4	2	1	10
21- 25 animatoren			1			1

26 - 30 animatoren				1	1	2
30 animatoren			1	1		2
totaal	6	12	13	4	2	37

Het aantal kinderen gemiddeld per dag is 102. Uit de cijfers mag men afleiden dat hoe hoger het aantal kinderen op het speelplein, hoe hoger ook het aantal animatoren is. (tabel 1 aantal kinderen en aantal animatoren)

Bij de vergoeding zien we bij sommige speelpleinen een verschil tussen animatoren met een attest en animatoren zonder een attest. Maar over alle speelpleinen gezien is er een groot verschil. Dit is opmerkelijk en wordt later terug bekeken.

### 1.1.2 Verwachtingen

Wanneer er gevraagd wordt naar de verwachtingen die ze hebben van animatoren op hun speelplein (tabel 8), geeft een groot aantal respondenten (52 van de 121) aan dat het "meespelen" echt wel heel belangrijk is. Daarnaast zijn toezicht houden, veiligheid en verantwoordelijkheid, (25 van de 121), hoog scorende verwachtingen. Maar dat geldt ook voor een goede voorbereiding, met 24 antwoorden. Contact met ouders, spelimpulsen, creatief zijn en inzet worden ook vermeld samen met een 'teampayer' zijn, en worden gemiddeld verwacht. Pedagogische kennis wordt door één respondent aangegeven. Kortom, wanneer we de verwachtingen in een open vraag stellen antwoorden de respondenten dan vanuit hun hart? Uit een jeugdwerkspirit? Zeggen ze de basis visie van speelpleinwerk? (literatuurstudie bron) Want wanneer we vragen naar welke taken het belangrijkste zijn (tabel 11), zien we dat ze organisatorische taken voorop zetten. Dit wordt verder meegenomen naar het volgende deel van het onderzoek, de focusgroepen.

De volgende vraag uit de enquête: 'Hoe gaan jullie speelpleinen hiermee om?' (tabel 9) werd 9 keer onbeantwoord gelaten. Dit is ongeveer een kwart van de respondenten. Er kan geconcludeerd worden dat dit een moeilijke of slecht geformuleerde vraag is. Verder geven ze aan dat ze tools zoals boekje, contract, vorming, cursus, taakverdeling en weekplanning gebruiken, om hun verwachtingen zo goed mogelijk gelijk te stellen aan de verwachtingen van de animatoren. Ook het begeleiden is zeer belangrijk. Respondenten gaven ook aan dat ze vergaderingen en start- of vormingsdagen inlassen. Ze zullen hier hun animatoren motiveren. Een klein aantal sprak ook over het ruime aanbod van materiaal dat verwachtingen beter kan invullen. Dit zijn allemaal mogelijke tips om verwachtingen van de gemeenten en persoonlijke verwachtingen van animatoren op elkaar af te stemmen.

### 1.1.3 Taken op het speelplein

Veel respondenten geven aan dat verantwoordelijkheid de belangrijkste taak op het speelplein is, 21 van de 40. De score wordt gevolgd door: 'voorbereidingen' en 'samenwerken met animatoren', 12 antwoorden. Deze behoren ook volgens hen tot de comfortzone. Impulsen geven vinden ze ook belangrijk, maar dit behoort tot de stretch zone. Wanneer we kijken naar de panic-zone zien we dat contact met ouders en inspelen op visie van de gemeente hier het meest vermeld. Opmerkelijk is dat dit de taken zijn waaraan het minst aandacht en belang wordt besteed. Dit wordt verduidelijkt in de onderstaande tabellen.

Tabel 2 Verwachtingen naar animatoren op het speelplein en gevoel bij uitvoering van animatoren

N=121	Absolute frequentie	Relatieve frequentie	Zone
Spelen	37	30,70%	Comfort-zone
Toezicht, verantwoordelijkheid en veiligheid	25	20,60%	Comfort-zone
Voorbereiden	24	19,80%	/
Spelimpulsen, creatief en inzet	15	12,40%	Stretch-zone
Contact met ouders	8	6,60%	Panic zone
Opruimen	6	4,90%	Stretch-zone
Teampayer en samenwerken	5	4,10%	Comfort-zone
Kennis	1	0,90%	/
Totaal	121	100,00%	

Uit deze tabel lijkt het ook interessant om te onderzoeken in welke zone 'voorbereiden' en 'kennis' plaats vinden.

Tabel 3: Taken die het meeste aandacht krijgen en belangrijkste taken

	Verantwoordelijk zijn	Voorbereiding spelen	Samenwerken met animatoren	Impuls geven	Communiceren naar ouders	Opvang en toezicht houden	Verzorgen	De toekomst van het plein garanderen	Opruimen en poetsen	spelen en amuseren
Verantwoordelijk zijn	6	3	3	2	2	1	1	0	0	0
Voorbereiding spelen	4	3	2	2	0	0	0	0	0	0
Samenwerken met animatoren	3	3	4	0	1	0	1	1	0	0
Impuls geven	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Communiceren naar ouders	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Opvang en toezicht houden	4	2	1	2	1	2	0	0	0	
Verzorgen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
De toekomst van het plein garanderen	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Opruimen en poetsen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
spelen en amuseren	4	1	2	2	0	0	0	0	1	6
<b>totaal</b>	<b>21</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>7</b>

In bovenstaande tabel worden de belangrijkste taken (kolom) tegenover de taken die het meeste aandacht krijgen (rijen) op vakantiespeelpleinen met elkaar vergeleken. Hieruit kunnen we stellen dat als verantwoordelijk zijn de belangrijkste taak op een speelplein is, voorbereiding en spelen evenveel aandacht krijgen. Maar wanneer spelen en amuseren de belangrijkste taak is, krijgen verantwoordelijk zijn en voorbereiding geen aandacht.

Daarom worden bij deze analyse de verwachtingen (tabel 8) en de belangrijkste taken (tabel 11) met elkaar vergeleken. Zie onderstaande tabel. Zo komen we, zoals eerder vermeld, tot de vraagstelling: 'Zijn de verwachtingen van pleinverantwoordelijken anders wanneer ze denken vanuit het organisatorisch aspect versus het fundament van speelpleinwerk?' Onderstaande tabel geeft dit nogmaals weer.

*Tabel 4: Belangrijkste taken op het speelplein en verwachtingen van animatoren*

	Spe- len	Toezicht, ver- antwoordelijk- heid en veilig- heid	Voorberei- den	Spelimpul- sen, creatief en inzet	Con- tact met ouders	Oprui- men	Teamplayer en samen- werken	Ken- nis
Verantwoor- delijk zijn	14	8	5	8	2	3	1	0
Voorberei- ding spelen	6	3	3	5	2	2	1	0
Samenwer- ken met ani- matoren	4	2	7	0	3	0	1	0
Impuls geven	4	1	5	1	0	0	0	0
Communica- ren naar ou- ders	2	0	2	1	0	0	0	0
Opvang en toezicht hou- den	2	2	1	0	0	0	1	0
Verzorgen	1	0	1	0	0	0	0	1
De toekomst van het plein garanderen	0	1	0	0	0	0	0	0
Opruimen en poetsen	1	0	0	0	1	1	1	0
spelen en amuseren	3	8	0	0	0	0	0	0
totaal	37	25	24	15	8	6	5	1

*Bijvoorbeeld: Wanneer de respondent in gesloten vraag moet antwoorden op de vraag: 'Wat zijn de belangrijkste taken op het speelplein?', meespelend dat het woord 'taken' een beladen functie heeft binnen de vraagstelling, antwoordt dezelfde respondent op een open vraag naar: 'Wat zijn de verwachtingen op het speelplein?' het meest met: animatoren moeten zelf een speelvogel zijn.*

#### 1.1.4 Werkdruk



Wanneer er expliciet gevraagd wordt of er werkdruk aanwezig is op het speelplein, zien we dat ja en neen even hoog scoren bij het geheel van de respondenten (n=37). Deze gelijke score werd getoetst aan het kenmerk "ervaring" bij de respondenten. Bij respondenten met meer dan 5 jaar ervaring (n=14), geeft deze vraag een andere score. Het resultaat van deze filter vind je in onderstaande tabel 19.

*Tabel 5: Aanwezigheid van werkdruk bij respondenten die meer als 5 jaar hun functie uitvoeren*

	Absolute frequentie	Relatieve frequentie	Cumulatieve frequentie	Cumulatieve relatieve frequentie
Ja	10	71,4%	10	71,4%
Neen	4	28,6%	14	100%
Totaal	14	100%	14	100%

Opmerkelijk in deze tabel is dat meer respondenten een werkdruk zien wanneer ze al meer dan vijf jaar hun functie als pleinverantwoordelijken uitvoeren. Deze opmerking wordt meegenomen naar het verdere verloop van dit onderzoek.

De antwoorden op wie of wat voor druk zorgt (tabel 15) zijn voornamelijk ouders, 12 van de 37 respondenten, gevolgd door de maatschappij, stad of leidinggevende van het plein, 8 van de 37 respondenten. Er wordt ook gesproken over de veranderingen in het gedrag van kinderen door 6 van de 37 respondenten, en over het toenemende aantal. 5 van de 37 respondenten. Sommige respondenten maken ook een opmerking over het verschil in loon dat voor druk kan zorgen, 2 van de 37 respondenten. Hiervoor wordt terug verwezen naar tabel 7, die het grote verschil tussen vergoedingen op gemeentelijke speelpleinen aangeeft.

Bij het analyseren van de vraag naar de oorzaak van de werkdruk, uit tabel 15 moet in het achterhoofd gehouden worden dat vele respondenten de vraag openlieten en dat de respons lager ligt dan bij andere vragen binnen de enquête. Omdat de non-respons uit tabel 15 het antwoord 'neen' invulden bij tabel 16, is het antwoord weer evenwaardig verdeeld. 20 van de 37 respondenten antwoorden 'neen' en 17 van de 37 respondenten antwoorden 'ja'.

De respondenten geven aan welke veranderingen ze al hebben uitgevoerd. (tabel 17) Het gebruik van tools wordt het meeste aangegeven. 10 van de 25 respondenten. Dit kunnen vergaderingen zijn, spelfiches systemen, voorbereidingsdagen en overzichtstabellen. 5 antwoorden dat het aantal animatoren werd verhoogd. Soms werd ook begeleiding ingeschakeld, 3 antwoorden, of werd er beroep gedaan op een externe die taken van animatoren overnemen, 3 antwoorden. Één respondent gaf ook een aanpassing van loon aan.

### 1.1.5 Samenvatting

Speelpleinverantwoordelijken verwachten van hun animatoren dat ze zich amuseren en zelf spelen. Toch duidt de helft van de ondervraagde respondenten aan dat er een werkdruk, met negatieve elementen, ervaren wordt onder hun animatoren. (10 van de 14 respondenten met een ervaring van meer dan vijf jaar) Deze druk komt voor een groot deel van ouders, gevolgd door eisen van de

gemeentebesturen of meer algemeen, wat ze vanuit de maatschappij ervaren. Ook het gedrag van de meer 'moeilijke' kinderen draagt in grote mate bij tot de werkdruk, volgens deze enquête.

Uit deze analyse worden drie vragen gehaald die meegenomen worden naar het vervolg van dit onderzoek, meer bepaald de focusgroepen.

- De eerste vraag gaat over de afweging tussen wat het hart zegt versus wat het hoofd zegt over verwachtingen van pleinverantwoordelijken naar animatoren op het speelplein toe.
- De tweede vraag is of de werkdruk doorheen de jaren veranderd is, omdat de enquête een groot verschil van antwoorden weergeeft.
- En de laatste vraag is of de vergoeding een invloed heeft op de werkdruk bij animatoren.

## 1.2 Focusgroepen

### 1.2.1 Verschil tussen verwachtingen en taken

Volgens de analyse van de enquête werden aan de begrippen verwachtingen en taken de symboliek hart en hoofd gekoppeld. Hart staat voor verwachtingen vertrekkend uit het hart van de jeugdconsulent en hoofd staat voor praktische taken. Wanneer deze symboliek tijdens het onderzoek werd uitgelegd, werd er ook naar het verband tussen de twee gevraagd. Ten eerste vertelden de respondenten dat een verwachting afhankelijk is van de ervaring van een animator. Wanneer deze langer op het speelplein staat wordt er meer van hem verwacht. En deze groeiende verwachting zorgt voor werkdruk bij de animator, omdat animatoren willen groeien in hun kunnen.

De tweede factor die respondenten aangaven is dat verantwoordelijk zijn een verwachting is in verschillende fases. Hier bedoelen ze mee de verwachtingen doorheen het jaar, namelijk de jaarwerking. Een gemeente of bestuur verwacht dat een speelplein groeit, dat het actueel is en vooral mee gaat met de kinderen die elke dag komen spelen binnen hun werking. Dit vraagt elk jaar een grote organisatie om tijdens vakantie(s) deze verwachting in vervulling te kunnen laten gaan. In de meeste gevallen wordt dit doorgeschoven naar de stuurgroep, pleinverantwoordelijken of hoofdanimatoren van het speelplein. Zij nemen het voortouw in deze verwachtingen die gecreëerd worden. Maar als de volgers, in dit geval de animatoren, niet volgen ontstaat er een frustratie vanuit dit organisatorisch team. Het voortdurend trekken aan het touw zorgt voor een emotie die zich vertaalt in een hogere verwachting naar de animatoren toe. De jaarwerking en druk om iedereen mee te krijgen kan dus voor een werkdruk bij de animatoren zorgen.

De respondenten gaven zelf een factor aan die een animator moet bezitten om te kunnen omgaan met deze druk: passie. Een passie om te werken met kinderen en een liefde voor speelpleinwerk. Het is een vertrekpunt waaruit een buffer ontstaat tegen de werkdruk, vertaald in taken en verwachtingen van de pleinverantwoordelijken.

De derde factor binnen de vergelijking zijn de externe factoren die een verwachting geven naar een animator. Ouders van kinderen werd hier vaak benoemd. Maar ook de buurt van het speelplein werd vermeld. Vaak is het zo dat de buurt niet helemaal mee is met het verhaal dat een speelplein vertelt. De buurt verwacht een schoolwerking, en dus bijvoorbeeld minimale geluidsoverlast. De buurt ziet

speelpleinwerk als welzijnswerk. Hier wordt kinderopvang met een schoolse context mee bedoeld. Een beeld wat ouders ook kunnen hebben over een speelplein.

Het verschil tussen een taak en een verwachting, volgens de respondenten, is dus dat een taak een minimum verwachting is. Een taak is iets dat voldaan moet worden om alles in goede banen te kunnen leiden. Het praktische, het hoofd. En een verwachting daarentegen weerspiegelt de ideale animator. De passie van de jeugdconsulent, uit het hart, die vertaald wordt naar een verwachting die elke jaar groeit. Maar daarbij wordt de vraag gesteld: "Is die ideale animator niet een grote trigger voor werkdruk?"

### 1.2.2 Werkdruk

Zoals eerder vermeld kan werkdruk ontstaan door ervaring op het speelplein. Een ervaren animator wordt vaak belast met extra taken omdat standaard taken vlotter ingevuld kunnen worden. Respondenten geven aan dat deze extra's elk jaar groeien en meer worden.

Vervolgens werd binnen het verschil tussen taak en verwachting ook aangegeven dat een animator streeft naar zijn doel om een goede animator te worden. En dit streven -of profiel - van een goede animator wordt ontwikkeld door organisaties zoals VDS. Ze geven een attest na het volgen van een cursus en stage. Binnen de cursus worden alle verwachtingen van een goede animator aangeboden. Bijvoorbeeld een animator moet creatief zijn, verzorgen, spelen, organiseren enzovoort. Er wordt een groot aanbod van kennis aangeleerd. Maar teveel om allemaal aangeleerd te krijgen binnen één stage. Alle taken worden grondig uitgelegd en geleerd hoe je deze moet vervullen om een goede animator te zijn. Een animator zou het verschil van belangrijkheid binnen de taken moeten leren om zo de druk te kunnen verminderen.

### 1.2.3 Motivatoren en oplossingen

Tijdens de focusgroepen werd ook de vraag gesteld hoe we werkdruk bij animatoren kunnen wegnemen. Er werden enkele motivatoren gegeven. De eerste is ruimte en vrijheid. Hier bedoelen ze mee dat we animatoren meer een eigen plek moeten geven op het speelplein. We moeten ze laten voelen dat zij de organisatie dragen en dat speelplein iets van hun is. Zo creëren we meer interesse bij de animator wat motiverend werkt. Bovendien geef je als pleinverantwoordelijke zo een waardering voor hun werk en de kans om 'eigenheid' te ontwikkelen.

De tweede motivator die de respondenten aangeven is ouderbetrokkenheid. Binnen de antwoorden welke factoren voor een werkdruk zorgen bij animatoren werd de doelgroep ouders veel vernoemd. Pleinverantwoordelijken hebben een vermoeden dat er een onwetendheid bij hun schuilt waardoor ze andere en misschien meer verwachtingen leggen op onze animatoren. Zoals eerder vermeld verwachten ze dat speelpleinwerk, welzijnswerk is. Wanneer we dan als speelplein een poging ondernemen om de ouders meer te betrekken binnen de werking kunnen deze verwachtingen bijgestuurd worden.

De derde motivator, het loon bracht twee verhalen met zich mee. Langs de ene kant kan dit dienen als een extra trigger om zo de hoge verwachtingen naar animatoren te kunnen verantwoorden. Maar dit kan al snel ombuigen naar de enige motivator waardoor je de passie bij een animator verliest. En zoals eerder vermeld is passie belangrijk. Je hebt een passie nodig. Hiervoor kan je inspelen op talenten van een animator. Doordat ze deze talenten verder kunnen ontwikkelen wordt er beroep gedaan op hun zelfontplooiing. En het is weer een manier om meer op die 'eigenheid' van het speelplein in te spelen.

Het idee van doorstromende animatoren werd ook gegeven. Een doorstroom van kind naar animator om zo de kennis van het speelplein automatisch over te nemen door ervaring. Zo zal een animator die voor het eerste jaar staat al ervaring hebben binnen de werking en zo de druk binnen taken verlagen. Het probleem hierbij is dat er een kloof is tussen kind zijn en animator worden. Dit kan opgelost worden met een aparte tienerwerking binnen het speelplein.

### 1.2.4 Samenvatting

Binnen onze speelpleinen heerst er een ideaalbeeld van de animator. Op dit beeld worden evaluaties en verwachtingen gecreëerd door onze jeugdconsulenten en pleinverantwoordelijken. Volgens de respondenten wordt dit beeld mede gecreëerd door organisaties die opleidingen of vormingen aanbieden rond het thema: 'Hoe wordt ik een speelplein animator?' .

Uit deze analyse worden twee vragen gehaald die meegenomen worden naar het vervolg van dit onderzoek, meer bepaald een diepte-interview.

- Zorgt het creëren van het beeld van een ideale animator binnen organisaties voor een werkdruk bij animatoren? En moet dit beeld aangepast worden?
- Kunnen bovenstaande motivatoren als een verlaging van de werkdruk dienen volgens een expert?

## 1.3 Diepte-interview

Wegens omstandigheden werd het interview telefonisch via een videocall afgenomen. Hierdoor konden sommige data niet volledig opgenomen worden binnen de resultaten.

Volgens de expert van Bataljong, Filip Stallaert, zijn er twee factoren die de werkdruk op het speelplein veroorzaken, namelijk persoonlijke en de maatschappelijke. Een werkdruk kan van de persoon zelf afhangen. Het hangt af van de verschillende vaardigheden die de animator bezit. Zo hoeft werkdruk ook niet altijd negatief te zijn, maar kan het ook een drijfveer zijn om bepaalde verwachtingen van anderen in te vullen. Bovendien is het ook belangrijk dat we kijken naar de belangen die iemand heeft bij het speelplein. Wat is het doel van de animator om speelpleinwerking te geven? Deze vraag moeten pleinverantwoordelijken zich voortdurend stellen tijdens het evalueren van die animator en slaat op de persoonlijke factor. De rest van het interview vertelt hij meer over de maatschappelijke factor.

### 1.3.2 Grenzen van Jeugdwerk

Wat opvalt, wanneer we spreken over een werkdruk bij animatoren op gemeentelijke speelpleinen, is de invloed van het beleid van die gemeenten. Deze sluit niet aan bij de levensstructuren van de jongeren die deelnemen aan speelpleinwerk.

*'De gemeente verwacht in februari al een teamverdeling voor de zomer, terwijl veel jongeren hun zomer nog niet kunnen inplannen door bijvoorbeeld de twijfel over herexamens.'* – Filip Stallaert

Dit is één van de voorbeelden die een grote verwachting vanuit de gemeenten doorstromende naar de animatoren scheidt. Binnen het conceptueel model (Deel 1 Theoretische kader, 3 onderzoeksvragen) van dit onderzoek is dat het laatste oranje kader. De hoofdvraag hier is: 'Kan een bureaucratisch- systeem, zoals dat van gemeentes, jeugdwerk produceren? En waar liggen de grenzen van de mogelijkheden?'

*'Hoe dichter een particulier initiatief bij de gemeente komt, hoe groter de invloed van de gemeentelijke manier van werken. Voorbeelden hiervan zijn: bestelbons, traagheid, invloed van politiek, standaardprocedures.'* – Filip Stallaert

Daarnaast heb je ook nog de kwaliteit die altijd gewaarborgd moet zijn. Een gemeente verwacht dikwijls een foutloze speelpleinwerking die zo constant mogelijk is. Daardoor gaan jeugdconsulenten en pleinverantwoordelijken fouten willen vermijden. En jeugdwerk moet fouten kunnen maken, maar wel op een begrijpende wijze. Anders dan in het onderwijs of professionele zorg. Hoeveel speelpleinwerkingen voldoen nog aan deze definitie? Want er is een verschil tussen wat als ideaal gezien wordt en hoe het op het terrein wordt toegepast, hoe het ervaren wordt. Onrechtstreeks gaat een gemeente, door een ideaalbeeld van een speelpleinwerking te scheppen, hier voor werkdruk zorgen.

*'Bijvoorbeeld als we kijken naar de hoofdkenmerken van een speelpleinwerking die opgesteld zijn door de VDS, stel ik mezelf de vraag hoeveel speelpleinwerkingen er nog aan deze hoofdkenmerken voldoen? Of mag hier een stretch van de jeugdwerker zelf opzitten? Zo worden bestaande systemen vanuit de gemeenten niet meer in vraag gesteld. Bijvoorbeeld inschrijfsystemen. Maar behoren zulke systemen nog tot speelpleinwerk?' - Filip Stallaert*

### 1.3.3 Druk op de identiteit van het jeugdwerk

Doorheen de jaren zien we ook andere bureaucratische systemen invloed uitoefenen op speelpleinwerkingen. Een belangrijk voorbeeld hiervan is de ombuiging naar de welzijnswerk, zoals in de literatuurstudie van dit onderzoek ook werd aangegeven. De grens tussen kinderopvang en speelpleinwerk is nog zeer klein, waardoor de ideologie van jeugdwerk ook hier weer onder druk staat. Want vanuit het departement Welzijn krijg je steeds meer nieuwe initiatieven die vanuit de privé profit opvang organiseren vaak met een jeugdwerkmethodiek waardoor er een commercialisering volop bezig is. En laat dit nu net iets zijn waarin jeugdwerk niet valt.

*'De invloed van Kind en Gezin naar kinderopvang toe heeft dat heel sterk beïnvloed. Er wordt gewoon heel veel verwacht op het vlak van formeel kader. Verwachtingen die 'volgens het boekje' zijn vastgelegd.'* – Filip Stallaert

Door de vervaging van de jeugdwerkgrens en de toenadering naar welzijnswerk krijg je ook de vraag: 'Wanneer stoppen de bijkomende veiligheidsoverwegingen?' Speelpleinen ondervinden meer en meer maatregelen die ze moeten toepassen op vraag van buitenaf. Vragen rond veiligheid die heersen in de maatschappij en zich steeds opstapelen. Die komen ook voort uit bureaucratische systeem. Om aan deze vraag te voldoen gaan ze druk uitoefenen op hun animatoren. Omdat zij als eerste op een directe manier een antwoord kunnen bieden.

### 1.3.4 Agogie van het begeleiden

Wanneer er binnen de focusgroepen gesproken werd over het ideale animatorenbeeld, verwezen de respondenten naar een beeld dat gecreëerd wordt door externen. Een beeld dat te veel verschillende aspecten draagt om een goede animator op een speelplein te zijn. Volgens de 'expert bevraging' kunnen we dit beeld beter afschaffen. Een sterkte of talent van een jongere kan soms zo groot zijn dat hij heel erg kan uitblinken in één aspect van een goede animator. En dit is voldoende.

Wanneer een jongere kan uitblinken gaat hij een passie voelen in zijn werk, iets waarvoor kinderen gevoelig zijn. De rol van de pleinverantwoordelijken kan hier dan zijn om als coach tips en tricks mee te geven. Zoals in de definitie van jeugdwerk staat, is speelpleinwerk een proces en geen product. Dit wil zeggen dat jeugdconsulenten en pleinverantwoordelijken, de personen die een verantwoordelijkheid dragen over het speelplein, zich als een coach in het proces moeten plaatsen. Een coach die zelf nog elke dag kan groeien en bijleren. Nieuwe jeugdconsulenten missen volgens de expert deze ervaring. Maar hoe worden ze dan geselecteerd? En welke jeugdwerkspirit dragen zij vandaag de dag?

*'Bij deze merk ik dat je vroeger mensen had die langer op een speelplein vertoefden en zo bepaalde structuren maakten. Er werd zelf aan jeugdwerk gekneed en ze wisten waarmee ze bezig waren. Nieuwe jeugdconsulenten missen die ervaring'* – Filip Stallaert

Zowel de jeugdconsulent als de animator moet een agogisch aspect dragen. Een normatief kernbergrip hiervan is emancipatie. Dit houdt in dat de jeugdconsulent de animator ruimte moet geven om zelf beslissingen te nemen. Autonomie is hierbij heel belangrijk zodat er een horizontale verhouding tussen beide partijen gecreëerd kan worden.

Ook het inspelen op talenten en passie, empowerment werken, is erop gericht om de werkdruk te laten dalen bij een animator. Hierdoor worden sommige individuele belangen van een animator ingevuld waardoor de draagkracht voor andere verwachtingen groter wordt. En de animator dus beter de werkdruk kan relativeren.

Maar passie kan ook negatief werken. Dit is het geval wanneer de individuele passie van de animator te groot wordt en hij daardoor bij zichzelf of anderen werkdruk gaat veroorzaken door zijn streven naar perfectie. Ook dit is iets wat door jeugdconsulenten en pleinverantwoordelijken gecoacht kan

worden. Hij of zij moet volgens de expert agogisch begeleiden. Dit wil zeggen dat (niet)leiden en (niet)volgen tegenover elkaar worden gezet. De jeugdconsulent kiest daarbij bewust voor een vorm van leiderschap tussen beide. De keuze gaat gepaard met verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid. Het is ook belangrijk dat de animator zich bewust vrijwillig in de relatie met de verantwoordelijken gaat engageren. Want 'macht' heeft een grote invloed en kan hier een valkuil binnen het begeleiden zijn.

*'Je kan wel zeggen als jeugdconsulent en pleinverantwoordelijke hoe het beter kan, maar je kan dat niet verwachten van hen. Je moet de mensen zelf hun sterktes naar boven laten halen.'* – Filip Stallaert

### 1.3.4 Samenvatting

De hoofdvraag die de expert stelde; 'Is speelpleinwerk nog jeugdwerk?' Want enerzijds geven gemeentes verwachtingen aan speelpleinwerken die niet meer passen in de ideologie van jeugdwerk. Maar anderzijds zorgt de invloed van welzijnswerk en de ombuiging hiernaar voor een verandering van jeugdwerk waardoor speelpleinwerk zijn unieke vorm verliest en wel er in past. Structurele ingrepen, zoals bijvoorbeeld het verzelfstandige van speelpleinwerkingen, kunnen deze bureaucratie tegen gaan. Maar dan verliezen gemeentes hun pronkstuk in verband met werken voor en door kinderen.

Bovendien kijkt Filip Stallaert vanuit een agogische bril naar de interne werking van speelpleinen. De rol van de pleinverantwoordelijken moet coachend zijn om de animator te trainen in het zo goed mogelijk opvangen van een werkdruk. Deze werkdruk kan ook opgevangen worden door andere belangen op het speelplein die ingevuld worden waardoor verwachtingen kunnen gerelativeerd worden. Bijvoorbeeld de aanwezigheid van vrienden binnen hetzelfde team. De taak van jeugdconsulenten en pleinverantwoordelijken is om ook hierop in te spelen. Hiervoor moeten ze beroep doen op de gemeenten. Ze moeten de gemeenten zo goed mogelijk op de hoogte brengen over het DNA van een speelplein, om samen dezelfde taal te kunnen spreken in het belang van hun vrijwilligers, hun animatoren. De afweging tussen leiden en volgen moet voortdurend gemaakt worden.

Kortom kunnen we uit de analyse van het interview zeggen dat de huidige ideologie van jeugdwerk sterk onder druk staat.

## 2 Praktische aanbevelingen en beleid

De hoofdvraag van dit onderzoek is: 'Wat zijn de verwachtingen en richtlijnen van de pleinverantwoordelijke van een gemeentelijk vakantiespeelplein ten aanzien van animatoren?' Deze kan beantwoord worden door een onderscheid te maken tussen verwachtingen en taken op een speelplein. Een onderscheid dat jeugdconsulenten en pleinverantwoordelijken moeten afwegen voor hun speelplein en wat inspeelt op hun eigen factoren 'hoofd' en hart'. Het verschil moet duidelijk zichtbaar zijn voor de animator.

Het volgende deel van de hoofdvraag; 'Op welke manier kunnen ze aangepast worden zodat de werkdruk bij animatoren geoptimaliseerd kan worden?' , kan op verschillende niveaus beantwoord worden. Als eerste zegt dit onderzoek dat ouderbetrokkenheid een grote invloed kan hebben op de werkdruk vermindering. Dit omdat ouders, volgens de literatuur, mede het ontstaan van deze werkdruk kunnen veroorzaken. Door in te spelen op betrokkenheid bij de visie van het speelplein om zo een jeugdwerkspirit te creëren bij ouders, zullen animatoren een grote druk verlaging aanvoelen. Ten tweede kunnen VDS en andere organisaties die een kadervorming aanbieden rond animator worden op het speelplein, hun ideaalbeeld over een animator beter weglaten. Het is belangrijk dat de jonge vrijwilligers zelf hun kwaliteit als animator kunnen invullen en hierin kunnen groeien.

Ten slotte moet het beleid rond gemeentelijke speelpleinen zeer sterk onder de loep worden genomen. Gemeentes moeten de afweging maken hoe sterk hun speelplein nog in jeugdwerk past. En welke factoren invloed hebben op een snelle verschuiving naar welzijn. Het is echter de taak van de jeugdconsulenten om de jeugdwerkspirit op zijn of haar gemeente binnen het college zichtbaar en voelbaar te maken. Dit kan ondersteund worden door de stem van de animator die ten allen tijde gehoord moet worden. Door een zelfstandigheid en eigenheid aan het jongerenteam zelf te geven, ontstaat er wederzijds vertrouwen en een krachtig speelplein met mogelijkheden tot fouten en groeien.

### **3 Evaluatie onderzoeksproces**

Voor het slagen van dit onderzoek was het zeer belangrijk om dezelfde respondenten te ondervragen. Dit kon gewaarborgd worden door de eerste twee fases van het onderzoek, enquête en focusgroepen in hetzelfde speelpleinjaar te ondervragen. Dit maakte de dataverzameling kwaliteitsvoller.

De verschillende methodes om tot resultaten te komen zorgden voor een grote diversiteit aan informatie, maar kan in de toekomst beter in grotere aantallen verwezenlijkt worden. Zo kunnen de resultaten nog beter met elkaar afgewogen worden.

De analysestrategie werd op een te subjectieve manier volbracht. Dit zorgde voor een valkuil binnen het analyseren van de resultaten. Gelukkig kon dit opgelost worden door de gepaste begeleiding.

### **4 Verder onderzoek**

Het onderzoek gaat over 'de animator' op het speelplein en welke werkdruk die kan ondervinden. De respondenten van dit onderzoek waren jeugdconsulenten en pleinverantwoordelijken. Al snel werd duidelijk dat hun rol op het speelplein ook enkele vragen met zich meebrengt. Hun rol is gericht naar de animator en de stuurgroep van het speelplein, maar ook gericht naar de gemeenten. Voor verder onderzoek kan het volgende onderzocht worden; 'Hoe moet de rolinvulling moet zijn van een jeugdconsulent om de werkdruk te verminderen bij de animator?' of 'Wat moet de rol van een jeugdconsulent zijn om een zo groot mogelijke ontplooiing en voldoening van het vrijwilligerswerk bij een animator te creëren?'

### **5 Conclusie**



De ondervraagde respondenten van dit onderzoek geven aan dat er een werkdruk aanwezig is op de Vlaamse Gemeentelijke Speelpleinen, die negatieve elementen draagt voor animatoren. Deze werkdruk wordt veroorzaakt door als eerste de maatschappij. De ombuiging van jeugdwerk naar welzijnswerk verandert het beeld van ouders over speelpleinwerkingen. Het aspect 'opvang' plaatst zich in het departement Welzijn en niet langer meer in departement Cultuur, Jeugd en Media. Daardoor komen de eisen van de vragende partij, ouders van kinderen, anders te liggen dan het aanbod van een speelplein.

Als tweede wordt de werkdruk veroorzaakt door het bureaucratisch systeem van gemeenten. Hier worden eisen en verwachtingen elk jaar hoger in vorm van procedures en regels. Het vertraagt de werking van speelpleinen waardoor ze niet accuraat mee kunnen veranderen met de doelgroep kinderen en jongeren. Terwijl vernieuwing en uitdaging een belangrijk aspect is voor de motivatie bij animatoren.

Als derde wordt de werkdruk veroorzaakt door jeugdconsulenten en pleinverantwoordelijken. Ze vormen een ideaalbeeld van een animator dat gestuurd wordt door kadervormingen van overkoepelende jeugdwerkorganisaties. Dit ideaalbeeld zit vastgeschroefd binnen de ideologie van jeugdwerk. Maar als speelpleinen een werkdrukvermindering voor hun animatoren willen, moeten ze afstappen van dit beeld. Bovendien is de ideologie van jeugdwerk in gevaar door de eerder vermelde bureaucratische systemen van gemeentes.

De taak van een jeugdconsulent of pleinverantwoordelijken is om deze ideologie te verdedigen binnen het gemeentebestuur volgens het principe van agogische begeleiden. Dit houdt in dat de jongeren, in dit geval de animatoren, mee inspraak tot die verdediging moeten hebben. Het moet een proces vormen waarbij op experimentele wijze beide partijen aan empowerment kunnen werken om zo een sterke jeugdwerkspirit te ontwikkelen waarbij hun speelpleinwerking elk jaar opnieuw kan groeien. Dit met de nadruk op motivatie en emancipatie.

## BIBIOGRAFIE

Agentschap Sociaal-Cultureel Werk voor Jeugd en Volwassenen. (2014). *Criteria voor het toekennen van attesten aan jeugdwerkers*. Brussel: Vlaamse Overheid.

Baldwin, C., & Magnuson, D. (2014, April 21). A Defense of Professionalism: A Response to Fusco and Baizerman. *Child & Youth services*.

Beauvais, C., & Jenson, J. (2003). *The Well-being of Children: are there "neighbourhood effects?"*. Ottawa, Ontario: Canadian Policy Research Networks.

Boon, L. (1999). *Kwaliteit van arbeid in de zorg*. Amstelveen: Stichting Sympoz.

Burani, N., & Palestini, A. (2016). What determines volunteer work? On the effects of adverse selection and intrinsic motivation. *Economic Letters* .

Caluwaerts, L., & Van Santen, K. (2016). *in cijfers gevat: jeugd(werk) in de stad*. Afdeling Jeugd: Johan van Gaens. Opgehaald van <https://www.expoo.be/sites/default/files/atoms/files/JeugdwerkindeStad.pdf>

Communicatiedienst Vlaams Brabant. (2019). *Over de provincie*. Opgehaald van Vlams Brabant: <https://www.vlaamsbrabant.be/over-de-provincie/kennismaking/grondgebied-kaartmateriaal/gemeenten-vlaams-brabant/index.jsp>

De ambrassade . (2020, Februari). *Jeugd(werk)beleid*. Opgehaald van De ambrassade: <https://ambrassade.be/nl/basiswerk-jeugdwerk/beleid/jeugdwerkbeleid-jeugdbeleid>

De Ambrassade. (2019). *Aard van jeugdwerk*. Opgehaald van De Ambrassade: <https://ambrassade.be/nl/basiswerk-jeugdwerk/landschap/aard-van-het-jeugdwerk>

De Backer, K., & Van Effelterre, E. (2001). *Ooievaars en bloemkolen: historische-pedagogische schets van jeugdwerk*. Leuven, Garant.

De St Croix, T. (2017, September 4). Youth work, performativity and the new youth impact agenda: getting paid for numbers. *Journal of education policy*.

De Visscher, S. (2009). Buiten spelen in wiens en welk belang? Het spelen als cultuurelement. *Dossier: Kinderen en spelen*.

Decoene, J., Myny, F., Vanthuyne, T., & Verschelden, G. (2006). *Samen op een hobbelpaard: over preventie en ondersteuning van opvoedingssituaties*. Antwerpen: Grant-uitgevers.

Departement Cultuur Jeugd en Media. (2020). *aantal deelnemers aan speelpleinwerking*. Lokale vrijetijdsmonitor. Opgehaald van <https://vrijetijdsmonitorvlaanderen.be/aantal-deelnemers-aan-speelpleinwerkingen>

Departement Cultuur, Jeugd en Media. (2020, Februari). *Kadervormingen en Attesten*. Opgehaald van sociaalcultureel : <http://www.sociaalcultureel.be/jeugd/kadervorming.aspx>

Dr. Meire, J., Dr. Berten, H., Dr. Piessens, A., Schaubroeck, K., Dekeyser, P., & VanBreda, L. (2014). *Speelpleinwerking in Vlaanderen en Brussel*. Brussel: Onderzoekcentrum kind en samenleving vzw.

Fien Smet. (2019). *Speelpleinen Vlaams-Brabant*. Mechelen : VDS.

Gray , P. (2011). The Decline of Play and the Rise of Psychopathology in Children and Adolescents. *american journal of play* .

JC Transit. (2020, Februari). *Definitie Jeugdwerk*. Opgehaald van Transit: <https://www.kortrijk.be/jctransit/definitie-jeugdwerk>

Jencks, C., & Mayer, S. (1990). The social consequences of growing up in a poor neighborhood. In C. o. Policy, *Inner-city poverty in the united states* (p. 111). National academies Press.

Jonkman, H., Boonstra, N., & van Wonderen, R. (2010). *Experimenteel onderzoek in de sociale werkelijkheid*. Verwey-jonker intstituut.

Justaert, A. (2018, Septemeber 7). *Belgische ngo's*. Opgehaald van ngo federatie : <https://www.ngo-federatie.be/nl/belgische-ngos/belgische-ngos>

Lohmeyer, B. A. (2017, mei 7). Youth and their workers: the interacting subjectification effects of neoliberal social policy and NGO practice frameworks. *Journal of Youth Studies*, 2017(Volume 20), 1263-1276.

Lokale politie. (2020). *Geluidsoverlast: wat mag wel en wat mag niet?* Opgehaald van BODuKap: <https://www.politie.be/5359/vragen/geluidsoverlast/geluidsoverlast-wat-mag-wel-en-wat-mag-niet>

Meire, J., Berten, H., Van Breda, L., Dekeyser, P., Schaubroeck, K., & Piessens, A. (2015). *Rapport Speelpleinonderzoek*. Brussel : Onderzoekscentrum Kind & Samenleving vzw.

Minerva. (2009). *Narratieve review* . Opgehaald van Minerva: <http://www.minerva-ebm.be/Results/Glossary/1552>

Morreel, E. (2015). *Ouders en jeugdwerk*. Departement Cultuur, jeugd, sport & media.

Mortelmans, D., Van Assche, V., & Ottoy, W. (2002). *Fijngehakt en voor u opgediend: tieners en vrije tijd*. Universiteit Antwerpen - politieke en sociale wetenschappen .

Peeters, K. (2015). *Ontwerp van decreet houdende wijziging van het decreet van 20 januari 2012, houdende een vernieuwd jeugd- en kinderrechtenbeleid, wat betreft kadervormingstrajecten*. De Vlaamse overheid .

Play England . (2017). *Quality in Play*. Londen: Play England.

Provincie Vlaams-Brabant. (2019, November ). *Gemeenten in Vlaams-Brabant*. Opgehaald van Vlaams-Brabant : <https://www.vlaamsbrabant.be/over-de-provincie/kennismaking/grondgebied-kaartmateriaal/gemeenten-vlaams-brabant/index.jsp>

Redig. (2018, Oktober). *jeugd, jeugdwerk, jeugdbeleid in en van Vlaanderen*. Vrij Universiteit Brussel.

Redig, G. (2014, December ). youth work and an internationally agreed definition of youth work: more than a tough job. Brussel : Vrij universiteit Brussel Faculteit Psychologie en Educatiewetenschappen .

Redig, G. (2015, April 1). Instrumentaliseren van vrijwilligers, de schone en het beest. *Sociaal.net*.

Redig, G. (2017, Januari). Illustratie van survey kwalitatief. IDEA consult.

Redig, G. (2017). Kwalitatief onderzoek als leidraad .

Redig, G. (2018). *De spanning tussen primaire en secundaire eigenschappen; de dreiging van perversie*.

Redig, G. (2018). Jeugd(werk)beleid in/van Vlaanderen. *vorming van animatoren* .

Schryvers, E. (2014 - 2015). *Cijferboek Lokaal Jeugdbeleid*. Brussel: Departement Cultuur, Jeugd, sport en media.

Serrien, L. (2018, mei 22). *sociaal werk worstelt met bureaucratie* . Opgehaald van sociaal.net : <https://sociaal.net/achtergrond/sociaal-werk-worstelt-met-bureaucratie/>

Sinnaeve, I., van Nuffel, K., & Schillemans, L. (2004). *Jeugd en vrije tijd*. Leuven: Katholieke universiteit Leuven.

Smet, P. (2009). *Beleidsnota 2009 - 2014: Jeugd*. Brussel : Vlaamse Overheid .

Smith, K., Johnston, D. W., & Martyn, J. C. (2007, Februari 23). Exploring the Michigan model: The relationship of personality, managerial support and organizational structure with health outcomes in entrants to the healthcare environment. *Journal work & stress*, 1-22.

staatsblad, B. (2004, April 20). Opgehaald van Decreet betreffende de eerstelijnsgezondheidszorg:

<http://www.lmnregioagent.be/sites/default/files/users/Michiel/Eerstelijnsdecreet%203%20maart%202004%20pdf.pdf>

Stolle, D., & Hooghe, M. (2004). The Roots of Social Capital: Attitudinal and Network Mechanisms in the relation between Youth and Adult indicators of social Capital. *Acta politica*, 422-441.

Thyssen, E. (2020). *Regelgeving*. Opgehaald van Goed gespeeld:

<https://www.goegespeeld.be/spelen-geen-overlast/regelgeving>

Van Bouchaute, B., Van De Walle, I., & Verbist, D. (2001). *Strax: jeugdwerk verkent de toekomst*. Leuven: Garant.

Van Gaens, J. (2016). *in cijfers gevat: jeugd(werk) in de stad*. Brussel: Departement Cultuur, jeugd media.

Van Leeuwen, W. (2018). *Begeleidershouding van een animator*. Vlaamse Dienst Speelpleinwerk.

Vandenbussche. (2006). Speelpleinwerking, een nieuwe kijk. *Pedagogische instituut J.L. Vives vzw* .

Vaughan, B. (2005). *Youthwork Education: A View from Down Under*. University of Western Sydney, Australia: Child and Youth care.

VDS. (2015). *Visietekst "animatoren op het speelplein"*. Opgehaald van Vlaamse Dienst speelpleinwerk : file:///C:/Users/celie/Downloads/Visietekst%20animatoren%20(1).pdf

Veiga, G., Neto, C., & Reiffe, C. (2016, Oktober 1). *Preschoolers' free play - connections with emotional and social functioning*. Lisabon, Portugal, Nederland: The international journal of emotional education.

Vermeenen, G. (2005). Vrijwilligerswerk op het speelplein : een verkennend onderzoek naar de motivatie van animatoren in het speelpleinwerk. *Universiteit Gent*.

Vlaams jeugd- en kinderrechtenbeleid. (2015 -2019). Opgehaald van Sociaal en cultureel:

[http://www.sociaalcultureel.be/jeugd/vjkb\\_beleidsplan\\_jkp2015\\_2019.aspx#definitief](http://www.sociaalcultureel.be/jeugd/vjkb_beleidsplan_jkp2015_2019.aspx#definitief)

Vlaamse Dienst Speelpleinwerk. (2016). *Kadervorming in cijfers* . Opgehaald van Speelplein.net: <https://www.speelplein.net/vorming/waaromkadervorming>

Vlaamse Dienst Speelpleinwerk. (2019). *definitie speelpleinwerk als ondergrens*.

Opgehaald van Vlaamse Dienst Speelpleinwerk VZW:

<https://www.speelplein.net/overspeelpleinwerk/nl>

Vlaamse overheid. (2020, Februari). *Speelpleinwerkingen*. Opgehaald van Vrijetijdsmonitorvlaanderen : <https://vrijetijdsmonitorvlaanderen.be/aantal-speelpleinwerkingen>

Vlaamse overheid. (2020). *VLAREM*. Opgehaald van Vlaanderen is Mileu:

<https://www.vmm.be/wetgeving/vlarem-i>

Vlaanderen is Jeugd. (2020). *Kadervormingstool*. Opgehaald van Mijn Kadervorming:

<https://cjsm.be/kavo/>

# BIJLAGEN

## Bijlage 1: Deelnemers Focusgroepen

Deelnemer	Geslacht	Arrondissement	Functie in verband met speelplein	Aantal jaren speelplein functie	Kenmerken speelplein
1	Vrouw	Halle-Vilvoorde	Jeugdconsulent	8 jaar	Groot*, leeftijdsgroepen, half-open aanbod**
2	Man	Halle-Vilvoorde	Jeugdconsulent	1 jaar	Klein, leeftijdsgroepen, gesloten aanbod
3	Vrouw	Halle-Vilvoorde	Jeugdconsulent	1 jaar	Groot, leeftijdsgroepen, gesloten aanbod
4	Man	Halle-Vilvoorde	Jeugdconsulent	1 jaar	Klein, leeftijdsgroepen, gesloten aanbod
5	Man	Leuven	Jeugdconsulent	5 jaar	Klein, leeftijdsgroepen + inclusie, gesloten aanbod
6	Man	Halle-Vilvoorde	Jeugdconsulent	5 jaar	Klein, leeftijdsgroepen, gesloten aanbod

\*groot >100 kinderen per dag, klein < 100 kinderen per dag

\*\* in de voormiddag voorbereidende activiteiten en in de namiddag vrije keuze activiteiten

## **Bijlage 2: introductiebrief enquête**

Beste

In het kader van mijn masterproef voor het behalen van een Masterdiploma in de Agogische Wetenschappen start ik, Celien Goyvaerts, een onderzoek op in samenwerking met de Vlaamse Dienst Speelpleinwerken (VDS). De onderzoeksvraag: 'Wat zijn de verwachtingen van pleinverantwoordelijken en jeugdconsulenten naar animatoren op het speelplein toe' wordt bevestigd in een enquête die u vindt als bijgevoegde link.

De enquête is opgesteld om informatie rond en aanwezigheid van het thema in Vlaamse Gemeentelijke Speelpleinen te achterhalen. Aan de hand van de antwoorden worden er bevindingen geconcludeerd. Vanuit deze bevindingen worden er nadien focusgroepen georganiseerd waarin een verdieping zal plaatsvinden. Heeft u interesse in een deelname aan een focusgroep mag u dit altijd laten weten via mijn onderstaande contactgegevens.

De enquête is bedoeld voor jeugdconsulenten van de jeugddienst in uw gemeente en pleinverantwoordelijken van het speelplein. Dit kunnen hoofdanimatoren zijn of animatoren die een stuurgroep vormen, bijvoorbeeld coördinatoren.

Mijn vraag aan u luidt of u de bijgevoegde enquête zou willen invullen?

Wanneer u deze enquête invult, geeft u de toestemming:

- 1 Dat u de inhoud en werkwijze van het onderzoek heeft gelezen en goedgekeurd en dat u de mogelijkheid werd geboden bijkomende informatie te vragen.
- 2 Dat uw resultaten verwerkt en geanalyseerd mogen worden op anonieme wijze.
- 3 Dat u op de hoogte bent van een vrijwillige deelname en u dus niet verplicht bent om deel te nemen.
- 4 Dat u de resultaten van dit onderzoek achteraf kan raadplegen via een onderzoeksrapport.

Binnen de ethische normen gekoppeld aan de faculteit Psychologie en Educatie Wetenschappen aan de VUB wordt uw anonimiteit steeds gewaarborgd binnen het onderzoek.

Mocht u nog bijkomende vragen hebben, dan mag u mij altijd contacteren.

Alvast heel erg bedankt voor uw deelname.

Met vriendelijke groeten

Celien Goyvaerts



### Bijlage 3: Verslag vooronderzoek

	<b>Plaats</b>	<b>Deelnemers</b>	<b>Tijd</b>
X	Halle	3 ervaren animatoren 1 animator	16 April om 17:00
Y	Rotselaar	4 ervaren animatoren	17 April om 14u30
Z	Kampen- hout	3 ervaren animatoren 4 animatoren 1 Stagiaire	18 April om 16:15

Ik ben langs geweest bij speelpleinen X,Y en Z. Bij X en Y had ik een groepsgesprek met de animatoren. Bij speelplein Z ging het om individuele gesprekken van telkens ongeveer tien minuten. Mijn bevinding bij deze laatste methode was dat de animatoren minder open waren. Dit kan door verschillende redenen verklaard worden. Ten eerste was er de plaats waar het interview werd afgenomen. Dit was op de speelplaats waar nog kinderen en andere animatoren rondliepen en ook de hoofdanimator en de jeugdconsultent. Dit kan voor een belemmering bij het beantwoorden van de vragen gezorgd hebben. Een tweede reden kan het verschil in vrijwilligersvergoeding zijn tussen de speelplein X, Y en Z. Bij Z hebben de animatoren een studentencontract waarin ze zelf aangeven dat een druk van meerdere taken normaal is, omdat ze meer betaald worden. Het gevolg hiervan is dat ze het onderwerp 'druk bij animatoren' moeilijk vonden en het als niet van toepassing op hun zelf beoordeelden.

Wat gemeenschappelijk was bij de drie speelpleinen, was de druk van ouders. De animatoren gaven aan dat die de laatste jaren gestegen is. Eén iemand gaf zelfs het voorbeeld dat ouders speelplein vaak zien als een naschoolse opvang . Maar in een naschoolse opvang heb je iemand die komt poetsen, iemand die komt koken enzovoort. Bovendien is het personeel in naschoolse opvang voor het meerdere deel betaald personeel. Het is dus hun job om deze taken te volbrengen, gaf de animator aan. Ze vinden dat dit anders is bij vrijwilliger op het speelplein.

Wat ook genoemd werd als factor die voor druk kan zorgen, was het te kort aan adequate speelruimtes, waardoor ze zich soms onvoorzien moeten beperken in een spel. Daarom wordt er van de

jeugdconsulent verwacht dat die zorgt voor voldoende beschikbare ruimte zodat ze ook grote, uitdagende spelen kunnen organiseren. Maar is dat een druk die de animatoren moeten ondervinden?

Vervolgens gaven de animatoren zelf aan dat er een verschil zit tussen onervaren en ervaren animatoren. Onervaren mensen voelen meer druk op zichzelf omdat ze zich nog moeten bewijzen. Dit geldt ook voor stagairs op het speelplein.

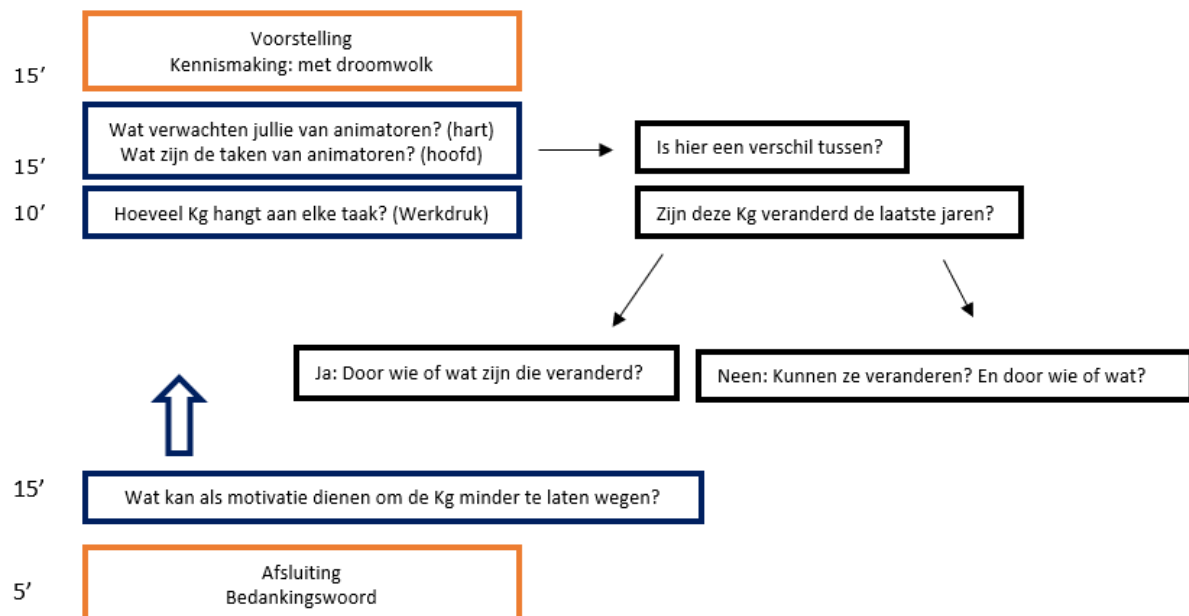
Wanneer ze reflecteerden over wat pleinverantwoordelijken en jeugdconsulenten van hun verwachten, vertelden ze me dat ook ouders vaak hogere eisen stellen. Ook de randtaken die ze moeten uitvoeren geven extra druk. Vooral zonnecrème smeren en water geven, kijken of een kindje voldoende rust of niet valt tijdens het spelen kan soms een belemmering in hun vrijwilligerswerk geven. Om tegemoet te komen aan die bijkomende verwachtingen zien de pleinverantwoordelijken zich vaak genoodzaakt extra druk te leggen op de animatoren.

Deze bedenking neem ik zeker mee voor het opstellen van mijn enquête. En als laatste gemeenschappelijke bevinding merkte ik op dat animatoren nog steeds een grote motivatie vinden in het feit dat ze met kinderen en jongeren werken. Ze gaven zelf aan dat je deze motivatie echt moet bezitten als je op een speelplein wilt staan.

## Bijlage 4: Operationaliseringstabel begrip 'Verwachting'

Concept	Dimensie	Subdimensie	Indicatoren
Verwachtingen	Van de hoofdanimator	Op het speelplein	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Spelen met kinderen</li> <li>- Toezichhouden en Opvang bieden voor en na</li> <li>- Randtaken uitvoeren</li> </ul>
		Naast het speelplein	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Voorbereiden spelen</li> <li>- Samenwerken met andere animatoren</li> </ul>
	Van de jeugdconsulent	Op het speelplein	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kinderen een leuke dag bezorgen</li> <li>- Zorgzaam omgaan met materiaal en locatie</li> </ul>
		Naast het speelplein	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Communiceren met ouders</li> <li>- Betrokkenheid bij het speelplein tonen</li> </ul>

## Bijlage 5: Vragen focusgroepen



## Bijlage 6: Interviewschema diepte-interview

<b>Introductie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Onderwerp: verwachtingen van pleinverantwoordelijke en jeugdconsulenten naar animatoren toe. Geeft dit een werkdruk?</li> <li>• Doel: de resultaten van het onderzoek aftoetsen en aanvullen.</li> <li>• Informed consent</li> </ul>										
<b>Interview</b>	<table border="1" data-bbox="414 920 1203 1305"> <thead> <tr> <th data-bbox="414 920 810 954">Topics</th> <th data-bbox="810 920 1203 954">Sub-topics</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="414 954 810 1032">Werkdruk</td> <td data-bbox="810 954 1203 1032">Oorzaak &amp; gevolg Ideale animator</td> </tr> <tr> <td data-bbox="414 1032 810 1099">Taken op het speelplein</td> <td data-bbox="810 1032 1203 1099">Verschil in belangrijkheid?</td> </tr> <tr> <td data-bbox="414 1099 810 1211">Motivatie</td> <td data-bbox="810 1099 1203 1211">Motiverende factoren Demotiverende factoren Vrijwilligersvergoeding</td> </tr> <tr> <td data-bbox="414 1211 810 1305">Plan van aanpak</td> <td data-bbox="810 1211 1203 1305">Verantwoordelijkheid? Beleidsmatig Invloed</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interview: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Wat is werkdruk op het speelplein volgens u?</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Is deze aanwezig op hedendaagse speelpleinen?</li> <li>- Op wie heeft deze druk invloed?</li> <li>- Vanwaar komt deze werkdruk?</li> </ul> </li> <li>- <i>Uit het onderzoek gaven respondenten aan dat het creëren van het beeld van een ideale animator binnen organisaties voor een werkdruk bij animatoren kan zorgen, klopt dit volgens u?</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Moet dit beeld aangepast worden?</li> </ul> </li> <li>- <i>Kan meer ruimte (loslaten) en vrijheid (een vorm van eigenheid van de animatoren op het speelplein) voor een werkdruk vermindering zorgen?</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoe kan een speelplein dit aanpakken?</li> </ul> </li> <li>- <i>Welke tips heeft u voor een werkdruk vermindering op het speelplein?</i></li> </ul> </li> </ul>	Topics	Sub-topics	Werkdruk	Oorzaak & gevolg Ideale animator	Taken op het speelplein	Verschil in belangrijkheid?	Motivatie	Motiverende factoren Demotiverende factoren Vrijwilligersvergoeding	Plan van aanpak	Verantwoordelijkheid? Beleidsmatig Invloed
Topics	Sub-topics										
Werkdruk	Oorzaak & gevolg Ideale animator										
Taken op het speelplein	Verschil in belangrijkheid?										
Motivatie	Motiverende factoren Demotiverende factoren Vrijwilligersvergoeding										
Plan van aanpak	Verantwoordelijkheid? Beleidsmatig Invloed										
<b>Afsluiting</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eventuele toevoegingen</li> <li>• Bedanking</li> <li>• Feedback van het interview</li> </ul>										

## Bijlage 7: Verslag Interview Filip Stallaert

Plaats	Deelnemer	Tijd
Op 1 april 2020 via video-call WhatsApp	Geïnterviewde: Filip Stallaert Interview: Celien Goyvaerts	Start: 10:30 uur Einde: 11:50 uur

Filip Stallaert is zelf vele jaren actief geweest op een particulier speelplein te Buggenhout. Deze ervaring neemt hij mee tijdens het interview. Door zijn verschillende functies binnen jeugdwerk door de jaren heen kan hij ook over de veranderingen spreken.

*Celien: Is het onderwerp 'Werkdruk bij animatoren' duidelijk?*

Filip: Ja, vrij duidelijk. Alleen heb ik ook enkele basis bedenkingen. Ten eerste hoeft een werkdruk niet altijd negatief te zijn. Soms kan het ook positief zijn dat mensen sneller gaan en de druk zien als drijfveer. En de tweede bedenking is: 'Mag een jobstudent, een jongere die betaald wordt, een andere soort werkdruk ervaren als een vrijwilliger?' Mogen wij hier andere verwachtingen hebben? Want vrijwilligers kiezen er zelf voor. En als laatste: 'Zijn er elementen op een speelplein die een werkdruk in evenwicht brengen en aanvaardbaar kunnen maken?' Bijvoorbeeld een leuk team.

We moeten natuurlijk ook opletten voor self-fulfilling prophecy. Het is belangrijk oog te hebben voor de invloeden die er zijn. Bijvoorbeeld als we kijken naar de hoofdkenmerken van een speelpleinwerking die opgesteld zijn door de VDS, stel ik mezelf de vraag hoeveel speelpleinwerkingen er nog aan deze hoofdkenmerken voldoen? Of mag hier een stretch van de jeugdwerker zelf opzitten? Zo worden bestaande systemen vanuit de gemeenten niet meer in vraag gesteld. Bijvoorbeeld inschrijfsystemen. Maar behoren zulke systemen nog tot speelpleinwerk?

*Celien: Ik denk dat dit inderdaad nog een bijkomend aspect is wat ik kan meenemen binnen mijn onderzoek. Vooral het veranderen van jeugdwerk naar welzijnswerk. Bedoelt u dit?*

Filip: Ja, maar wat ik ook graag als tip zou willen meegeven is het *Midas-effect* van een Gemeente. Hoe dichter een particulier initiatief bij de gemeente komt, hoe groter de invloed van de gemeentelijke manier van werken. Voorbeelden hiervan zijn: bestelbons, traagheid, invloed van politiek, standaard-

procedures. Deze eigenschappen zijn sterk terug te vinden in gemeentelijke speelpleinen, op verschillende manieren. Zo moeten bijvoorbeeld kinderen zich op voorhand kunnen inschrijven om zo een management van kinderen in vrije tijd mogelijk te maken. Dit is een vergemeentelijking van speelpleinen.

*Celien: Wat is werkdruk op speelpleinen volgens u?*

Filip: werkdruk hangt van de persoon zelf af. Het hangt af van wat die persoon aan kan en welke verschillende vaardigheden hij al bezit. Ook zijn motivatie in speelpleinwerking geven kan anders liggen. Zo heb je bijvoorbeeld animatoren die komen om bij hun vrienden te zijn. Bij hen kan spelen met kinderen al voor een druk zorgen. Dan is dit volgens mij een opgelegde druk.

Bij deze merk ik dat je vroeger mensen had die langer op een speelplein vertoefden en zo bepaalde structuren maakten. Er werd zelf aan jeugdwerk gekneed en ze wisten waarmee ze bezig waren. Nieuwe jeugdconsulenten missen die ervaring. Als ze dan eindelijk voldoende geleerd hebben om te kunnen coachen, verlaten ze hun positie als jeugdconsulent op de jeugddienst.

Dan mis ik ook nog de manier waarop een gemeente omgaat met infrastructuur die met kinderen en jongeren te maken heeft. Heel veel speelpleinen hebben abominabele fysieke ruimte waardoor het kan dat het de werkdruk verhoogt. Als het leuk is om te spelen, dan doen kinderen niet liever. Maar wanneer je dan eerst een geschikte speelruimte moet creëren als animator, zorgt dit voor een enorme druk. Vervolgens is er nog een externe factor en dit is de invloed van anderen. Zo hebben ouders en gemeentebesturen verwachtingen rond communicatie, veiligheid en zorgzaamheid.

*"Speelplein is als een grote broer. Als je gevallen bent, maakt hij je knie schoon met zijn vuile zakdoek. Kinderopvang is de mama: als je gevallen bent, moet je 10 minuten blijven zitten en krijg je nadien een snoepje."*

Deze twee hebben allebei een waarde en zijn sterk, maar ze zijn anders. En de invloed van Kind en Gezin naar kinderopvang toe heeft dat heel sterk beïnvloed. Er wordt gewoon heel veel verwacht op het vlak van formeel kader. Verwachtingen die 'volgens het boekje' zijn vastgelegd.

*Celien: Van wie wordt dit allemaal verwacht?*

Filip: Er kwam heel veel druk vanuit ons zelf. Maar dat was aanvaardbaar omdat je daar zelf voor gekozen hebt. Maar nu lijken die structuren heel vast te staan waardoor er van de gemeenten een grote druk komt die jeugdconsulenten ook niet altijd zelf doorhebben. Zo worden elementen die geëvalueerd worden meegenomen naar het einde van het jaar waardoor ze hun sterkte verliezen. En niet veel jeugdconsulenten durven dan die elementen terug naar boven te halen. Heb jij hier iets aan?

*Celien: Jazeker, dit neemt mij mee naar mijn volgende vraag: Als we de animatoren meer vrijheid en ruimte geven, waardoor ze meer hun eigen keuzes kunnen maken, kunnen we die werkdruk dan verlagen?'*

Filip: Ik weet niet of je werkdruk kan verminderen. Want voor mij is werkdruk een optelsom van verschillende zaken. Dat is een beetje zoals bij sociale onderhandelingen. Als ik goede punten haal bij u mag ik daarna iets sterker zijn. Op speelpleinen heb je dit ook. Maar ik stel mij hier de vraag in welke mate speelpleinen nog jeugdwerk zijn? Want ik ben er zeker van als je ze terug jeugdwerk laat zijn, de

gemeenten ze niet meer gaan kunnen inzetten zoals ze dat nu doen. En dit brengt ons bij de vraag over de toekomst van het speelplein. Ligt deze in het belang van de gemeenten of moeten we terug naar jeugdwerk? Want momenteel zie je dat structuren heel traag veranderen. Bijvoorbeeld de discussie of animatoren opvang moeten bieden of niet.

*Celien: Ik denk dat u nog een belangrijk aspect aanraakt, namelijk de doorstroom van verwachtingen van de gemeenten aan hun jeugdconsultanten die dan zo bij animatoren terecht komen. Het feit dat een gemeente werkdruk kan veroorzaken door de keuzes die ze maken voor hun speelplein, kan dit bij in die optelsom komen?*

Filip: Ja zeker, ik zie hier twee richtingen in. Enerzijds wil een gemeente een groot aanbod in de vakantie. Speelpleinen zijn hierbij belangrijk want een gemeente is hier bezorgd om, in de zin van: hoe kunnen we dat goed managen, hoe brengt dat wat op in onze gemeente. En dit heeft een invloed vanuit het idee wat ze willen, maar dit is niet altijd wat een speelplein nodig heeft. Anderzijds zijn er veel gemeenten die onverschillig zijn, wat zich soms vertaalt in het niet kennen van hun speelplein, in een gebrek aan betrokkenheid. Er wordt weinig nagedacht over hoe een speelplein nu eigenlijk werkt. Zo werden bijvoorbeeld bij de besparingen de niet-financiële voordelen voor een animator direct stopgezet. Maar dit was zeer belangrijk voor hun vrijwilligers. Want dit was een klein bedrag voor de gemeente dat een grote invloed had en zo de *work-life balans* kon maken.

Zoals ik eerder zei, stelde ik de vraag: 'Mag je meer verwachten van een jobstudent?' Het logische antwoord is ja. Maar onze werkregeling in de maatschappij laat dit niet toe, want je mag maar acht uur werken op een dag. En je mag geen overuren doen. En wanneer je dan als vrijwilliger op een zaterdag mee aan het decor gaat werken, ben je dan niet verzekerd?

*Celien: Dit is dan ook de maatschappelijke structuur die invloed heeft?*

Filip: Ja en ook op vlak van veiligheid is er heel veel veranderd sinds Dutroux. Hierdoor is de manier van benadering van jongeren veranderd zeker op het vlak van fysiek gedrag. Zo wordt het 'straffen' anders, maar ook iemand een knuffel geven. Er zijn speelpleinen waar er geen mannelijke animatoren bij kleuters mogen staan. Andere voorbeelden zijn de veranderde inschrijfsystemen, of de poort die op slot moet.

Dit is voor mij een hele belangrijke. Want Jeugdwerk op zich dient om fouten te maken en te experimenteren. Maar speelpleinvormen die gemeenten verwachten moeten constant zijn. Die moeten fouten vermijden. En hierdoor creëer je een werkdruk.

*Celien: Dit ben ik inderdaad ook in mijn onderzoek tegengekomen. Vooral de bewustwording dat animatoren ook maar jongeren zijn en fouten mogen maken vind ik persoonlijk heel belangrijk. Dat brengt mij tot mijn volgende vraag: 'Het creëren van het beeld van een ideale animator kan tot een werkdruk leiden, moeten wij dat beeld dan aanpassen als jeugdconsulent en pleinverantwoordelijke?'*

Filip: Het beeld van de ideale animator moet je gewoon weglaten. Iedereen moet uit zichzelf proberen de beste animator te zijn. Dit kan je vergelijken met het onderwijs. We verwachten dat elke leerkracht gemiddeld is. Maar vroeger was het zo dat de mindere leerkrachten door de sterke wel recht getrokken konden worden. Dus je kan wel zeggen als jeugdconsulent en pleinverantwoordelijke hoe het beter kan, maar je kan dat niet verwachten van hen. Je moet de mensen zelf hun sterktes naar boven laten halen.



*Celien: Uit het onderzoek bleek ook dat het belangrijk is in te spelen op de talenten van een animator. Kan dit een grote tip zijn?*

Filip: Ja, dat sluit aan bij wat ik daarnet zei. Het is de bedoeling dat een animator opnieuw het warm water gaat uitvinden, in de zin van proberen en bijleren. Ook al weet je als jeugdconsulent dat dit niet werkt. Je mag niet zeggen: 'We hebben dit al eens geprobeerd en dit lukt niet', want fouten maken is een deel van het leerproces. En je moet animatoren het leerproces laten doormaken.

Ook bestaat speelpleinwerk uit twee doelgroepen. Enerzijds de kinderen en anderzijds de animatoren. Dit zijn jongeren tot 25 jaar.

*Celien: Kan deze eerste doelgroep, kinderen, ook een invloed hebben op de werkdruk bij animatoren?*

Filip: Ja zeker, bijvoorbeeld op speelpleinen die diversiteit onder kinderen in hun speelplein willen brengen, maar zelf geen diversiteit hebben in hun animatorengroep. Daardoor spreken kind en animator niet dezelfde taal. Dit gaat ook negatieve ervaringen geven. Wat er eigenlijk veel onvermeld blijft zijn de positieve ervaringen bij speelpleinwerking. Maar het zijn juist deze die de animator helpen om het gedrag van dat ene moeilijke kind te relativeren.

*Celien: Hoe kunnen we deze positieve dingen meer bekrachtigen op een speelplein?*

Filip: Dit kan door de oude simpele regeltjes, bijvoorbeeld deel eerst drie pluimen uit voor je kritiek geeft. Voor mij is een jeugdconsulent iemand die coacht en die niet heel de zomer aanwezig moet zijn op het speelplein. Het zijn te dure beroepskrachten. Zo heb je het voorbeeld van Steven Ranst die een caravan net buiten het speelplein plaatst om betrokkenheid te tonen, maar niet op het speelplein komt. En ook nog iets wat VDS kan benadrukken tijdens zijn vormingen is dat niet bij elk spel een animator nodig is. Soms spelen kinderen uit zichzelf en moet een animator gewoon het goede voorbeeld geven. Je bent enkel een toegevoegde waarde, maar vaak zijn de kinderen voor het grootste deel een toegevoegde waarde voor elkaar.

Verder kunnen gemeenten ook nog andere dingen doen. Zo zijn er bijvoorbeeld weinig speelpleinen die echte beslissingen mogen nemen. Als tegenreactie gaan speelpleinen kiezen voor het zelfstandige statuut. Dit is tussen particulier en gemeentelijk. Een soort VZW waar de gemeente nog inspraak kan hebben. Ik kan het niet hebben dat een vrijwilliger moet wachten tot oktober om zijn vergoeding te krijgen, terwijl de beroepskrachten wel op het einde van de maand betaald worden.

*Celien: Kan het loon hierbij parten spelen?*

Filip: Tuurlijk, omdat er zoveel aanbod is voor jongeren, zo is bijvoorbeeld de sportsector heel aantrekkelijk omdat dit financieel meer opbrengt voor de jongeren. Maar langs de andere kant is het de vraag wat speelpleinwerking kan opleveren voor die jongeren.

En ook als je naar het ideaalbeeld van een animator gaat, is dit voor mij iemand die zowel bij speelplein als bij een andere vorm binnen jeugdwerk zit. Ze zijn immers gewend om met kinderen te spelen en merken dan hoe uniek speelpleinwerking is. Hoe vermoeiend het kan zijn om elke dag van de week met die kinderen bezig te zijn. Dit leidt tot een ander soort denken.

*Celien: Dus jongeren die eigenlijk in verschillende vormen binnen jeugdwerk zitten?*

Filip: Ja, want je merkt dat die denkwijze van speelplein, denken vanuit kinderen en spelimpulsen anders is waardoor ze dit in vraag kunnen stellen. Dit heeft ook met werkdruk te maken. Als je al veel ervaring hebt binnen het jeugdwerk is dit anders dan wanneer je die niet hebt. Of als je uit een gezin komt waar dat spelen belangrijk is, is dit een waarde die je makkelijker kan overbrengen.

En bij jobstudenten kan het zijn dat mensen deze context niet hebben, maar kiezen voor het geld.

*Celien: Is deze context hebben hetzelfde als een soort passie hebben?*

Filip: Ik denk dat de context de grond is waarin je passie verder kan wortelen. Je moet wel wat passie hebben. Dat moet omdat het geen gewone job is. Maar pas op, want jouw passie kan wel de werkdruk verhogen voor iemand anders. Als jij het op die manier wilt, kan dit heel veel vragen van de mede-animatoren.

*Celien: U heeft al heel veel tips gegeven, heeft u nog een aanvulling?*

Filip: Als eerste wou ik nog zeggen dat toen ik je onderzoek las, het me opviel dat de taken van een animator al benoemd zijn, dat deze vaststaan. Vroeger was de enige regel, zorg dat ze zich niet teveel pijn doen. Maar nu wordt er zo uitgebreid besproken wat er van hun verwacht wordt dat dit zeker tot een werkdruk kan leiden. Respectvol handelen moet bijvoorbeeld ook wederzijds gebeuren, dus ook van ouders naar een animator toe.

Verder wil ik nog aan de definitie van jeugdwerk duidelijk toevoegen dat het om het proces gaat en niet om het product. Zo bestaat er bijvoorbeeld een document waarmee je mensen moet evalueren. Vooral het positieve naar boven halen. Maar de stijl waarin mensen hiermee omgaan, kan heel verschillend zijn.

Ook de organisatorische taken worden meer en meer beïnvloed door externe factoren, bijvoorbeeld gemeentelijke procedures. Of goedbedoelde ondersteuning die niet altijd nodig is en zo verkeerd kan overkomen.

Wat ik ook nog belangrijk vind, is een eigen plek voor animatoren. Een rustplek en een amusementplek, waar ze ook tijdens het jaar naartoe kunnen komen zonder eerst toestemming te vragen. De Ambrassade heeft hier een visietekst over geschreven getiteld: 'De nestwarmte op een speelplein.' want ze merken dat dit doorheen het jaar bijna volledig weg is.

Dan als laatste wat zeker ook een invloed kan hebben zijn die mensen die op de jeugddienst zelf zitten. Zijn dit mensen met ervaring of niet? Dit is van grote invloed op de aanpak van animatoren en dus de werkdruk. Voor de jeugdconsulent de feeling heeft om een goede balans te vinden, gaat die vaak al weg. En dan kan je soms een meer ervaren animatorenploeg hebben dan de jeugdconsulent zelf.

Ah, er komen ook altijd niet jeugdwerk gerelateerde opdrachten bij. Zo wordt speelpleinwerk vaak belast met allerlei werkvormen die de gemeente wil. En als het dan moeilijker wordt voor onze vrijwilligers dan zullen we ze wel meer betalen? Maar is speelpleinwerk dan nog jeugdwerk?

Dan gebruikt de gemeente eigenlijk de passie van deze animatoren op een verkeerde manier.

*Celien: Als ik dat even lelijk mag verwoorden, is jeugdwerk dan voor sommige gemeenten een resterende groep waar alles zomaar wordt ingegooid?*

Filip: Neen, maar het is wel lelijk op een andere manier. Ze gebruiken de vrijwilligers omdat die niet veel zeuren en omdat ze er ver mee kunnen gaan. Uit gemakzucht zeggen ze: "Die zullen dat wel

doen." Want een gemeente gaat wel heel erg inzetten op variatie bij betaling. Maar krijg je dan dezelfde motivatie?

Tabel 23 uit het onderzoek haalde hij aan als de kernwoorden die een oplossing bieden om de werkdruk bij animatoren te verlagen. Hieraan moeten de jeugdconsulenten werken.

## **Bijlage 8: Informed consent Focusgroepen**

Beste

In het kader van mijn masterproef voor het behalen van een Masterdiploma in de Agogische Wetenschappen start ik, Celien Goyvaerts, een onderzoek op in samenwerking met de Vlaamse Dienst Speelpleinwerken (VDS). De onderzoeksvraag: 'Wat zijn de verwachtingen van pleinverantwoordelijken en jeugdconsulenten naar animatoren op het speelplein toe?' wordt bevestigd in een focusgroep.

De focusgroep is opgesteld om informatie en oplossingen rond het thema te verzamelen. Aan de hand van de antwoorden worden er bevindingen geconcludeerd. Vanuit deze bevindingen worden er nadien een interview georganiseerd waarin een verdieping en bevestiging zal plaatsvinden.

De focusgroep is bedoeld voor jeugdconsulenten van de jeugddienst in uw gemeente en pleinverantwoordelijken van het speelplein.

Ik.....(naam en voornaam) geeft toestemming voor:

- 1 Dat ik de inhoud en werkwijze van het onderzoek heb gelezen en goedgekeurd en dat mij de mogelijkheid werd geboden bijkomende informatie te vragen.
- 2 Dat mijn resultaten verwerkt en geanalyseerd mogen worden op anonieme wijze.
- 3 Dat ik op de hoogte bent van een vrijwillige deelname en u niet verplicht geacht wordt deel te nemen.
- 4 Dat ik over een mogelijkheid beschikt om informatie over het onderzoek, te krijgen via een onderzoeksrapport.

Binnen de ethische normen gekoppeld aan de faculteit Psychologie en Educatie Wetenschappen aan de VUB wordt uw anonimiteit steeds gewaarborgd binnen het onderzoek.

Mocht u nog bijkomende vragen hebben, dan mag u mij altijd contacteren.

Alvast heel erg bedankt voor uw deelname.

Met vriendelijke groeten  
Celien Goyvaerts  
[celien.goyvaerts@vub.be](mailto:celien.goyvaerts@vub.be)

handtekening deelnemer: