VRIJE UNIVERSITEIT BRUSSEL

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

ETNISCH-CULTURELE DIVERSITEIT IN ANIMATORENPLOEGEN

Een kwalitatief onderzoek naar de ontwikkelingen hieromtrent op drie gemeentelijke speelpleinwerkingen in Vlaanderen en Brussel.

JOHANNA HENS
2019-2020

WETENSCHAPSWINKEL

In samenwerking met de Vlaamse
Dienst Speelpleinwerking

13.024 woorden
Promotor: Prof. dr. Guy Redig
Psychologie en Educatiewetenschappen

VRIJE UNIVERSITEIT BRUSSEL

Proef ingediend met het oog op het behalen
van de graad van master in de Agogische wetenschappen

ETNISCH-CULTURELE DIVERSITEIT IN ANIMATORENPLOEGEN

Een kwalitatief onderzoek naar de ontwikkelingen hieromtrent op drie gemeentelijke speelpleinwerkingen in Vlaanderen en Brussel.

JOHANNA HENS
2019-2020

Psychologie en Educatiewetenschappen
Promotoren: Prof. Dr. Guy Redig

Aantal woorden: 13024

Toestemmingsformulier openbaarmaking masterproef

Student: *Hens Johanna*
Rolnummer: *0558155*
Opleiding: *Sociaal Agogische Wetenschappen*
Academiejaar: *2019-2020*

Masterproef
Titel: *Etnisch-culturele diversiteit in animatorenploegen. Een kwalitatief onderzoek naar de ontwikkelingen hieromtrent op drie gemeentelijke speelpleinwerkingen in Vlaanderen.*
Promotor: *Prof. Dr. Guy Redig*

De masterproef waarvoor de student een examencijfer van 14/20 of meer behaalt, en waaromtrent geen 'non disclosure agreement' (NDA of geheimhoudingsovereenkomst) werd opgesteld, kan kosteloos worden opgenomen in de vubis-catalogus van de centrale universiteitsbibliotheek mits expliciete toestemming van de student.

De student kiest in het kader van de mogelijkheid tot kosteloze terbeschikkingstelling van zijn/haar masterproef volgende optie:

- ☒ OPEN ACCESS: wereldwijde toegang tot de full tekst van de masterproef
- ☐ ENKEL VANOP DE CAMPUS: enkel toegang tot de full tekst van de masterproef vanop het VUB-netwerk
- ☐ EMBARGO WAARNA OPEN ACCESS VOLGT: pas wereldwijde toegang tot de full tekst van de masterproef na een opgegeven datum, met name …
- ☐ EMBARGO WAARNA ENKEL TOEGANG VANOP DE CAMPUS VOLGT: enkel vanop de campus toegang tot de full tekst van de masterproef na een opgegeven datum, met name …
- ☐ FULL TEKST NOOIT TOEGANKELIJK: geen toegang tot de full tekst van de masterproef
- ☐ GEEN TOESTEMMING voor terbeschikkingstelling

De promotor bevestigt de kennisname van het voornemen van de student tot terbeschikkingstelling van de masterproef in de vubis-catalogus van de centrale universiteitsbibliotheek.
Datum: **03/08/2029**
Handtekening promotor: ***i.o. Prof. Dr. Guy Redig***

Dit document wordt opgenomen in de masterproef. De student die het formulier niet voegt aan de masterproef en/of geen keuze heeft aangeduid en/of het formulier niet ondertekend heeft en/of geen kennisgeving aan de promotor heeft gedaan, wordt geacht geen toestemming tot openbaarmaking te verlenen; in dat geval zal de masterproef enkel worden gearchiveerd, maar is deze niet publiek toegankelijk.

Opgesteld te ***Herent*** op **25/07/2020**
Handtekening student

Disclaimer masterproef – COVID-19 academiejaar 2019-2020

Deze masterproef is (ten dele) tot stand gekomen in de periode dat het hoger onderwijs onderhevig was aan een lockdown en beschermende maatregelen ter voorkoming van de verspreiding van het COVID-19 virus. Het proces van opmaak, de verzameling van gegevens, de onderzoeksmethode en/of andere wetenschappelijke werkzaamheden die ermee gepaard gaan, zijn niet altijd op gebruikelijke wijze kunnen verlopen. De lezer dient met deze context rekening te houden bij het lezen van deze masterproef, en eventueel ook indien sommige conclusies zouden worden overgenomen.

Psychologie & Educatiewetenschappen

Academiejaar 2019/2020

SAMENVATTING MASTERPROEF

Naam en voornaam: Johanna Hens **Rolnr.: 0558155**

KLIN	☐
AO	☐
ONKU	☐
AGOG	**x**

Titel van de Masterproef: Etnisch-culturele diversiteit in animatorenploegen. Een kwalitatief onderzoek naar de ontwikkelingen hieromtrent op drie gemeentelijke speelpleinwerkingen in Vlaanderen.

Promotor: Prof. Dr. Guy Redig

Samenvatting: Door nieuwe tendensen in de wereld wordt onze maatschappij steeds diverser. Speelpleinwerkingen zien deze groeiende diversiteit zowel bij hun deelnemers als in hun animatorenploeg. Dit vraagt om een andere, meer individuele aanpak. Deze masterproef focust op de etnisch-culturele diversiteit binnen animatorenploegen in Vlaamse en Brusselse speelpleinwerkingen. Tijdens een kwalitatief onderzoek wordt nagegaan hoe gemeentelijke speelpleinwerkingen omgaan met etnisch-culturele diversiteit binnen hun team. Hierbij wordt er onderzocht hoe speelpleinwerkingen animatoren met een andere etnisch-culturele achtergrond werven, hoe de interactie is binnen de ploeg en welke ondersteuning de ploeg krijgt. Hiervoor werd een centrale onderzoeksvraag en drie deelvragen opgesteld.

De dataverzameling gebeurt aan de hand van drie fasen met telkens een andere doelgroep. In de eerste fase worden focusgroepen georganiseerd met (hoofd)animatoren (n= 16). Vervolgens worden er individuele interviews afgenomen bij speelpleinverantwoordelijken (n= 4) binnen de geselecteerde speelpleinwerkingen. Tot slot worden er individuele interviews afgenomen met experten omtrent dit onderwerp. Na elke fase vormen de data uit de ene fase de basis voor de andere fase. Uit de resultaten blijkt dat de speelpleinwerkingen openstaan voor diversiteit in hun animatorenploegen en dit een meerwaarde vinden. Toch blijkt er in sommige situaties een gebrek aan kennis over de diversiteit en hoe ze deze ten volle kunnen gebruiken in hun werking.

Dankwoord

Bij het begin van het jaar werd er aan alle thesisstudenten gezegd dat een masterproef schrijven een groepswerk is dat je onmogelijk alleen kan doen. Men zei dat het geen schande is om hulp te vragen wanneer je dat nodig hebt. Daarom wil ik in dit voorwoord even de tijd nemen om enkele mensen te bedanken.

Eerst wil ik graag An Deneffe en Jos Roose bedanken voor al de steun tijdens dit hobbelig pad. Jullie gaven mij het zelfvertrouwen dat ik soms miste bij het schrijven van dit werkstuk. Ik wil ook graag Jackie De Nys bedanken om mijn masterproef na te lezen en actief mee na te denken hoe het beter kan. Dit maakte de laatste loodjes iets minder zwaar.

Een dikke dankjewel aan Pieter Verbanck voor het aanreiken van een heel interessante onderzoeksvraag. Daarnaast wil ik graag alle speelpleinverantwoordelijke en (hoofd)animatoren bedanken om jullie ervaringen, mening en visie met mij te delen. Zonder jullie was dit onderzoek niet mogelijk. Vervolgens wil ik de experten bedanken. Jullie passie inspireerde mij niet enkel voor mijn masterproef maar ook voor volgende fases in mijn leven.

Tot slot wil ik heel graag Prof. Dr. Guy Redig bedanken. Ik kon altijd rekenen op snelle en vooral interessante feedback. Uw goede raad zorgde voor meer diepgang in mijn masterproef.

Dankjewel aan iedereen!

Inhoudsopgave

DEEL 1: INLEIDING 1
1. Probleemstelling 1
2. Literatuurstudie 2
2.1. Diversiteit 2
2.2. Speelpleinwerking 4
2.3. Animatoren 7
3. Onderzoeksvragen 10

DEEL 2: METHODE EN DATAVERZAMELING 10
1. Algemene onderzoeksopzet 11
1.1. Respondenten 11
1.2. Fase 1: Bevraging van animatorenploeg 11
1.3. Fase 2: Bevraging speelpleinverantwoordelijken 13
1.4. Fase 3: Expertinterview 13
2. Materiaal 13
3. Analyseprocedure 14

DEEL 3: RESULTATEN 15
1. Fase 1: Focusgroepen met animatoren 15
1.1. Kennismaking met speelplein 15
1.2. Interactie 16
1.3. Ondersteuning 17
2. Fase 2: Interviews met speelpleinverantwoordelijken 18
2.1. Kennismaking met speelplein 18
2.2. Interactie 20
2.3. Ondersteuning 22
3. Fase 3: Individuele interviews met experten 24
3.1. Kennismaking met speelplein 24
3.2. Interactie 25
3.3. Ondersteuning 26

DEEL 4: DISCUSSIE EN CONCLUSIE 27
1. Bespreking 27
1.1. Hoe verloopt de kennismaking met speelplein? 27
1.2. Hoe verloopt de interactie binnen de ploeg? 28
1.3. Hoe verloopt de ondersteuning van de animatorenploeg? 28
2. Praktische beleidsaanbevelingen 29
2.1. Aanbevelingen voor de VDS 29
2.2. Aanbevelingen voor speelpleinwerkingen 29
3. Beperkingen 30
4. Aanbeveling voor verder onderzoek 30
5. Conclusie 31

Literatuurlijst 32

Bijlagen 35
Bijlage 1 35
Bijlage 2: 67
Bijlage 3 94
Bijlage 4 108

DEEL 1: INLEIDING

1. Probleemstelling

Maatschappelijke ontwikkelingen zorgen voor een groeiende diversiteit in de samenleving waarbij superdiversiteit een dagelijkse realiteit wordt. In steden is er een veelheid van culturen, religies, talen, klasse… te bespeuren. Dit zorgt voor een groeiende diversiteit binnen en tussen groepen. Deze tendens stelt onze maatschappij voor uitdagingen. Om met deze complexe realiteit om te gaan is er nood aan 'interculturaliseren' waarbij verschillende culturen elkaar ontmoeten en van elkaar leren.

Gemeentelijke speelpleinwerkingen zien niet enkel deze groeiende diversiteit binnen hun deelnemers maar ook binnen animatorenploegen (Vlaamse Dienst Speelpleinwerk, 2019). Uit onderzoek van Kind en Samenleving blijkt dat 17,2% van de animatoren niet van Belgische afkomst is (Meire et al., 2015, pp. 185–186). Hoewel de diversiteit groter wordt zijn jongeren met een andere etnisch-culturele achtergrond nog steeds ondervertegenwoordigd. De landelijke jeugddienst 'Vlaamse Dienst Speelpleinwerk (VDS)' wil speelpleinwerkingen hierin ondersteunen vanuit een duidelijk diversiteitsbeleid zodat ze inzetten op die diversiteit bij zowel deelnemers als de begeleiding (Vlaamse Dienst Speelpleinwerk, 2019). In dit beleid schuiven ze het idee van een 'toegankelijk jeugdwerk' naar voor. Deze vorm van speelpleinwerk is niet enkel gericht voor een specifieke groep maar voor alle doelgroepen. Hierbij is de toegankelijkheid voor iedereen een voordeel. Om dit te realiseren moeten speelpleinwerkingen bewust bezig zijn met de laagdrempeligheid van hun werking voor animatoren, kinderen en ouders (Fort, 2010).

Hoewel enkele onderzoeken de (kleine) groei van de diversiteit binnen speelpleinwerkingen aantoonden of de bestaande diversiteit beschreef, bleken de onderzoeken rond de gevolgen, ervaringen of effecten van de diversiteit bij speelpleinploegen gering. In deze schaarse onderzoeken ligt de focus voornamelijk op de deelnemers en niet op de animatoren (Meire et al., 2015). Op basis van deze bevinding wordt in deze thesis een kwalitatief onderzoek rond de etnisch-culturele diversiteit binnen de animatorenploegen van speelpleinwerkingen opgezet. Hiervoor worden een centrale onderzoeksvraag en deelvragen opgesteld.

Het doel van dit onderzoek is inzicht verwerven in hoe vier gemeentelijke speelpleinwerkingen in Vlaanderen en Brussel omgaan met etnisch-culturele diversiteit binnen hun animatorenploeg. Daarbij wordt er vertrokken vanuit de beleving van de (hoofd)animatoren. Vervolgens worden de speelpleinverantwoordelijke bevraagd. Tot slot zullen de bevindingen voorgelegd worden aan experten. Uit dit onderzoek zullen concrete beleidsaanbevelingen aan de Vlaamse Dienst Speelpleinwerk en de speelpleinwerkingen geformuleerd worden.

2. Literatuurstudie

2.1. Diversiteit

2.1.1. Een omkadering

De notie diversiteit stamt af van het Latijnse werkwoord 'divertere', wat 'naar verschillende kanten lopen, uiteenlopen: uiteenlopend, verschillend' betekent (McCarthey et al., 2000). Onder diversiteit wordt ook 'verscheidenheid' verstaan. Dit gaat uit van diversiteit tussen mensen en verwijst naar de sociale, culturele en etnische verschillen in de samenleving (Anciaux, 2014). Kortom: van zodra twee mensen samengebracht worden, kan er gesproken worden van diversiteit (De Visscher & Neyens, 2017).

Peter Wood (2004) beschrijft diversiteit als volgt: *"... diversity is defined as (a) differences in worldviews or subjective culture, resulting in potential behaviors that may have moral differences among cultural groups... and (b) differences in identity among group members in relation to other groups."* In de definitie van Wood wordt er benadrukt dat het niet enkel om diversiteit gaat tussen verschillende groepen, maar ook binnen groepen, waarmee hij wil verduidelijken dat mensen uit dezelfde groep onderling sterk van elkaar kunnen verschillen (Wood, 2004).

Deze definiëring sluit nauw aan bij het begrip 'superdiversiteit' dat door Vertovec in 2007 voor het eerst werd gebruikt. Hiermee wou hij de transitie van een steeds stijgende diversificatie en complexiteit van migratie in de wereld vatten. Volgens Vertovec is er sinds de val van de Berlijnse Muur een grotere verscheidenheid aan migratie gekomen. Er is niet langer sprake van een homogene groep gastarbeiders, maar van een diverse groep die te onderscheiden is aan de hand van gender, verblijfsstatuut, cultuur, religie… (Vertovec, 2007). 'Groeiende diversiteit binnen diversiteit' is een veelvoorkomende wijze om superdiversiteit te definiëren.
De term wordt nog steeds gebruikt om de verandering van migratiepatronen en de impact ervan op de maatschappij aan te tonen. In steden is er een veelheid van culturen, religies, talen, klasse… te bespeuren. Dit zorgt, zoals Wood schreef, voor een groeiende diversiteit binnen de groepen. Superdiversiteit wordt gezien als een dagelijkse realiteit die de maatschappij voor grote uitdagingen stelt (Geldof, 2013a; Wood, 2004).

Daarnaast is het minstens even belangrijk stil te staan bij de manier waarop mensen deze verschillen en gelijkenissen beleven. Deze verschillen kunnen leiden tot sociale ongelijkheid, exclusie en discriminatie (De Visscher & Neyens, 2017, p. 5).

2.1.2. Etnisch-culturele diversiteit

Dit begrip wordt vaak gelijkgesteld met onder meer de termen 'allochtoon' en 'migranten' (Noens et al., 2010). In tegenstelling tot deze 'enge' begrippen omarmt het een uitgebreide groep personen, waaronder volgens het decreet van 28 april 1998 inzake het Vlaams beleid t.a.v. etnisch-culturele minderheden de volgende groepen vallen: allochtonen, woonwagenbewoners, vluchtelingen, mensen zonder wettig verblijf en trekkende bevolkingsgroep (bv. Scheepslui) (Maes, 2004).

‘Etniciteit’ verwijst hierbij naar “de verbinding met een gemeenschap (oorspronkelijk een volk), die zich door een aantal kenmerken onderscheidt van andere gemeenschappen” (Anciaux, 2014).

Door ‘etnisch-culturele diversiteit’ te gebruiken wordt er niet enkel verwezen naar het land van herkomst, maar ook naar de cultuurpatronen die hierbij horen. Bert Anciaux (2014, p. 100) beschrijft cultuur in deze betekenis als volgt: *“Een geheel ‘systeem’ van gemeenschappelijke gebruiken, opvattingen en symbolen verbonden aan een volk of gemeenschap.”*

Met dit begrip wordt er dus gerefereerd naar een bredere betekenis die rekening houdt met volgende factoren: (1) de migratieachtergrond van de ouders en eventueel de grootouders, (2) de nationaliteit van de persoon, (3) welke thuistaal er gesproken wordt en (4) de godsdienst of de levensbeschouwing als bron van culturele specificiteit (Elchardus & Smits, 2012). In de twee laatste factoren wordt het accent gelegd op een eigen cultuurpatroon dat groepen onderscheidt van de rest van de samenleving. “Etnisch-cultureel” verbind het culturele en de etniciteit (Anciaux, 2014).

In deze masterproef werd gekozen voor het begrip ‘etnisch-culturele diversiteit’ omdat begrippen als ‘allochtoon’, ‘migratie-achtergrond’… enkel verwijzen naar een migratieverleden en de ‘allochtone cultuur’ ontkennen. Met het begrip ‘etnisch-culturele diversiteit’ wordt er verwezen naar de etnische afkomst van mensen en hun ‘andere’ cultuur.

2.1.3. Interculturaliseren

Omgaan met de nieuwe complexe realiteit van superdiversiteit vraagt een juiste aanpak. In de literatuur worden hierover verschillende perspectieven naar voren geschoven. De twee hoofdperspectieven zijn ‘multiculturalisme’ en ‘interculturalisme’. Zowel ‘multi’ als ‘inter’ zijn voorvoegsels die afstammen van het Latijn. ‘Multi’ staat voor ‘verschillende’ en duidt op het feit dat er verschillende culturen naast elkaar kunnen bestaan (Elskens, 2009). In dit perspectief wordt de toestand van de diversiteit beschreven. In tegenstelling tot ‘multiculturaliteit’ wordt bij ‘interculturaliteit’ de nadruk gelegd op het proces (Boakye, 2014). Interculturaliteit kan als volgt omschreven worden:

“Intercultural describes communities in which there is a deep understanding and respect for all cultures. Intercultural communication focuses on the mutual exchange of ideas and cultural norms and the development of deep relationships. In an intercultural society, no one is left unchanged because everyone learns from one another and grows together. (Schriefer, 2016)”

Vanuit deze visie wordt er afgestapt van de zogezegde ‘quotabenaderingen’, waarin een streefcijfers over de diversiteit in groepen wordt bepaald. Wanneer er voldoende groepen vertegenwoordigd zijn in de organisatie, zal volgens deze benadering de omgeving zich vanzelf wel aanpassen (Elskens, 2009). Dit wordt door velen tegengesproken: het is niet omdat er in een groep verschillende culturen aanwezig zijn, dat ze in interactie met elkaar gaan (Boakye, 2014). Superdiversiteit is niet meer te benaderen vanuit één model van interculturaliseren of vanuit één discours. Binnen dat complexe gegeven is er niet één juiste bruikbare methodiek, maar moet er gezocht worden naar een juiste combinatie van verschillende invalshoeken, aangepast aan de context. Deze invalshoeken kunnen

gaan over kruispuntdenken, interculturele communicatie of cultuursensitief werken. Bij dit interculturalisatieproces is vorming en interactie nodig, wat veel tijd en geld vraagt bij organisaties. Daarom vertrekken ze vanuit een vrijblijvende inzet, met weinig effect als gevolg (Geldof, 2013b).

Interculturaliseren gaat uit van een duidelijke visie over het omgaan met diversiteit (Elskens, 2009), waarin er bewust wordt gekozen om diversiteit te stimuleren omdat het een meerwaarde is voor de organisatie (De Baere, 2005). In dit proces moet er aandacht besteed worden aan dynamieken, interactie, communicatie en uitwisselingen tussen verschillende groepen. Daarbij wordt er rekening gehouden met de complexiteit en context van de situatie waarin de organisatie zich begeeft (Elskens, 2009). Wanneer de hele werking actief betrokken is bij dit proces, kan men volgens het perspectief van interculturaliseren spreken over een inclusieve organisatie (Elskens, 2009).

2.2. Speelpleinwerking

2.2.1. Speelpleinwerk: een omkadering binnen het jeugdwerk

Het speelpleinwerk situeert zich binnen het jeugdwerk, dat een sociaal-culturele component is van het jeugdbeleid. Het jeugdwerk is in Vlaanderen wijdverspreid en kent verschillende werkvormen. Ondanks de grote verscheidenheid aan aanbod kan jeugdwerk beschreven worden als:

"Groepsgericht sociaal-cultureel werk op basis van niet-commerciële doelen voor of door kinderen en jongeren van 3 tot 30 jaar, in de sfeer van de vrije tijd, onder educatieve begeleiding en ter bevordering van de algemene en integrale ontwikkeling van de jeugd die daaraan deelneemt op vrijwillige basis en georganiseerd door particuliere jeugdverenigingen, of door gemeentelijke of provinciale openbare besturen" (Vlaamse Dienst Speelpleinwerk, 2018).

Door het grote en diverse landschap is jeugdwerk een complex gegeven. Om het beter te kunnen vatten, kan het opgedeeld worden in territoriaal niveau en aard van de werking. Het jeugdwerk in Vlaanderen wordt op verschillende niveaus georganiseerd: plaatselijk niveau (particulier of gemeentelijk jeugdwerk), bovenlokaal niveau en Vlaams (landelijk) niveau. Daarnaast bestaan er jeugdverenigingen met een bijzondere opdracht of de bovenbouw (Redig, 2018). Het speelpleinwerk situeert zich op het plaatselijke niveau. Verder zal de 'Vlaamse Dienst Speelpleinwerk vzw (VDS)' besproken worden. Deze koepelorganisatie bevindt zich op landelijk niveau (Boutsen, z.d.).

Naast deze territoriale verdeling kan er binnen jeugdwerk een opdeling gemaakt worden op vlak van de pedagogische relatie die organisaties hebben tegenover hun deelnemers. In het eerstelijns jeugdwerk richten de jeugdwerkers zich direct tot kinderen en jongeren die deelnemers zijn. Hieronder valt het speelpleinwerk, waarbij de doelgroepen van de animatoren de kinderen en jongeren zelf zijn. Het tweedelijns jeugdwerk biedt ondersteuning, informatie, vormingen en begeleiding aan het eerstelijns jeugdwerk. Hun doelgroepen zijn de organisatoren en de verantwoordelijke van een jeugdwerkorganisatie. Hieronder valt de VDS. Daarnaast heb je het derdelijns jeugdwerk. Hun doelgroep bestaat uit de organisatoren van het tweedelijns jeugdwerk. Net zoals het tweedelijns jeugdwerk nemen zij een informerende, ondersteunende en begeleidende rol op (Boutsen, 2019a; Redig, 2018).

2.2.2. Definitie

Het speelpleinwerk is een unieke jeugdwerkvorm waarvan er 563 in Vlaanderen en Brussel actief zijn. Het onderscheidt zich van andere jeugdwerkorganisaties door vijf unieke kenmerken: *"(1) Spelen als hoofddoel. (2) Jongeren voeren het speelaanbod uit en worden betrokken bij de werking. (3) Deelnemers kiezen zelf hoe vaak ze deelnemen. (4) Is actief in de vakantie(s) en zonder overnachting. (5) Kinderen als doelgroep"* (Vlaamse Dienst Speelpleinwerk, 2018). Omdat speelpleinen georganiseerd worden in vakantieperiodes en dus tijdens de vrije tijd van kinderen, staat spelen centraal. Het gaat hier om de zuiverste vorm van spelen, zonder onderliggend doel. Het is geen middel om kinderen iets aan te leren of om andere doelen te bereiken. Wanneer een kind op het speelplein zorgeloos kan spelen, is hun doel bereikt. Dit kan door *"een omgeving te creëren waar de aanleiding om te spelen komt van de interactie tussen de kinderen zelf, de begeleiders, het speelmateriaal en de speelinfrastructuur (zowel binnen als buiten)"* (Fort et al., z.d.). Zoals vermeld in de definitie van speelpleinwerk is het kind de doelgroep. Zij kunnen onderling sterk van elkaar verschillen. Speelpleinwerkingen creëren daarom zo veel mogelijk diverse speelmogelijkheden, zodat ieder kind kan spelen op zijn manier (Vlaamse Dienst Speelpleinwerk, 2019).

Hoewel elke speelpleinwerking aan deze vijf kenmerken voldoet, legt ieder zijn eigen accenten in de aanpak. Het verschil kan liggen bij het statuut van de animator waarmee speelpleinen werken, zoals jobstudent, vrijwilliger of beide. De doelgroepen van de speelpleinwerkingen onderling kunnen ook sterk verschillen: kleuters, lagereschoolkinderen of tieners, kinderen met een migratieachtergrond… Daarnaast zijn er ook de verschillende speelsystemen. Er bestaan drie vormen: gesloten, open en een mengvorm (Meire et al., 2015). Een van de grootste verschillen is het organisatorische karakter van de werkingen. Zo zijn er de gemeentelijke en particuliere speelpleinwerkingen. Het organisatorische karakter bepaalt de wijze waarop het speelplein te werk gaat. Ze hebben elk hun verschillende regelgeving en wetten op vlak van personeelsbeleid en functioneren van het personeel. Particuliere speelpleinwerkingen werken met een stuurgroep van vrijwilligers. Ze kunnen niet gebruikmaken van subsidies van de gemeente en moeten zelf uit de kosten zien te geraken. Gemeentelijke speelpleinwerkingen kunnen beroep doen op subsidies en beroepskrachten van de gemeente of stad. Het nadeel hiervan is dat ze afhankelijk zijn van enkele regels om deze subsidies te krijgen (Van de Walle, 2009). Binnen deze opdeling heerst een 'nieuwe' tendens: de inbreng van de gemeente in het particuliere jeugdwerk stijgt steeds meer. (Redig, 2018; Van Meeuwen, 2009). Jeugdwerkingen, o.a. speelpleinwerkingen, worden door de gemeente steeds meer ingezet als instrument waarin onderzocht wordt of ze bruikbaar en nuttig zijn voor de overheid zelf. Om de nuttigheid te meten worden de werkingen steeds meer in cijfers gegoten zoals aantal leden, uren, aantal diversiteit… Deze quotabenadering beïnvloedt het jeugdwerk. Waar vroeger de vrijwilliger zijn stempel drukte op de werking, krijgt nu ook de gemeente een stem (Verbist & Weser, 1998). Dit is ook te merken in het diversiteitsbeleid.

2.2.3. Vlaamse Dienst Speelpleinwerk (VDS)

Vlaamse Dienst Speelpleinwerk (VDS) vzw is een landelijke koepelorganisatie die speelpleinwerkingen in Vlaanderen en Brussel proactieve ondersteuning biedt. Hun dienstverlening bestaat uit het adviseren, begeleiden, vormingen geven en belangen behartigen (Vlaamse Dienst

Speelpleinwerk, 2019). In hun beleidsnota beschrijven ze hun doel als volgt: "Ons doel: meer en betere speelkansen voor elk kind op elke speelpleinwerking" (Dierickx et al., 2018).
Om dit doel te bereiken gaan ze aan de hand van campagnes, diensten en producten voortdurend op zoek naar de beste manier om speelpleinen te ondersteunen. Hun dienstverlening gaat van algemene adviezen voor alle speelpleinwerkingen en mensen met speelpleinvragen tot advies op maat voor elke speelpleinwerking die hier nood aan heeft. De begeleiding van lokale werkingen kan bestaan uit procesbegeleiding, advies ter plaatse en speelpleinbezoeken. De VDS biedt tevens kadervorming aan voor animatoren, hoofdanimatoren en instructeurs die op het speelplein actief zijn. Dit kan bestaat uit erkende animatorcursussen of vormingen. De VDS focust zich niet enkel op lokale speelpleinwerkingen, maar verdedigt en vertegenwoordigt hun belangen op bovenlokaal, Vlaams en Federaal en internationaal niveau. Hiermee willen ze speelpleinwerk als unieke jeugdwerkvorm promoten. De VDS werkt zowel met beroepskrachten als vrijwilligers, die complementair zijn aan elkaar (Dierickx et al., 2018).

Diversiteitsbeleid van Vlaamse Dienst Speelpleinwerking

De VDS ondersteunt en adviseert speelpleinwerkingen vanuit een duidelijk visie, ook op vlak van diversiteit. Uit het grote speelonderzoek van kind & samenleving blijkt dat speelpleinwerk van alle jeugdwerkvormen het beste scoort op vlak van diversiteit (Meire et al., 2015). Volgens de VDS is dit te wijten aan de grote toegankelijkheid van de speelpleinwerkingen.

Dit willen ze tijdens hun dienstverlening extra stimuleren bij aangesloten speelpleinwerkingen, door een duidelijk diversiteitsbeleid naar voren te schuiven. Hiermee willen ze speelpleinwerkingen informeren over diversiteit en tevens de meerwaarde ervan verduidelijken. Verder geven ze praktische tips over omgaan met diversiteit op alle niveaus (Fort, 2010).

In hun diversiteitsbeleid onderscheidt de VDS inclusief speelpleinwerk van toegankelijk speelpleinwerk. Bij het inclusief speelpleinwerk past de werking zich aan, aan de behoefte van de doelgroep die ze willen bereiken. Hierin wordt gezocht naar technieken die kunnen gebruikt worden om het gemakkelijker te maken voor de doelgroep (Fort, 2010). Daarnaast definiëren ze het toegankelijk speelpleinwerk. Dit is volgens hen:

"… De VDS streeft naar toegankelijk speelpleinwerk. Elk speelplein moet bewust bezig zijn met zijn toegankelijkheid en streven naar het betrekken van zo veel mogelijk kinderen en hun ouders. Een toegankelijk speelplein vertrekt vanuit hun behoeften. Speelpleinwerk is in essentie buurtgericht en zal dus verschillende mensen uit zijn buurt of gemeente aantrekken. Deze mix is overal anders. (Fort, 2010)"

In beide manieren van werken wordt het toegankelijk jeugdwerk naar voren geschoven. Toegankelijkheid is een breder begrip dan inclusie, dat verdergaat dan 'drempelverlagend' werken. Deze manier van werken heeft een positief effect op iedereen, en focust zich niet enkel op de beoogde doelgroep (Fort, 2010).

Diversiteit is waardevol op elke niveau van een speelpleinwerking, zowel voor de organisatie, de begeleiders als de deelnemers. Omdat deze masterproef zich focust op diversiteit binnen animatorenploegen, zal er verder ingegaan worden op de voordelen van diversiteit op begeleidersniveau. Wanneer speelpleinwerkingen inzetten op diversiteit in animatorenploegen kan dit positieve gevolgen hebben. Animatoren met verschillende achtergronden zorgen voor een diversiteit aan inzichten. Aangezien iedereen vanuit zijn referentiekader zijn rol als animator anders invult, zorgt dit voor complementariteit tussen animatoren. De diversiteit heeft ook voordelen voor de jongere zelf. Doordat ze een attest halen, competenties leren zoals probleemoplossend denken en samenwerken, vergroten de jongeren hun kansen voor later. Daarom is het van groot belang dat ook jongeren uit minderheidsgroepen dezelfde kansen krijgen. Naast deze twee aspecten is er ook de doorstroom van kinderen die animator worden. De doelgroepen van speelpleinwerkingen zijn vaak divers. In de animatorenploeg wordt dit echter veel minder weerspiegeld (Fort, 2010).

2.3. Animatoren

Een speelpleinwerking wordt gedragen door animatoren die zich, vaak vrijwillig, inzetten. In samenwerking met hoofdanimatoren, speelpleinverantwoordelijken, logistiek en administratieve hulp, kunnen ze de werking realiseren (Vlaamse Dienst Speelpleinwerk, 2015).

De Vlaamse Dienst Speelpleinwerk (2018, p. 1) omschrijft de kerntaak van een animator als volgt: *"het creëren van speelkansen voor kinderen in een team van andere animatoren."* Hoewel deze kerntaak eenvoudig lijkt, vraagt het bepaalde competenties om die speelkansen te verwezenlijken.

Deze competenties worden tijdens de werking ingezet aan de hand van verschillende leidersrollen. Deze rollen worden beschreven als 'Dame', 'Zot' en 'Heer'. Die rollen kunnen gedefinieerd worden als respectievelijk 'dikke vriend met de kinderen', 'spelen en gek doen met de kinderen' en 'een strenge maar rechtvaardige animator'. Men verwacht dat deze rollen binnen een team complementair zijn (Van Leeuwen, 2015, p. 4).

Naast deze praktische taken wordt er van de animator verwacht dat hij de juiste basishouding aanneemt. Deze houding vertrekt vanuit twee waarden: "goesting" en "gelijkwaardigheid". Die vormen de basis voor elke leidersrol (Van Leeuwen, 2015).
Hiermee wordt een gelijkwaardige houding naar anderen, maar ook naar zichzelf bedoeld. Vanuit deze visie wordt er van ieder teamlid in de animatorenploeg verwacht dat ze respect hebben voor de andere teamleden. Dit respect wordt vertaald in de gedragingen van de animator waarbij hij met een open visie niet oordeelt en actief op zoek gaat naar een verklaring voor iemand zijn gedrag. Daarnaast betekent 'gelijkwaardigheid' dat de animator zich als 'gelijke' voelt in de ploeg, zodat hij met de inbreng van zijn eigen talent een plaatsje kan vinden in het team (Van Leeuwen, 2015).
Vanuit deze waarde wordt het gevoel van 'goesting' in stand gehouden. Een animator staat met enthousiasme en motivatie op het speelplein, in interactie met kinderen en mede-animatoren (Van Leeuwen, 2015). De goesting van een animator wordt gevoed wanneer er vanuit zijn eigen talenten kan gewerkt worden. Hierin kan de vraag gesteld worden of elke animator wel vanuit dezelfde

competenties, begeleidersrollen en kerntaken moet vertrekken (Vlaamse Dienst Speelpleinwerk, 2015).

Binnen de sfeer van goesting groeit een animator zijn betrokkenheid bij de werking. Deze weerspiegelt zich in de voorbereidingen van de activiteiten, in de animatorenactiviteiten, in de evaluatie enz. Dit is een proces waar heel de ploeg op moet inzetten en waarbij jongeren genoeg kansen moeten krijgen om mede-eigenaar te zijn van de werking (Vlaamse Dienst Speelpleinwerk, 2015).

2.3.1. Vergoeding in de plaats van goesting?

Steeds meer speelpleinwerkingen maken gebruik van statuten en verloningen. Het puur vrijwilligerswerk is haast niet meer te bespeuren. Dit is volgens de VDS te wijten aan professionalisering in het jeugdwerk, de positie van speelpleinwerk in het vrijetijdsaanbod en een stijgend aantal gemeentelijke speelpleinwerkingen. Het betalen van animatoren wordt steeds meer ingezet om het tekort aan animatoren op te vangen: op deze manier willen ze hen overtuigen om deel te nemen aan de werking. Het gevolg van deze evolutie is dat (hoofd)animatoren niet louter vrijwilligers meer zijn, maar betaalde werkkrachten (Vlaamse Dienst Speelpleinwerk, 2015). Uit onderzoek van de VDS in 2010 bleek dat de vergoeding van animatoren stijgt en bij uitstek de grootste post werd (Boutsen & Fort, 2011). In 2015 werd een nieuw onderzoek opgestart dat verder bouwt op deze bevinding. Daaruit blijkt dat een kwart van de animatoren een tijdelijk contract of een studentenjob heeft bij een van de werkingen. Het verloningssysteem wordt vooral in gemeentelijke speelpleinwerkingen gebruikt. In particuliere speelpleinwerkingen werd vooral het systeem van geen vergoeding of onkostenvergoedingen toegepast (Meire et al., 2015). Deze tendens lijkt haast haaks te staan op de visie van speelpleinwerking. Toch geeft de VDS aan dat de intrinsieke motivatie en goesting van de animator blijft primeren. Door een goede ondersteuning van die jongeren als doelgroep zal de juiste jeugdwerkmentaliteit blijven bestaan (Vlaamse Dienst Speelpleinwerk, 2015).

Toch brengt de verloning van animatoren enkele risico's met zich mee:

- Wie verloning zegt, zegt contracten en regels (bv. maar één maand op speelplein staan);
- Animatoren die voor de vergoeding op speelplein staan, hebben een andere mentaliteit. Ze komen werken voor het geld en zullen minder snel geneigd zijn om vrienden te maken en voor de sfeer te kiezen;
- Wanneer je aangenomen wordt als jobstudent, moet je vaak over bepaalde competenties bezitten, bv. diploma in sociale agogiek. Dit brengt extra verwachtingen met zich mee (Vlaamse Dienst Speelpleinwerk, 2015).

Kortom, speelpleinwerkingen die met verloning werken moeten, volgens de VDS, zoeken naar een evenwicht tussen vergoeding en hoge betrokkenheid (Vlaamse Dienst Speelpleinwerk, 2015).

2.3.2. Kadervorming bij animatoren

Wanneer animatoren van start gaan in een speelpleinwerking, wordt er niet verwacht dat ze de juiste basishouding, competenties of begeleidersrollen beheersen. Ze krijgen de kans om tijdens de werking zelf te groeien in deze elementen (Vlaamse Dienst Speelpleinwerk, 2015).

Om deze jongeren te begeleiden worden er, door onder andere de VDS, cursussen en stages aangeboden. Wanneer animatoren deze cursus tot een goed eind hebben gebracht ontvangen ze een animatorattest (Van Leeuwen, 2015, p. 5). Dit attest bewijst dat de animator over de juiste competenties bezit. Welke competenties dit zijn, is bepaald door de Vlaamse overheid en terug te vinden in het ontwerp van besluit van de Vlaamse regering betreffende de kadervormingstrajecten (2014): *"Het gaat om: kinderen en jongeren begeleiden, activiteiten organiseren, over zichzelf reflecteren als animator, de veiligheid van kinderen en jongeren waarborgen, respectvol handelen, samenwerken, enthousiasmeren."*

Zoals Dirk Geldof schreef, hebben animatoren bij processen van interculturalisatie nood aan vorming (Geldof, 2013b, p. 16). Toch blijkt uit de visienota op diversiteit dat er in vormingen nog steeds lacunes bestaan in het aanbod. Om deze op te vangen hebben ze een operationele doelstelling bepaald waarmee ze tegen 2020 het thema 'diversiteit' in de vormingen willen opnemen. Daarnaast willen ze nagaan of 'omgaan met diversiteit' als 8ste competentie voor een jeugdwerker kan opgenomen worden (De Visscher & Neyens, 2017).

2.3.3. Animatoren met een etnisch-culturele achtergrond

In 2014 bracht Kind en Samenleving in opdracht van het Agentschap sociaal-cultureel Werk voor Jeugd en Volwassenen een rapport uit over speelpleinwerk. Ook het (cijfermatige) profiel van de begeleiders werd hierin beschreven. Hoewel er geen recente(re) cijfers bestaan over de samenstelling van de animatorenploegen, zijn het toch interessante cijfers om bij stil te staan. Een van de aspecten dat onderzocht werd is 'de etnische afkomst' van de animatoren.

Uit 1.463 antwoorden van animatoren blijkt dat 17,2% niet van Belgische afkomst is. Dit aandeel verschilt met jeugdhuizen en jeugdbewegingen waarvan het aandeel animatoren van niet-Belgische afkomst 6% lager ligt (Meire et al., 2015, pp. 185–186). Dit valt volgens hen te wijten aan het feit dat ze een van de meest laagdrempelige jeugdwerkvormen zijn, met een sterk diversiteitsbeleid (cfr. Speelpleinwerk) (Fort, 2010, p. 3). Hoewel speelpleinwerkingen het 'beter' doen op vlak van diversiteit, wil dat niet zeggen dat het de diversiteit van jongeren in de maatschappij weerspiegelt. Animatoren met een andere etnisch-culturele achtergrond zijn nog altijd ondervertegenwoordigd in de speelpleinwerkingen (Meire et al., 2015, pp. 185–186).

Vanuit deze conclusie werden er verschillende beleidsaanbevelingen gemaakt voor de speelpleinwerkingen en hun organisatoren. Naast aanbevelingen rond de toegankelijkheid van de speelpleinwerkingen, wil men ze laten stilstaan bij de vraag en of er wel genoeg tijd besteed wordt aan het weerspiegelen van diversiteit van kinderen én animatoren in de omgeving. Uit de resultaten is gebleken dat een minderheid van de speelpleinwerkingen effectief acties onderneemt om in te zetten op diversiteit die de buurt weerspiegelt. Daarnaast bleek uit het onderzoek dat animatoren

nood hebben aan juiste begeleiding, door middel van vormingen of cursussen, over het omgaan met specifieke groepen en specifieke vormen van gedrag (Meire et al., 2015, pp. 265–266).

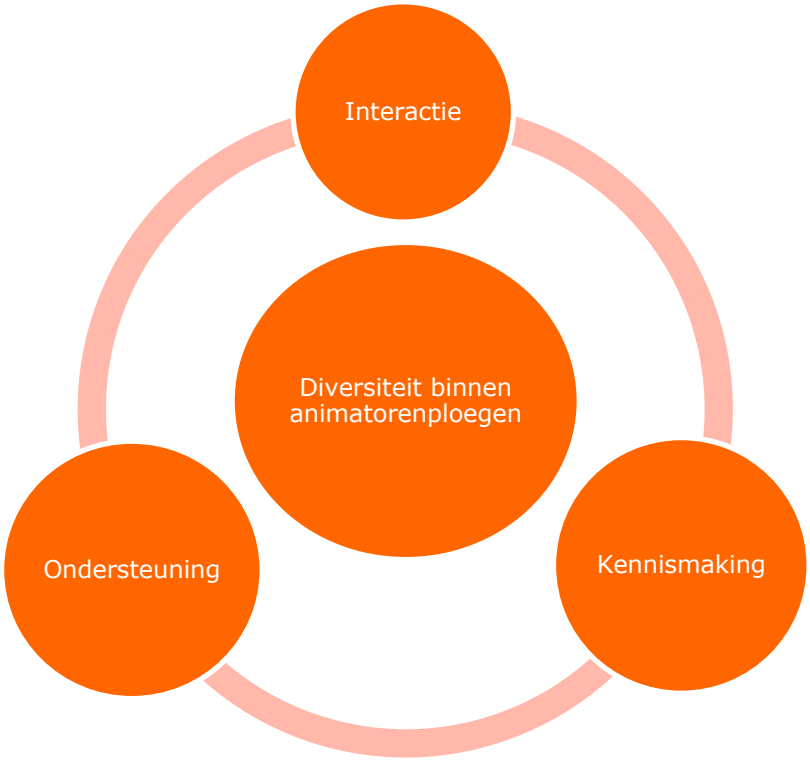
3. Onderzoeksvragen

Voor dit onderzoek wordt de volgende centrale onderzoeksvraag opgesteld: **Hoe gaan gemeentelijke speelpleinwerkingen in Brussel en Vlaanderen om met de etnisch-culturele diversiteit binnen hun animatorenploeg?**

Aan de hand van drie deelvragen wordt er gezocht naar een antwoord op deze vraag:

- Hoe verloopt de kennismaking tussen de animatoren op het speelplein?
- Hoe verloopt de interactie binnen het animatorenteam?
- Hoe verloopt de ondersteuning van de animatorenploeg?

Aan de hand van deze drie deelvragen wordt er een antwoord gezocht op de centrale onderzoeksvraag. Deze zijn op basis van de literatuurstudie opgesteld. In de eerste vraag wordt er onderzocht hoe de kennismaking van de jongeren met een andere etnisch-culturele achtergrond en de speelpleinwerking verloopt. Er wordt gevraagd naar drempels, de manier van animatoren werven en hoe het eerste contact met de animatorenploeg verliep. In de volgende vraag wordt er nagegaan hoe de interactie binnen het animatoren team verloopt. Hierbij komen onderwerpen als samenwerkingen, conflicten, successen… naar voor. In het laatste onderdeel wordt de ondersteuning van heel de animatorenploeg in kaart gebracht. Er wordt gevraagd naar vormingen, van wie ze ondersteuning krijgen, waar ze nog nood aan hebben…



Figuur 1: Conceptueel model

DEEL 2: METHODE EN DATAVERZAMELING

1. Algemene onderzoeksopzet

In dit onderzoek werden de data verzameld aan de hand van een literatuuronderzoek en veldonderzoek. Geleid door systematische search werden (wetenschappelijke) artikelen verzameld voor de literatuurstudie, die aan de hand van een narratieve syntheses werden verwerkt. Het veldonderzoek steunt op kwalitatief onderzoek. Hiervoor werd gebruik gemaakt van een mix van methodes, waarbij de data uit de ene methode de basis vormen voor de andere methode. Het onderzoek verliep in drie fases: de focusgroepen met animatoren, de diepte-interviews met speelpleinverantwoordelijken en de diepte-interviews met twee experts.

Figuur 2: Visueel overzicht onderzoeksproces

1.1. Respondenten

Er werd gekozen voor een selecte steekproef om de respondenten te bepalen. In samenspraak met de VDS werden vier speelpleinwerkingen uitgekozen, aan de hand van drie selectiecriteria: (1) een gemeentelijke speelpleinwerking (2) in Vlaanderen en Brussel met (3) een diverse animatorenploeg. Deze speelpleinwerkingen werden zowel in fase 1 als fase 2 van het onderzoek bevraagd. Uiteindelijk waren er slechts drie speelpleinwerkingen bereid om binnen de tijdspanne mee te werken aan het onderzoek. In fase 3 van het onderzoek werden er twee experten over diversiteit gecontacteerd.

Tijdens de bevraging werd gebruikgemaakt van focusgroepen en individuele interviews. Deze samenstelling van beide onderzoekstechnieken geeft verschillende soorten data: informatie verkregen door interactie tijdens focusgroepen en diepere antwoorden via individuele interviews (Ketelaar et al., 2011, p. 32).

1.2. Fase 1: bevraging van animatorenploegen

Per speelplein werd een focusgroep georganiseerd. Deze bestond uit vier tot zeven (hoofd)animatoren. Er waren geen inclusie- of exclusiecriteria bij het kiezen van animatoren. Het opzet was om steeds een diverse groep te bevragen, maar dit bleek niet altijd mogelijk. Aangezien

het onderzoek gericht is op de ervaringen van de speelpleinwerkingen in het algemeen en niet enkel van animatoren met een andere etnisch-culturele achtergrond, waren deze niet-diverse groepen toch relevant.

In deze fase werd voor een focusgroep gekozen omdat die geschikt is voor een ruime verkenning van meningen en ervaringen rond dit onderwerp. Belangrijk hierbij is de onderlinge interactie in de groep, waarbij antwoorden kunnen zorgen voor een opeenvolging van inzichten, meningen en ervaringen. Deze methode heeft ook enkele beperkingen, waarmee rekening gehouden werd doorheen het proces. Zo is er geen generalisatie van de bekomen data mogelijk of kan er vertekening door het groepsproces optreden. Door de vele verschillende antwoorden is de analyse van de data bovendien niet gemakkelijk (Ketelaar et al., 2011, p. 31).

De animatoren werden gecontacteerd via de speelpleinverantwoordelijken. Om zoveel mogelijk animatoren tegelijkertijd aan te spreken, werd via hun Facebookgroep een 'doodle' opgesteld met verschillende mogelijke datums. De focusgroep werd georganiseerd op de jeugddienst van elke gemeente. De focusgroepen verliepen op: 26 oktober 2019, 30 december 2019 en 24 januari 2020.

In dit kader werd er een anonieme respondentenbeschrijving gemaakt van de (hoofd)animatoren. Om de anonimiteit te bewaren wordt de afkomst van de respondenten niet vernoemd.

Tabel 1: Respondenten beschrijving fase 1

Nr.	**Geslacht**	**Leeftijd**	**Rol**	**Hoelang op speelplein**
1	M	22 jaar	Hoofdanimator	7 jaar
2	M	22 jaar	Hoofdanimator	6 jaar
3	V	20 jaar	Hoofdanimator	5 jaar
4	V	21 jaar	Hoofdanimator	5 jaar
5	V	22 jaar	Jobstudent	1 jaar
6	V	23 jaar	Hoofdanimator	8 jaar
7	V	25 jaar	Hoofdanimator	9 jaar
9	M	20 jaar	Hoofdanimator	5 jaar
10	M	16 jaar	Animator	1 jaar
11	V	22 jaar	Animator	7 jaar
12	M	19 jaar	Animator	3 jaar
13	V	22 jaar	Hoofdanimator en coach	7 jaar
14	V	19 jaar	Animator	2,5 jaar
15	M	18 jaar	Animator	2,5 jaar
16	V	22 jaar	Animator en teamanimator	6 jaar

1.3. Fase 2: bevraging speelpleinverantwoordelijken

In de volgende stap van het onderzoek werden de antwoorden uit de eerste fase teruggekoppeld naar de speelpleinverantwoordelijke in een diepte-interview. Per speelplein werden één of twee speelpleinverantwoordelijken bevraagd. Er werd gebruik gemaakt van diepte-interviews, omdat er in deze fase gezocht werd naar meer specifieke visies op en adviezen over het onderwerp (Ketelaar et al., 2011, p. 31).

Zij werden bij de start van het onderzoek via mail gecontacteerd. Hun contactgegevens werden via de VDS verkregen. De drie interviews werden afgenomen in de maand februari 2020 en telkens op de jeugddienst van de gemeente.

1.4. Fase 3: Expertinterview

Tijdens de expertinterviews werd ook gebruik gemaakt van diepte-interviews om twee experten te bevragen. Hierbij werden de belangrijkste vaststellingen getoetst en de inhoud verscherpt of genuanceerd. Ook mogelijke adviezen of oplossingen werden bevraagd.

De twee experten, die via mail gecontacteerd werden, zijn in samenspraak met de promotor gekozen. Deze fase was gepland in maart/april en de interviews zouden face-to-face afgenomen worden. Wegens de maatregelen omtrent het coronavirus gebeurden de interviews uiteindelijk via Skype. Door een technische fout werd een van de interviews maar voor de helft opgenomen. In samenspraak met de promotor van dit onderzoek werd beslist om de bruikbare minuten toch te verwerken.

2. Materiaal

Voor de drie fases werd een semi-gestructureerde vragenlijst opgesteld. In de eerste fase waren de topics in de vragenlijst gebaseerd op de literatuurstudie. In de andere fases werd de vragenlijst opgesteld op basis van data uit fase 1 en de literatuurstudie. Er werden op voorhand vragen opgesteld in een semi-gestructureerde vragenlijst, zo kon er tijdens het interview zelf beslist worden of op een antwoord dieper ingegaan werd of niet. Op deze manier kon de geïnterviewde zelf belangrijke topics naar voren schuiven. Het nadeel hiervan is dat de antwoorden moeilijker te analyseren zijn, omdat data onderling moeilijker te vergelijken zijn (Bryman, 2012, p. 212). Omdat er in het onderzoek gezocht wordt naar de unieke perspectieven van speelpleinwerkingen, werd toch voor deze methodiek gekozen.

De vragenlijst werd opgesteld rond drie topics: de kennismaking met het speelplein, de interactie binnen de animatorenploegen en de ondersteuning van animatorenploegen. Deze werden bevraagd in de eerste twee fases. In fase 3 werd er op basis van deze antwoorden een vragenlijst opgesteld. Deze lijst werd opgedeeld in vragen rond bevindingen en vragen rond oplossingen. Alle diepte-interviews duurden ongeveer een uur. De focusgroepen duurden anderhalf uur.

Voor ieder fase van het onderzoek werd een informed consent opgesteld. Bij de bevraging van de animatoren was er één minderjarige animator waardoor hij dit document niet zelf mocht

ondertekenen. Via mail werden de ouders gevraagd het document te tekenen en terug door te scannen. In de laatste fase werden de respondenten via Skype bevraagd. Zij stuurden achteraf per mail de ingevulde documenten door.

3. Analyseprocedure

De analyse van de focusgroepen en de diepte-interviews gebeurde op dezelfde manier. Hiervoor werd een 'thematic (content) analysis' gebruikt. Bij deze vorm van analyseren wordt vertrokken vanuit een labelschema dat op voorhand is gemaakt op basis van de literatuurstudie. De labellijst komt dus sterk overeen met de topics uit de vragenlijst en diende als basis voor het opstellen van de structuur van de rapportering. Om de analyse zo betrouwbaar mogelijk te maken, werden de interviews opgenomen (Bryman, 2012, p. 579). Tijdens de afname van de interviews werden er nieuwe en relevante thema's toegevoegd en andere thema's weggelaten.

De analyse verliep in zes stappen: labellijst maken, data leren kennen (bv. uittypen), data coderen, labellijst iteratief verfijnen, data coderen (tweede maal), data-analyse schrijven. De quotes die gebruikt werden uit de interviews in het deeltje 'resultaten' zijn omgezet naar schrijftaal. De interviews (bijlage 1, 2 en 3) werden letterlijk uitgetypt naar spreektaal. Op deze manier kunnen misinterpretaties van de onderzoeker vermeden worden. Om ethische redenen werden de namen van de respondenten uit de interviews geschrapt. Daarbij werden ook de gemeentes wegegelaten. Omdat het om gemeentelijke speelpleinwerkingen gaat zou het makkelijk zijn te achterhalen welke respondenten deelgenomen hebben.

Tijdens de analyse werden verschillende thema's uit de bekomen data geïdentificeerd, geanalyseerd en gerapporteerd. Er werd gezocht naar veel voorkomende, maar ook afwijkende data (Bryman, 2012, p. 578).

DEEL 3: RESULTATEN

1. Fase 1: focusgroepen met animatoren

In deze fase werd er aan de hand van focusgroepen nagegaan hoe (hoofd)animatoren omgaan met etnisch-culturele diversiteit in hun groep. Er werd bevraagd hoe de kennismaking met het speelplein liep, hoe de interactie in de groep verloopt en of ze zich voldoende ondersteund voelen. Uit deze bevraging werden er een aantal resultaten vastgesteld. De werkingen bleken over veel aspecten dezelfde ervaring te delen, maar toch waren er opvallende verschillen. In het volgende deel zal dit aan de hand van de drie vooropgestelde thema's uit het interview besproken worden: kennismaking met speelplein, interactie binnen de animatorenploeg en ondersteuning van de animatorenploeg.

1.1. Kennismaking met speelplein

Tijdens de bevraging rond de kennismaking met het speelplein werd er bij drie thema's stilgestaan. Het eerste was de werving van de animatoren. Hierbij werd er onderzocht wat speelpleinwerkingen doen om animatoren te werven, en of ze extra inzetten op het bereiken van kwetsbare groepen. De drie (hoofd)animatoren zetten, naar eigen zeggen, hier niet extra op in. Ze gaven aan dat ze hoofdzakelijk via een contactpersoon terechtgekomen zijn op het speelplein (bv. bevriende animator, tante, mama enz.). Wanneer zij animatoren werven doen ze dit via scholen of organisaties, maar er wordt niets extra gedaan om mensen die minder gekend zijn met het speelplein aan te spreken.

Het volgende onderwerp dat werd bevraagd waren de drempels. Hierbij werd er gekeken naar welke moeilijkheden animatoren met een andere etnisch-culturele achtergrond ervaren, en of (hoofd)animatoren met deze drempels aan de slag gaan. Tijdens de drie focusgroepen werden de volgende drempels aangehaald: taal, ouders, cursus op verplaatsing, cursus met overnachting, animatorenactiviteiten binnen de ploeg en animatorenactiviteiten tussen speelpleinwerkingen. Een opvallend antwoord dat bij de drie speelpleinwerking aangehaald werd, waren de ouders. Ouders van animatoren met een andere etnisch-culturele achtergrond kunnen volgens de (hoofd)animatoren een drempel vormen omdat ze vaak niet gekend zijn met de speelplein-cultuur (bv. drinken, laat spelletjes spelen…). Volgens de respondenten stellen de ouders zich vaker terughoudender op wanneer hun kind animator wil worden.

> *"Ik denk ook dat je echt wel de ouders moet meekrijgen want ik me voorstellen dat ouders heel steng kunnen zijn, ongeacht de achtergrond. Die ouders moeten weten waar hun kind naartoe gaat of het enkel Belgen zijn. Ik denk dat dat ook een drempel kan zijn voor de ouders van 'ga je je er wel goed bij voelen?' Ik denk dat dat die ouders er wel ergens bij betrokken moeten worden."*

De animatorenactiviteiten werden tijdens de drie focusgroepen uitgebreid besproken. Het valt hen op dat animatoren met een andere etnisch-culturele achtergrond hier zelden op aanwezig zijn. Bij twee focusgroepen was het opvallend dat er nooit bij stilgestaan was waarom, en of er drempels zijn bij die activiteiten die de animatoren kunnen ervaren. De derde ploeg was zich bewust van die

drempels en probeert hier actief mee aan de slag te gaan door bijvoorbeeld ouders van animatoren met een andere etnisch-culturele achtergrond te informeren.

Door over de drempels te spreken viel een hoofdanimator het volgende op:

> *"En ik denk dat wij heel hard aan het werken zijn om de stap te verlagen om animator te worden. Maar we denken helemaal niet na over dat tweede deel. Het is heel belangrijk om een vriendengroep te zijn en zo beter te kunnen samenwerken. We denken er niet over na om rond dit tweede deel meer te werken."*

Tijdens de focusgroepen kwamen de volgende aspecten naar boven die **drempelverlagend** kunnen werken: mensen kennen in de animatorenploeg, in het begin van de week samen speelplein opbouwen om animatoren te leren kennen en aangepaste animatorcursussen waarbij er niet overnacht wordt of waar niet op verplaatsing wordt gegaan.

1.2. Interactie

De drie focusgroepen gaven aan geen enkele moeilijkheden te ondervinden rond de samenwerking. Bij een animatorenploeg is enkel de taal een factor die de samenwerking kan bemoeilijken. Om de samenwerking tussen verschillende animatoren te bevorderen, laat een speelpleinwerking iedere animator eens bij elkaar staan. Op deze manier wil men het vormen van subgroepen of uitsluiting vermijden.

Respondenten haalden aan dat animatoren met een andere etnisch-culturele achtergrond vaak niet aanwezig waren op de animatorenactiviteiten. Wanneer dit wel gebeurt, is het voor de ploeg moeilijk om contact te maken en vallen ze vaak terug op hun eigen vrienden.

> *"Ik denk dat voor de animatoren die de taal niet goed beheersen het nog een grotere stap is. Dat is dan extra inspanning voor hun, maar ook voor ons dus dan loopt dat niet altijd even vlot. Dan zijn we meer uit onszelf geneigd om een minder vermoeiende conversatie te voeren met onze vrienden."*

Moeilijkheden die mogelijk te wijten zijn aan die diversiteit, werden door de drie groepen hetzelfde beleefd. Ze haalden aan dat er amper conflicten zijn. Wanneer die toch plaatsvinden, is dit volgens hen eerder te wijten aan de persoonlijkheid van een animator. Wat ze wel opmerkten, is dat sommige animatoren na een tijdje wegvallen omdat ze zich niet goed voelen (bv. geen aansluiting vinden, niet kunnen meepraten in gesprekken enz.). Een mogelijke verklaring waarom ze zich niet goed voelen in de groep konden ze niet geven.

Tijdens de focusgroep viel het de (hoofd)animatoren op dat er ondervertegenwoordiging is van animatoren met een andere etnisch-culturele achtergrond op andere niveaus van de werking. Ze gaven aan er niet bij stil te staan, waardoor ze er ook geen duidelijke reden voor konden geven.

Uit de focusgroepen kwamen er verschillende **successen** naar voor, die kunnen helpen bij de interactie binnen de groep. Zo stelde een respondent dat wanneer een speelpleinverantwoordelijke uit eigen ervaring put veel beter kan inschatten wat een groep nodig heeft. Het vermijden van subgroepen door de samenwerking tussen animatoren af te wisselen, werd ook gezien als een succesfactor (bv. bij een avondspel de animatoren te mixen). Een respondent haalde aan dat wanneer er rekening gehouden wordt met drempels tijdens animatorenactiviteiten dat er meer animatoren met een andere etnisch-culturele achtergrond komen opdagen. Andere respondenten stelde dat ondanks deze drempelverlagende initiatieven de interactie op de activiteiten zelf nog steeds stroef verloopt. Een vertegenwoordiging van een animator met andere achtergrond in hoofdanimator team kan ook leiden voor een betere interactie omdat die animatoren dan het gevoel krijgen dat ze gewaardeerd worden en dezelfde kansen krijgen.

> *"Ja, het feit dat je weet dat je zelf ook kan doorgroeien. Dan heb je zo'n motivatie van 'ik ga niet altijd animator blijven dat het hondje is van iedereen.' Terwijl dat als je ziet dat andere mensen met dezelfde cultuur hoofdanimator kunnen worden, dan kan ik dat ook."*

Over de **meerwaarde van diversiteit** werd er tijdens de drie focusgroepen niet getwijfeld: diversiteit was voor elk van hen een meerwaarde. Wanneer gevraagd werd op welk vlak, haalden ze aan dat het vooral voor de kinderen een meerwaarde is. Animatoren met dezelfde achtergrond als het kind kunnen vaak extra hulp bieden en snappen de leefwereld van de kinderen volgens hen beter. Zo duidde een respondent dat wanneer je een animator hebt die dezelfde taal spreekt als het kind, het makkelijker is om ook deze kinderen in hun werking te betrekken. Daarbij is de diversiteit voor de meeste van hen niet enkel een meerwaarde voor de kinderen maar ook voor de animatoren.

> *"Maar ook over Kerstmis enzo, zijn er zaken die wij bijvoorbeeld niet kennen. Wij leren gewoon zoveel van elkaar."*

Tijdens de focusgroepen kwam ook **de omgang met diversiteit** aan bod. De visie op diversiteit was per speelpleinploeg verschillend. Een respondent vindt dat iedereen gelijk is en dat extra in de verf zetten van die verschillen niet nodig is. Toch waren er andere animatoren die het wel nodig achtten om actief om te gaan met de diversiteit in hun werking… Zo gaf een respondent aan:

> *"Dat is zoals mensen die zeggen 'ik zie geen kleur.' Je moet juist wel kleur zien, alleen niet op een negatieve manier. Want etnische verschillen zijn juist een verrijking binnen speelplein."*

1.3. Ondersteuning

Tijdens de bevraging werd er stilgestaan bij de ondersteuning die animatoren krijgen rond diversiteit. Het eerste onderwerp dat bevraagd werd was **de vorming**. Alle respondenten hebben een (animator)cursus gevolgd, maar tijdens deze cursus werd er amper of niet stilgestaan bij diversiteit. Wanneer hier wel bij werd stilgestaan, lag de focus vooral op de kinderen. Er werd dus geen vorming

gegeven rond diversiteit tussen animatoren. De meningen over het belang van deze vorming was echter verdeeld. Een speelpleinverantwoordelijke vond dit niet nodig.

> *"Ik denk dat je de verschillen nog extra in de verf gaat zetten en dat is volgens mij niet nodig. Je bent daar met hetzelfde doel en dezelfde reden. Als je dan elkaar gaat bekijken van 'jij zit zo in elkaar en gij zijt die persoon. Of gij gelooft in dat. Of gij denkt dit'. Dat is onnodig omdat je dan die verschillen gaat benadrukken en dan ga je er pas op letten."*

Andere respondenten waren wel voorstander om meer in te zetten op diversiteit tijdens cursussen. Zo gaf een respondent aan:

> *"Zeker en vast. In sommige speelpleinen in Vlaanderen is de ploeg heel wit. De dag dat er iemand komt met een migratieachtergrond gaat dat wel heel moeilijk zijn voor die persoon. En als je op lange termijn denkt kan je zeggen 'Oké, we hebben die persoon opgeleid maar daarna gaat die al weg omdat die zich niet thuis voelt.' Dat is ook niet goed voor hen hé."*

Naast de ondersteuning van buitenaf werden de respondenten ook bevraagd over **de ondersteuning van anderen in de ploeg** zelf. De respondenten gaven aan dat de hoofdanimator als eerste wordt aangesproken bij problemen. Wanneer het om grotere problemen gaat of wanneer het probleem niet opgelost geraakt, gaan ze naar de speelpleinverantwoordelijke. Al gaven sommige onder hen aan dat dit wel een grotere drempel is voor animatoren met een andere etnisch-culturele achtergrond om een speelpleinverantwoordelijke aan te spreken.

> *"Ik denk dat zij eerder eerst naar de jobstudenten (hoofdanimator) gaan. Omdat dat voor hen laagdrempeliger is en ze zien de speelpleinverantwoordelijke echt wel als de baas."*

2. Fase 2: interviews met speelpleinverantwoordelijken

In deze fase werden de antwoorden uit fase 1 voorgelegd aan de speelpleinverantwoordelijken van ieder speelplein. Er werd gevraagd naar hun mening, advies, nuances enz. Deze zullen in de volgende alinea's worden opgesomd.

2.1. Kennismaking met speelplein

Rond **de werving** van de animatoren bevestigden de respondenten dat ze geen bijzondere stappen ondernemen om jongeren uit kwetsbare groepen te werven. Daarbij gaven ze aan dat ze er meer op zouden kunnen inzetten, maar dat het voor hun werking niet nodig is. Speciale acties die ze wel ondernemen om animatoren met een andere etnisch-culturele achtergrond te bereiken zijn animatorenvergoedingen en naar organisaties stappen die met kwetsbare groepen werken.
Rond het werven van animatoren gaf een respondent het volgende advies:

> *"Het enige wat ik merk is hoe meer doorgroeimogelijkheden er zijn bij jongeren, hoe groter de representatie van jongeren met een andere achtergrond."*

Hoewel animatorenvergoedingen jongeren kunnen stimuleren om op het speelplein te komen werken, hebben ze volgens sommige respondenten ook negatieve gevolgen. Omdat animatoren betaald worden, zien zij speelplein vaak als 'werk', waardoor ze volgens hen niet met de juiste motivatie op speelplein komen staan.

Het volgende punt dat werd aangehaald waren **de drempels** die animatoren met een etnisch-culturele achtergrond kunnen ervaren. Hoewel de drie respondenten zich (on)bewust bezighouden met drempels, gaven ze allemaal aan dat er ook hier nog meer aan gewerkt moet worden. Twee van hen haalden aan dat de animatoren niet stilstaan of bewust zijn van welke drempels animatoren met een andere etnisch-culturele achtergrond ervaren.

> *"We hebben in het eerste jaar een avondactiviteit georganiseerd. Dat was een soort van gala. Er waren toen heel veel animatoren en anderstaligen. Of ze zich goed geamuseerd hebben, denk ik niet. Als ik er nu zo over nadenk, dan denk ik dat wij voor het eten hebben gezorgd maar niks halal ofzo voorzien hebben. Wij zijn er ons niet altijd van bewust."*

Hoewel ze hier meer rond willen werken, vragen ze zich af hoeveel ze hierop moeten inzetten. Een vraag dat zij, direct of indirect, stelden was: "hoever ga je om je speelplein voor iedereen toegankelijk te maken?" Zo vroeg een respondent het volgende:

> *"Dan kom je terug bij de discussie: moet het traditioneel jeugdwerk zo divers mogelijk zijn? Moeten we ervoor zorgen dat het hele jeugdwerklandschap een plek kan bieden voor elke jongere? En dan is de vraag: waar stel je als organisatie je eigen grenzen?"*

Enkele respondenten gaven aan dat animatoren met een andere etnisch-culturele achtergrond vaak niet gekend zijn met 'het typisch Vlaamse' jeugdwerk waardoor dat de animatoren niet weten wat er van hen verwacht wordt. Deze drempel zorgt ervoor dat deze animatoren vaak uitvallen of zich niet goed voelen op het speelplein. Een mogelijke oplossing voor dit probleem zou, volgens hen, kunnen zijn:

> *"Wat we ook al gedacht hebben is misschien we gaan voor een week waar ze al eens mee mogen draaien op het speelplein. Zonder dat ze ervoor betaald worden. En dat sluit mee aan bij die cursus. Dus van 'Je draait een week mee. Dat is uw ding. Dan doe je die cursus. Dan wordt je animator."*

> *"Ik vind dat we daarop moeten inzetten en blijvend op inzetten, maar ook niet te veel. De kinderen gaan nog altijd voor op speelplein. Zij moeten zich kunnen amuseren. Zij moeten een fijne vakantie hebben. We hebben dus ook animatoren nodig met voldoende kwaliteiten om de veiligheid te waarborgen en de kinderen een fijne vakantie te geven. Je wil de kinderen ook met een gerust gevoel kunnen achterlaten."*

De respondenten erkenden dat ouders van animatoren met een andere etnisch-culturele achtergrond een drempel kunnen vormen. Ze gaven dan ook aan dat contact leggen met de ouders en hen betrekken deze drempel kan verlagen.

> *"Ik denk dat dat het grootste verschil is, ook met de ouders. Je moet hen niet overtuigen. Je moet aan de ouders vragen wat we kunnen doen zodat zij zich goed voelen."*

Tijdens de focusgroepen werd er gesproken over **drempelverlagende initiatieven**. Zowel in de focusgroepen als in de individuele interviews kwam het belang van een cursus op maat steeds naar voren. Wanneer deze niet wordt aangeboden door een organisatie, proberen sommige speelpleinen zelf een cursus op maat te voorzien of een organisatie te zoeken dat dit wel aanbiedt. Bij de organisatie van deze cursus wordt er rekening gehouden met financiën, overnachtingen, eten...

De cursus op maat is volgens hen een troef. Toch haalde een respondent aan dat die cursus alleen niet genoeg is:

> *"Dus een cursus volgen was zeker een drempel en die hebben we proberen wegnemen maar op het speelplein zelf zijn heeft wel wat drempels. Bijvoorbeeld het voorbereiden, het verkleden enz. Daarbij heb je ook die ongeschreven wetten zoals na speelplein nog even blijven zitten en even de volgende dag voorbereiden is voor hen totaal vreemd."*

2.2. Interactie

Binnen het thema interactie werd er aan de respondenten gevraagd hoe zij de **samenwerkingen** binnen hun ploeg ervaren.

> *"Je merkt dat we wel een ploeg zijn maar eigenlijk zijn we ook fel gesplitst."*

> *"Het vraagt veel moed om bepaalde dingen op tafel te leggen want dat komt ook vaak heel aanvallend over. Dus ik weet niet in hoeverre ze erover babbelen. Er wordt zeker over gebabbeld en zeker over die diversiteit. Maar ik denk soms ook niet diep genoeg ofzo. Ik denk dat wij zelf ook nog heel veel kunnen leren. Ik denk dat dat ook kan helpen om de ploeg nog diverser te maken."*

> *"Ze staan er heel open voor maar ze hebben er niet dezelfde band mee als ze met andere animator hebben. En als je dan weken hebt waarbij je vijf anderstalige hebt en twee gewone animatoren hebt, weet ik niet of ze een leuke week gehad hebben. Ze zijn erop zich heel lief voor en ze proberen hen ook effectief te ondersteunen. Maar het verloopt niet vlekkeloos."*

De speelpleinverantwoordelijken geven dus aan dat alle animatoren hun best doen om respectvol met elkaar om te gaan, toch durven ze niet spreken over een sterke vriendschapsband tussen de animatoren en de animatoren met een andere etnisch-culturele achtergrond.

De 'onderrepresentatie' van animatoren met een andere etnisch-culturele achtergrond in de animatorenactiviteiten werd vaak aangehaald. Wanneer er een activiteit wordt georganiseerd zoals een spel maar ook een vergadering merkten de respondenten op dat deze animatoren vaak niet kwamen opdagen. Ze gaven hiervoor verschillende redenen: onvoldoende beheersen van de taal waardoor ze geen aansluiting vinden, drankcultuur, avondactiviteit is vaak, geen halal eten…

> *"Ik denk dat dat ook een drempel kan zijn want je moet rekening houden met financiën, met tijd, niet te veel overuren enz. Dat zijn dingen die ze moeten uitzoeken en soms is de gemakkelijke oplossing ook het snelst genomen."*

Niet elke respondent was er mee akkoord dat er ook rond die drempels gewerkt moest worden. Zij stelde dat je dan het verschil nog meer bloot legt en dat ze tenslotte allemaal gewoon animatoren zijn. Deze stelling werd voorgelegd aan de respondenten.

> *"Ik ben verbaasd dat ze zeggen dat je verschil creëert door eraan te werken want het verschil is er al. Dat verschil zit al in uw ploeg dus het is te laat om allemaal gelijk te zijn. Ik vind het dom om dan te zeggen 'nee het moet organistisch gebeuren' want we zijn allemaal hetzelfde. Het is in de maatschappij al duidelijk dat die mensen niet dezelfde kansen krijgen. Het komt mij geprivilegieerd over. Ze hebben het probleem niet zo goed door dan is het makkelijk om te zeggen dat het zichzelf wel oplost. Het is dus zeker een meerwaarde maar je moet je kans grijpen."*

Naast redenen hadden ze verschillende adviezen om bewuster met dit probleem om te gaan:

> *"Wij doen grote gemengde spelen. We letten er altijd op dat als er een spel is dat de animatoren onderverdeelt worden in groepen. En wij kiezen die groepen. (…) Maar daar kruipt wel heel veel energie in om ervoor te zorgen dat iedereen met elkaar overeenkomt en praat. Ze moeten elkaar ongedwongen leren kennen zonder verplichtingen. Vaak hebben ze niet eens door dat dat de opzet is."*

> *"Het is goed wat we doen maar er staat iets tegenover. Ze moeten daar oog voor hebben. Ik denk dat mijn taak als jeugdconsulent erin bestaat om dat af en toe wel op tafel te leggen. En dan kiezen ze nog zelf wat ze doen binnen deze opgegeven structuur natuurlijk."*

Tijdens de interviews werd niet enkel de onderrepresentatie van animatoren met een andere etnisch-culturele achtergrond in animatorenactiviteiten besproken maar ook in hoofdanimatorenploegen. In twee van de drie speelpleinwerkingen waren er geen of amper hoofdanimatoren met een ander etnisch-culturele achtergrond. Hun verklaringen hiervoor waren het volgende:

> *"Het probleem is, en dat gaat ook raar klinken, maar ga het toch zeggen. Ze zijn kwalitatief vaak niet goed genoeg om door te groeien. Zij hebben toch meer tijd nodig om een goede monitor te worden als andere. Dat is wel zo. Omdat zij dat ding van spelletjes spelen,*

verkleden… al dat soort dingen niet opnemen. (…) Dus om hoofdanimator te worden, wordt er echt wel meer verwacht."

"En ik weet ook dat onze thuiscultuur anders is dan hun cultuur thuis. Zij spenderen, denk ik, veel meer tijd aan familie dan wij. Ja, moeten zij dat opofferen? Nee, dat is een keuze die zij maken. Wie ben ik? Ik kan het op een schoteltje aanbieden. Voor mij is dat op een schoteltje maar voor hen is dat misschien niet."

De respondenten gaven verschillende keren aan dat ze meer en bewuster kunnen bezig zijn met de diversiteit in hun ploeg. Toch zijn er al veel initiatieven genomen die een **succes** waren zoals de cursus op maat en communiceren met de ouders. Een respondent pleit niet enkel voor 'behoud van cultuur' zodat iedereen zich goed voelt in de groep maar ook voor het proeven van elkaars cultuur.

"Op deze manier leer je een beetje van elkaar cultuur proeven en een tussenweg zoeken. Die vaak ook gevonden wordt. (…) Dus dat is een beetje proeven van elkaars cultuur. De bedoeling is om ook weer die kloof tussen de groepen dichter te maken en te zeggen van kijk 'dat is wat wij doen tijdens Halloween, pompoenen versieren. En zij bidden tijdens de Iftar."

De respondenten gaven allemaal aan dat de diversiteit in hun ploeg een **meerwaarde** is. In de eerste plaats voor de kinderen. Kinderen met dezelfde etnisch-culturele achtergrond zullen zich veiliger en meer begrepen voelen. Daarnaast is het volgens hen ook interessant voor de animatoren zelf. Door de diversiteit in de ploeg kunnen ze van elkaar leren.

2.3. Ondersteuning

Onder het thema ondersteuning viel het onderwerp '**cursus/vorming'**. Uit de focusgroepen blijkt dat tijdens de cursussen die de animatoren hebben gevolgd, nooit stilgestaan werd bij diversiteit tussen animatoren. Alle respondenten bevestigden dit, al waren ze niet allemaal akkoord of dit wel moest gebeuren.

"Ik zou de opleiding niet standaard geven in animatorentrajecten, want voor mij is dat iets dat je als mens moet doen en niet als animator. Het is wel goed als daar een opleiding rond beschikbaar zou zijn. Want de VDS doet vormingen ter plaatse. Daarrond een vorming uitwerken zou wel handig zijn voor de ploegen die daar nood aan hebben. Het zou goed zijn als 'eye-openers' en informatie dat die speelpleinwerkingen nodig hebben. Standaarddingen zoals Halal eten, op tijd thuis zijn, strenge ouders en de drankcultuur."

"Dus als wij hier een cursus doen dan zeg ik wel duidelijk aan de begeleider dat ze daarop het accent moeten leggen. Waarom niet op het thema superdiversiteit? Omdat ik soms denk dat dat ons te ver kan brengen. En dan gaat dat over die focus, dat is wat de animatoren ook zeggen, soms moet je naar niet te hard op inzetten. Omdat ik vind dat je in zo'n cursus al verschillende mensen leert kennen door samen te werken."

Naast de cursus werd er onderzocht hoe mede-animatoren, hoofdanimatoren en speelplein-verantwoordelijken animatoren met een andere etnisch-culturele achtergrond ondersteunen. De ouders van deze animatoren werden eerder al besproken. Een respondent haalt aan dat de hoofdanimatoren hun animatoren met een andere etnisch-culturele achtergrond willen ondersteunen door te communiceren met de ouders die niet gekend zijn met het jeugdwerk.

Ook hier geven de respondenten aan dat ze nog niet veel hebben gedaan rond die ondersteuning. Wat ze hier wel belangrijk achten zijn open gesprekken, zodat animatoren met een andere etnisch-culturele achtergrond kunnen aangeven welke noden zij hebben. Al beseft een verantwoordelijke dat dat veel moed vraagt van de animator. Wanneer er zich dan toch problemen voordoen, is het volgens een respondent belangrijk om samen na te denken over een oplossing.

> *"Maar in essentie zijn dat jongeren zoals de andere jongeren. Ik hoop dat er de ruimte is om dingen uit te spreken en te babbelen. Naar ondersteuning toe is het voor mij altijd een beetje zoeken naar wat zij van mij verwachten. We kunnen alleen maar samen op zoek gaan naar wat ons verbindt en dan daarmee aan de slag gaan."*

> *"Dus we hebben daarrond nog niet echt iets gedaan maar we zitten er wel kort op. We zijn natuurlijk ook heel toegankelijk voor alles wat hen opvalt of wat ze willen bespreken te kunnen vragen. We denken meestal samen na over oplossingen."*

Een respondent vertelt dat niet enkel animatoren met een andere etnisch-culturele achtergrond ondersteuning nodig hebben in een diverse ploeg. Ze merkten dat de andere animatoren zich vaak niet bewust zijn van de moeilijkheden die animatoren met een andere etnisch-culturele achtergrond ervaren, ook zij hebben ondersteuning nodig.

> *"Maar aandacht ervoor hebben kan geen kwaad. Er is wel heel veel onbegrip voor dingen bij onze animatoren. Ze hebben onbegrip voor het niet-blijven, voor het niet willen verkleden… en dat is toch een beetje uit onwetendheid. Dat wil daarom niet zeggen dat we dat allemaal goed moeten vinden omdat we uit een andere cultuur komen. Door het te kaderen helpt het wel om er begrip voor te hebben en hen te kunnen sturen naar hoe we het graag hebben."*

Tijdens de interviews werden er door de respondenten verschillende adviezen gegeven aan de VDS, andere speelpleinen, animatoren:

> *"Maar dat zou mijn advies dan zijn aan andere speelpleinen. Dat als je het gevoel hebt dat een deel van uw ploeg dingen mist omdat ze andere dingen mogen of voorkeuren hebben. Dat je daar gewoon rekening mee leert houden in de plaats van hen in de koud te laten. Nee, je moet echt je best doen om iedereen mee te krijgen. Zodat zij ook de vormingen kunnen volgen."*

> *"Zorg ervoor dat er ook binnen uw team diversiteit is. Misschien daar ook gericht op zoek gaan naar organisaties die bezig zijn met jongeren met een achtergrond die niet gekend is bij de VDS. Je moet al veel stappen zetten om een cursus te volgen. Of om dat te gaan*

opzoeken. Of om daar te geraken. Of om dat te durven doen. Dat zijn al heel veel drempels. De diversiteit uitdragen die je wilt weerspiegelen gewoon."

"Ik denk gewoon dat ze niet te veel boven de hoofden van mensen moeten regelen, maar echt met mensen praten. En het is niet dat wanneer mensen zeggen dat ze open staan voor mensen met een andere achtergrond dat ze er ook mee rekening houden. Ze moeten rekening houden met de dingen die ervoor zorgen dat mensen zich juist thuis voelen in een groep."

3. Fase 3: individuele interviews met experten

Op basis van de antwoorden uit fase 1 en 2 werd er een analyse gemaakt van de eerste bevindingen. In fase 3 werden deze bevindingen voorgelegd aan twee experten. Aan hen werd gevraagd om hun mening, nuances, bevestigingen, adviezen… toe te voegen. In het volgende deel zal elke bevinding geformuleerd worden en telkens hun mening toegevoegd worden.

3.1. Kennismaking met het speelplein

Uit de vorige fases bleek dat speelpleinwerkingen amper of niet extra inzetten op werven van animatoren met een andere etnisch-culturele achtergrond. De meeste animatoren kwamen via een tussenpersoon (bv. vriendin, tante, mama…) terecht bij het speelplein. Aan de hand van deze bevinding werd de volgende stelling voorgelegd: "Wanneer er weinig diversiteit is in een ploeg, zullen er minder tussenpersonen voor animatoren met een andere etnisch-culturele achtergrond aanwezig zijn."
Een expert plaatste dit binnen het idee van 'diversiteit trekt diversiteit aan'. Als een animator met een andere etnisch-culturele achtergrond zich vertegenwoordigd voelt, dan kan dat vertrouwen opwekken. Al ziet de expert hier ook een probleem. Speelpleinwerkingen zouden volgens hem niet mogen wachten op 'een witte raaf'. De mening van de andere expert sluit hierbij aan, hij zegt dat de speelpleinwerkingen een tussenpersoon overbodig moeten maken. Als ze diversiteit willen, moeten ze daar rechtstreeks op inzetten.

(Hoofd)animatoren zijn zich vaak niet bewust van drempels die animatoren met een andere etnisch-culturele achtergrond ervaren. Dit werd bevestigd door de speelpleinverantwoordelijken. Volgens een expert is dit te wijten aan 'vanzelfsprekendheden' die animatoren met een andere etnisch-culturele achtergrond niet hebben. Het is belangrijk dat hierover wordt gecommuniceerd, al beseft hij dat je niet alle aspecten vooraf kan benoemen. Voor animatoren met een andere etnisch-culturele achtergrond kan het soms moeilijk zijn om hierover in gesprek te gaan. Daarom is het belangrijk dat er ruimte gelaten wordt in de animatorenploegen voor een 'safe space'. Een veilige plek waar iedereen zich goed voelt. Om de (hoofd)animatoren te leren kennismaken met de drempels, gebruikt een expert 'de zeven toegankelijkheid B's'. Deze Zeven B's brengen alle drempels in kaart.

De volgende bevinding werd gemaakt op basis van de antwoorden op de vragen rond drempels. Rond dit thema kwam de volgende vraag naar voren: "Dan is daar de vraag: waar stel je als

organisatie je eigen grenzen?" Een expert plaatste de vraag binnen 'de toegankelijkheid paradox'. Beide experten konden echter geen concreet antwoord geven op deze vraag. Toch waren ze er allebei van overtuigd dat er actief naar een evenwicht gezocht moet worden. Dit kan volgens hen enkel als de hele werking ervoor openstaat en er gedragenheid voor is.

> *"Je moet er een stukje vanuit gaan dat om een inclusief speelplein te maken waar geen enkele groep heel erg dominant kan zijn. Waar je een soort van gedeelde speelpleincultuur hebt, dat je wat comfort moet kunnen gunnen. Je moet comfort gunnen aan jezelf als mede-animator maar ook aan die twee Turkse animatoren. Je moet er altijd vanuit gaan dat wij in de dominante cultuur leven."*

Om dit evenwicht te zoeken stelden beide experten het schema van 'inclusion framework' voor. Dit schema bestaat uit twee assen. Waarbij de ene as gaat over 'erbij horen' of 'er niet bij horen' en de andere as over jezelf kunnen zijn of niet. De ideale situatie is wanneer mensen erbij kunnen horen en zichzelf kunnen zijn.

> *"Wanneer je diverse mensen bij elkaar brengt, beweeg je voortdurend op dat snijvlak tussen die assen. Mensen mogen erbij zijn, mogen er soms bij zijn, moeten zich soms wel aanpassen, worden soms uitgesloten of kunnen niet mee. Je zoekt de hele tijd naar een evenwicht."*

3.2. Interactie

Een veel besproken onderwerp tijdens de focusgroepen is de ondervertegenwoordiging van animatoren met een andere achtergrond tijdens de animatorenactiviteiten maar ook in het (hoofd)animatorenteam.

Een expert is van oordeel dat een speelpleinwerking met een diverse ploeg voortdurend moet inzetten op kennismaken met elkaar. Op deze manier creëer je verbinding, waar er volgens hem blijvend op moet worden ingezet. Hij haalt ook aan dat het niet mogelijk is dat iedere animator met elkaar overeenkomt, maar het is wel belangrijk dat er begrip is voor elkaar. Specifiek toegepast op de problemen van de animatorenactiviteiten, stelt hij dat de kloof kan verminderd worden door rekening te houden met drempels als het eind uur, halal eten… Wanneer dit niet genoeg is, moet je durven openstaan voor gesprek en aan die animatoren vragen hoe ze de drempel kunnen verlagen.

Het probleem van de ondervertegenwoordiging van de hoofdanimatoren is volgens een expert mede te wijten aan de vacature. Hoofdanimatoren zijn vaak jobstudenten die via een vacature zijn aangenomen. Dan wordt er vaker gekozen voor animatoren die op papier sterk zijn of zich beter kunnen verkopen. Volgens de expert is dat vaak minder het geval voor animatoren met een etnisch-culturele achtergrond. Nog een reden die de expert aanhaalde, was de mentaliteit van de speelpleinverantwoordelijke. Volgens hem heeft de manier waarop er naar die jongeren gekeken wordt effect op hun gedrag. Het vergt naar zijn aanvoelen een specifieke aanpak om met jongeren in een kwetsbare positie om te gaan en hen te ondersteunen in een proces als hoofdanimator worden

3.3. Ondersteuning

Rond het thema vorming was een expert van mening dat speelpleinen verbredend moeten werken naar animatoren toe. Toch denkt hij niet dat dit via vorming nodig is. Hij achtte dit wel nodig als speelpleinen meer diversiteit willen en hier niet voldoende kennis over hebben.

Uit de twee eerste fases bleek dat speelpleinwerkingen zich vaak niet bewust zijn van de diversiteit in hun ploeg of niet weten hoe ze deze kunnen inzetten. Volgens de expert kan dit alleen als diversiteit als middel gezien wordt, en niet als doel.

Opdat jongeren met een andere etnisch-culturele achtergrond de weg vinden naar het speelplein moeten ze de zeven B's blijven toepassen. Hierbij is het, volgens de expert, belangrijk dat de werkingen zichzelf in vraag blijven stellen. Niet enkel de animatoren met een andere etnisch-culturele achtergrond hebben in deze kennismakingsfase ondersteuning nodig, maar ook de andere animatoren. Volgens de expert is het belangrijk dat ze zich bewust worden van hun referentiekader. Waarbij animatoren leren hoe zij de wereld zien en hoe anderen de wereld zien.

> *"Blijvend drempelverlagend werken, dat is een blijvende investering."*

Wanneer de jongeren animator geworden zijn, hebben ze een andere vorm van ondersteuning nodig. Vanaf dan moeten de werking talentgericht werken. Waarbij elke animator aan de hand van zijn talenten een plaatsje vindt binnen de werking, zodat ze hun eigen inbreng kunnen geven. Wanneer een werking alleen 'klassiek geschoolde (hoofd)animatoren' verwacht, voelen animatoren met een ander etnisch-culturele achtergrond zich niet erkend.

> *"Dus je stelt je team complementair samen, wanneer je dit doet ga je verder dan kleur, beperking en armoede. Je stelt een complementair team samen dat daaraan werkt. Dat is het doel van je speelpleinteam. Als je daar diversiteit in hebt en kunt gebruiken, des te beter."*

DEEL 4: DISCUSSIE EN CONCLUSIE

1. Bespreking

Tijdens de bespreking wordt er op basis van de literatuurstudie en de resultaten een antwoord geformuleerd aan de hand van de deelvragen op de centrale onderzoeksvraag: "Hoe gaan gemeentelijke speelpleinwerkingen in Brussel en Vlaanderen om met de etnisch-culturele diversiteit binnen hun animatorenploeg?"

1.1. Hoe verloopt de kennismaking met speelplein?

Uit de ondervraging is gebleken dat de speelpleinwerkingen belang hechten aan diversiteit zowel bij kinderen als animatoren. Ondanks hun belangstelling zetten de werkingen niet extra in op het werven van de animatoren uit kwetsbare groepen. Animatoren kwamen vooral dankzij een tussenpersoon terecht bij het speelplein. Zonder tussenpersoon met andere etnisch-culturele achtergrond of initiatief van de speelpleinen worden de kwetsbare groepen moeilijker bereikt. Zowel uit de literatuurstudie als de gesprekken met de experten blijkt dat jongeren met een andere etnisch-culturele achtergrond verschillende drempels ervaren om animator te worden. De experten raadde daarom aan om de rol van de tussenpersoon te verkleinen en zelf rechtstreeks in te zetten op de werving van deze jongeren. Zo wordt het vertrouwen in de tussenpersoon verplaats naar de hoofdanimatoren/speelpleinverantwoordelijken.

Uit de gesprekken kwam naar voor dat de meeste (hoofd)animatoren zich niet bewust zijn van de drempels die animatoren met een andere culturele achtergrond ervaren. De meeste drempels die naar voor geschoven werden zijn: financiën, halal eten, afstand, cursus… Verder werd er niet stilgestaan bij andere drempels. Ze menen dat ouders van animatoren met een andere etnisch-culturele achtergrond een prominente rol spelen. Deze ouders informeren rond de werking van het speelplein kan dus drempelverlagend werken.

Rond het thema toegankelijkheid, kwamen twee uiterste naar voren. Enerzijds was er de terughoudende visie: "**Moet** het traditioneel jeugdwerk zo divers mogelijk zijn? **Moeten** we ervoor zorgen dat het hele jeugdwerk landschap een plek kan bieden voor elke jongeren? En dan is daar de vraag waar stel je als organisatie je eigen grenzen?" Anderen vonden dat: "Als je voor diversiteit kiest je volledig moet openstaan voor veranderingen." Het evenwicht vinden tussen twee uitersten voor speelpleinwerkingen is dus moeilijk. Ter illustratie kan men ook de discussie rond vergoeding van animatoren naar voor schuiven. Het stimuleert de jeugd om animator te worden maar door de vergoedingen wordt speelplein gezien als een job en niet als een manier om vrienden te maken. De experten zijn beide van mening dat hierin een evenwicht gezocht moet worden dat voor ieder speelplein ergens anders ligt. Hiervoor kan er gebruikt gemaakt worden van het 'inclusion framework'. Waarbij er een evenwicht gezocht wordt tussen 'erbij horen' en 'jezelf zijn'.

1.2. Hoe verloopt de interactie binnen de ploeg?

De samenwerking tussen de animatoren tijdens de speelpleinwerking ervaren zij als niet problematisch. Er doen zich volgens de speelpleinwerkingen weinig conflicten voor. De animatoren activiteiten binnen het team verlopen naar hun aanvoelen minder vlot. Dit komt door de ondervertegenwoordiging van animatoren met een andere etnisch-culturele achtergrond tijdens die activiteiten. Wanneer deze animatoren toch deelnemen aan de activiteiten voelen ze zich vaak niet op hun plaats. Verschillende respondenten gaven aan dat de vriendschapsband tussen de animatoren met dezelfde achtergrond sterker is dan met een andere achtergrond. Na de bevraging is duidelijk dat de meeste animatoren wel bewust zijn van het probleem, maar dat de reden hiervoor niet in vraag gesteld wordt.
Eén ploeg lijkt hier minder moeite mee te hebben. De speelpleinverantwoordelijken hebben de drempels voor animatoren met een andere etnisch-culturele achtergrond afgetast en hierop ingespeeld. Zo wordt er rekening gehouden met het eind uur van de activiteit, halal eten voorzien enz. Door de twee groepen bewust te mengen verklein je de kloof tussen de animatoren. Het is volgens de speelpleinverantwoordelijk van belang dat interactie gestimuleerd wordt.

Bij het vraagstelling bij een focusgroep, viel het de animatoren op dat er weinig diversiteit binnen de hoofdanimatoren ploeg bestaat. Toch is het van belang dat deze diversiteit er is, zodat ook animatoren met een andere etnisch-culturele achtergrond zich vertegenwoordigd voelen. Er werden een aantal redenen gegeven waarom dit probleem zich voordoet. Eén verantwoordelijke stelde dat in veel gevallen animatoren uit kwetsbare groepen minder capabel zijn om hoofdanimator te worden. Dit doordat ze onder andere zich meer volgend opstellen en voorbereiding niet maken. Beide experten ontkrachtte deze uitspraak. Een van hen gaf aan dat animatoren met een andere etnisch-culturele achtergrond vaak niet de ondersteuning krijgen, die ze nodig hebben om hoofdanimator te worden.

1.3. Hoe verloopt de ondersteuning van de animatorenploeg?

De tweestrijd in het deel 'kennismaking met speelplein' vindt men ook terug in het onderwerp 'vormingen'. Twee van de drie ploegen gaven aan dat ze amper of niet rond diversiteit werken. Zij meende dat er vooral over algemene diversiteit moet gepraat worden (bv. geslacht, leeftijd, beperking, geaardheid...). De ploeg die het thema wel behandelde tijdens hun vormingen deed dit om de diversiteit beter te integreren in hun werking. Een expert hield aan dat wanneer speelpleinen in hun werking niet standaard inzetten op diversiteit, het wel nuttig kan zijn om dit te doen tijdens vormingen.

De respondenten geven aan dat ze niet veel inzetten rond de ondersteuning van hun ploeg en diversiteit. Wanneer er zich een probleem voordoet staan ze open voor een gesprek. Al beseffen ze dat het voor jongeren met een andere etnisch-culturele achtergrond veel moed vraagt om bepaalde onderwerpen op tafel te leggen, ondernemen ze geen stappen om hen hierin te ondersteunen.

Verder zijn ze van mening dat niet alleen jongeren met een andere etnisch-culturele achtergrond ondersteuning nodig hebben maar ook de andere animatoren. Zij zijn zich volgens enkele

respondenten niet bewust van moeilijkheden die animatoren met een andere etnisch-culturele achtergrond ervaren. Door animatoren bewust te maken van die moeilijkheden, kunnen ze ook gerichter en bewuster handelen.

2. Praktische beleidsaanbevelingen

2.1. Aanbevelingen voor de VDS

Uit de literatuurstudie blijkt dat de VDS een sterk diversiteitsbeleid voor de speelpleinwerkingen biedt. Verschillende respondenten haalden aan ze deze visie niet weerspiegeld zien bij de medewerkers van de VDS zelf. Het is niet enkel van belang dat ze hierin het goede voorbeeld geven maar wanneer er meer 'ervaringsdeskundigen' in hun ploeg zitten, zullen ze volgens de respondenten meer kansen rond diversiteit kunnen benutten.

> *"Het probleem is dat de VDS heel gekend staat om hun blanke groep. Moesten ze zelf ook meer werken aan meer kleur binnen hun ploeg dan zou dat ook een duidelijk teken geven." - Hoofdanimator*

Uit het onderzoekt blijkt dat de cursussen om (hoofd)animator te worden, vaak gepaard gaan met verscheidenen drempels voor jongeren met een andere etnisch-culturele achtergrond. De meest vernoemde drempels zijn de overnachtingen en de cursussen op verplaatsing. Verschillende speelpleinen hebben hierop ingespeeld door zelf cursussen te geven of andere organisaties te vragen. Ze gaven aan dat ze het jammer vonden dat dit nog niet door de VDS wordt aangeboden.

> *"Als ik stagiairs heb of mensen die willen werken op speelplein en die vragen naar plaatsen om cursussen te doen dan verwijs ik ze door naar de VDS. Maar ik verwittig hen ook altijd dat het met blijven slapen is. Er is ook JES in Brussel en daar heb je gewoon je dagopleidingen. Ik weet ook dat ze bij JES veel meer ervaring hebben in het omgaan met diversiteit dan VDS. VDS is echt super blank. Perfect voor mij maar niet voor mijn nieuwe leiding. Want dat geeft geen goed beeld van speelplein en al zeker niet van hoe wij het aanpakken" - speelpleinverantwoordelijke*

2.2. Aanbevelingen voor de speelpleinwerkingen

Tijdens de interviews werden er door de respondenten uit de verschillende fases adviezen gegeven.

- Jongeren met een andere etnisch-culturele achtergrond zijn vaak niet gekend met het 'typisch Vlaamse jeugdwerk' waardoor het voor hen niet duidelijk is wat er van hen verwacht wordt. Voordat ze een cursus moeten volgen kan het voor deze jongeren interessant zijn om eerst een paar dagen op speelplein te werken. Op deze manier komen ze te weten wat er van hen verwacht wordt;
- Zorg voor diversiteit op verschillende niveaus van de werking: animatoren, hoofdanimatoren, speelpleinverantwoordelijken… Op deze manier wordt de diversiteit in de maatschappij niet enkel weerspiegelt maar geef je ook een teken dat deze animatoren doorgroeikansen krijgen;

- Jongeren met een andere etnisch-culturele achtergrond ervaren vaak veel drempels om op het speelplein te komen staan. Er wordt vaak gewerkt rond de meest gekende drempels (bv. financieel) maar daarnaast zijn er nog andere. Een expert haalde aan dat de 'zeven toegankelijkheid B's' kunnen helpen om een volledig beeld te krijgen van al deze drempels. Daarbij kan het zijn dat jongeren nog persoonlijke drempels ervaren. Het is dus belangrijk dat speelpleinwerkingen vaker en bewuster stilstaan bij deze moeilijkheden die ze ervaren.
- Speelpleinwerkingen houden vaak vast aan 'de klassiek geschoolde animator'. Jongeren met een andere etnisch-culturele achtergrond herkennen zich vaak niet in deze rollen (bv. verkleden) waardoor ze als minder capabel worden ervaren. Verschillende respondenten gaven het advies om hiervan af te stappen en te kijken naar de sterktes van elk persoon. Wanneer ieder zijn talent ten volle kan inzetten, ook al wijkt dit af van het ideaalbeeld van een animator, kan een complementair team bekomen worden.
- Enkele speelpleinwerkingen haalde aan dat de connectie tussen animatoren met een andere etnisch-culturele achtergrond en de andere animatoren vaak minder sterk is als tussen animatoren met dezelfde achtergrond. Daarom is het belangrijk om hier actief op in te zetten.

3. Beperkingen

Het onderzoek heeft een kleine omvang daarom is het onderzoek beschrijvend van aard. Er kunnen geen algemene conclusies getrokken worden over de speelpleinwerkingen in Vlaanderen en Brussel. Daarnaast werden enkel gemeentelijke speelpleinwerkingen bevraagd. De resultaten kunnen afwijken wanneer er ook particuliere speelpleinwerkingen bevraagd worden.

Omdat de focus in dit onderzoek op de speelpleinwerkingen in het algemeen ligt, werden niet de animatoren met een etnisch-culturele achtergrond alleen bevraagd. Doordat hier niet duidelijk op gefocust werd, is er een ondervertegenwoordiging van hun in het onderzoek. Dit zorgde tevens voor 'wij-zij' gesprekken waarbij sommige animatoren zich niet comfortabel bij voelde. Tijdens de interviews werd meermaals aangehaald dat het niet verkeerd is om dingen respectvol uit te spreken. Ondanks deze kadering konden animatoren zich toch geremd voelen.

Het onderzoek verliep in verschillende fases. In de eerste fase werden de (hoofd)animatoren bevraagd, vervolgens de speelpleinverantwoordelijken. Om zo transparant mogelijk te zijn, werd dit openlijk gecommuniceerd. Doordat de animatoren wisten dat hun antwoorden werden teruggekoppeld aan de speelpleinverantwoordelijken, kon het ervoor zorgen dat ze zich niet volledig durfde uitspreken.

4. Aanbeveling voor verder onderzoek

Zoals vermeld in het onderdeel 'beperkingen', werden niet enkel animatoren met een andere etnisch-culturele achtergrond bevraagd. Om een meer volledig beeld te krijgen van hoe speelpleinwerkingen omgaan met de etnisch-culturele diversiteit binnen hun animatorenploeg, kan het nuttig zijn om deze animatoren apart te bevragen. Zo kan er tevens een beeld verkregen worden van hoe zij zich hierbij voelen, hoe zij de dingen zouden veranderen, enz.

Dit onderzoek toont aan dat animatoren met een etnisch-culturele achtergrond minder doorgroeien naar bijvoorbeeld hoofdanimator. Toch is gebleken dat een vertegenwoordiging van deze jongeren in alle niveaus van de werking ervoor zorgt dat zowel kinderen als animatoren met een andere etnisch-culturele achtergrond zich goed voelen in de werking. Het is nuttig om in de toekomst een onderzoek te doen naar deze doorgroeimogelijkheden en hoe jongeren met een andere etnisch-culturele achtergrond hierin ondersteund kunnen worden.

Uit het onderzoek blijkt dat vormingen rond diversiteit een belangrijke rol kunnen spelen voor animatorenploegen. Voor verder onderzoek kan het interessant zijn te bekijken welke vormingen al gegeven worden, wat er nog mist in die vormingen, wat er al goed loopt enz.

5. Conclusie

Uit de literatuurstudie blijkt dat (super)diversiteit een nieuwe realiteit is die de maatschappij niet meer aan zich voorbij kan laten gaan. Vanuit deze tendens wordt er steeds meer van speelpleinwerkingen verwacht dat ze toegankelijk zijn voor iedereen. De bevraagde speelpleinploegen gaven aan dat ze open staan voor meer diversiteit in hun ploeg. De manier waarop ze dit bekomen verschilt sterk per speelpleinwerking. Zo resulteerde dit bij sommige in concrete stappen en bij andere in abstracte ideeën van 'iedereen is welkom'.

Uit het onderzoek blijkt dat speelpleinwerkingen vaak niet bewust zijn of stilstaan bij drempels die jongeren met een andere etnisch-culturele achtergrond ervaren. Dat kan deels verklaard worden vanuit een onwetendheid van de respondenten dat in de verschillende bevraagde thema's naar voor kwam: onwetendheid rond drempels tijdens de animatorenactiviteiten, rond vanzelfsprekendheden, rond dominante cultuur… Een cursus of vorming zou kunnen helpen om animatoren bewust te maken van hun eigen referentiekaders en die van een ander.

Werkingen aanvaarden de diversiteit, maar in realiteit wordt deze niet ingezet als een meerwaarde. Ze ondernemen dan ook geen specifieke acties om van de diversiteit in hun animatoren ploeg te leren. Bij de ploegen waar dit niet optimaal als meerwaarde ingezet wordt, heerste er tevens een bepaalde beschroomdheid rond het thema. Vooral de maatschappelijk correcte antwoorden kwamen naar voren 'We zijn allemaal gelijk. Als je over diversiteit praat maak je het verschil.' Die beschroomdheid kan leiden tot een gesloten communicatie, waardoor animatoren met een etnisch-culturele achtergrond zich minder kunnen profileren. Andere ploegen zetten deze diversiteit wel ten volle in waarbij er respect en openheid gecreëerd werd voor de verschillende culturen.

Kortom, de speelpleinwerkingen hebben al veel diversiteit in hun animatorenploegen maar door het niet (juist) handelen verliest deze aan kracht. Het feit dat men zegt dat er belang wordt gehecht rond diversiteit bij animatoren maar dat hier niet verder over nagedacht wordt, lijkt dan ook contradictorisch.

Literatuurlijst

Anciaux, B. (2014). *Zelforganisaties in Vlaanderen: Onderzoek naar plaatselijke (zelf)organisaties op basis van ethnisch-culturele identiteit (1e ed.)* Brussel, België: ASP nv.

Boakye, H. (2014). *Aandacht voor intercultureel leren in de personenzorg: Stage- en opleidings- ervaringen in het beroepsonderwijs* (Masterproef). Geraadpleegd op 6 mei 202, van https://www.vub.be/sites/vub/files/masterproefwwhannahboakye.pdf

Boutsen, T. (2019a). Aard van het jeugdwerk [Informatief]. Geraadpleegd van https://ambrassade.be/nl/basiswerk-jeugdwerk/landschap/aard-van-het-jeugdwerk

Boutsen, T. (z.d.). *Aard van het jeugdwerk*. Geraadpleegd op 2 mei 2020, van https://ambrassade.be/nl/basiswerk-jeugdwerk/landschap/aard-van-het-jeugdwerk

Boutsen, T., & Fort, K. (2011). *Speelplein onder de loep, Onderzoeksrapport vijfjaarlijkse Speelpleinenquête 2010.* Meise: Vlaamse Dienst Speelpleinwerk (VDS) vzw.

Bryman, A. (2012). *Social research methods* (4th ed). Oxford, UK: Oxford University Press.

De Baere, B. (2005) *Raad van Cultuur. Jaarverslag 2005. Geraadpleegd van https://cjsm.be/sarc/historiek/ravocu/jaarverslagen/ravocu_jaarverslag2005.pdf*

De Visscher, K., & Neyens, M. (2017). *Diversiteit in/en het jeugdwerk* [PDF]. Geraadpleegd van https://demos.be/sites/default/files/ambrassade-visienota-2-digitaal_0.pdf

Dierickx, J., Hanssens, P., & Van den Bossche, J. (2018). *Beleidsnota 2018-2021*. Geraadpleegd van https://drive.google.com/open?id=0ByJg4QnF3sbMUHFqRXVZZm15V00

Elchardus, M., Smits, W. (2012). *Participatieprofielen van etnisch-culturele minderheden in Brussel. Een analyse op basis van gegevens over de leerlingen van het Nederlandstalige secundair onderwijs in Brussel. Geraadpleegd van https://cultuurenmedia.be/images/files/Participatieprofielen%20minderheden%20(TOR2012_7).pdf*

Elskens, B. (2009). *Interculturaliseren van en in het sociaal-cultureel volwassenenwerk: Uitgangspunten*. Geraadpleegd van https://socius.be/wp-content/uploads/2016/01/interculturaliseren-1.pdf

Fort, K. (2010). *Speelplein fait divers! Visietekst 'Diversiteit in het speelpleinwerk'*. Geraadpleegd van https://docplayer.nl/34692829-Speelplein-fait-divers-visietekst-diversiteit-in-het-speelpleinwerk.html

Fort, K., Cools, H., & Verbanck, P. (z.d.). *Spelen 'zij' dan anders? Het verhaal van de inclusieve speelpleinwerkingen*. Geraadpleegd van https://www.brusselbazaar.be/sites/www.brusselbazaar.be/files/bijlagen/dossier/VDS_Inclusieve_speelpleinwerkingen.pdf

Geldof, D. (2013a, april). Superdiversiteit als de realiteit van de 21ste eeuw. *Oikos: tijdschrift voor sociaal-ecologische verandering*, *67*, 5–15.

Geldof, D. (2013b, augustus). Superdiversiteit als onverwerkte realiteit. Een uitdaging voor het sociaal werk. *Pow alert: Pluralistisch Overleg Welzijnswerk*, *3*(39), 1377–5537.

Ketelaar, P., & Huntelaar, F. (2011). *Groepen in focus* (1ste editie). Den Haag, Nederland: Boom Lemma.

Maes, K. (2004). Rechten van minderjarigen uit etnisch-culturele minderheden. Geraadpleegd op 30 april 2020, van https://www.kinderrechtencoalitie.be/wp-content/uploads/2018/12/2004-rechten-van-minderjarigen-uit-etnisch-culturele-minderheden.pdf

McCarthey, S., Dressman, M., Smolkin, L., McGill-Franzen, A., & Harris, V. J. (2000). How Will Diversity Affect Literacy in the Next Millennium? *Reading Research Quarterly*, *35*(4), 548–552. https://doi.org/10.1598/RRQ.35.4.6

Meire, J., Berten, H., Van Breda, L., Dekeyser, P., Schaubroeck, K., & Piessens, A. (2015). *Speelpleinwerkingen in Vlaanderen en Brussel. Een onderzoek bij kinderen, begeleiding en verantwoordelijken*. Geraadpleegd van http://www.sociaalcultureel.be/jeugd/onderzoek/speelpleinwerkingen_rapport_def.pdf

Noens, L., Soyez, V., & Thienpont, J. (2010). Bereiken, ondersteunen en begeleiden van familieleden van allochtone drugsgebruikers. *Verslaving*, *6*(4), 72–83. Https://doi.org/10.1007/s12501-010-0702-9

Ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering betreffende de kadervormingstrajecten, vermeld in artikel 17/1 van het decreet van 20 januari 2012 houdende een vernieuwd jeugd- en kinderrechtenbeleid, 2408, Vlaamse overheid, 2013–2014 Internet 4 (2014). Geraadpleegd van http://www.sociaalcultureel.be/jeugd/regelgeving_KV/140509_kadervormingstrajecten-bvr.pdf

Redig, G. (2018). *Jeugd, jeugdwerk en jeugdbeleid. IN en VAN Vlaanderen.* Vrije universiteit Brussel.

Schriefer, P. (2016, april 18). What's the difference between multicultural, intercultural, and cross-cultural communication? [Informatief]. Geraadpleegd op 7 mei 2020, van ophttps://springinstitute.org/whats-difference-multicultural-intercultural-cross-cultural-communication/

Van de Walle, T. (2009). *"Het speelplein: The 'play'ce to be?" Een perspectief van ouders op speelpleinwerk.* (Masterproef). Geraadpleegd van https://lib.ugent.be/fulltxt/RUG01/001/393/058/RUG01-001393058_2010_0001_AC.pdf

Van Leeuwen, W. (2015). Begeleidershouding van een animator (informatief). Geraadpleegd van https://www.speelplein.net/beterspelen/speelpleinploeg/takenenafspraken

Van Meeuwen, N. (2009). *Kadervoming in het speelpleinwerk. Een onderzoek naar de vormingsnoden van actieve jongeren in het Vlaams-Brabantse speelpleinwerk.* (Masterproef). Geraadpleegd van http://nielvanmeeuwen.be/wp-content/uploads/2012/03/2009_masterproef_nielvanmeeuwen_s0159665.pdf

Verbist, D., & Weser, S. (1998). *Overspel: Roekeloze uitdagingen voor jeugdverantwoordelijken* (1ste ed.). Leuven, België: Garant.

Vertovec, S. (2007). Super-diversity and its implications. *Ethnic and Racial Studies*, *30*(6), 1024–1054. https://doi.org/10.1080/01419870701599465

Vlaamse Dienst Speelpleinwerk. (2015). Visietekst "animatoren op het speelplein". Geraadpleegd op 26 april 2020, van https://docplayer.nl/24950815-visietekst-animatoren-op-het-speelplein.html

Vlaamse Dienst Speelpleinwerk. (2018). Het ABC van speelpleinwerk. Geraadpleegd op 5 mei 2020, van Https://www.speelplein.net/download/hetabcvanspeelpleinwerk.pdf

Vlaamse Dienst Speelpleinwerk. (2019). Meer en betere speelkansen. Geraadpleegd op 4 mei 2020, van Https://www.yumpu.com/nl/document/view/62701425/voorstellingsfolder-2019

Wood, P. (2004b). *Diversity* (illustrated edition). Amsterdam, Nederland: Adfo Books.

Bijlagen

Bijlagen 1

Interviewschema

Etnisch-culturele diversiteit in animatorenploegen
van Speelpleinwerkingen in Vlaanderen

Algemene gegevens

Plaats:
Datum:
Interviewer:
Doelgroep:

Achtergrondinformatie

Dit kwalitatief onderzoek bestudeert de ervaringen van speelpleinwerkingen met een etnisch-cultureel diverse animatorenploeg. Hiervoor worden 5 animatoren en 2 speelpleinverantwoordelijken per speelplein bevraagd, gespreid over vier vakantiespeelpleinen. Dit onderzoek focust zich op drie aspecten: de kennismaking met het speelplein, de interactie binnen de animatorenploegen en de ondersteuning van animatorenploegen.

Structuur interview

Kennismaking speelplein
1. Werving van animatoren 2. Drempels 3. Eerste kennismaking met het team
Interactie
4. Samenwerking 5. Contacten met de ploeg 6. Conflicten 7. Successen 8. Diversiteit
Ondersteuning
9. Extern: - Vorming? - Andere?

10. Intern?
    - Animatoren
    - Hoofdanimatoren
    - Andere?
11. Noden?

Introductie focusgroep

Beste animatoren,

Eerst en vooral wil ik jullie welkom heten en **hard bedanken** om deel te willen nemen aan mijn focusgroep.

Het doel van dit onderzoek is het bestuderen van de ervaringen van speelpleinwerkingen met etnisch-culturele diversiteit binnen jullie animatorenploeg. Omdat we op zoek zijn naar voorbeelden, visies, ervaringen… zijn jullie van grote waarde voor dit onderzoek!

Het interview zal ongeveer **een uur duren** en opgenomen worden, maar het wordt wel **anoniem** verwerkt. Bovendien zal het interview enkel voor dit onderzoek gebruikt worden. Gelieve **niet door elkaar te praten**, zodat we elkaar kunnen verstaan en alles duidelijk opgenomen kan worden.

We starten deze focusgroep door iedereen kort aan het woord te laten om zich **voor te stellen.**

Alvast bedankt voor jullie medewerking.

Interviewschema

1. **Introductie:**
    a. Kennismakingsrondje
        i. Naam
        ii. Leeftijd
        iii. Hoelang al op speelplein
    b. Kennen ze de term "etnisch-culturele verschillen"?

2. **Kennismaking speelplein**
    a. Op welke manier hebben jullie speelplein leren kennen?
        i. Wat heeft jullie overtuigd om animator te worden?
        ii. Hadden jullie voordien al van Speelplein gehoord?
        iii. Krijgen jullie een vrijwilligersvergoeding?
    b. Ervaarden jullie moeilijkheden bij jullie keuze om animator te worden?
        i. Hoe konden deze verholpen worden?
        ii. Ervaarden jullie culturele drempels?
    c. Hoe verliep de kennismaking met de andere animatoren?
        i. Hoe voelden jullie je toen jullie voor het eerst animator werden?

3. **Interactie**
    a. Hoe verloopt de samenwerking met de andere animatoren in jullie team?
        i. Zijn er soms conflicten?

ii. Merken jullie effecten door de etnisch-culturele verschillen (Bijvoorbeeld tijdens de uitwerking van activiteiten, vergaderingen…)?
- Hoe gaan jullie daarmee om?

b. Hoe verloopt de samenwerking met de hoofdanimatoren/speelpleinverantwoordelijke?
   i. Zijn er soms conflicten?
   ii. Merken jullie effecten door de etnisch-culturele verschillen?

c. Merken jullie de onderlinge etnisch-culturele verschillen?
   i. Hoe gaan jullie hiermee om?
   ii. Zijn er situaties waarbij deze verschillen een meerwaarde zijn voor de werking?

4. Ondersteuning

a. Hebben jullie een vorming gevolgd?
   i. Ja:
      - Was deze aangeboden/aangeraden door het speelplein?
      - Op welke manier kwam het thema diversiteit aan bod? In hoeverre was dit een meerwaarde op vlak van de etnisch-culturele diversiteit?
   ii. Nee:
      - Hebben jullie iets anders gevolgd?
      - Zouden jullie graag een vorming volgen rond dit thema?

b. Wanneer er onenigheid is over iets, wie helpt jullie om dit op te lossen?
   i. Op welke manier verloopt dit?
   ii. Hoe voelen jullie zich hierbij?

c. Hebben jullie het gevoel dat jullie bij elkaar terecht kunnen bij onenigheid?

5. Slot

a. "Zijn er nog elementen die jullie willen toevoegen? Is er nog iets dat nog moet gezegd worden? Zijn er aspecten die nog niet of te weinig aan bod kwamen? ….

Thematic (content) analysis – animatoren

Uitgeschreven interviews

Speelplein 1

Korte schets:

- *Het gesprek verliep met vier (hoofd)animatoren*
- *De groep was niet divers*
- *Het gesprek volgde na een vergadering met de speelpleinverantwoordelijke*
- *De vetgedrukte tekst is de interviewer.*
- *De gele gearceerde deeltjes zijn antwoorden die worden meegenomen in de volgende fase.*

Oké, dan stel ik voor dat we beginnen met de namen, jullie leeftijd en hoe lang jullie al op het speelplein zijn.

Persoon 2: Zegt naam. Ik ben momenteel 22. En ik sta al 6 à 7 jaar op het speelplein denk ik. 7 zal het zijn.

Persoon 4: Zegt naam. Ook 22. 6 jaar.

Persoon 3: Zegt naam. Ik ben 20 en ik denk ook dat ik 5 jaar op het speelplein sta ondertussen.

Persoon 1: Zegt naam. 21 en ik denk 5 jaar.

Oké, mijn eerste vraag is of jullie gekend zijn met het begrip 'etnisch culturele diversiteit'? Kennen jullie dit, weten jullie wat ik daarmee bedoel? Want ik ga daar een paar keer een vraag over stellen. Weten jullie ongeveer wat dat inhoudt of moet ik dat nog even kaderen?
Persoon 2: Je mag altijd kaderen.
Persoon 1: Ja, kader maar even.

Oké, het is eigenlijk een paraplu begrip omdat ze vaak de term van allochtoon gebruiken of mensen met een migratieachtergrond of vluchtelingen. En met de term etnisch culturele diversiteit is eigenlijk al die groepen daarbinnen gebundeld... dus iedereen met een ander land van herkomst, vluchtelingen, dat kunnen zelfs woonwagenbewoners zijn. En waarom zeggen ze etnisch culturele diversiteit omdat niet alleen het land van herkomst belangrijk is maar je hebt ook daar verschillende culturen. Daarmee wordt er nog eens benadrukt dat hier vooral de cultuur belangrijk is.

Dus het eerste thema is de kennismaking met het speelplein. Op welke manier hebben jullie speelplein leren kennen?
Persoon 4: Ik eigenlijk via mijn Chiro, ik zat vroeger bij de Chiro. Daar werd er mijn gevraagd om animator te worden. En ze zeiden: Je kunt best een cursus doen via de VDS dan'. En dan heb ik dat gedaan en ben ik zo eigenlijk terechtgekomen om mijn stage te doen op speelplein. Zo ben ik hier terecht gekomen.
Persoon 2: Mijn stiefmama had daar een mail over gekregen of ergens gelezen en die had dat dan voorgesteld. En dan heb ik dat samen met mijn stiefzus gedaan. En zij vond dat niet zo heel tof maar ik wel en dan ben ik ingebleven.
Persoon 1: mijn zus deed dat en die heeft mij verplicht en ik vond dat heel tof.
Persoon 3: Mijn broers kwamen naar het speelplein. En ik wou eigenlijk bij Kazou gaan maar dat mocht pas een jaar later. Ik had ergens een folder gezien denk ik van speelplein. Toen dacht ik 'dat lijkt me ook wel leuk'. En toen ben ik hier blijven plakken.

Krijgen jullie een vrijwilligersvergoeding? Of iets anders?
Iedereen: Ze knikken 'ja'.

Ervaarden jullie moeilijkheden als jullie animatoren werden? Dat was vooral een vraag voor moest de groep meer divers zijn nu maar voor jullie en vooral rond de diversiteit in jullie ploeg. Hield er iets jullie tegen of niet of?
Persoon 2: Toen ik begon was dat heel weinig. Het waren vooral blanke jongens en meisjes. Maar de laatste jaren zie je wel de komst van ook andere culturen dan en dat breng toch op zich niet zo heel veel moeilijkheden met zich mee maar behalve qua taal af en toe. Maar dan wordt er een oplossing rond bedacht, gezocht. En dat vlot redelijk goed denk ik.

Oké, ik ga deze vraag overslaan want deze is niet van toepassing omdat hier niet echt mensen zitten met een andere culturele achtergrond. Het volgende thema is interactie.
Hoe verloopt de samenwerking met de andere animatoren in jullie team. Dus weer met oog op die diversiteit. Zijn er soms drempels of moeilijkheden, of?
Persoon 3: Ik denk dat dat ook heel hard qua persoon afhangt want ik heb animatoren gehad die altijd heel vlot mee waren en die echt durfde en het spel trokken en de spellen begrepen. Maar ik heb ook al personen gehad die de taal niet goed konden en het ook niet goed konden over brengen. Of zelf niet goed door hadden hoe de werking in elkaar zat. Dus het is echt heel verschillend het is elke keer opnieuw een beetje zoeken van hoever dat die mensen iets door hebben.
Persoon 1: Allé ik denk niet dat er zoveel verschillen zitten eigenlijk. Dat zijn mensen ook mensen die aankomen hier, allé die wonen hier die kennen ook van alles, die kennen alles van hier. De enigste drempel die ik al gemerkt heb is, zoals ik al gezegd heb, is de taal. Maar voor de rest allé merk ik nu niet echt een verschil.

Dus merken jullie soms etnisch culturele verschillen als jullie samenwerken? Ik heb ook speelplein gedaan ook met een redelijk diverse animatorenploeg. Wat we er vaak voor hadden was het volgende. Bij ons waren er veel vluchtelingen en we hadden het spelletje verzonnen van bommetje. Op dat moment was dat een kei gekend spel en op speelplein, vonden ze dat superleuk en iedereen kei enthousiast. De twee Syrische vluchtelingen begrepen totaal niet waarom je zo een spel zou spelen met bommen en met... dus vanuit hun achtergrond, niemand was in fout, maar je merkt wel dat met de culturele achtergrond het soms moeilijk is om elkaar te begrijpen. Hebben jullie soms zoiets voor gehad?
Persoon 4: Qua inhoudt van spel niet, wat ik al wel eens heb voorgehad is dat er één van onze animatoren nogal sterk over kwam naar de kinderen qua gedrag en qua striktheid. Maar ik moet zeggen dat eens je daar met die persoon rustig over babbelt, dat die dat ook wel inzien en daar rekening mee houden. Ze nemen die feedback ter harte dus dat kan even goed voorvallen met iemand dat blank is ofzo.
Persoon 2: Om daar even op in te pikken. Dat is niet het culturele... Dat was (anoniem) hé? Allé die gast is 2 meter en die is zo breed als een kleerkast... Dus die kent zijn eigen krachten nog niet… En die wou graag paracommando worden. Dus daarom is dat een beetje… dus dat heeft niet echt met cultuur te maken. (Persoon 4: dat is wat ik ook zeg)

Zit er bij de speelpleinverantwoordelijke veel diversiteit? Nee? Oké... Hebben jullie soms... hoe verloopt de samenwerking met de speelpleinverantwoordelijke rond diversiteit? Wordt daar soms rond gewerkt?
Persoon 2: Eigenlijk niet, denk ook niet dat dat nodig is. Allé persoonlijk want wij zien animator als een animator en niet als die heeft die culturele achtergrond en die heeft die culturele achtergrond. Of die spreekt die taal. Ja, dat is bij ons gewoon een animator en die staat bij ons op de week en wij doen even hard ons best voor hun als voor iemand anders.
Persoon 3: ja

Ah oké. We hebben het al gehad over de onderlinge verschillen die soms wat moeilijkheden kunnen brengen maar die verschillen kunnen ook een meerwaarde zijn in de groep. Hebben jullie daar al iets rond ervaren?
Persoon 1: Ja, ik heb al eens gehad... We hebben kindjes die ook andere culturen hebben enz. en dat een animator dezelfde cultuur had of dezelfde achtergrond en dat die daar dan op kon inpikken. Zodat dat voor dat kind ook heel aangenaam is. Maar voor de rest niet echt fel… Maar ik denk wel dat dat voor de kindjes echt aangenaam is als er iemand in het team zit waar ze mee mogen spelen en hun leidt die dan eigenlijk heel veel gelijkenissen heeft met hen.
Persoon 4: Ja, ik ga daar ook op inpikken. Ook als… Ik heb ook al voor gehad dat kindjes het Nederlands niet echt helemaal machtig zijn of zelfs niet eigenlijk, dan is het eigenlijk altijd handig om animatoren te hebben die, ook al is er een onbesproken regel van Nederlands te spreken. Maar als die kinderen u niet verstaan is dat wel handig om animatoren te hebben voor wie de taal wel machtig is en zo die kinderen ook mee te krijgen. Het voordeel daaraan is je hebt de uitleg in de taal die zij ook machtig zijn en je hebt de uitleg in het Nederlands. Zodat de kinderen de taal sneller oppikken eigenlijk.

Ja, nu dat de groep eigenlijk niet divers is lijkt het alsof het een roddelmomentje is over de andere maar het is niet de bedoeling, het kan ook zijn dat er conflicten zijn tussen een jongen en meisje omdat er ook daar diversiteit zit. Of ook gewoon tussen ons omdat stel dat ik gelovig ben en jij niet dan heeft dat ook verschillen in cultuur. Het is niet de bedoeling om te zeggen, het is een donkere dus die zorgt voor miserie. Maar het kan zijn dat de aanpak in waarde of normen wat verschilt en dan is het vanuit de VDS handig om te weten of het nodig is om daarop in te spelen omdat er weinig ondersteuning is. Hebben jullie daar nood aan of geen nood aan?

Persoon 2: Het gaat eigenlijk bij ons heel weinig over geloof of over andere culturele verschillen. Daar wordt heel weinig of niet gesproken of iets mee gedaan. We zijn er gewoon voor één doel en dat is kinderen animeren. Dus ik denk niet dat het zover komt dat we daar… Allé het kan zijn dat er ooit een conflict komt hé. Het is nu het tweede jaar dat we nu die personen hebben en we hebben daar tot nu toe geen problemen mee gehad. Misschien... Maar dat is persoon tot persoon dat is dat ze zowat andere ingesteld… allé andere gedachten hebben. Zoals 'we hebben vandaag geen goesting dus we komen niet'. Maar er zijn nog andere mensen dat dat ook doen. Er zijn heel weinig negatieve tot geen negatieve momenten. Allé bij mij…
Persoon 4: Ik moet ook zeggen dat ik daar nog niet echt last van heb gehad want ik ben ook student sociaal-cultureel werk dus ik kom ook vaak in aanraking met veel etnisch culturele diversiteit. Daar hoor ik wel eens vaak jij bent een vrouw dus ik ga niet naar u luisteren en van die dingen. Maar eigenlijk heb ik dat hier nog niet meegemaakt.
Persoon 1: Ik denk dat het echt gewoon is 'je komt naar het speelplein als animator. En je komt met die kinderen spelen als animator en iedereen is daarin gelijk'. En dat kan zijn dat er soms botsingen komen ofzo als je spreekt met elkaar of als er iets moet gedaan worden maar dat is echt nog niet voor gevallen. Dat is echt. We zijn allemaal gewoon daar voor de kinderen en dat is het.
Persoon 3: Ik vind dat ook wel want ik merk wel dat er soms wel grote verschillen zijn. Maar het is niet dat er iemand daar echt boos is om geworden of daar moeilijk om gaat doen. Daar wordt altijd op ingespeeld en geprobeerd van dat te begrijpen en daar een oplossing voor te zoeken.

Oké, en hebben jullie, als je in de sociale sector zit dan begrijp ik dat dat iets makkelijker is maar er zijn animatoren die in het zesde middelbaar zitten die bijvoorbeeld van Latijn komen en het daar moeilijker mee hebben om dat verschil te voelen. Ze kunnen ook van een heel andere richting zijn of van een heel andere leeftijd zijn. Is dat iets dat spontaan komt omdat te begrijpen en aan elkaar aan te passen zoals jullie zeggen. Of hebben jullie dat toch ergens moeten leren of?
Persoon 2: Ik denk dat die dat al allemaal doen en allemaal weten of kennen. Omdat er ook diversiteit is in de klas en op school. Of ze hebben personen met andere culturen in de vriendengroep. Dus of dat dan op school is of hier op het speelplein, ze doen dat sowieso, ze zien elkaar als vrienden of als mede animatoren en leren elkaar kennen zoals ze iemand anders zouden leren kennen. Dus ik weet niet of daar extra op ingezet moet worden.

Oké, dan het laatste thema is ondersteuning. Jij (naam) had een cursus gevolgd heb je gezegd, zijn er nog die er eentje gevolgd hebben?
Iedereen: ja wij allemaal.
Is dat dan verplicht?
Persoon 2: aangeraden

Werd in die vorming iets over diversiteit gezegd? Hoe kwam dat aan bod?
Persoon 1: Daar werd bij ons iets rond gedaan dat weet ik nog maar dat ging meer over diversiteit bij kinderen. Dus er werd meer ingezoomd op wat je moet doen bij diversiteit tussen kinderen? Uhm, over animatoren, was dat meer ge zijt animatoren en ge zijt een groep en de kinderen zijn het belangrijkste en daar werd eigenlijk niet echt naar gekeken eigenlijk.

Oké, dat hebben jullie min of meer al aangehaald maar hadden jullie daar toen nood aan om daar meer over te leren?
Persoon 2: Ik denk dat je dan de verschillen nog extra in de verf gaat zetten en dat is volgens mij niet nodig. Je bent daar met hetzelfde doel voor dezelfde reden en als je dan elkaar gaat bekijken van jij zit zo in elkaar en gij zijt die persoon. Of gij gelooft in dat. Of gij denkt dit. Dat is onnodig omdat je dan die verschillen gaat benadrukken en dan gaat ge er pas op letten.

Oké, als er dan toch zoiets gebeurt van onenigheid. Of ieder kijkt er anders naar zoals gezegd geweest is. Bij wie kunnen jullie terecht om het daarover te hebben of hebben jullie dan nood om het te bespreken?
Persoon 1: Ik denk dat als er al iets voorvalt en het is echt nodig om het te bespreken dat we dan altijd naar de jeugddienst kunnen. Ik denk wel dat dat de bedoeling is dat als er al iets uitgesproken moet worden dat dat ook gebeurt. Ik denk dat dat dan ook het beste is dat we dan naar hun gaan ook en dat ze een beetje duidelijkheid en orde kunnen scheppen. Maar goh, ik denk dat er ook wel kleine dingen zijn die er ook zo wel kunnen uitgesproken worden.
Persoon 4: Je hebt eigenlijk de jeugddienst als vertrouwenspersoon eigenlijk en moest het nu echt in dramatische normen zijn, zijn die daar inderdaad om begeleider te spelen in herstelgesprekken of hoe ge het wilt noemen. Maar of dat nu specifiek gekoppeld moet worden aan etniciteit, volgens mij helemaal niet. Ik ben van mening dat iedereen zijn eigen identiteit heeft en dat uw culturele achtergrond daar eigenlijk maar een stukje van is, dus ik kan even goed een discussie hebben met haar. Want wij zitten allemaal anders in elkaar en zo bekijk ik dat.
Persoon 3: Om een voorbeeld te geven, twee jaar geleden waren er drie anderstalige meisjes. Maar die beheerste de taal absoluut niet en je kon daarop rekening als ondersteuning maar die waren nog niet ver genoeg gevorderd om een spel te kunnen leiden. Of om op die manier als wij dat kunnen op het speelplein te staan. En toen moest ik hen beoordelen en toen heb ik aan de jeugddienst gezegd van 'kijk ik weet niet hoe ik dat moet aanpakken'. En toen heeft de jeugddienst hen apart genomen en met hen zitten praten en hun stage uitgesteld. Maar eigenlijk is bijna exact gebeurd met een meisje dat al jaren hier woont. Dus ik denk dat dat niet over de culturele verschillen gaat maar over de personen zelf. Allé ja hoe moet ik dat uitleggen? Of hun ingesteldheid maar bij die meisjes was dat wel enkel puur door de taal maar hetzelfde geldt voor mensen van hier.

En lukt het om het onderling op te lossen? Als er discussie is waar de diversiteit mogelijk aan de basis ligt? Ik weet dat problemen nog door veel andere factoren kunnen uitgelokt worden maar het is puur om te zien van hoe loopt die wisselwerking? Is er meer uitdaging door de grotere diversiteit in de groepen?
Persoon 4: Nee, ik ben van mening dat als je iets met respect kunt zeggen dat dat allemaal bespreekbaar is. En als dat niet lukt om dat op een respectvolle manier te bespreken dat dat dan eerder het probleem is dan het kunnen bespreken ervan. Ik kan bij iedereen dezelfde opmerking maken en ik doe dat bij iedereen op dezelfde manier en daar zal bij iedereen op dezelfde manier waarschijnlijk op gereageerd worden. En dat is altijd respect langs beide kanten.
Persoon 2: We zien wel… We doen in de zomer en ik probeer dat ook wel eens in het jaar te doen, activiteiten op vrijdagavond voor animatoren om hun ook zo een beetje een rustmoment te gunnen of met elkaar kennis te laten maken enz. En daar zien we wel dat personen met een andere culturele achtergrond minder komen. We zien die veel minder maar als ze dan komen vinden ze dat altijd wel tof. Dus ik denk dat het vooral de grens is, en dat zal bij elke nieuwe animator zijn om te komen, die stap te zetten en dan eigenlijk te zien dat dat redelijk goed meevalt. Dat kan zijn dat die activiteit u niet ligt en dan ga je daar niet meer naartoe. Of kom je naar een andere. Maar de stap is gewoon het moeilijkste maar dat is voor iedereen dus…

Dus als ik het goed begrijp is de drempel, de reden waarom ze minder komen, de onbekendheid van het gebeuren?
Persoon 2: Ja, die onwennigheid.

Oké, en merk je dat bij de 'gewone' animatoren?
Persoon 2: evenveel ja.
Persoon 3: Ik denk wel dat vooral voor de animatoren die de taal niet goed beheersen het nog een grotere stap is. Dat is dan extra inspanning voor hun maar ook voor ons, dus dan loopt dat niet altijd even vlot. En dat we dan ook meer uit onszelf geneigd zijn een minder vermoeiende conversatie te voeren met onze vrienden.

Dus als ik het goed begrijp dan is er wel veel diversiteit in de groep. Maar er kan niet gezegd worden, sinds er diversiteit is in de groep verloopt het anders. En moeten jullie je soms aanpassen?
Persoon 2: Nee, niet echt.

Oké, zouden jullie als er animatoren komen met andere etnisch-culturele achtergrond aanraden om een cursus te volgen? Of wordt er automatisch aangeraden om een cursus te volgen?
Persoon 1: Er wordt sowieso aangeraden om een cursus te volgen. Het is niet verplicht maar er wordt wel echt gezegd dat dat het beste is om te doen. En ik zou dat aan iedereen aanraden.
Persoon 2: Ge leert daar ook zoveel meer uit. En nu organiseert de jeugddienst ook zelf cursussen. In samenwerking met koning Kevin en dan gaan wij rond in scholen in (…) om daar een beetje volk te ronselen. En daar komt eigenlijk iedereen naartoe en dan komen die bij ons op speelplein terecht voor een stage. En dan zien ze vooral, ligt het mij of ligt het mij niet… Kom ik terug of kom ik niet meer terug. Dus we proberen we altijd iedereen aan te spreken. Niet alleen een selectief groepje.

En als jullie iedereen proberen aan te spreken, zijn jullie dan bewust bezig met die diversiteit? Hoe proberen jullie ook echt iedereen aan te spreken?
Persoon 2: Ik ben vorig jaar in scholen rond geweest en ik ga dat nu proberen ook te doen. En dat zijn de klassen van de tweede graad in totaal zijn dat 47 klassen. En dat gaat dan van 3 Latijn naar 4 bouw of 4 weet ik veel wat allemaal. En we spreken iedereen aan, we staan voor de klas en delen folders uit en we staan open voor vragen. En zitten daar nu 24 blanken of 24 met een andere huidskleur, dat maakt voor ons niet uit. We gaan er niet specifiek voor zorgen dat die wel of niet en meer of minder geïnformeerd worden. Allé dat is nu onze insteek, of die nu geïnteresseerd zijn of niet, dat is iets anders. Het helpt ook wel als ze weten dat er een vergoeding wordt gegeven dan zijn er ineens veel meer flyers die worden uit gedeeld.

Denken jullie dat als jullie naar die scholen gaan. De organisatie zelf voor die mensen laagdrempelig genoeg is om die stap te zetten? Toch een organisatie met misschien een andere taal, andere gewoontes en andere waarden?
Persoon 2: Ik denk van wel want in onze flyers staan foto's en die foto's doen heel veel. We hebben ook met die foto's al in de krant gestaan. Waar dat ook die personen op de voorgrond stonden maar daarom gebruiken we die foto's niet speciaal. Het zijn die foto's waaraan ge ziet, het is plezant en de kinderen hebben het plezant. Er wordt ook van alles gezegd over terugbetalingen enz.. Dat staat allemaal in de flyer dus voor personen die het niet zo breed hebben, uit welke cultuur dan ook, is dat ook een extra overtuigende factor om te zeggen van 'Ik ga dat gaan doen want het is gratis of wordt terugbetaald'. Of zelf meer want nu was het zo vanuit de jeugddienst hebben ze sinds vorig jaar besloten dat de cursus wordt terugbetaald en als je je diploma haalt krijg je nog eens 50 euro extra terug. Dat is dan extra aanmoediging om te zeggen 'probeer het en als het u niet ligt dan is het zo maar ge hebt het alleszins wel geprobeerd'. Dus dat spreek iets meer aan.

Ik had mij voorzien op een iets diverse groep als focusgroep en dan hoor je ook echt hun visie. Maar jullie antwoorden zijn zeker interessant.
Persoon 3: Ik heb nog wel een verhaaltje over een animator in de paasvakantie zelf. Ik merkte dat het voor de animator zelf niet zo'n grote aanpassing was maar van thuis uit niet echt zo ondersteund werd. Dus die was de eerste twee dagen gekomen en dan was die plotseling ziek maar wij wisten dat die niet echt ziek was maar dat de ouders hen gewoon thuis wilden houden Waarschijnlijk om voor de broers en zusjes te zorgen. En zij stuurde dan ook echt berichtjes om sorry te zeggen en zo merkte je dat ze wel wou komen, maar dat daar ook wel het probleem ligt van thuis uit. Niet persé van die animator zelf.

En een vraag waar we eigenlijk niet het antwoord op weten want we kunnen het niet vragen, maar denk je dat het probleem hier ook bij het ongekende ligt?

Persoon 3: Dat weten we zelf ook niet. Want ze was er dan twee dagen niet maar de laatste dag terug wel.
Persoon 4: Ja, ik moet nu wel zeggen dat vanuit de jeugddienst de vraag - om aan de focusgroepen deel te nemen - gesteld is aan de hoofdanimatoren. Ik weet niet of het eigenlijk gepost is bij de animatoren zelf. Want binnen de hoofdanimatoren groep is er eigenlijk wel weinig diversiteit. En binnen de hoofdanimatoren zijn er ook heel weinig personen die engagement opnemen. Bij de animatoren is er een veel grotere diversiteit dan bij ons.
Persoon 2: het is ook moeilijk. Allé dit waren vooral vragen over hoe voelt ge u enz. Of hoe gaat gij ermee om. Maar als het inhoudelijke vragen werden, sommige konden daar moeilijk op antwoorden want ze zijn nog maar één of twee jaar animator bij ons. Ze kennen de werking wel maar de visie erachter niet. Dus als je binnen twee drie jaar nog eens komt (allé ik hoop dat je dan afgestudeerd zijt, lach) dan zou hier ook misschien een andere groep zitten en dan gaat ge die personen wel kunnen ondervragen.
Persoon 4: Op zich leek het me ook wel interessant om animatoren hier te hebben hoor. Want het gesprek over het verwelkomen en u voelen binnen een animatorenploeg das natuurlijk een andere insteek dan wij hebben want bijvoorbeeld die drempel ervaren wij niet.
Persoon 1: We hebben die ervaren maar dat was voor ons zeven à zes jaar geleden… en animatoren die er nog maar net bijzitten weten nog redelijk goed hoe dat voelde dus dat was wel.

Is er nog iets dat jullie willen toevoegen?
Ja, dat lijkt mij wel nog interessant omdat nog bespreekbaar te maken. Niet persé omdat te benadrukken, maar gewoon om na te gaan hoe dat het voelt voor die animatoren in het algemeen om die stap te zetten, en de drempels die ervaren werden. Dat is wel eens interessant om eens te horen.

Het is altijd de moeilijke grens dat de mensen juist in de identiteit in hun verschillen erkend mogen worden en langs de andere kant is het ook een kunst om dat verschil niet altijd te benadrukken waardoor je iedereen gelijk wilt behandelen. En zij denken juist 'ik ben anders en dat mag ook'. Wilt er nog iemand iets aan toevoegen?
(Stilte)

Dan nog een laatste vraag. Als jullie hier nu zouden zitten met Pieter Verbanck van de VDS, hij is de coördinator van diversiteit welk advies zouden jullie dan geven rond diversiteit binnen een animatorenploeg?
Persoon 3: Ik denk echt dat de grote drempel de taal is. Want daar komt zoveel op terug, zeker bij de kleuters, cv bij de andere kinderen dan, maar die hebben het al moeilijk zo om iets te begrijpen. En als die mensen dan niet sterk genoeg zijn om de spel uitleg te geven of te doen. Dan loopt het vaak in het 100 en dan krijgen die zelf ook het gevoel van het lukt niet en dat is voor geen van beide partijen echt heel aangenaam. Terwijl dat die het op zich niet persé slecht doen. Er zijn gewoon de afgelopen twee jaar heel vaak meisjes geweest die echt de taal nog niet beheerste. En dat is bij de kleuters dan, bij de oudere misschien wat minder, maar hier is dat wel echt een groot probleem geweest.
Persoon 1: We hebben dat bij de oudere ook al wel gehad dat die de taal niet 100% machtig zijn, die nemen dan ook niet het voortouw om te beginnen praten omdat dan weer die drempel is van 'ik moet Nederlands praten tegen hen' en dat zijn dan soms heel goeie animatoren. Ze zijn heel goed met de kindjes en ook in hun ondersteunend werk. Maar als ze dan de spelregels moeten uitleggen, kennen ze het spel soms niet en kunnen het ze soms niet overbrengen dat de kinderen het niet begrijpen. En ik denk dat dat inderdaad heel ambetant moet zijn omdat je dan het gevoel krijgt dat je het niet goed doet terwijl ze eigenlijk echt wel heel goed bezig zijn.
Persoon 2: Een tip misschien ook nog voor Pieter dan. Ja, ik heb het nogal aangehaald, inzetten op algemene identiteit en niet enkel op de etnische culturele achtergrond omdat je dan inderdaad de nadruk legt op één verschil. Terwijl het misschien handiger is als je animatoren cursussen geeft dat

je er gewoon duidelijk maakt dat je identiteit algemeen anders is en dat dan aangenamer is of onwennig is voor iedereen. Dat er geen versus, allé zo de één tegen de ander is.

Dus als ik het goed begrepen heb wil je zeggen dat wanneer er in cursussen over gesproken, er meer nadruk moet liggen op het feit dat iedereen verschillend is.
Persoon 2: Ja, een beetje talent gericht werken eigenlijk hé.

Het onderwerp taal is een paar keer teruggekomen dus er moet gewerkt worden aan taal. Maar vaak wordt het gezien als we mensen die moelijker Nederlands kunnen, naar speelplein gaan en kunnen ze de taal leren. Dan is de vraag moeten ze het op voorhand leren of leren ze het juist hier? En wat zou jouw advies dan hierrond zijn?
Persoon 3: Ik zou ervoor zorgen dat er een zeker basis is. En dan van daaruit valt er wel altijd verder te werken.
Persoon 2: Bijvoorbeeld in de kerstvakantie doen wij taalkampen. En bijvoorbeeld daar zouden deze animatoren heel goed kunnen zijn, allé het is niet dat iemand anders niet goed is, maar dan kunnen die extra ingezet worden want ze kennen meestal de taal van de kinderen die komen. Ze kennen een basis Nederlands. Ze kunnen dat ook bijschaven op die kampen. Ze kunnen eigenlijk een beetje ingezet worden als tolk en als animator en als begeleider. Daar zijn ze meer dan ons vind ik dan en dan mag dat ook wel, vind ik, een beetje daar in de verf gezet worden van 'dat kunnen jullie echt heel goed'. Daar kunnen jullie ook heel veel leren. De stap tussen animator en gewoon speelplein is groter dan de stap tussen animator en taalkampen. Want hun eigen taal kan daar ook in gebruikt worden, iets dat wij totaal niet verstaan.
Persoon 3: Daar zijn wij dan helemaal gelijk in. Want wij verstaan die kinderen dan ook niet en dan voelen wij ook hoe het is om hen te zijn.
Persoon 1: Ja, die spelletjes zijn vaak ook net iets simpeler. Die speluitleg is vaak ook net iets makkelijker en de sfeer is iets rustiger. Gewoon omdat je iets hebt van 'ja, je kunt niet te moeilijk gaan. Je kunt niet te fel gaan want die kinderen gaan het niet begrijpen'. Dus je moet sowieso een beetje kijken naar hoe moeilijk je de spelletjes maakt enz. en dat is dan ook perfect voor hun want zij krijgen dan net iets makkelijkere spelletjes om het uit te leggen. Ze kunnen ook altijd teruggrijpen naar hun eigen taal en ze leren het.

Dus het is op dat vlak, op taalkamp, hun taal eigenlijk een kracht.
Jullie zeggen dat daar tijdens de speluitleg er makkelijkere woorden gebruikt worden, zou dat iets kunnen zijn om op jullie speelpleinen ook te doen?
Persoon 3: Ja, het is in niet echt gemakkelijkere worden alleen. Het is niet dat we spelletjes gaan spelen met 40000 regels ofzo maar zo spelletjes dat wij heel goed kennen. En die kindjes ook kennen maar die niet te simpel zijn. Want bij taalbad wordt gewoon gekeken naar wat gaan we kunnen uitleggen dat niet 10 minuten duurt voor ze door hebben wat ze eigenlijk moeten gaan doen. Het zijn niet echt makkelijkere woorden, het zijn gewoon simpelere spelletjes en dat is niet iets dat we zomaar direct kunnen aanpassen voor ons gewoon speelplein. Ja, die kinderen zijn al veel meer gewend en kunnen ook veel meer spelletjes en spelen ook veel uitbundiger daar dus ja.
Persoon 2: Dat is het verschil tussen gewoon tikkertje, verstoppertje en petit Paris, das echt een groot spel.

Perfect. Nog een advies voor Pieter? Of iemand anders van het speelplein, de speelpleinverantwoordelijke bijvoorbeeld?
Persoon 4: Voor VDS-cursussen op locatie komen geven, omdat wij komen allemaal van VDS en we hebben nu een cursus van koning Kevin hier dat dan ter plaatse wordt gegeven en we merken wel wat verschillen op nadruk dat wordt gegeven vanuit de VDS.

En welke verschillen zijn dat?
Persoon 2: Ze hebben allemaal de hoge standaarden van bijvoorbeeld improvisatie die ze bij koning Kevin amper halen. Behalve dan dat uur op een hele cursus dat je daaraan besteed. Bij de VDS heeft

iedereen in elk groot spel een karakter. Dat vinden we een hele grote drempel eigenlijk omdat we ze het niet graag doen dan. En wij moeten het hen zelf aanleren. Maar zo is koning Kevin heel theoretisch. Ze spelen veel minder.
Persoon 1: Het echt pluspunt is dat ze echt op verplaatsing komen, allé naar hier komen. Want ik weet ook bij mijn cursus dat ik ging doen, dat was heel ver weg en ik moest blijven slapen en ik had niemand om mee te gaan. Ik moest helemaal alleen gaan. En dat is echt gewoon onder pure dwang geweest van mijn zuster dat ik geweest ben, anders had ik dat nooit gedaan, omdat dat zover weg was dat slapen en alleen zijn. En ik denk dat dat voor iedereen wel allé… als je zoiets hebt van 'ik wil wel op speelplein gaan staan' en dan ziet ik moet daarvoor een week ergens naartoe gaan en zonder vrienden ergens blijven slapen. Dat is een heel deel enger dan gewoon (…) hier waar je op school zit. En je gaat gewoon bij de jeugddienst een cursus volgen en 's avonds ga ik naar huis en de volgende dag terug, dat is een heel verschil.

Daarjuist hadden jullie het over die laagdrempeligheid, zou dat een oplossing kunnen zijn?
Een paar stemmen: Zeker. Ik denk dat wel. Nog meer als voor ons denk ik.

Wanneer ik het goed heb maar zeg maar als dat niet zo is, dan geeft de cursus van de VDS meer ondersteuning in de praktijk dan koning Kevin?
Een paar stemmen.

En op welk vlak dan?
Persoon 2: U theorie dat je daar krijgt, zet je direct om in oefening. Dat werd efkes uitgelegd van dit is het en nu gaan we het proberen. Of zo moet het niet.
Persoon 3: Of vaak is het bij de VDS van je bent een spel aan het spelen en daar is zoveel info in dat je dat niet eens door hebt. Je leert voldoende in het spel. En op het einde leggen ze dan uit van je hebt dat en dat gedaan en dan denk je van 'wow'. En bij koning Kevin is het veel meer theorie dan leggen ze het uit, maar je past het niet toe.
Persoon 2: Ik en … hebben dat, koning Kevin, mee opgestart hier en die waren er zelf niet. Ze gingen in de namiddag komen en wij moesten voormiddag werk doen. Dat is al één. Maar daarna zijn wij ook nog eens geweest om hen mee te helpen en toen lag het daar vol papieren met allemaal tekst op dat ze moesten onthouden. En dat heb ik bij de VDS nooit of amper gezien.
Persoon 1: VDS was veel meer hier zijn verkleedkleren en we gaan ervoor en we doen dit en dat is echt hoe je bezig bent op het speelplein. Dat is heel tof en je bent heel geëngageerd en pas achteraf denk je, zoals … zei, ik heb eigenlijk ook heel veel informatie gehad eigenlijk. En ik heb het al eens gedaan.
Persoon 3: Je amuseert je ook heel hard op die cursus en je hebt niet het gevoel van ik moet leren en onthouden. Het voelt veel meer als plezier dan als een opgave.
Persoon 1: Je hebt de cursus van VDS en je denk 'wow is dat het'. En je hebt er echt zin in. En als je dan de cursus ziet van koning Kevin denk ik niet dat dat echt zo een aanzet is.

Dus dan zou dat, omdat dat juist praktijkgericht is, voor mensen met een andere achtergrond dan, misschien makkelijker zijn als ze voorbereid zijn van 'oké ik weet wat ik kan verwachten'?
Enkele stemmen 'ja'.
Persoon 1: Ik denk dat je veel meer leert en beseft van wat er gaat komen als je het zelf aan het doen zijn enz. en ondervindt.

Oké, perfect. Nog iets?
Stilte.

Speelplein 2

Zoals jullie al weten doe ik onderzoek naar diversiteit in een animatorenploeg.
Persoon 1: Is dat echt uw topic van uw master?

Ja, want de VDS zet de laatste jaren steeds meer in op zulke diversiteit. En ze hebben nu heel veel cijfers over deze diversiteit, maar er is nog geen of amper onderzoek gedaan naar het kwalitatieve ervan. Maakt dit nu verschil in de praktijk of niet en welke verschillen zijn dit dan? En hoe voelt dit voor jullie?
Persoon 1: Dan heb jij ons goed gevonden.

Ik wil eerste vragen of jullie een informed consent willen invullen en handtekenen. Hierdoor zijn jullie geïnformeerd over het onderwerp.
Persoon 1: Ah dat is in samenwerking met de VDS.

Ja, het was echt een vraag van de VDS.
Persoon 1: Dus de VDS heeft u aangeraden om eens bij ons te informeren?

Ja, en dan heb ik aan de VDS gevraagd of ze mij vier speelpleinen kunnen aanraden. En dan hebben ze jullie aangeraden, (...) ook, (...) en (...).
Persoon 2: Maar in (…) zijn er toch meerdere? Ik denk dat er 60 ofzo zijn hé?

Ja, het zijn echt de gemeentelijke werkingen die worden bevraagd.
Persoon 1: Ik denk dat het speelpleinen zijn die lid zijn van de VDS. Niet elk speelplein is lid van de VDS.
Persoon 3: Ah zijn wij lid van de VDS?
Persoon 2: Ja, dat is daar waar wij op sponsorweekend gaan hé.
Persoon 3: Ah ja, dat is waar.
Persoon1: Ja, ze organiseren dat hé. Daarom komt VDS ook langs bij ons.
Persoon 3: Ah maar dat is niet verplicht dacht ik. Dat de VDS komt?
Persoon 1: Dat dat niet verplicht is? Dat kan toch afgewezen worden?
Persoon 1,2: Ja, maar het is handig voor ons he. Why not?
Persoon 1: Ja, er was eens een groep, dat is misschien ook leuk om te weten als het gaat om diversiteit want dit was een groep van of Limburg of West-Vlaanderen. Dus heel 'wit' als ik het zo mag zeggen. En ja, wij hebben animatoren die met een hoofddoek werken hé. Bij ons is dat normaal, wij zijn zo. Wij zijn heel goed gemengd. En wij hoorden dan die animatoren van die andere groep zeggen 'Ja, wat is dat' (over de hoofddoeken). Een van de animatoren van die groep heeft dan daarna stage gedaan bij mij en ze zei 'Ja, mensen werken hier met een hoofddoek'. En ik was van 'ja, wij hebben hier allemaal kei goede animatoren'. En toen wij bij hen kwamen merkten we dat zij niet zo goed bezig waren. Wij hadden toen zoiets van die eerst uw job. Dit kwamen we te weten omdat de animator die bij stage deed dit nadien vertelde. Zij hadden hierover gepraat tijdens hun eigen evaluatie. Mijn stagiair was daarbij en zij heeft dit dan later aan mij verteld.

En heeft toen iemand in die vergadering daarop gereageerd?
Persoon 1: Ik denk het niet. Nu ja, heb het ook maar achteraf gehoord hé.
Persoon 2: Maar wie gaat daarop reageren als de hele groep dezelfde mening deelt?
Persoon 1: Ja, maar de stagiair zelf was in shock dat mensen zo dachten.

Ja, dat is wel niet oké.
Persoon 2: Maar je kunt ook het omgekeerde effect hebben hé. Stel dat je een groep hebt met alleen maar Marokkanen. Dan gaan zij een eenheid vormen en willen zij niets te maken hebben met anderen.

Persoon 1: Ja, dat proberen wij echt te vermijden want er zijn hier veel Marokkanen. Hier is ook heel veel diversiteit, maar er zijn ook blanke tussen ons. Dus wij zijn echt wel goed gemengd, vind ik toch ja.
Persoon 2: Daar wordt ook echt wel rekening mee gehouden en ook tijdens de planning. Vooral dat er genoeg balans is.
Persoon 3: Dat iedereen met iedereen werkt.
Persoon 1: Ik maak meestal de planning met de speelpleinverantwoordelijke en als wij aan de planning werken kiezen we de goede animatoren eruit en dan kijken we of het niet te divers is. Daar moet een blanke tussen zitten. En dat is niet om een code te behouden maar dat is om een goede mengeling te hebben. En die subgroepen eigenlijk een beetje te vermijden.

Daar wordt echt over nagedacht! Oké, mijn vragen. Het interview zal ongeveer een uurtje duren. Het zal anoniem worden verwerkt, dat wil dus zeggen dat je naam niet vernoemd zal worden. Zodat niemand kan achterhalen wie wat gezegd heeft. Voor de opnames is het makkelijkste dat als jullie iets willen zeggen jullie eerst jullie naam zeggen. Dan stel ik voor dat we eerst een introductie doen dus met de namen, de leeftijd en hoe lang je al op speelplein staat.
Persoon 1: Mijn naam is … Ik ben 22 jaar en deze zomer doe ik mijn 7de jaar op speelplein.

En ben jij animator of hoofdanimator?
Persoon 1: Nee, ik ben hoofdanimator en coach.
Persoon 2: Ik ben … Ik ben 19 en ik sta al ongeveer 2,5 jaar op speelplein als animator.
Persoon 3: Ik ben … Ik sta ook 2,5 jaar op speelplein als animator. En ik ben 18 jaar.
Persoon 4: Ik ben … Ik ben 22 jaar. En ik sta al 6 jaar op speelplein als animator en als team animator.

Oké, dus echt een goede mix, kei goed! Zijn jullie gekend met de term etnisch-culturele diversiteit? Ik veronderstel van wel.
Persoon 1: Ja, wij zijn de definitie van die term (lach).

Ik ga hier dus enkele vragen over stellen. We merken uit andere focusgroepen dat er een schroom heerst om over diversiteit te praten omdat ze dan het gevoel hebben om te roddelen of onverdraagzaam te zijn. Maar het is niet omdat je zegt dat er inderdaad effecten zijn door de cultuur verschillen dat het daarom goed of slecht is. Dus ik kan even goed een onderzoek doen over het verschil tussen meisjes en jongens want daar zijn ook verschillen. Daarom wil ik het eerst even kaderen dat het niet bedoeld is om kwaad te spreken. Als ik iets vraag waar je je niet goed bij voelt of liever niet op antwoord mag je dat zeker aangeven! Het onderzoek is in drie thema's: kennismaling met het speelplein, interactie tussen de groep en ondersteuning binnen de groep. De eerste vraag is, op welke manier hebben jullie speelplein leren kennen.
Persoon 1: Dit geldt voor mij hetzelfde als voor persoon 4, ik denk dat dat was via Mish mash?
Persoon 4: Nee wat was via Alif-lam, ze zijn toen bij ons komen spreken.
Persoon 1: Ja, inderdaad. Dat was een soort meisjeswerking, dat was via u schoonzus. En elke woensdag namiddag kwamen wij hier en dan deden wij allerlei activiteiten. Soms kookten wij, soms was het gewoon een babbel. Andere keren gingen we naar pretparken. Dus dat was wel een leuke activiteit om op een woensdag te doen en inderdaad zij waren eens gekomen om erover te praten. Zij hebben dan uitgelegd wat speelplein inhield en dat heeft dan interesse opgewekt. Allé bij mij ook. Ik ging naar Mish mash, een tienerwerking ook van het speelplein. Speelplein zelf is tot 12 jaar en dan is het Mish mash. En ik ging dan als kind en was toen al 15 jaar en een jaar later kon ik dan animator worden op speelplein dus ben ik die cursus gaan volgen.
Persoon 4: Ja, dat jaar hadden wij de kans om de cursus hier zelf te volgen.
Persoon 1: En dat was een goede motivatie want ofwel wilden ze niet blijven slapen. En bij de VDS is het met blijven slapen en dat is niet altijd een evidentie voor iedereen. Of anderzijds was het in

Molenbeek waar wij de cursus hebben gevolgd. En was ook niet meteen bereikbaar voor iedereen. Zeker als je 15 bent, is het heel moeilijk om elke dag over en weer te reizen.
Persoon 2: Ik zat als kind op speelplein en later waren er gewoon vriendinnen van mij die in de klas zaten en vroegen van 'Ah wil je niet eens op speelplein komen als animator want dat is keitof' en ik zei 'ja, waarom niet'. En ja, dan heb ik dat gedaan. Dus het is gewoon via vrienden die ook animator zijn.
Persoon 3: Bij mij waren het mijn zus en mijn neef . Zij waren al drie à vier jaar op speelplein. En dat was naast mijn huis dus dat was al een pluspunt. En ik wou het dus dat jaar doen. Maar toen ik 15 was, was het jaar vol, dus heb ik het het jaar daarna gedaan. Maar alle andere plekken waren toen ook volzet in Antwerpen en Brussel. Dus ben helemaal op en neer naar Gent gegaan.
Persoon 4: Hij is trouwens mijn broertje.
Persoon 3: Ik ben dus voor twee weken elke dag op en af gegaan naar Gent.
Persoon 1: Ja, hij was gemotiveerd. Maar je merkt dat de motivatie die hij toont ook te zien is op speelplein.
Persoon 3: Ja, maar het was ook echt tof.
Persoon 1:Ttrotse zus!

Kei goed. Hadden jullie voordien al van speelplein gehoord? Voordat jullie vrienden of zus jullie erover aansprak?
Persoon 4: Ik zit al van kindsaf op speelplein. Onze nichtjes zaten op speelplein, maar in onze ogen was dat gewoon een crèche. Dus dat interesseerde ons op dat moment niet totdat we echt die uitleg kregen van je kunt animator worden en je kunt activiteiten organiseren. En door de manier waarop we de uitleg kregen dacht ik wel van 'oké dat lijkt me wel superleuk'.
Persoon 1: Idem voor mij.

Krijgen jullie een vrijwilligers vergoeding?
Persoon 1: Wij worden dus echt betaald in de zin van. Ge doet als animator socio-cultureel werk en je hebt 25 dagen waarop je mag werken. We worden niet betaald als vrijwilliger maar echt als animator. Dit jaar krijgt een gewone animator 70 euro. En teamanimator…
Persoon 4: Teamanimator is nu hetzelfde. Het is hoofdanimator die meer krijgt.
Persoon 1: Nee, we hebben dat dit jaar weer verandert. Een teamanimator werkt heel hard en krijgt meer verantwoordelijkheid, dus wordt die meer betaald. Dus een teamanimator krijgt 79 of 80 euro en een hoofanimator 86 euro.
Persoon 3: Is dat verhoogd dit jaar want 86 euro is veel hé?
Persoon 2: Ja, dat is bijna elk jaar dat ze verhogen. Dat is indexering.

En is dat per week?
Persoon 2: Dat is per dag.
Persoon 4: Dit verschilt wel van stad tot stad. Er zijn steden waar het bedrag zelfs hoger ligt. Bijvoorbeeld in Brussel krijgen sommige 125 euro als hoofdanimator per dag.
Persoon 1: Ja, ik heb dat opgezocht. Wist je dat ze dat het eerste jaar dat niet krijgen, ze krijgen dat pas het volgende jaar. Ik heb dat eens met mijn zus berekend en uiteindelijk krijgen wij per jaar 100 euro meer dan bij andere speelpleinen. Want zij beginnen heel laag en dan stijgt dat heel hoog. Maar als je dat in drie jaar telt dan hebben wij nog steeds 100 euro meer. Dus dat argument van ik ga naar Brussel want daar verdien je meer…
Persoon 4: Ik zou dat sowieso niet doen.
Persoon 3: Brussel is te ver.
Persoon 1: Ja, en wij wonen in (…). Dat is echt ons speelplein in de zin van dat is onze thuis.
Persoon 3: Wij kennen de kinderen, de ouders. Dat is één grote familie.
Persoon 1: Ja, we zijn echt één grote familie. En speelplein doen wij niet voor het geld want inderdaad ik kan ergens anders meer verdienen.

Persoon 4: Maar je ziet dat ook gewoon, want als wij in een periode met 10 animatoren zitten dan komen er heel vaak, 4 à 5, vrijwilligers die spontaan volledig gratis mee komen helpen. Het is echt voor de kinderen. En die krijgen daar zelf geen vrijwilligersvergoeding voor ofzo.
Persoon 1: Bij ons is het wel zoeken in de derde periode, omdat dat een moeilijke periode is. Omdat wij mensen in de hogeschool hebben die in herexamens zitten en anderen gaan op vakantie. Dan is het wat krap om animatoren te vinden, maar voor de rest zitten wij echt met veel animatoren. Meer dan genoeg.

En denk je dat de vergoeding zelf effect heeft op de werking? Maakt dat verschil?
Persoon 4: Ik denk persoonlijk dat het wel een 15-jarige kan aantrekken van 'ja, als ik toch moet werken, werk ik liever in iets leuks en dan krijg je er geld voor'. Maar ik denk niet dat het persé een motivatie is om daar te blijven want je kunt even goed naar een ander werk gaan en meer verdienen.
Persoon 3: Als 15-jarige is dat echt moeilijk hé.
Persoon 4: Ja, maar als je bijvoorbeeld in het Depot gaat werken ofzo dat verdien je veel meer geld. Dan zit je sowieso boven de 100 euro per dag.
Persoon 1: Maar daar heb je twee problemen want je verdient veel beter maar het is moeilijk voor een 15-jarige en je zit met je uren. Je hebt 350 uren als jobstudent en speelplein is daarbuiten. Daarom dat ik dat meestal een hele maand juli doe. Ik gebruik mijn 20 dagen en dan heb ik er nog 5 over en dan kun je in september nog een studente job doen.

Ervaarde jullie moeilijkheden bij jullie keuze om animator te worden op vlak van culturele drempels?
Persoon 1: Ik kende al mensen op het speelplein dus voor mij is dit helemaal niet het geval. Er was helemaal geen drempel voor mij.
Persoon 4: Ik deel eigenlijk dezelfde mening want iedereen kent elkaar een beetje. En je bent ook sowieso meestal met een groepje die de cursus doet en tegelijkertijd mee de stage gaat volgen. Dus je hebt zeker wel iemand dat je kent waarmee je cursus hebt gedaan en je zo kan schakelen naar je stage.
Persoon 3: Ik heb het gevoel dat waar wij problemen mee hebben het onze ouders zijn. Als we laat thuiskomen door de Moniac merk je wel dat ze het daar moeilijk mee hebben. Maar voor de rest is dat echt geen probleem om rond 8 uur 's morgens op te staan en tot 16 uur te gaan werken.
Persoon 1: De Moniac weet je wat dat is, misschien moeten we dat uitleggen. Elke donderdag in de periode van speelplein is er een moni-activiteit, vandaar Moniac. Dan doen wij samen een activiteit. Wij hameren er zeker op om een spel te doen want dat is leuk. We doen dan een spel niet met de kinderen, maar met de animatoren. Het is wel zo dat dit laat eindigt en daar dit ook op het einde van de week is kan dit best wel zwaar zijn. Sommige ouders kunnen wel zeggen van 'je bent te laat thuis enz.' maar dat is dus voor sommige moni's de enige drempel.
Persoon 4: Ik denk dat dat een beetje afhangt per stad. Vooral voor mensen met een migratie achtergrond is het heel moeilijk om thuis te zeggen van 'ja, ik ga pas om 12 uur thuis zijn bijvoorbeeld'. Voor hen is dat wel extreem laat. Ze vragen zich dan af wat voor soort activiteiten wij doen.
Persoon 1: Ja, dat is wel waar. Dat is iets wat je misschien kan gebruiken. Wij proberen daar wel rekening mee te houden. We kijken naar de animatoren groepen. In de paasvakanties zijn er inderdaad veel jongere mensen met een migratieachtergrond enz. We proberen dan het spel goed vroeg te starten zodat we tegen 21 uur klaar zijn en dat ze dan naar huis kunnen. En de mensen die dan later naar huis willen kunnen nog wat blijven. En dan doen wij ons ding gewoon nog.
Persoon 4: Ja, want door het jaar heen is dat redelijk gemakkelijk omdat het dan vroeger donker is en het spel meestal doorgaat wanneer het donker is. Het is meestal een bosspel ofzo. En in die periode is het dan gemakkelijker om dan vroeger te eindigen, bijvoorbeeld tegen 19u à 20u. Maar in de zomer is dat helemaal anders omdat het langer licht blijft is. Maar de meeste mogen wel langer blijven in de zomer, omdat het dan wel echt vakantie is en dat is een beetje de mentaliteit hier denk ik.
Persoon 2: Zelf heb ik niks van drempels gemerkt.

Persoon 4: Ja, het hangt echt af van ouder tot ouder.

Zijn er dingen in de werking die drempels kunnen geven?
Persoon 2: Bij ons niet. In de middag neemt iedereen zijn eigen eten mee. Maar bij de opbouw ofzo wordt daar wel rekening mee gehouden.
Persoon 1: Ik doe meestal de boodschappen met de speelpleinverantwoordelijke en we weten dat er een grote groep halal eet dus dan zoeken we wel naar deftig eten. Het zou immers zielig zijn voor hen dat zij niet de hele tijd enkel tonijnsla moeten eten. Op den duur ben je dat ook beu tonijnsla. Wij hebben hier ook genoeg slagers en winkels waar er halal eten verkocht wordt. Het is voor ons niet moeilijk om halal eten te voorzien. Maar bijvoorbeeld bij spelletjes, dat is iets eigen aan de VDS. Ik was vrijwilligers in de VDS tijdens drie jaar en ben dit jaar gestopt. Ik ben heel open minded. Alcoholische drank en drugs kunnen mij niks schelen. Maar daar ging het soms te ver. En dat proberen wij echt niet te doen op speelplein. Wat wij wel bijvoorbeeld tijdens de Moniaks regelen is dat er tijdens de activiteit geen alcoholische drank wordt voorzien. Degene die daarna willen drinken, kunnen drinken dat is geen probleem. We gaan ook niet met flessen op tafel zitten enz. Eenmaal de grootste groep weg is dan is het meestal het kleine comité, en dan doet ieder wat die wilt.
Persoon 4: Je mag ook gewoon tot niks verplicht zijn. En bij drank bijvoorbeeld en alles wat erbij komt, dan wordt er altijd gevraagd wie er 18 jaar is en als er mensen onder de 18 jaar zijn dan komt daar niks van naar boven.
Persoon 1: Ja, want de jeugdconsultent is daar ook altijd bij. Zij vindt dat ook belangrijk om bij die animatorengroep te zitten. Want zij wil dat animatoren op lange termijn ook meer geëngageerd zijn en ze is er uiteraard ook om de controle te behouden.

Hoe verliep de eerste kennismaking met de andere animatoren?
Persoon 3: Dat was erg. Mijn eerste dag als stagiair dat was echt kei gênant. Ik had het wel makkelijker dan andere want er waren alleen mensen van mijn eigen achtergrond. De dag erna was alles normaal.
Persoon 4: Ik denk dat dat gemakkelijker wordt gemaakt door de opbouw van ons speelplein. Voor dat ons speelplein effectief begint, komen wij allemaal samen om het speelplein op te bouwen. En tegelijkertijd doen wij ook een kennismakingsspel met vragen zoals wie ben je? Wat is je naam? Hoe lang sta je al op speelplein? Wat is uw gênantste moment sinds je op speelplein staat enz. Op die manier leer je de anderen kennen. Maar ook wanneer je samen een tafel draagt tijdens de opbouw babbel je ook al eens met elkaar. Dan heb je ook al een eerste contact met een andere animator. Ook het sleuren aan die tafel is echt een goede manier, want je moet gewoon samenwerken hé. Wanneer je dan echt start als animator ken je sommige mede animatoren al. Waardoor het veel makkelijker is om samen te werken tijdens de periode zelf. Deze start is beter dan direct als animator te staan omdat het dan moelijker is om contact te leggen.
Persoon 1: Bij mij was dat grappig. Ik stond toen bij een ander speelplein dat nu niet meer bestaat en dat was een heel klein speelplein. We waren toen met drie allochtonen als ik het zo mag zeggen. Een vriendin van mij en iemand die ik al kende en twee blanken. En het ene meisje stond er helemaal voor open maar er was een ander meisje die het moeilijk vond. Het lag echt puur aan haar want iedereen heeft moeite gedaan om met haar te praten enz. . Het werd ook gezegd op haar evaluatie tegen ons. Maar de hoofdanimator had haar graag en vond het niet gepast dat die zich is komen moeien dan. Voor de rest ging het wel. Nee, normaal is dat echt geen probleem hoor.
Persoon 4: Maar ik denk dat het speelplein in het begin ook veel witter was. Ik denk dat het speelplein dan met de jaren meer gekleurd geraakte. Vroeger zag je veel meer, hoofdzakelijk, animatoren zonder migratieachtergrond. En pas achteraf kwamer er meer en meer mensen met een migratieachtergrond en zo is er een mix ontstaan.
Persoon 1: Ik denk dat dat is begonnen toen mensen zoals ik bijvoorbeeld, mensen met een migratieachtergrond hoofdanimator zijn geworden. Dat opent ook een beetje het feit van 'oké, ze is niet wit want vroeger waren de hoofdanimatoren meestal gewoon wit'. Buiten het jaar met … Maar die zijn ook gestopt hé. Die zijn gestopt maar dan hebben wij het zowat over genomen. Wij waren de eerste hoofdanimator met een andere etnische achtergrond.

En denk je dat dat de drempel zou verlagen om naar speelplein te gaan, als je ook een andere etnische achtergrond hebt?
Persoon 1: Ja, ik denk het wel. Dat geeft meer vertrouwen.
Persoon 3: Zeker!
Persoon 4: Ja, en ook het feit dat je weet dat je zelf ook kan doorgroeien. Dan heb je zo'n motivatie van 'ik ga niet altijd animator blijven dat het hondje is van iedereen. Als je ziet dat andere mensen met dezelfde cultuur hoofdanimator kunnen worden dan kan ik dat ook.
Persoon 1: Het geeft kansen. Het toont dat iedereen een kans krijgt, er wordt enkel gekeken of je het goed doet of niet. Dat is wel pas sinds dat … jeugdconsultent is geworden. Daarvoor was het iemand anders. En daar heb ik echt wel moeten zeggen van 'ja, kijk ik ben al vier jaar animator. Ik zou graag willen doorgroeien'. En zij was iemand dat gewoon keek en zei 'Oké, die mogen doorgroeien'. Bij haar ging niemand dat vragen maar ik stond gelukkig stevig in mijn schoenen en durfde dat te zeggen. En zij reageerde er wel goed op. Ze zei 'Ik zie dat je goed bezig bent enz.' Dus het was geen taboe maar ik denk dat niet iedereen even gemakkelijk naar een jeugdconsultent stapt en durft aan te geven dat je wil doorgroeien. Terwijl … de zaken wel bekijkt en heel veel de mening van hoofdanimatoren vraagt enz. En vraagt hoe de animatoren het doen en of ze kunnen doorgroeien of niet.
Persoon 4: Het feit is ook dat zij zelf ook begonnen is als animator. Daardoor heeft ze zelf de stappen kunnen maken van animator naar hoofdanimator en dan nu jeugdconsulent. Waardoor ze zelf nog beseft van hoe het was om animator te zijn en ook door te willen groeien. En ze wil die kansen ook gewoon bieden aan andere animatoren. Maar ik denk dat ook het verschil is tussen beide. De ene keek meer naar het feit of je een cursus hebt gedaan of niet. Als je dat gedaan hebt mocht je teamanimator worden of hoofdanimator. Zo niet, dan stopt het verhaal daar. Terwijl … nu naar je competenties gekeken wordt en of je het aan kunt of niet. Allé dat attest kan de doorslag geven, aangezien je dan die competenties hebt aangeleerd. Maar je kunt het ook al van jezelf hebben zonder dat je die cursus hebt gedaan.
Persoon 1: In de herfstvakantie hebben we dat net meegemaakt dat er een meisje was dat twee keer in het team heeft gestaan. De eerste keer werd ze niet goed begeleid door de hoofdanimatoren want toen ze net begon had ze het heel erg moeilijk. Ik heb het haar dan een beetje proberen aanleren. Maar ik heb het zelf al heel druk. Dus heb ik het dan besproken met de jeugdconsultent en zij zei van 'ja, ze heeft het wel en ze is kei goed met de kinderen. En met de animatoren lukt het wel. Ze moet gewoon op haar communicatie letten. Ze heeft ook de nodige vaardigheden en die kan ze niet leren op de cursus.' Dus ze kreeg de kans om op speelplein te staan zonder cursus. Maar nu hebben we haar wel aangeraden om een cursus te volgen als ze als teamanimator wil worden. Er wordt dus wel gekeken naar doet ze het goed.
Persoon 4: Ik heb zelf nooit een cursus gedaan om team of hoofd te worden. Door de jaren heen heb ik de competenties aangeleerd om als team te kunnen functioneren. En ook door mijn opleiding als sociaal-cultureel werker heb ik dat aangeleerd. Daarom hoefde ik die cursus niet te doen om de nodige competenties aan te leren.
Persoon 1: Ik heb die cursus wel gedaan en dat heeft me echt wel geholpen. Want toen ik teamanimator was had ik hoofdanimatoren die niet veel begeleidden. Ik werd echt aan mijn lot overgelaten. Dus ik deed gewoon mijn ding en kon veel toepassen van wat ik in mijn cursus had geleerd. Dus het hangt echt af van persoon tot persoon. Maar het is wel zo dat een animator die teamanimator of hoofdanimator wil worden en geen cursus heeft gevolgd, ik die veel meer ga begeleiden dan een teamanimator dat dat wel heeft gedaan.

Nu we toch over cursus bezig zijn, werd er tijdens die cursus stilgestaan bij diversiteit? Werd er rond gewerkt?
Persoon 2: Bij mij niet. Ik heb mijn animatorcursus gedaan bij de VDS in de paasvakantie. Nee, toch niet dat ik mij herinner.
Persoon 1: Bij mij is dat al zeven jaar geleden dat ik die gedaan heb en dat was toen bij JES. Dat was met een heel gekleurde groep. Er waren ook wel blanke bij, maar het was een heel diverse

groep. Ik denk dat op zo'n cursussen errond werken niet echt nodig is, want je leert dat ter plaatse omdat dat het zo gemengd is. Ik zou het bij de VDS zeker aanraden. Maar wat we wel merken is dat de instructeurs die rond dat thema werken er zelf geen ervaring mee hebben. Zij maken dat niet mee. Dus wat die topics betreft zou ik wel aanraden om mensen te laten komen die daar wel constant mee in aanraking komen.
Persoon 4: Ja, want bij ons, bij JES, waren er wel gewoon instructeurs tussen met migratieachtergrond. Waardoor je zelf zoiets hebt van 'Je hebt die vorming niet persé nodig, omdat je er zelf niet moet leren werken'. Juist omdat je instructeur een persoon met migratieachtergrond is. Als je ervoor kiest om een animatorencursus bij JES te volgen, weet je dat je dan dat aspect al accepteert. Terwijl bij VDS is dat een heel ander verhaal. Daar is het heel blank. Zoals ze zegt, waardoor je wel die vorming zou kunnen aanraden. Maar liefst door iemand die het zelf heeft mee gemaakt dan door iemand die er eigenlijk geen ervaring mee heeft.
Persoon 1: En die persoon moet niet echt noodzakelijk een migratieachtergrond hebben. Zelfs onze speelpleinverantwoordelijke zou ik aanraden, ze moeten gewoon voeling hebben met de kwestie.

Maar zou het een meerwaarde zijn om daar stil bij te staan?
Persoon 1: Zeker en vast. In sommige speelpleinen in Vlaanderen is het heel wit. De dag dat er iemand komt met een migratieachtergrond gaat dat wel heel moeilijk zijn voor die persoon zelf. En als je op lange termijn denkt kan je zeggen 'Oké, we hebben die persoon opgeleid maar als die daarna weg gaat omdat die zich niet thuis voelt.' Dan is dit ook niet goed voor hun hé.
Persoon 3: Ik denk heel de tijd aan die cursus. Er waren toen echt enkel twee mensen zonder migratieachtergrond en voor de anderen met een andere achtergrond. Maar iedereen kwam goed overeen met elkaar, maar dat was ook JES.
Persoon 4: Er is ook een verschil tussen VDS en JES. Ik heb mijn cursus VDS gedaan in Halle. We waren met 80 en er waren daar 10 personen die geen migratieachtergrond hadden. Binnen de groep instructeurs waren ze ook allemaal van Belgische afkomst. Mijn stage heb ik bij VDS in Brussel gedaan en daar was het heel divers. Dus ik denk dat het afhangt bij de VDS welke regio je kiest.
Persoon 1: Ja, als ik praat over de VDS dan praat ik ook Vlaams-Brabant omdat ik hun vooral ken. Maar inderdaad bij VDS Brussel is één van de hoofdanimatoren ook hoofdanimator in de Chiro. En dat is een Marokkaans meisje met een hoofddoek en in de Chiro hier is zij de enige met een migratieachtergrond. Allé je hebt er heel weinig. De kinderen tegenwoordig in de Chiro zijn zelf veel diverser.

Ik heb dezelfde vraag gesteld in een andere focusgroep en daar was toen amper diversiteit en zij vonden dat er niet gewerkt moest worden rond diversiteit. Want als je errond werkt dan maak je een verschil nog duidelijker.
Persoon 2: Dat is zoals mensen dat zeggen 'ik zie geen kleur.' Je moet juist wel kleur zien, alleen niet op een negatieve manier. Want etnische verschillen zijn juist een verrijking binnen speelplein.
Persoon 1: Er is een verschil en je moet ook niet met de vinger wijzen maar je moet daar wel rond werken om er een meerwaarde uit te halen. En niet om gewoon te zeggen 'ja, we zijn verschillend en voilà.'
Persoon 4: Het verschil is er sowieso en als je het dan gaat negeren dan gaat het juist mislopen. Dus het is er en je moet het gewoon accepteren en ermee leren werken en het niet gewoon laten gebeuren. Zoals het voorbeeld van de jongeren uit West-Vlaanderen, waar ze het moeilijk hadden met hoofddoeken. Terwijl als ze erover hadden gewerkt en erover hadden geleerd dan hadden ze die discussies en die mentaliteit vermeden kunnen worden.
Persoon 1: Zeker als het een wit speelplein is, kunt ge er best eens over praten. Want bij ons hoeven wij er niet over te praten want dat is evident. Ik denk dat als wij er juist over praten dat dat raar gaat zijn. Dus het hangt af van groep tot groep, maar je moet je aanpassen aan alles. Ik denk voor een persoon die alleen is en vaak veel vragen krijgt.
Persoon 4: Dat is hetzelfde als we naar Smos gaan. Dit is het animatorenweekend.Dan kijken ook gewoon alle andere speelpleinen van 'Heu waarom zitten daar zoveel Marokkanen tussen en waarom zit daar zoveel diversiteit tussen.'

Persoon 1: Ja, we zijn ook wel heel luidruchtig hé! Wij zijn echt stoer ook en wij winnen ook wedstrijden. En tijdens die wedstrijden kunnen wij ondanks onze verschillen aantonen dat wij één zijn en dat we ook kunnen winnen.
Persoon 4: En sommigen wilden ook echt niet accepteren dat wij wonnen en dan riepen ze naar ons. Dus ge ziet ook bij sommige dat nog steeds die mentaliteit is van 'jullie zijn wel gewonnen maar nog steeds te laag'. Maar wij proberen daar boven te staan en te zeggen van 'wij zijn nog steeds gewonnen.'
Persoon 3: Maar er zijn ook speelpleinen die dat leuk vinden hé, die competities. De rivaliteit was sterk.
Persoon 1: Ja, inderdaad! Er was ook een meisje dat kei graag bij ons op speelplein wou. Want zij ziet die verschillen en woont ook in Brussel en heeft dus die mentaliteit. En zij zegt altijd dat het kei goed is wat wij doen enz. Dus dat kan zo aangemoedigd worden, maar je hebt er ook die zeggen dat wij dat niet verdienen.

Het volgende thema is de interactie binnen de animatorenploegen. En de eerste vraag is hoe verloopt de samenwerking tussen de animatoren?
Persoon 4: Er wordt bewust rond gewerkt dat animatoren altijd met iemand anders samenwerken. Dus niet gedurende 2 weken lang altijd met dezelfde animatoren. De teamanimator zorgt ervoor dat je eens bij iedereen gestaan hebt. En dit ook voor de pauzes. De teamanimator verdeelt de pauzes, en zij zorgt ervoor dat ook daar een mengeling is van animatoren. Zodat niet altijd dezelfde klikjes op hetzelfde moment pauze nemen.
Persoon 1: Ja, wij letten ook veel meer op ervaring, dat is onze focus. Dus een ervaren animator met een minder ervaren animator en zo wisselt dat af. Maar bij de pauzes kijken wij naar 'welke zijn de luidruchtige en welke zijn de minder luidruchtige?' en zo willen we wisselen. En zo had je tijdens de eerste periode van het jaar al vrienden die altijd per drie bezig waren dan hebben we ze zo samengesteld dat ze altijd op z'n minste met twee waren, want het moest ook voor hun nog leuk blijven. Ik vind ook dat het de taak is van de hoofdanimator om zich erbij te zetten op een bankje en ervoor te zorgen dat er gesocialised wordt. Mijn doel is ook dat tegen het einde van de week de verlegen personen zich sterker voelen. En als dat lukt ben ik ook heel blij dat ik ze uit hun kot heb kunnen lokken.
Persoon 4: Ja, zo had je … die altijd flink ja zei. En naar het einde van de vakantie durfde die ook echt nee te zeggen. Het is ook de bedoeling dat iedereen op hetzelfde niveau staat en dat een hoofdanimator eigenlijk niet meer is dan een gewone animator.
Persoon 1: Dat hebben we ook echt veranderd. Vroeger was het echt zo de typische hoofdanimator dan was er ook hier (in deze ruimte) een echt kast tussen de zetels en hun bureau. En sinds in hoofdanimator ben geworden heb ik gezegd van 'Nee, die kast gaat achter ons. Zodat wij de animatoren kunnen zien en ermee kunnen praten tijdens de pauze.'

Super! Jullie haalden zelf al aan dat het vroeger minder divers was als nu. Merken jullie effecten tijdens de samenwerking? Merk je dat door de verschillen er toch aanpassingen nodig zijn?
Persoon 1: Ik denk bijvoorbeeld tijdens spelletjes, vroeger speelde ze vaak verkrachtertje en wij doen dat ten eerste niet. Dat staat ook echt in ons regelement dat dat niet mag. Maar op zich kunnen we dat spel nog steeds spelen maar we geven dat dan een andere naam.
Persoon 4: We werken ook elke dag met een ander thema en proberen dan elke dag de naam van het spel te veranderen naar het thema.
Persoon 1: We proberen daar wel hard op te letten, maar vooral met het doel op de kinderen, niet echt met de animatoren.

We zijn er nu al veel onbewust blijven bij stil staan maar hoe verloopt de samenwerking met de speelpleinverantwoordelijke? Als er dan eens conflicten zijn, kan je er dan bij terecht?

Persoon 1: Onze speelpleinverantwoordelijke heeft vaak ook een coach. Soms ben ik de coach, soms iemand anders, maar als ze bezig is met een vergadering dan is het de bedoeling dat ik ga. Maar we doen dat meestal wel met twee en de animatoren vinden dat gemakkelijker om een klankbord ofzo te hebben. De animatoren vinden het makkelijker om een blank persoon en een divers persoon te hebben om ermee te praten. Ook al wordt er tegenwoordig ook met speelpleinverantwoordelijke overlegd. Zij is zo chill en al ze praat met iedereen. Maar de animatoren hebben het wel makkelijker om eerst naar een hoofdanimator te gaan en dan pas naar de speelpleinverantwoordelijke.
Persoon 4: Dat is ook de bedoeling eigenlijk hé. Je probeert het conflict op te lossen met de hoofdanimator en als dat niet lukt kan je nog altijd naar de speelpleinverantwoordelijke gaan. En als je dat zelf niet wil doen kan je ook nog naar de jeugdconsulent gaan. We proberen zoveel mogelijk te vermijden dat de speelpleinverantwoordelijke erbij geroepen wordt omdat zij ook super veel te doen heeft Vooral in de zomer zijn er meerdere speelpleinen.
Persoon 1: Ik kan ook een voorbeeld geven. Deze zomer was er een ruzie tussen de animator en de teamanimator en de hoofdanimator was iemand die daar niet tactvol mee was. Dus hij had mij gestuurd. Ik ben dus samen met de speelpleinverantwoordelijke naar daar gereden om het samen persoonlijk te bespreken. Normaal gezien is dit de taak van de hoofdanimator. Maar uiteindelijk was het wel goed dat de hoofdanimator ons gebeld heeft, want we denken persoonlijk dat hij het erger had kunnen maken dan dat het was.
Persoon 4: Stel nu dat je een conflict hebt met je hoofdanimator is het wel nog steeds handig dat die jeugdconsulent er nog steeds is.
Persoon 1: Communicatie is belangrijk. Meld dat gewoon en denk niet dat het beter zal worden want vaak geraken de dingen niet vanzelf opgelost.

Jullie zijn een animatorenploeg met heel veel diversiteit. Merken jullie dat soms de verschillende culturen zelf botsen?
Persoon 4: Het punt is dat wij altijd zoeken naar een compromis. Zo doen wij nu ook de culti-moniacs, en dan passen wij de verschillende culturen toe doorheen het jaar. Zo doen wij bijvoorbeeld tijdens de ramadan samen de Iftar. Voor Kerstmis komen wij ook samen. En op deze manier leren we elkaars culturen kennen en proberen we een compromis te maken door de iftar mee te doen, én Kerstmis te vieren. Uiteindelijk zoeken we een compromis zodat iedereen blij is. We willen niet gewoon één ding doen en het andere niet.
Persoon 1: Wat ik wel heb gemerkt is dat de Marokkaanse, zeker de jongere, als we praten over seksuele onderwerpen dat die doorgaan. Op die manier willen we tonen dat we er gewoon over kunnen praten of omgekeerd, want wij willen hen ook niet choqueren enz. Maar we proberen wel echt een middenweg te vinden.

En is de diversiteit in jullie animatorenploeg een meerwaarde?
Persoon 2: Het is altijd een meerwaarde.
Persoon 4: Ja, want tijdens de Iftar komen ook niet gelovigen eens mee doen en zo leren zij van alles bij.
Persoon 1: Maar ook over Kerstmis enz. er zijn zaken die wij bijvoorbeeld niet kennen. Wij leren gewoon zoveel van elkaar.
Persoon 4: Het is echt voortdurend leren. Het is niet een specifiek moment, maar het is echt voortdurend leren.

Oké, als jullie één advies rond etnisch-culturele diversiteit konden geven aan de VDS. Welk advies zou je geven?
Persoon 1: Ik ben een keer naar de werkgroep geweest van de VDS en ik voelde mij helemaal niet op mijn gemak. Ik ben nochtans een persoon die snel op zijn gemak is maar ik voelde me daar precies wel anders. En normaal voel ik mij niet zo. En dat is gewoon puur, oké ze kennen elkaar allemaal. Sommige deden echt wel moeite om met mij te praten enz. Het waren enkel blanken en daar was ik anders. En ook zo van 'Ze is van (…), wow! En hoe zeggen jullie dat?' Om meer vrijwilligers aan te trekken zouden ze het gewoon minder blank moeten maken.

Dus ook de kern, binnen de bovenbouw zou er ook meer aan diversiteit moeten gewerkt worden.
Persoon 1: Ik zeg niet dat ze ineens een Marokkaanse moeten ronselen…
Persoon 4: Het is niet doordat je ze aanneemt dat het ineens een oplossing gaat zijn. Het kan ook een meerwaarde zijn omdat je je dan niet anders voelt.
Persoon 3: Het probleem is dat de VDS heel gekend staat om hun blanke groep. Moesten ze zelf ook meer werken aan meer kleur binnen hun ploeg dan zou dat ook een duidelijk teken geven.
Persoon 1: Ja, en ik voel mij nochtans niet meer op mijn gemak als er meer mensen zijn met ook een migratieachtergrond. Ik voel mij op mijn gemak als er niet raar wordt gedaan.
Persoon 2: Het gaat om het gevoel van geaccepteerd te worden.
Persoon 1: Je moet niet behandeld worden alsof je anders bent.

En hoe kunnen zij dat doen denk je?
Persoon 4: Ik denk dat dit aan de vrijwilligers zelf ligt. Het is puur hun mentaliteit en puur omdat het zo op hun speelpleinen is. Maar ik denk ook dat ze via vormingen geven/volgen ook los kunnen geraken van die mentaliteit. Want ik denk dat ze over de jaren heen ook een bepaalde mentaliteit hebben ontwikkeld en dat zij nu gekend staan voor die dingen. Want als wij denken aan de VDS en dat is direct 'Ah ja die hebben een witte doelgroep'. En als je juist daaraan gaat werken, vormingen erover gaat geven en er veel meer moeite voor gaat doen. En ook vrijwilligers gaat zoeken die hun daarbij kunnen helpen. Dan kunnen ze los komen van die mentaliteit en van die identiteit waardoor er veel meer mensen zich welkom zouden voelen. Want ik denk dat wanneer VDS mij zou vragen als vrijwilliger zou ik denken van 'Euh,…'
Persoon 1: Dat hebben we vorige keer ook gezegd tegen de speelpleinverantwoordelijke, want zij had dat formulier wel ingevuld. Sommige van onze leiders zouden niet zomaar gaan. Die zouden zich daar helemaal niet op hun gemak voelen.
Persoon 3: Ik zou dat ook nooit doen. Moesten we nu met een vijftal kunnen gaan. Ik zou het zo aannemen.
Persoon 2: Het punt is dat wanneer wij daar nu met 5 aan komen of alleen en ik zie een omgeving waar iedereen drinkt en enkel praat over alles en nog wat waar ik niets van snap. Dan ga ik mij nooit op mijn gemak voelen, omdat dit niet hoort tot mijn identiteit. Ik ben niet iemand die drinkt, snap je? Ik wil mij gewoon welkom voelen zoals ik ben en ik wil mij niet totaal moeten aanpassen om erbij te horen. Dus ze zeggen iedereen is welkom, maar of ze er ook naar handelen?
Persoon 1: Voilà, pas het dan toe!

Dus ze zouden de werkgroepen laagdrempeliger moeten maken zodat iedereen zich daar welkom voelt?
Persoon 1: Voilà! Voor mij persoonlijk is het geen probleem wanneer er drank is en al die gesprekken Ik ben daar vrij open over, maar het is puur omdat je daar dan anders door wordt behandeld.
Persoon 2: Ik vind dat ook niet erg moesten mensen drinken ofzo, want het is niet omdat jij drinkt dat ik daar dronken van ga worden. Het punt is ik wil niet in die sfeer zitten van 'je hoort er pas bij als je drinkt. En als je niet drinkt, ga dan weg', snap je? Dat is wat er nu heerst.
Persoon 1: Dat is het probleem. Het is veel 'Ah kom we gaan een vergadering doen. We gaan dat ten eerste op café doen. Het is altijd laat. Het is altijd in Leuven Dat is een probleem. Wissel eens van plaats af. Zo laat rijden de treinen ook niet meer. En nadien is het altijd van dan gaan we wel samen uit.' En als je niet mee uitgaat is het altijd pushen. Dat is waarschijnlijk wel lief bedoeld, maar je moet begrijpen dat niet bij iedereen zo overkomt.

Dus voor de rest geen advies meer voor VDS?
Persoon 1: Ja, ze mogen wat meer komen filmen bij ons. Want twee jaar geleden hebben ze dat gedaan en hebben we wat meer uitleg mogen geven over onze werking.

Willen jullie graag nog iets toevoegen?
Persoon 3: Dankjewel om te luisteren en voor het eten.
Persoon 2: Oh, dat moeten we ook eens doen en multicultureel eetfestijn voor speelplein.
Persoon1: Ja, potluck! En dan zo met landen!
Persoon 2: Ja, en dan verschillende eten van die landen en verschillend muziek!!

Speelplein 3

Het interview zelf bestaat uit drie onderdelen. Het eerste deel is de introductie met speelplein, daarna de kennismaking met speelplein en het derde deel is de ondersteuning van de animatorenploeg. Ik zou willen beginnen met een kennismakingsrondje waarbij iedereen zijn naam, de leeftijd en hoe lang jullie al op speelplein zijn zegt.
Persoon 1: Mijn naam is … Ik ben 22 jaar. En ik heb vorig jaar voor de eerste keer kennis gemaakt met dit speelplein als jobstudent.
Persoon 2: Ik ben... Ik ben 23 jaar. En ik denk dat ik al 8 jaar op speelplein sta.
Persoon 3: Ik ben … Ik ben 25 jaar. Ik sta denk ik al 7 jaar op dit speelplein. En twee jaar op een ander. Dus in totaal 9 jaar.
Persoon 4: Ik ben … Ik ben 20 jaar. En ik sta 5 jaar op speelplein.
Persoon 5: Ik ben … En dit is mijn eerste jaar op het speelplein. En ik ben 16 jaar.
Persoon 6: Ik ben … Ik ben 22 jaar en ik heb al 7 zomers op het speelplein gestaan.

De eerste vraag is: kennen jullie de term etnisch-culturele diversiteit?
Persoon 1: De verschillen binnen de culturen en etnisch-diversiteit van mensen in het algemeen.
Dat is mooi samengevat. Is er binnen jullie animatorenploeg veel diversiteit?
Persoon 2: Ja, je zou dat misschien niet zeggen aan deze groep. Ik denk dat wij in onze werking fiftyfifty zitten qua allerlei achtergronden.

Het eerste thema dat ik ga bevragen is hoe jullie hebben kennisgemaakt met het speelplein. Op welke manier hebben jullie speelplein leren kennen?
Persoon 1: Door een andere animator. Zij vertelde mij erover en dat klonk heel leuk. Zij vertelde mij ook dat ze nog iemand nodig hadden voor de zomer als jobstudent. En dan ben ik er na een gesprek met de speelpleinverantwoordelijke gewoon ingevlogen.
Persoon 2: Ik was 15 jaar toen mama zei dat ik een vakantiejob moest zoeken. Ik zei toen 'Ja, maar mama ik ben 15. Dat kan nog niet.' Toen heeft ze me wel een beetje gedwongen om als vrijwilliger op het speelplein te gaan staan.
(Er komt nog een persoon binnen)
Persoon 3: Ons mama zei 'zou je geen cursus volgen om animator te worden?' En toen was ik 15 jaar.
Persoon 4: Bij mij is het eigenlijk begonnen toen ik voor de stad tenten begon op te zetten voor de speeldagen. Zo ben ik met de speelpleinverantwoordelijke beginnen praten, zo ben ik dus op het speelplein beland.
Persoon 5: Ik heb een cursus gedaan bij het circus. Toen hoorde ik via mijn broer dat er hier nog plaats was en zo ben ik hier gekomen.
Persoon 6: Ik was opzoek naar een vakantiewerk en toen vond ik in een boekje van (…) stond toen dat ze, bij de Grabbelpas destijds nog, nog vrijwilligers zochten om op speelplein te gaan staan. En dan ben ik gaan horen bij Eva of dat er nog plaats was.

Dus als ik het begrijp hebben jullie kennis leren maken met speelplein door een tussenpersoon?
Persoon 1: Ik denk het ook.

(De 7de persoon kwam later binnen. Ik heb even het interview stilgelegd en kort mij en het opzet van mijn onderzoek uitgelegd.)

We hebben al één vragenrondje gehad waarbij er gevraagd werd naar uw naam, uw leeftijd en hoe lang je al op speelplein zit?
Persoon 7: Ik ben … Ik ben 19 jaar oud en ik zit 3 jaar op speelplein. Ja vanaf mij 16 jaar.

Ervaarde jullie moeilijkheden bij jullie keuze om animator te worden?
Persoon 2: Voor mezelf? Nee, ik heb ook altijd in de Scouts gezeten dus dat voor mij een vrij logische stap.
Persoon 6: Bij mij ook ik zat toen bij de Chiro en ik gaf toen ook lessen binnen de club. Dus dat was ook binnen dezelfde lijn.

Het is nogal gebeurd de dat groep iets minder divers is tijdens de focusgroep. Dan stel ik de vraag: Denken dat animatoren met een andere achtergrond moeilijkheden ervaren om deel te nemen aan speelplein?
Persoon 1: Ik denk dat als je naar speelplein bent gegaan als kind dat dat misschien de stap verkleint. Want ik ben veel met Kazou op vakantie geweest als kind en ook heel even naar een ander speelplein. Ik vond dat zo verschrikkelijk dat was echt niet leuk. De animatoren waren heel gemeen en daarom had ik zoiets in mijn hoofd van 'ik wil echt nooit animator worden. Maar door hier te staan heb ik het wel helemaal anders gezien.'
Persoon 2: Ik denk wel misschien specifieke aspecten van het animator zijn. Maar ik denk niet heel het animator zijn op zich dat dat hoge drempels heeft.
Persoon 4: Ik denk dat het misschien een grotere drempel is om eerst de cursus te gaan volgen. Dan als animator zonder cursus te beginnen en dan daarna de cursus te doen. In de plaats van te beginnen met een cursus.
Persoon 1: Ik denk ook dat als de ouders specifiek weten wat een speelplein eigenlijk inhoudt dat dat die stap ook wel verkleint. Ik denk dat veel mensen het ervan laten afhangen van wat hun ouders erover vinden.

Hoe denken jullie dat deze drempels verholpen kunnen worden voor hun?
Persoon 4: Ik denk dat die drempels sowieso al in deze tijd kleiner en kleiner worden omdat er ook een grotere openheid is en eraan gewerkt wordt om meer diversiteit te krijgen. Ik denk dat die nu vanzelf kleiner en kleiner worden omdat mensen erover praten en er mee bezig zijn.
Persoon 1: Ik denk dat hoe het nu in elkaar zit, je echt wel stapjes zet. Je hebt niet meteen super veel verantwoordelijkheid en dat verlaagd de drempel ook wel. Ik denk ook dat je echt wel de ouders moet meekrijgen want ik me voorstellen dat ouders heel steng kunnen zijn, ongeacht de achtergrond. Dat die ouders moeten weten waar hun kind naartoe gaat of het enkel Belgen zijn. Ik denk dat dat ook een drempel kan zijn voor de ouders van 'ga je je er wel goed bij voelen?' Ik denk dat dat die ouders er wel ergens bij betrokken moeten worden.
Persoon 2: Wat ik de laatste jaren wel merk, dat het soms moeilijk is voor de mobiele speelteams. Dat is een fiets hebben en kunnen fietsen vooral. We hebben recent vluchtelingen gehad die niet kunnen fietsen en dat hebben we wel heel hard gevoeld dat dit een grote drempel was om volledig te kunnen meedraaien. Wat ik op mijn ander speelplein ook wel zie als verschil is dat daar wel een grotere uitgangscultuur is, met alcohol enzo, wat moslims vaak niet mogen. En daar zie je dat de diversiteit in de animatorenploeg wel veel minder is dan hier. Terwijl dat maar 3 kilometer verder ligt.

Toen jullie voor de eerste keer als animator aankwamen op speelplein, hoe verliep de kennismaking met de andere animatoren?
Persoon 2: Ik vond dat heel tof. Voor mij was dat op het grote 'planningskennismakingsweekend' in het begin van de zomer en dat was nog met allemaal blijven slapen op matjes in. Dat was allemaal

met heel veel spelletjes en samen schilderen enz. Dat was heel simpel voor mij. Daardoor kende ik direct veel mensen.
Persoon 4: Ik kende iedereen al omdat ik in het jaar mee tenten aan het opbouwen was. En in het jaar al had gestaan op al die evenementen dus ik kende eigenlijk iedereen al. Dat was dus niet echt een drempel voor mij.
Persoon 6: Ik heb toen geen moment gehad van 'je wordt hier niet opgenomen'. Vanaf het moment dat je aankomt krijg je van iedereen direct hulp en mag je bij iedereen eigenlijk vragen gaan stellen. Dus ik heb daar nooit echt last mee gehad tijdens die eerste dagen.
Persoon 5: Het was wel tof en iedereen was wel vriendelijk. Dus dat was eigenlijk geen probleem.

En weten jullie van andere animatoren met een culturele achtergrond of zij het moeilijk hadden met de eerste kennismaking?
Persoon 1: Wat ik gezien heb dit jaar is dat er heel veel mensen zijn met cultuur verschillen. Ze kunnen met vragen naar ons komen, of evengoed naar elkaar gaan voor uitleg. Ja, ons elkaar dat klinkt nu zo raar maar ik denk dat veel mensen automatisch wel gaan naar mensen die ze ergens denk ik wel kennen. Gewoon omdat je overeenkomsten hebt ofzo.

Dus denken jullie dat het voor mensen met een andere etnisch-culturele achtergrond nu makkelijker is om animator te worden dan vijf jaar geleden? Toen daar nog niet specifiek op ingezet werd?
Persoon 1: Ja, zeker hier toch. Bij ons hebben ongeveer de helft van de animatoren een andere ethnisch-culturele achtergrond.
Persoon 6: Ik denk vijf jaar geleden was de verdeeldheid ook al veel meer. Ik denk dat je toen een grotere stap moest zetten en moeilijker in de groep viel dan nu, met dat het nu fiftyfifty is. Ik heb wel elk jaar meer en meer die verschillen zien opkomen.

Zet jullie speelplein in op diversiteit?
Persoon 2: Naar mijn gevoel zetten we daar niet bewust echt op in. Maar we zijn wel gewoon een heel multiculturele en diverse stad. Ik denk dat er hier een algemeen idee heerst en dat iedereen daar wel open voor staat.
Persoon 4: Ik denk dat voornamelijk de stad daar in het algemeen heel hard op inzet en vaak de opties geven, waaronder wij dan vallen, van wat ze allemaal kunnen gaan doen. Maar wij zetten daar specifiek ook niet doelbewust op in. Ook omdat ik het gevoel heb dat wij dat niet echt nodig hebben omdat wij al zo divers zijn. Ze komen vanzelf af.

Heeft er iemand een andere mening of zijn jullie akkoord met wat zij zeggen?
Persoon 6: Ik sluit mij bij hem aan.

Dan komen wij aan het tweede thema dat is 'de interactie'. Hoe verloopt de samenwerking met de andere animatoren uit jullie team? Zijn er soms culturele botsingen.
Persoon 3: Er zijn al heel wat conflicten geweest maar ik weet zelf niet of dat dit aan de cultuurverschillen ligt. Ik denk dat het vooral persoonlijk is, niet?
Persoon 4:Jja, de conflicten waren heel persoonlijk en niet cultureel gerelateerd. Ik denk het eigenlijk niet.
Persoon 2: Ik denk ook niet persé op vlak van cultuur. Ik denk dat de conflicten die er zijn meer op kleine dingen zijn. Zo heb je animatoren die wel animator willen zijn maar die 's avonds wat vroeger naar huis moeten en dat is vaak moeilijker. Dus die conflicten wel maar op vlak van cultuur denk ik dat dat niet zo is.
Persoon 4: Het blijven tieners dus de conflicten die er zijn, zijn meer tiener gerelateerd.

Oké, dus geen botsingen?
Persoon 1: In onze maand zijn er animatoren naar het vluchtelingenkamp geweest en dan hebben ze daar echt wel heel goed bij rekening gehouden van 'geen bommetje' spelen. Maar ze hebben dat

eigenlijk wel kunnen spelen. Die kindjes konden zich nog steeds inleven omdat het maar een spelletje was. Ze moesten wat oppassen met vliegende ballen die heel dicht bij een kindje konden komen, maar daar hebben ze op voorhand goed over nagedacht.

Oké, wil er iemand nog iets aan toevoegen?
De VDS zet dus meer en meer in op de diversiteit. Nu doen ze onderzoek naar wat de effecten zijn in de praktijk, merken jullie effecten nu er meer diversiteit is tussen de animatoren?
Persoon 2: Ik merk wel dat we minder naar 'parkpop' gaan dan vroeger. Dat is een klein festival dat elke week in het parkje naast ons plein doorgaat. Het was vroeger wel standaard dat we daar allemaal samen naar toe gingen. Op een bepaald moment is die traditie gestopt. Ik weet niet of de groeiende diversiteit de specifiek oorzaak hiervan is. Maar het is zo dat ik zoiets wel mis. Iets om met iedereen samen te doen.
Persoon 4: Ja, wat ik voornamelijk denk is dat jeugdbewegingen en speelpleinen elders verschillend zijn dat hier. Het is heel cultuur verbonden. Je hebt langs de ene kant het hele animatoren aspect en je hebt inderdaad ook het vrienden aspect. En je hebt ook die momenten van contact maken tussen de animatoren. En ik denk dat wij heel hard aan het werken zijn om de stap te verlagen om animator te worden. Maar we denken helemaal niet na over dat tweede deel. Het is voor evident , om een vriendengroep te worden en zo weer beter te kunnen samenwerken. We denken er niet over na om hier meer werk van te maken.

Oké, is er iemand akkoord of niet akkoord?
Stilte

Wil er iemand hier nog iets aan toevoegen?
Persoon 6: Ik denk dat het ook vooral bij de meeste is zo van… bijvoorbeeld Parkpop is na het speelpleingebeuren. En ik denk dat er heel veel liever naar hun eigen vrienden buiten het speelplein gaan. Liever dan op het speelplein met de mensen die je heel de week hebt leren kennen nog wel beter wil leren kennen. Ik denk dat daar wel de voorbije jaren een groot verschil is gegroeid binnen de jeugd. Het is minder belangrijk voor hun om die banden op speelpleinen te hebben.
Persoon 1: Ja, maar ik zie heel vaak mensen van toen nu nog samen. Ik zie die soms met groepjes van twee, drie en dat ik wel merk van 'ahja, die doen ook wel na zoveel jaren toch nog van alles'. Dus er zijn toch nog blijvende vriendschappen.

Dus als ik het goed begrijp zeggen jullie er wordt wel ingezet op de diversiteit en over hoe je animator bent binnen een diverse ploeg maar er mag voor jullie ook ingezet worden op die samenhorigheid.
Persoon 4: Ja, maar dat is nu niet echt een probleem. Ik ga het efkes zo verwoorden maar je moet het niet zo aanpakken. Ge hebt altijd mensen die in groep op die momenten radicaler zijn. En natuurlijk komt dat sneller naar boven tijdens het organiseren van drankspelletjes. En je hebt mensen die een gesprek willen hebben. Op sommige momenten kunnen er dan harde woorden vallen. Ik denk dat het heel moeilijk is om dit meer open te trekken. En wanneer je de twee uiterste hoeken hebt is het een bijna een onmogelijk stap om ze samen te brengen. En je kunt dan zeggen dat beide kanten zich best proberen aan te passen, maar dit is niet evident. Daar ligt onze moeilijkheid natuurlijk.
Persoon 1: Ik denk ook dat naar parkpop gaan voor veel mensen met een cultuurverschil moeilijk is. Ook om hun ouders te overtuigen. Er wordt veel gedronken, het is altijd laat en het is een omgeving die de ouders niet kennen. Misschien denken ze wel 'Wie weet wat er gebeurt?' Ik denk dat het daarom wat minder is.
Persoon 4: Het is die onbekendheid hé.
Persoon 1: Ja, mijn mama zou mij ook niet hebben zomaar laten gaan.

Wil er iemand nog iets aan toevoegen?

Hoe verloopt de samenwerking met de speelpleinverantwoordelijke op vlak van diversiteit?
Persoon 4: Met … of de jobstudenten?
Doe maar echt de speelpleinverantwoordelijke van de stad. Wat is het verschil tussen de twee?
Persoon 2: … is de baas van alles. En de jobstudenten hebben in de zomer 1 maand dat ze elke dag van 's ochtend tot 's avonds op speelplein zijn om daar het dagelijks gebeuren wat de coördineren. Maar … doet alles overkoepelend en als wij vragen hebben gaan wij ook naar haar. Als wij haar bellen staat die hier ook binnen de tien minuten.

Ja, de vraag is echt naar de persoon die alles coördineert. Dus de vraag was hoe verloopt de samenwerking met de speelpleinverantwoordelijke?
Persoon 4: Vrij goed. Eva communiceert veel en goed met de jobstudenten van de bijhorende maand. Ze komt ook af en toe op bezoek en heeft dan ook individuele gesprekken met de animatoren of zegt even een woordje tegen de animatorenploeg. Dus ja, alles loop wel vrij vlot.
Persoon 1: Ik vind ook dat je het gevoel hebt dat je er nooit alleen voor staat. Ge hebt sowieso elkaar en dan ook nog eens de speelpleinverantwoordelijken.
Persoon 2: Ik speel heel graag samen met de speelpleinverantwoordelijke want als ze langskomt geeft ze wel wat feedback en uitleg. En ze gaat ook polsen bij de animatoren en komt ons dan tips geven hoe we de dingen anders kunnen aanpakken. Maar ze is vooral heel ondersteunend en ze gaat vooral ook een luisterend oor zijn en mee zoeken naar oplossingen.

Het is een beetje invullen, maar denken jullie dat mensen met een andere achtergrond dat ook zo ervaren? Dat het voor hun ook makkelijk is om die stap naar de speelplein-verantwoordelijke te zetten?
Persoon 6: Ik denk dat zij eerder eerst naar de jobstudenten gaan. Omdat dat voor hun laagdrempeliger is en de speelpleinverantwoordelijke echt wel zien als de baas.
Persoon 4: Ik zie dat ook wel. Maar de speelpleinverantwoordelijke doet wel echt de moeite om echt wel elke animator te kennen en dat die ook weten dat ze naar haar kunnen gaan.

Oké, wil nog iemand iets daaraan toevoegen?
Persoon 3: Nee, dat is echt goed gezegd.

Jullie hebben aangehaald dat er veel meer etnisch-culturele diversiteit is tussen de ploeg. Gaan jullie daar anders mee om dan vroeger?
Persoon 2: Ik merk niet supergrote verschillen in omgang denk ik. Twee jaar geleden waren er wel twee jobstudenten moslim en toen merkte ik wel dat er veel meer aandacht was voor halal eten enz. Dat is wel een gewoonte die we hebben gehouden om daar op te letten. Dat is dus wel een goede evolutie geweest denk ik dat we ons meer bewust zijn geworden van die eet verschillen bijvoorbeeld.

Het volgende thema is 'ondersteuning'. Hebben jullie een vorming of opleiding gevolgd om animator te worden?
Persoon 2: Ja, ik ben animator, hoofdanimator en instructeur. Ik heb dus heel veel vorming gedaan eigenlijk.

Waar dan?
Persoon 2: Bij de VDS.

En was dat op vraag van speelplein zelf of was dat op eigen initiatief?
Persoon 2: Ja, ik heb eerst een jaar op speelplein gestaan en toen hebben ze wel als tip gegeven om een animatorcursus te gaan doen. Eigenlijk vooral omdat iedereen dat hele leuk vond. Iedereen was ook echt zo van 'dat is de ervaring van je leven. Ga een animator cursus doen!' Dus dan ben ik ook

maar gegaan. En de cursussen daarna waren vanzelfsprekend in het parcours dat ik ben blijven volgen. Ik vond het veel te leuk.
Persoon 3: Ik heb mijn cursus animator bij topvakantie gedaan. Dat was eigenlijk een beetje op aanraden van ons mama dan. Daarna heb ik een cursus hoofdanimator gevolgd bij koning Kevin. En dat was ook de volgende stap.
Persoon 6: Ik heb zelf geen cursus gedaan. Ik heb wel een diploma als initiator bij de sport en daar komen de dingen wel redelijk overeen zoals de uitleg van spelletjes enz. En ik heb twee jaar kleuteronderwijs gedaan en nu drie jaar pedagogie van het jonge kind waar ook wel veel wordt gedaan rond creativiteit, spel en al die dingen. Waardoor de animatorcursus niet nodig was.
Persoon 7: Ik heb animatorcursus gedaan bij koning Kevin eerst in weekends maar we waren met te weinig dus dat werd afgelast. Ik ben dan in de paasvakantie nog een week animatorcursus gaan volgen.

Was dat ook op aanraden van het speelplein?
Persoon 7: Nee, dat was eigenlijk vanuit mijn eigen dat ik dat wou doen want ik was nog niet gestart bij speelplein.
Persoon 5: Ik heb cursus gedaan in het cursuscentrum. Dat was grotendeels gewone cursus maar gewoon extra circus erbij. En dat heb ik vorig jaar gedaan.
Persoon 4: Ik heb al hele veel gewone vormingen gevolgd en twee keer een halve animatorcursus. Toen ben ik voor een volledige cursus gegaan maar die is na een dag afgelast geweest omdat we met te weinig waren. En toen hebben ze gezegd 'je hebt genoeg ervaring ga gewoon uw hoofdanimator-cursus halen.'
Persoon 2: Ik heb ook een Gilwell cursus bij Scouts en Gidsen Vlaanderen gedaan. Dat is een uitbreidingscursus. Ze hebben een hoofdanimator cursus met een hoofdanimator-weekend. En dan hebben ze een week Gilwell dat je extra kunt volgen en dat is een alternatieve cursus vorm die wel focust op groepsdynamica enz.

Iedereen heeft ongeveer wel een cursus gevolgd, werd er tijdens die cursus gewerkt rond diversiteit?
Persoon 2: Op de animatorcursus die ik ooit heel lang geleden heb gevolgd, waren er drie mensen mee met een andere culturele achtergrond van de zestig. Dus niet echt.

Ik bedoel eerder rond vorming, als thema's in de lessen.
Persoon 2: Niet dat ik mij herinner maar dat is ondertussen wel zeven jaar geleden.
Persoon 4: Ik en … hebben onze hoofdanimator cursus samen gevolgd en toen werd daar niet rond gewerkt.
Persoon 3: In mijn animatorcursus ook niet, denk ik.
Persoon 5: Bij is het al recenter maar er werd ook niets speciaal rond gedaan.
Persoon 4: In al mijn halve vormingen niet en ook niet in mijn hele. Maar wel in de vorming specifiek rond diversiteit.

Bestaat er een specifieke vorming over diversiteit?
Persoon 2: Ik denk dat het standaard is dat er in elke cursus een sessie over diversiteit moet zijn in elk cursusboek. Maar als je inderdaad kijkt naar de sessie van de VDS dan gaat het inderdaad wel over verschillen tussen mensen en niet over culturele verschillen. Maar dat is echt heel algemeen dat is echt aan een 15-jarige de basis van diversiteit overbrengen. Als ik daar dan over nadenk denkt ik wel dat we daar op cursus meer rond kunnen doen.

Zou het volgens jullie een meerwaarde zijn om daar meer op in te zetten?
Persoon 2: Heel zeker. Ik zie niet in hoe het slecht kan zijn om daar meer op in te zetten. Ik denk dat er nog wel een aantal dingen zijn. Bijvoorbeeld als er nu mensen zich inschrijven dat ze halal eten dan gaan wij daar vegetarisch voor koken. Maar eigenlijk is het niet zo'n grote aanpassing om

voor hen eens halal vlees te voorzien en dat zal waarschijnlijk hun een welkom gevoel geven en hun comfort verhogen.
Persoon 4: Ik denk dat het zeker een goed idee is om daarop in te zetten. Als je al bijvoorbeeld denkt aan een hoofdanimator cursus en weet dat daar nergens rond diversiteit wordt gewerkt. Stel dat daar helemaal geen ervaring rond is en je als hoofdanimator dan op speelplein komt te staan en je heb ineens een cultureel conflict, wat ga je dan doen? Dus ik denk dat dat zeker belangrijk is om daar ook tijdens de cursus op in te zetten.
Persoon 6: Onze omgeving wordt ook steeds meer en meer divers. Dus als we dat blijven afduwen van 'dat is niet nodig. En daar moet niets rond gedaan worden.' Dan gaan er inderdaad conflicten komen. En dan sta je daar van 'wat moeten wij hier nu mee aanvangen' omdat je nooit onder ogen hebt durven zien van hoe het aan te pakken en dat er wel heel veel verschillen zijn.

Wil iemand daar nog iets aan toevoegen?
Persoon 1: Nee, maar wat mij eigenlijk in mijn hoofd schiet als ik dat hoor is dat er heel weinig mensen met een andere achtergrond hoofdanimator worden. Ja, dat is wel eigenlijk. Er zijn wel heel veel animatoren maar gewoon geen hoofdanimatoren.
Persoon 5: … was die geen hoofdanimator?
Persoon 4: Nee, hij was een huha. Omdat wij niet genoeg hoofdanimators hadden hebben wij mensen ingezet als een hulphoofdanimator. Die dan een taak van de hoofdanimator op zich namen.
Persoon 1: Dat is eigenlijk wel ene goede manier om die stap te verkleinen. Want ik vraag mij nu eigenlijk wel af hoe dat komt.

Ja, ik ook. Wat denken jullie als ervaringsdeskundigen?
Persoon 1: Kost dat geld hoofdanimator worden?
Persoon 4: Ja.
Persoon 1: Zou dat een reden kunnen zijn?
Persoon 2: Maar dat wordt terugbetaald. Dit kan inderdaad wel een eerste drempel zijn voor veel mensen.

Wat zouden zo nog drempels kunnen zijn om hoofdanimator te worden?
Persoon 1: Misschien als die cursus ver weg is. Is dat op een weekend? Moet je blijven slapen? Of hoe werkt dat?
Persoon 4: Ja, de meeste cursussen zijn een week met blijven slapen.
Persoon 2: Ik denk dat de cursus die wij hier af en toe organiseren, maar dat is afhankelijk van het aantal mensen die interesse hebben, de enige cursus is op een haalbare afstand is van onze stad. En dat is niet met blijven slapen. Voor onze animatoren is dat zeker wel een drempel.
Persoon 1: Maar daar kunnen ze wel terecht zonder dat je moet blijven slapen en je krijgt er een attest van?
Persoon 2: Ja, dat wel.

En is er iemand al daar geweest of niet?
Persoon 1: Ja, en zijn er daar dan meer mensen met een verschillende culturele achtergrond.
Persoon 4: Nee, dat zijn wij gewoon hé! Ja, nog … Maar dat was het ook wel.
Persoon 1: Ja, dan ligt het niet enkel daaraan.
Persoon 4: Los van het feit dat er niet veel mensen met een andere achtergrond hoofdanimator worden, worden er sowieso al niet veel mensen met een 'gewone' achtergrond hoofdanimator. Omdat het al een stap is om van uw vertrouwde animatorcursus naar leider te gaan. Wat misschien voor mensen met een andere achtergrond nog een grotere stap is. Want je kunt u goed voelen in een groep met mensen die ook een andere achtergrond hebben maar om daar ineens een leidersfiguur van te worden is ineens iets helemaal anders.
Persoon 1: Wat je zegt zie je ook in, … en ik hebben samen kleuteronderwijs gedaan, en daar was een iemand met cultuurverschil en die is dan ook nog gestopt. En dat heeft daar misschien ook wel mee te maken. Allé ja, echt wel jammer hé.

Wanneer jullie op zondag avonden julie bijeenkomen om te bespreken, zoals nu, zijn er dan veel animatoren aanwezig om mee te doen?
Persoon 6: Ik denk, ikzelf de werkgroep en nog twee mensen. Maar ik denk dat er inderdaad minder interesse voor is.
Persoon 1: Misschien dat het hele engagement niet echt iets voor hen is.
Persoon 3: Ja, dat is weer het engagement buiten de gewone speelpleinwerking. Ze hebben er minder nood.

Denken jullie dat het effect zou hebben moesten er meer hoofdanimatoren een andere achtergrond hebben?
Persoon 1: Ik denk dat heel hard omdat wanneer de leraar een ander etnische achtergrond heeft er heel veel kinderen zouden naar opkijken. En ik denk dat dit in speelplein ook wel zo kan werken zodat ook bepaalde kinderen zich beter gaan voelen. Zeker in het begin.

Heeft daar nog iemand iets aan toe te voegen? Of een manier hoe we dat meer kunnen stimuleren?
Persoon 1: Ik denk dat je dit eigenlijk pas als we de reden hebben onderzocht. Want wat ik in mijn hoofd heb is dat die animatoren vaak ook vele broers en zussen hebben en dat ze daar misschien nog op moeten letten. Of dat ze mee moeten helpen thuis. Ik weet het niet.

Hebben jullie het gevoel dat jullie bij elkaar terecht kunnen bij onenigheid? Van animator tot animator?
Persoon 2: Ik denk dat we unaniem kunnen zeggen dat het wel opvalt dat we wel kliekjes hebben in onze werking.
Persoon 3: Ja, daar gaat het in onze vergadering wel heel de tijd over.
Persoon 2: Ik denk dat die kleikjes ook wel voor een groot stuk samenvallen met de culturele diversiteit.

Denken jullie dat het nodig is om daar actief iets aan te doen?
Persoon 4: Wij zijn altijd actief aan het werken aan de groepjes om dit te voorkomen. Of dat nu groepjes zijn die verbonden zijn door hun culturele achtergrond of niet, je bent er altijd mee bezig om dit weg te krijgen.
Persoon 2: Mij stoort het niet om groepjes te hebben want dat hoort nu eenmaal bij het mens zijn. Of zelf nog specifieker bij die leeftijd. We hadden dit jaar het gevoel dat het teamgevoel daardoor wel werd ondermijnd. Het hele team stond niet meer voorop en dat is wel iets dat voor mijn prioriteit moet blijven. En dan maakt dat niet uit dat je daarbinnen betere vrienden hebt.

De laatste vraag: Als jullie een of meerdere adviezen konden geven over diversiteit in een animatorenploeg wat zouden jullie dan zeggen?
Persoon 1: Dat ze eens iets moeten doen aan het probleem van diversiteit bij hoofdanimatoren. Dat ze eens een onderzoek ofzo doen.

Bedoel je een onderzoek naar waarom er zo weinig diversiteit is?
Persoon 1: Ja, inderdaad!
Persoon 3: Ja, en of dat ook echt zo is hé. Want bij ons is dat nu zo maar misschien is dat helemaal geen probleem in andere speelpleinen.
Persoon 1: Ja, want wij hebben sowieso ook gewoon een tekort aan hoofdanimatoren.
Persoon 2: Dat is een vrij universeel probleem in Vlaanderen.
Persoon 4: Je kunt alleen maar leren van Scouts en Gidsen Vlaanderen. Zij hebben hun eigen oplossing voor hun diversiteit probleem. Natuurlijk zijn ze daar opgekomen door de verbondsraad waar 150 blanke mensen zitten. En dan is een klein groepje blanke mensen gekomen met een oplossing om spelletjes te spelen dat over de verschillende godsdiensten gaat. (Sarcastisch)

Dus dat zou volgens u geen meerwaarde zijn?
Persoon 4: Absoluut niet! Ik denk dat je zelf meer problemen gaat opzoeken zo. Ik denk echt niet dat het probleem daar ligt. Twee, wij spelen geen godsdienstige spelletjes dus dan moeten wij dat niet ineens gaan doen omdat er andere godsdiensten bijkomen. Ge ziet aan een paar tradities dat we vroeger wel een godsdienstige speelpleinwerking waren en daar wordt nu veel over gesproken. En ik denk wel dat we daar meer over moeten praten. Ik denk echt niet dat godsdienst verwerken in de spellen de oplossing is.
Persoon 2: Ik denk dat je verschillen in culturen wel snel opmerkt en door hebt van elkaar. Of je dat nu uitspreekt of niet. En ik denk dat het dan belangrijk is dat je in spellen de focus legt op de dingen die juist iedereen gemeenschappelijk heeft. Dat kan dan een grotere meerwaarde zijn. Ik denk dat het voor de VDS supergoed zou zijn om te onderzoeken wat ze kunnen doen maar het mag ook niet hun uiteindelijke doel zijn. Ze zijn supersterk in verkleden en ik merk dat dit op cursus ook wel iets is dat een drempel is. Het zou wel jammer zijn moesten ze dat afschaffen om dan toch die doelgroep mee te krijgen.

Dus jouw advies is dan…
Persoon 2: Goed onderzoek voeren maar niet alles heiligende het doel.

Labellijst

Kernlabel	**Sublabel**	**Subsublabel**	**Subsubsublabel**
Kennismaking speelplein			
	Werving van de animatoren	*Via tussenpersoon*	
		Via scholen	
		Niet specifiek kwetsbare groepen aanspreken	
	Drempels	*Taal*	
		Ouders	
		Cursus op verplaatsing	
		Cursus met overnachting	
		Animatorenactiviteiten binnen de animatorenploeg	
		Animatorenactiviteiten tussen de speelpleinwerkingen	*Voelde zich niet op zijn gemak*
			Gevoel niet geaccepteerd te worden
	Drempelverlagend	*Al mensen kennen*	
		Aangepaste animatorencursus	
		Opbouw begin van de speelpleinweek	
		Vergoeding	
Interactie			
	Samenwerking	*Alles verloopt vlot*	
		Iedereen eens bij iedereen in de groep laten staan	
	Contacten met de ploeg	*Kliekjes vorming tussen mensen met dezelfde achtergrond*	

		Animatorenactiviteiten	*Komen niet opdagen*
			Moeilijk om contact te leggen
	Moeilijkheden	*Geen conflicten*	
		Wel conflicten	*Door persoonlijkheid*
		Ondervertegenwoordiging van mensen met een andere etnisch-culturele achtergrond bij hoofdanimatoren	
		Weggaan niet thuisvoelen	
	Successen	*Speelpleinverantwoordelijke zelf animator geweest*	
		Subgroepen vermijden	
		Rekening houden met drempels	
		Doorgroeimogelijkheden	*Plotse vertegenwoordiging van animator met andere achtergrond in hoofdanimator team geeft moed*
	Meerwaarde van diversiteit		
		Taal	
		Meerwaarde voor kinderen	
		Leren van elkaar	
	Omgaan met diversiteit		
		Iedereen is gelijk	
		Extra in de verf zetten is niet nodig	
		We zitten allemaal anders in elkaar	
		Wel kleur zien, alleen niet op een negatieve manier	
		Halal eten voorzien	
Ondersteuning			
	Vorming/cursus gevolgd		
		Geen thema rond diversiteit	*Niet nodig*
			Wel nodig
		Vorming met focus op kinderen	
	Door hoofdanimatoren	*Makkelijker om eerst naar de hoofdanimator te gaan*	
	Door medeanimatoren	*Eén doel: kinderen animeren*	
	Van speelpleinverantwoordelijken		
Advies	Cursussen op locatie geven.		
	Vorming laten geven door iemand met ervaring rond het thema		

	Ernaar handelen zodat iedereen zich welkom voelt		
	Vorming voor niet diverse speelpleinen is belangrijk		
	Eerder focussen op algemene identiteit		

Bijlage 2

Interviewschema speelpleinverantwoordelijken

Etnisch-culturele diversiteit in animatorenploegen
van Speelpleinwerkingen in Vlaanderen

Algemene gegevens

Plaats:
Datum:
Interviewer:
Doelgroep:

Achtergrondinformatie

Dit kwalitatief onderzoek bestudeert de ervaringen van speelpleinwerkingen met een etnisch-cultureel diverse animatorenploeg. Hiervoor worden 5 animatoren en 2 speelpleinverantwoordelijken per speelplein bevraagd, gespreid over vier vakantiespeelpleinen. Dit onderzoek focust zich op drie aspecten: de kennismaking met het speelplein, de interactie binnen de animatorenploegen en de ondersteuning van animatorenploegen.

Structuur interview

Kennismaking speelplein
1. Werving van animatoren 2. Drempels 3. Eerste kennismaking met het team
Interactie
4. Samenwerking 5. Contacten met de ploeg 6. Conflicten 7. Successen 8. Diversiteit
Ondersteuning
9. Extern: - Vorming? - Andere? 10. Intern? - Animatoren - Hoofdanimatoren - Andere? 11. Noden?

Introductie focusgroep

Beste speelpleinverantwoordelijke,

Eerst en vooral wil ik je welkom heten en **hard bedanken** om deel te nemen aan dit interview.

Het doel van dit onderzoek is het bestuderen van de ervaringen van speelpleinwerkingen met etnisch-culturele diversiteit binnen hun animatorenploeg. Omdat we op zoek zijn naar voorbeelden, visies, ervaringen… is jouw medewerking van grote waarde voor dit onderzoek!

Het interview zal ongeveer **een uur duren** en opgenomen worden, maar het wordt wel **anoniem** verwerkt. Bovendien zal het interview enkel voor dit onderzoek gebruikt worden.

Alvast bedankt voor je medewerking.

Interviewschema

1. **Kennismaking speelplein**
    a. Zetten jullie als werking in op diversiteit in jullie animatorenploeg?
    b. Hoe werven jullie animatoren?
        i. Wordt hierbij aandacht besteed aan moeilijk bereikbare groepen zoals mensen met een andere etnisch-culturele diversiteit?
    c. Tijdens de focusgroep vroeg ik je naar drempels die zij ervaren. Welke drempels animatoren met een andere etnisch-culturele achtergrond ervaren. Het meest voorkomende antwoord was de ondersteuning van de ouders. Kan je je hierin vinden?
        i. Zijn er volgens jou nog andere drempels die ook een rol kunnen spelen?
        ii. Hoe spelen jullie in op deze drempels?
    d. De animatoren stelden dat het voor mensen met een andere etnisch-culturele achtergrond nu makkelijker is om animator te worden dan vijf jaar geleden omdat er een grotere openheid is. Ben je hiermee akkoord?
    e. Uit de focusgroep bleek dat de animatoren via een tussenpersoon op het speelplein zijn terechtgekomen. Waaruit ik dan voorzichtig durf stellen dat mensen die niemand kennen bij het speelplein het moeilijker hebben om animator te worden.
        i. Ben je het hiermee eens?
        ii. Hoe zou je deze situatie aanpakken?

2. **Interactie**
    a. Tijdens de focusgroep merkte sommige animatoren de ondervertegenwoordiging op van animatoren met een andere etnisch-culturele achtergrond. Erken je dit?
        i. Hoe verklaar je dit?
        ii. Hoe zou je hierin op inspelen?
    b. Eén animator hield aan dat er al veel stappen zijn gezet om de drempel rond animator worden te verlagen. Maar dat er meer moet ingezet worden op het verbinden van animatoren.
        i. Herken je dit?
        ii. Wat is volgens jou de reden?

3. **Ondersteuning**
    a. Denk je dat animatoren met een andere etnisch-culturele achtergrond meer ondersteuning nodig hebben?
    b. Alle animatoren hielden aan dat ze op jullie aanraden een cursus hebben gevolgd. Ik vroeg hen of er tijdens die vorming gewerkt werd rond diversiteit. Ze vermelden dat er niet veel rond werd gewerkt. Wanneer dit wel gebeurde was dit vooral rond de diversiteit bij kinderen.
        i. Denk je dat ze tijdens de vorming meer moeten stilstaan bij diversiteit?
    c. Tijdens de focusgroepen viel het sommige animatoren plots op dat er amper animatoren met een andere etnisch-culturele achtergrond, hoofdanimator worden.
        i. Hoe zou je dit verklaren?
        ii. Hoe kun je hierrond werken?
    d. De animatoren vertelden dat hun animatorenploeg eigenlijk nog niet zo lang divers is. Merk je tussen nu een vroeger een verschil in het ondersteunen van animatorenploegen?
    e. De focusgroep werd beëindigd met de volgende vraag: "Als jullie een advies konden geven aan de VDS over de etnisch-culturele diversiteit in animatorenploegen, wat zou dat zijn?"
        i. Heb jezelf nog een advies?

Thematic (content) analysis – speelpleinverantwoordelijken

Uitgeschreven interviews

Speelplein 1

Mijn onderzoek gaat over diversiteit in animatorenploegen. In de eerste fase heb ik focusgroepen georganiseerd voor animatoren bij verschillende speelpleinwerkingen. In deze fase van het onderzoek willen we eigenlijk jouw mening en visie vragen over hun antwoorden.
Ik ben benieuwd naar de antwoorden want dat dit ook allemaal niet van een lije dakje is verlopen of verloopt is wel zo. Ik bedoel het respectvol, maar het is allemaal niet zo gemakkelijk.

Dat begrijp ik. Het is niet de bedoeling om een oordeel te vellen maar wel om naar jullie ervaringen, visies en tips te informeren. Er zijn wel veel cijfers over de diversiteit maar men wil nu ook graag de effecten hiervan onderzoeken.
Als ik daar dan zo direct mag op inpikken, maar dat komt misschien later nog. We hebben een cursus voor specifiek anderstalige gehouden. De VDS bood dat niet aan. Zij doen dat ook niet echt op maat. Dat was wel heel jammer en toen zijn we met Koning Kevin in zee gegaan voor die cursus op maat. Dat is wel jammer want de VDS doet heel veel rond inclusie en ze hebben daar veel vormingen rond. Maar niet rond diversiteit. Misschien ondertussen wel maar 3, 4 jaar geleden niet.

Dat werd ook door de animatoren in de focusgroep aangehaald.
Ah zie, super!

Ik heb het interview gestructureerd onder drie thema's. Het eerste thema is kennismaking met speelplein. En vooral hoe dat animatoren met een andere etnisch-culturele achtergrond dit ervaren hebben. In de focusgroep zelf was er niet echt veel diversiteit.
Nee, inderdaad niet echt. Om al direct een soort van pijnpunt aan te halen. (Ik praat trouwens veel hé) Die anderstalige animatoren, zal ik zeggen, die starten op het speelplein en dat is dikwijls wel voor een jaar ofzo. Dat is sowieso al de veranderde mentaliteit onder jongeren in het algemeen dat

ze niet zo heel lang geëngageerd blijven. Dat zij ook nog eens zouden doorgroeien naar hoofdanimator dat zie ik niet vaak gebeuren. Maar we zijn met die diversiteit ook nog niet zo lang aan de slag. Ik denk dat dit nu drie jaar geleden is. Maar het is niet doorgesijpeld naar 'die-hard' speelpleinanimatoren.

Wat is volgens jou de reden dat dit niet is gebeurd?
Omdat speelplein nog altijd wel iets heel specifiek is. En ook qua cultuur en hoe wij dat beleven in België. Voor hun is dat iets van heel ver weg. Dat is echt wel iets anders. Zij zien dat als komen werken bij ons en geld komen verdienen. Ze doen dat ook goed. Ze doen dat daarom niet minder gedreven. Maar zij hebben niet de mentaliteit van na de uren werken blijf ik nog een beetje hangen en eten we nog samen frieten. Of bereiden we spellen voor, voor de volgende dag. Dat is moeilijker. Dus die mentaliteit van hoe je speelplein beleefd is anders.

Kan je de diversiteit in jouw werking een beetje kaderen? Hoe je daarop inzet bijvoorbeeld?
We hebben op speelplein heel veel anderstalige kinderen. Ik denk dat echt wel 1/3 van de kinderen anderstalig is, als het al niet de helft is. Dit uit allemaal verschillende, hoe moet ik dat nu noemen, bevolkingsgroepen. We hebben er heel veel uit de Afrikaans gemeenschap. Wij hebben ook heel veel kinderen uit Syrië en Afghanistan. Dus daar is ook heel veel verschil in diversiteit. Dat hebben wij eigenlijk niet in onze animatorenploeg. Vandaar dat wij echt op zoek zijn gegaan naar hoe wij die animatoren tot bij ons kunnen krijgen. En hoe we hen kunnen vormen? Vandaar die cursus op maat zodat zij niet moeten blijven slapen. Dat gaat gewoon hier door. Zo zijn zij ook op het speelplein terecht gekomen en veel opvolging daarvan. Het jaar daarna hebben wij dat nog eens gedaan. En dan een jaar niet omdat het even een beetje te veel was. Er waren er ook even heel veel animatoren. We moesten het allemaal nog kunnen overzien. We hebben nog het taalbad dat we organiseren met de stad. We zetten daar ook op in. Er zijn ook veel projecten rond anderstaligheid.

Vind je het belangrijk dat er diversiteit is in je animatorenploeg?
Natuurlijk, zij hebben die voorbeeldfunctie naar die anderstalige kinderen. Ze spreken dikwijls dezelfde taal enz. wat aan de kinderen die hier nieuw zijn ook meer veiligheid biedt. Dat is gewoon veel logischer dat zich dan doortrekt in onze animatorploeg.

Zetten jullie actief in tijdens het werven van animatoren op die diversiteit? Onderneem je specifieke acties om ook kwetsbare groepen te bereiken?
Ja, dat is dan echt die cursus dat we georganiseerd hebben. Voor de cursus nu hebben we daar niet specifiek op ingezet. We hebben er wel reclame voor gemaakt en we hebben nu ook wel een aantal anderstalige animatoren. Het zijn er nu geen 20, maar het zijn er nu vier van de 19. Om dat ook een klein beetje in evenwicht te houden. We hadden er gewoon even heel veel. We hadden eigenlijk geen, en dat klinkt wat cru gezegd, blanke animatoren meer. Vooral dan in de kleuterwerking, want de anderstalige animatoren kiezen meestal voor de kleuters. Zo is er bijvoorbeeld een situatie geweest dat er een kindje heel hard aan het wenen was en ik pakte haar op. Ik zocht naar een animator om haar door te geven en er waren heel veel anderstalige. Waardoor er niemand was die echt goed de taal kon en haar dan ook niet kon troosten. Toen hadden we ook wel zoiets van dit moeten we wel anders doen. Er moet een evenwicht zijn zodat de anderstaligen kunnen voelen dat ze ook kunnen leren van onze animatoren.

Tijdens de focusgroep wou ik de drempels bevragen die zij ervaarden bij het animator worden. Nu was de groep niet zo gemengd dus vroeg ik of zij weet hadden van drempels die andere animatoren ervaarden. Of zij er zich bewust van zijn. Zij antwoordden vooral de taal en de ouders thuis die hen hierin niet steunen. Nu vroeg ik mij af of jedat herkent?
Ik heb het altijd over die eerste cursus anderstalige. Toen was dat direct mega populair direct. Het tweede jaar ook nog en we krijgen daar nu nog altijd heel veel vraag naar. Maar dat is omdat ze denken dat ze komen werken. Eigenlijk is dat niet werken. Speelplein is niet werken. Je verdient

daar wel 30 euro per dag voor. Op zich is dat is niet heel veel. Maar zij zien dat echt als komen werken. Dus een cursus volgen was zeker een drempel en die hebben we proberen wegnemen. Maar het op het speelplein zelf zijn heeft wel wat drempels. Bijvoorbeeld het voorbereiden, het verkleden enz. Maar ook al die ongeschreven wetten zoals na speelplein nog even blijven zitten en even de volgende dag voorbereiden is voor hen totaal vreemd. We merken als ze radicaler zijn in hun geloof dat het ook niet werkt. Bijvoorbeeld niet naast een jongen mogen staan. Ja, dat gaat niet op een speelplein. Wij verwachten dat ze een animatoren T-shirt aantrekken, maar dat doen ze niet omdat ze bedekt moeten zijn. Dan gaat dat niet. Het eerste jaar lieten we bij wijze van spreken alles toe, maar we hebben wel geleerd dat dit niet allemaal haalbaar is. Wat ze ook wel moeten kunnen, en dat hoeft niet helemaal prefect te zijn, is dat ze de Nederlandse taal kunnen. Bijvoorbeeld toch Okan hebben afgerond. Je moet met die kinderen kunnen praten. Je moet hen kunnen straffen en belonen. Je moet wel in interactie kunnen gaan met kinderen. Als zij er eigenlijk maar gewoon bijlopen heeft dat op zich voor hun ook geen meerwaarde. Dat is ook zo bij onze gewone animatoren. Dus we hebben daar toch wel wat dingen in moeten aanpassen. Waar we in het begin dachten 'kom er allemaal bij' zijn we daar nu wel terug in getemperd. Wat ook iets typisch is, is te laat komen en vroeger willen vertrekken. Dat soort dingen dat ook bij onze andere animatoren niet wordt genomen. Alsof zij minder moeten doen om geslaagd te moeten zijn voor een animatorenattest. Dit zijn zo kleine werveltjes. Omdat die cursus dan heel erg gericht is op hun anderstalig zijn, en niet op de echte speelpleinwerking zoals het hier is. Wij zijn nog altijd heel pro over wat we doen en wat we gedaan hebben. Maar er waren een aantal pijnpunten waar je eerst niet aan denkt.

Sommige animatoren vertelden dat sommige ouders hun kinderen niet steunen in het animator worden. Met als gevolg dat een animator soms in het midden van de week niet meer kwam opdagen. Dat is toch wel een van de meest ervaren moeilijkheden bij de animatoren. Erken je dit? Hoe zou je daarop inspelen?
Ik volg dat wel. Zo van dat plotseling afzeggen. Of dit aan de ouders ligt daar twijfel ik over. Ik denk dat het meer ligt aan alles wat ik daarjuist gezegd heb. Wat eigenlijk een samenloop is van het feit dat het toch niet helemaal is van wat ze ervan verwacht hadden. Omdat ze zich er iets anders van voorstelde. Ze denken vaak dat ze gewoon gaan op passen op kinderen. En speelplein is iets anders dat is toneel en spelen. Dat is animatie en dat hebben sommige niet helemaal door. Want zo zijn ook gewone animatoren die er iets anders van verwacht hebben. Bij die anderstalige valt dat meer op. Dus een oplossing is wat ik daarnet zei om eerst eens mee te draaien op speelplein. Zo kunnen ze zien van wat het inhoudt. Als dat iets voor hun is kunnen ze nog steeds een cursus volgen. Want als ik vraag naar hun motivatie dan zeggen ze vaak 'Ik heb heel veel broers en zussen dus ik ben dat gewoon.' Maar speelplein is nog wel iets anders.

Het volgende thema is interactie. Tijdens de focusgroep vertelde er een animator dat het tijdens werkgroepen of animatorenactiviteiten niet veel animatoren met een andere achtergrond komen opdagen. Wat jij ook al had aangehaald. Is dat belangrijk voor jou om daarop in te zetten?
Ik vind in het algemeen dat hoe onze animatoren speelplein ervaren heel hard geminderd is. Allemaal naar de animatorenactiviteit of samen dit en samen dat, dat is allemaal heel hard geminderd. Ook voor het smosweekend zie je dat het allemaal heel hard geminderd is. Ze hebben al heel hard geprobeerd om daarop in te zetten, onze jobstudenten dan. Maar dat lukt niet echt. Dus ja, daar moet op ingezet worden maar dat geldt voor onze volledige animatorenploeg. Maar zeker ook op hun inzetten. We hebben wel vaak het gevoel van 'het waren onze animatoren en dit waren onze anderstalige.' Ook omdat zij om 17u naar huis willen. Taal is ook heel belangrijk. Taal heb je nodig om aansluiting te vinden en om er een beetje bij te horen. Als je maar onvoldoende Nederlands kent en de mopjes niet snapt dan val je er tussenuit. Dat is voor beide een barrière om een gesprek aan te knopen.

Ja, dat vinden ze in de focusgroep ook. Wanneer ze een activiteit organiseren er soms wel een animator met een andere achtergrond mee komt doen. Ze doen dan de moeite om met

hen een babbeltje te slaan. Maar ze geven ook aan dat ze wel snel teugvallen op hun eigen vrienden omdat het makkelijker is om te communiceren.
Dat is zo. Dat is inderdaad de moeilijkheid.

Als ik vroeg naar botsingen tussen de animatoren waar de verschillende etnische-culturele achtergronden aan de basis kunnen liggen dan zeiden ze dat er nog geen voorvallen zijn. Het is eerder de persoonlijkheid dan de achtergrond die een rol speelt. Ben je hiermee akkoord?
Ja, ik denk dat het inderdaad de persoonlijkheid is, maar de achtergrond speelt ook wel mee. Wat zij vaak aanhalen is dat de anderstalige altijd heel veel met hun gsm bezig zijn. Die gsm's zijn steeds meer en meer aanwezig op speelplein. Ze hebben die ook altijd nodig voor de timer of voor hun voorbereiding. Ze hebben dat nodig voor van alles en nog wat. Ze vertelden dat het eigenlijk problematische is bij de anderstalige. Zij zitten vaak te chatten of zelfs te videochatten tijdens de werking. De betrokkenheid op het speelplein is anders. Natuurlijk is dat niet bij iedereen maar wel bij veel. Of ook uit ongemakkelijkheid omdat ze niet met iemand anders kunnen praten en dan terugvallen op hun smartphone. Ik weet wel dat wanneer het gaat over attitude dat er veel de attitude hebben van hun te gaan verstoppen om te kunnen sms'en. Maar ze zullen dat zelf wel al aangehaald hebben?

Nee, eigenlijk niet. Volgens hun zijn er niet veel conflicten.
Ah ja, dan zijn ze ook lief geweest.

Ja, ik merkte dat het moeilijk was om ze erover aan te spreken omdat ze schrik hebben van het 'wij-zij' en dat ze dan discriminerend over zouden komen. Ze wilden dat wel vertellen maar deden het toch liever niet.
Ja, ik ben nu ook wel heel fel over 'wij-zij' aan het spreken. Maar ja, soms is dat nu eenmaal zo. Je merkt dat we wel een ploeg zijn, maar eigenlijk zijn we ook fel opgesplitst. Het is heel moeilijk. We hebben er wel wat ervaring mee en wat ik al zei het liep gewoon niet vanzelf. Niet zoals wat we wel verwacht hadden. Het komt er altijd op neer dat het speelplein anders is dan wat ze ervan verwachten. De intrinsieke motivatie om kinderen te animeren, zoals je bij een jeugdbeweging doet, is bij speelplein ook. Dat is ook altijd zo geweest. Maar zij komen werken en geld verdienen. Zij hebben ook vaak weinig kansen op een studenten job of weekend job. Dus dan is dat bij ons eigenlijk ideaal. Maar eigenlijk verwachten wij dat animator zijn dit uit motivatie komt van 'Ik speel graag met kinderen.'

Tijdens mijn literatuurstudie heb ik gelezen dat speelpleinen steeds meer met vergoedingen komen om animatoren te werven. Maar als ik het goed begrijp heeft dat ook zijn nadelen?
Dat heeft zeker zijn nadelen en dan is dat bij ons eigenlijk maar vrijwilligers vergoeding. Dus dat is 30 euro per dag. Je hebt jobstudenten en die krijgen 11 euro per uur. Dat zijn dan degene die echt de leiding moeten nemen. De animatoren van elke dag krijgen 30 euro. Dus dat is 150 euro per week. Maar als je weinig andere kansen krijgt op een job dan is dat ideaal. Ik weet niet of het helpt om te werven. Maar ik vind dat ook geen noodzaak. Want die motivatie van komen werken, dat wil je niet op speelplein.

Als ik hen dan vroeg of ze de diversiteit een meerwaarde vinden. Dan antwoorden ze allemaal 'ja'. Ik vroeg dan in welke situaties het een meerwaarde is. Ik kreeg antwoorden als 'De taal voor de kinderen' of 'Het is aangenaam voor de kinderen als ze iemand herkennen van hun eigen cultuur.' Als ik hen dan vroeg of er meer op ingezet moest worden dan vonden ze dat niet nodig. Wat is uw mening daarover?
Ik vind dat we daarop moeten inzetten en blijvend op inzetten, maar ook niet te veel. De kinderen gaan nog altijd voor op speelplein. Zij moeten zich kunnen amuseren. Zij moeten een fijne vakantie hebben. We hebben dus ook animatoren nodig met voldoende kwaliteiten om de veiligheid te

waardborgen en de kinderen een fijne vakantie te geven. Je wil de kinderen ook met een gerust gevoel kunnen achterlaten. Wanneer de taal te slecht is of ze een andere motivatie hebben dan die dat wij verwachten, dan is de kwaliteit veel minder. Dus we moeten daarop inzetten, maar we moeten er ook voor zorgen dat ze het juiste kader hebben. Ze moeten voldoende ondersteuning hebben van ons en van andere animatoren. Dus die eerste zomer waren er eigenlijk veel te veel. Er waren dan voor dertig kinderen 5 anderstalige en 1 gewone animator. Dat ging uit balans en dan zit je verkeerd. Zo was het wel een beetje tijdens die weken. Sorry, dat ik die altijd de anderstalige noem maar het is nu om het te kunnen benoemen. Ze willen altijd werken, alle weken. Ze willen bewijzen van spreken de twee maanden volledig komen werken. Maar eigenlijk zeggen wij 1 week of 2 à 3 is voldoende. Het is ook heel zwaar en vermoeiend. We hebben er ook al veel kritiek op gekregen dat het eigenlijk wel heel vermoeiend is voor onze animatoren. Maar dan zijn er weken in de zomerplanning waar heel veel animatoren willen komen en zo zijn er weken waar er amper animatoren komen. Als je dan een deel anderstalige hebt die staan te trappelen om te mogen werken dan zet je die daar allemaal. Maar dan is het helemaal uit evenwicht. Ik zou dus echt wel 1/3 anderstalige per groep willen inzetten.

Heb je zicht hoe het contact verloopt tussen animatoren zonder etnisch-culturele achtergrond en met etnisch-culturele achtergrond?
Ik vind dat onze animatoren daar allemaal heel lief voor zijn. Ze staan er heel open voor. Maar ze hebben er niet dezelfde band mee als ze met ander animator hebben. En als je dan weken hebt waarbij je vijf anderstalige hebt en twee gewone animatoren, dan weet ik niet of ze een leuke week gehad hebben. Ze zijn op zich heel lief voor hen en ze proberen hen ook effectief te ondersteunen. Maar het verloopt niet vlekkeloos. Ook omdat ze niet willen blijven na het speelplein en in de groepsvergaderingen zijn ze met hun gsm bezig. Dus een echte band aangaan lukt denk ik niet. Er zijn er die geïntegreerd zijn in het speelplein, maar weinig.

Zouden er drempels zijn voor hun om naar die activiteiten te gaan?
Ja, dan denk ik wel echt aan de ouders. Ze gaan dan werken van 9 tot 17u en dat is voor hun wel lang. Dat is zeker een factor. Ik denk ook dat de band onderling niet sterk genoeg is. Het is niet van 'Oh het was keileuk vandaag, ik ga nu ook naar de activiteit.' Zo is dat niet. Ze staan daar toch een beetje buiten.

Denk je dat de hoofdanimatoren die deze activiteiten organiseren zich bewust zijn van deze drempels? En wordt er bewust aan gewerkt om deze drempels te verlagen? Zoals in de plaats van balletjes in tomatensaus maken ook iets halal en vegetarisch voorzien?
Ik denk niet dat ze daar zo hard mee bezig zijn. Ik sta natuurlijk niet altijd op het speelplein, dus heb daar geen duidelijk zicht op, maar ik denk het niet. We hebben eigenlijk twee speelpleinen. We hebben de 3-6-jarigen en de 7-12-jarigen. Bij de 3-6-jarigen zijn de meeste anderstalige, maar daar is ook minder pret te beleven. Daar is immers minder enthousiasme. De wildere stevigere animatoren staan eerder bij de 7-12-jarige. Daar zijn wel een aantal anderstalige, maar dat loopt niet zo goed. Dat zijn die animatoren die zich dan gaan verstoppen om te kunnen chatten enzovoort. We hebben in het eerste jaar een avondactiviteit georganiseerd. Dat was een soort van gala. Er waren toen heel veel animatoren en er waren ook veel anderstaligen. Maar of ze zich goed gevoeld hebben denk ik niet. Als ik er nu zo over nadenk dan denk ik dat wij voor het eten hebben gezorgd, maar niks halal ofzo voorzien. Wij zijn er ons niet altijd van bewust. Nu hebben we een cursus waar een aantal anderstalige dan bij zijn. Daar zorgen we wel voor halal en vegetarisch enzovoort. Ik heb het gevoel dat we dat beter kunnen op die cursus, dan dat we dat kunnen op het speelplein zelf. Die cursus is ook echt hee bewust naar hun gericht. Maar zelfs nu is hij niet specifiek gericht op anderstaligen maar naar iedereen. De cursus is zo populair dat ze langs daar ook wel zijn ingesijpeld. Dus we zijn daar ook wel bewuster van hun noden.

Om even terug te komen op het bewust bezig zijn met die diversiteit door animatoren. Ik heb nu enkele focusgroepen ondervraagd en eigenlijk viel het mij op dat die groepen

helemaal niet divers zijn. Ik merk vooral in die focusgroepen dat ze zich er vaak niet van bewust zijn dat anderen drempels ervaren. Animatoren met een andere achtergrond hebben dat wel vaker. Zou het geen meerwaarde zijn om ook hoger in de groep een diversere groep samen te stellen.
Het is sowieso het doel dat ze blijven. Dat zij ook hun plekje vinden en zo andere animatoren met een andere achtergrond op hun gemak kunnen stellen. Daar zit het zwakke punt nieuwe animatoren, en dat is in het algemeen op het speelplein. Ze weten niet altijd goed wat er wordt verwacht. Daar zetten we ook onvoldoende op in. Je bent ook altijd aan het zoeken naar animatoren. Dan hebben we 1 hoofdanimator, misschien twee, die dat allemaal moeten overzien en dan worden nieuwe animatoren daar maar gewoon ingesmeten. Als je dan ook nog eens een andere achtergrond hebt is dat heel moeilijk om je een beetje goed te voelen. Maar het is wel te hopen dat ze daarin doorgroeien en toch blijven. Het moet wel vanuit hun hart komen in de plaats van ik kom even een week werken.

Denk je dat er een manier is om hen te helpen daarin door te groeien?
Het probleem is en dat gaat ook raar klinken maar ik ga het toch zeggen. Ze zijn kwalitatief vaak niet goed genoeg om door te groeien. Zij hebben toch meer tijd nodig om een goede monitor te worden als anderen. Dat is wel zo. Omdat zij het gegeven van spelletjes spelen, verkleden… en al dat soort dingen minder goed opnemen. Zij zijn ook zelden de trekkers en de trekkers worden meestal de hoofdanimatoren. En het is nu heel erg zwart-wit hoe ik het nu stel. Het is in de praktijk ook vaak zo dat zij meer gewoon mee lopen dan dat ze echt de leiding nemen. Dat is iets wat er moeilijk uit gaat. Dus om hoofdanimator te worden, wordt er echt wel meer verwacht. Zij zijn ook degene die op facebookberichten rond de voorbereiding niet reageren. Of niet komen opdagen op voorbereidingen. Of als je vraagt of ze hun voorbereiding nog willen doorsturen uiteindelijk niets doorsturen. Dat klinkt allemaal heel erg cliché, maar het is wel zo. En dat zijn geen houdingen om hoofdanimator te worden. We zijn er nog niet. Hoe je dat kunt weg werken? Ik weet het niet goed. Ik denk dat dit een beetje meer tijd nodig heeft. Het heeft een beetje een mentaliteitsverandering nodig om te leren wat speelplein is. Wij gaan ook meer en meer kinderen hebben die nu op het speelplein zijn en later animator gaan worden. Dus die hebben dat in principe ook wel mee wat de bedoeling is als animator. Ik denk dat zich dat nog stabiliseert. De personen die we tot nu toe hebben aangetrokken, komen vanuit een andere insteek.

Het laatste thema is ondersteuning. Daarbij vroeg ik of ze een cursus gevolgd hebben, wat ze allemaal gedaan hebben. Ik vroeg dan of er tijdens die cursus rond het thema diversiteit is gewerkt. Daar antwoorden ze nooit op en als er dan rond gewerkt werd was dat gericht naar kinderen. Is het volgens jou belangrijk om daar tijdens die cursus op in te zetten?
Ik denk dat wel. Speelplein is ook goedkoop dus er zijn als maar meer anderstaligen aanwezig. Dus het is goed dat onze animatoren daar op een goede normale manier mee kunnen omgaan. Als zij een beetje weten hoe dat allemaal in elkaar zit, kan dat geen kwaad.

Als ik dat aan hun vroeg zeiden zij dat dat niet nodig is.
Ik denk dat zij vinden dat ze in alles al heel goed zijn.

Zij zeiden als je tijdens een cursus daarop inzet. Dat je dan een dynamiek hebt waarbij je juist de nadruk legt op het 'wij-zij'. Dat je juist die splitsing nog groter maakt omdat je moet leren omgaan met hun. Zij vonden dat ze allemaal animatoren zijn en iedereen daarin hetzelfde is.
Dat snap ik wel, maar toch is dat belangrijk. Wij hadden als jeugddienst ook niet helemaal door dat het iets complexer was dan dat we dachten. We dachten 'Wereldvrede kom er allemaal bij.' Zo is dat niet. Ze hebben best wel andere achtergronden als wij. Waardoor zij dingen anders ervaren als wij. Zo ook de kinderen die op het speelplein komen. Dus nee, ik vind dat dat helemaal geen kwaad kan. Zoals je ook specifiek iets doet voor inclusie of voor kinderen met gedragsproblemen. Dat zijn dingen waar je specifiek toch een beetje aandacht voor nodig hebt op de cursus. Dus ik denk dat dat wel echt geen kwaad kan. Meer aandacht ervoor hebben kan geen kwaad. Er is wel heel veel onbegrip

voor dingen bij onze animatoren. Onbegrip voor het niet blijven, onbegrip voor het niet willen verkleden en dat is toch een beetje uit onwetendheid. Dat wil daarom niet zeggen dat we dat allemaal goed moeten vinden omdat ze uit een andere cultuur komen. Het helpt wel door het te kaderen om er begrip voor te hebben en hen te kunnen sturen naar hoe we het graag hebben.

De animatorenploeg vertelde ook dat ze nog niet lang inzetten op die diversiteit. Nu vroeg ik mij af of je een verschil merkt in de ondersteuning voordat jullie op de diversiteit inzette en nu?
In het ondersteunen van onze animatoren? Daar hebben we eigenlijk nog niet echt iets mee gedaan. We zouden dat misschien wel moeten doen. Wel veel babbelen. De hoofdanimatoren komen ook vaak bij ons met klachten, dus dan hebben we veel van die gesprekjes. Ze komen natuurlijk met allerhande problemen bij ons en dan praten we daar natuurlijk wel over. Dan geven we op die manier wel ondersteuning maar het is niet dat we specifieke vormingen geven ofzo. We hebben dat in het verleden wel gedaan. Ofzo op Smos zit dat er ook wel tussen. Allé ik denk het niet. Dus we hebben op zich er nog niet echt iets rond gedaan, maar we zitten er wel kort op. We zijn natuurlijk ook heel toegankelijk voor alles wat hen opvalt of wat ze willen bespreken, wat ze willen vragen. We denken er meestal samen na over 'hoe lossen we dit op?'

In de focusgroep ben ik ook met deze vraag geëindigd. Ik vroeg aan hun 'Als jullie een advies of meerdere adviezen konden geven aan de VDS zelf rond die etnisch-culturele diversiteit in een animatorenploeg. Welk advies zouden jullie dan geven?'
Ja, dat heb ik in het begin ook gezegd. Het was voor ons heel jammer dat er van hun uit geen aanbod was voor vorming van anderstaligen. Of op hun maat dus zonder drempels, zonder blijven slapen… Dat is vooral de grootse drempel, niet ver weg maar in je eigen gekende omgeving een opleiding volgen. Ze gaan voor de cursus liever niet naar Brussel of Dworp. Dat gaat voor hen niet. En dat er dat soort aanbod niet is of was vonden wij wel heel spijtig. Nu werken we met Koning Kevin op dat gebied en dat is goed, maar we waren ook wel fan van de VDS. Dus dat was spijtig. Dat mag je zeker meenemen. Voor de rest. Het is niet van alles kan en alles mag. Het is niet dat iedereen zomaar een cursus animator kan volgen. Niet iedereen kan zomaar op het speelplein staan. Er zijn een paar grenzen die we moeten hanteren. Dat hebben we in de eerste cursus wel ervaren. Zoals er moet wel echt iets van Nederlandse kennis zijn. Als ze alleen maar Frans kunnen spreken, dan kan je bij ons eigenlijk niet komen werken. We hadden een meisje dat altijd wou terugkomen. Het was heel moeilijk om met haar te communiceren. Ze was van thuis uit ook heel radicaal. Dat gaat dan ook niet. Allé dat gaat op zich wel, maar ze wou ook niet mee naar activiteiten buiten het speelplein. Omdat ze dan andere families kon tegenkomen en dan had ze daar schrik van. We waren voor haar echt wel een houvast. Ik kreeg daar ook heel veel berichtjes van. Maar eigenlijk stond dat meisje mijlenver af van wat wij hier op het speelplein doen. Die kon amper Nederlands wat het nog moeilijker maakte. Ze kon de dingen ook veel moeilijker uitleggen, dus dat was heel moeilijk. Er is toch min of meer iets van inburgering nodig als je op speelplein wilt staan. Zoals ik het nu een beetje zie. Als Okan zo goed als afgerond is, ben je wel klaar om animator te worden. Als je er nog maar juist in zit of je bent nog maar 5 maanden in België dan kun je dat eigenlijk niet doen.

Zou het kunnen dat veel van de anderstaligen denken dat als ze naar activiteiten zoals het speelplein gaan, ze Nederlands kunnen leren?
Dat klopt wel een stukje, maar je moet echt wel al zinnen kunnen vormen. Toch ook duidelijk kunnen maken aan een kind wat mag en niet. Want bijvoorbeeld doorverwijzers die hen naar ons toe sturen kunnen denken, als ze naar speelplein gaan kunnen ze al doende bijvoorbeeld het Nederlands leren. Dat is ook niet altijd correct. Ze zijn eigenlijk niet geschikt voor op speelplein. Het is niet gewoon hier een beetje komen hangen. Ik klink nu wat radicaal. Maar in het begin hebben we dat zo ervaren dat we veel mensen kregen die eigenlijk nog niet animator waardig waren. Ze moeten dan nog veel leren of daar nog in groeien. Dat was bijvoorbeeld in het begin vanuit de cursus. Ze begrepen ons daar niet in. Dan leken wij een beetje asociaal. Je kunt ook niet alles aanvaarden, dat is bij een gewone animator ook. Niet iedereen is geschikt om op het speelplein te staan. We zijn ook heel

streng naar onze animatoren toe. Zeker ook op het vlak van het uitreiken van attesten. Dan zou je dat naar hen toe wel allemaal door de vingers zien. En alles kan en alles mag. Ja, dat kan eigenlijk ook niet. Ik vind dat wel nog altijd moeilijk.

Speelplein 2

Het onderzoek is in samenwerking met de VDS. Zij zetten tegenwoordig meer in op die diversiteit. Nu hebben ze al heel veel cijfers over de diversiteit en hoeveel diversiteit er is. Nu zouden ze graag ook weten wat de effecten zijn voor animatorenploegen. Dus eerder kwalitatief onderzoek.
Ik vrees wel dat we over veel dingen misschien hetzelfde gaan zeggen omdat we daar constant over praten.

Maar dat is zeker oké. In dit interview leg ik de antwoorden voor die uit de focusgroepen komen en vraag ik jouw mening en advies…
Ah oké, super!

Ik heb enkele vragen opgesteld vooral vanuit die focusgroepen maar er zullen ook algemene vragen gesteld worden.
Oké, dat is goed.

Er zijn drie thema's die ik zal bevragen. Het eerste is de kennismaking met het speelplein, de tweede is de interactie en de derde is de ondersteuning. Kan jij jouw animatorenploeg, op vlak van diversiteit beschrijven?
Ik denk dat wij een minderheid aan blanke animatoren hebben. Ze zijn er wel maar dat is sowieso een minderheid. Er zijn heel veel Marokkaanse animatoren, minder Turkse. Maar hier in de stad is dat een beetje een ding van Marokkaanse versus Turkse gemeenschap. Het speelplein ligt echt wel goed in de Marokkaanse gemeenschap. Ik merk ook als er bijvoorbeeld een nieuw meisje komt, dan nemen ze vaak ook hun vriendinnen mee. We hebben ook een paar met Aziatische roots en Indische roots. Ja, echt een mooie mix.

Zijn er specifieke acties die jullie ondernemen om mensen met een andere achtergrond te werven?
Nee, ik denk dat dit al vanzelf in de cultuur zit. Ik denk vooral het behoudt van de cultuur die we hebben dat dat ervoor zorgt dat er veel diversiteit is. Bijvoorbeeld als wij animatoren activiteiten doen, ga ik halal eten voorzien en ervoor zorgen dat dit ook deftig wordt klaar gemaakt. En echt aan hun vragen hoe ze het willen; een aparte BBQ en een aparte spatel. Dan doe ik dat gewoon. Er zijn er genoeg die halal eten. Soms eten we allemaal halal, want wij als niet-moslims mogen dit ook eten. Ik probeer er ook voor te zorgen dat er geen drankcultuur komt. Dat we op die animatorenactiviteiten eerst samen een groot spel spelen waar iedereen aan kan meedoen. En als de eerste groep naar huis is, meestal de mensen die op tijd thuis moeten zijn, dan pas drinken wij eens een pintje. Dat is niet met iedereen. Dat is geen voorwaarde om een leuke Moniac te hebben.

Je zei daarjuist dat er een minderheid is aan blanke animatoren. Is het voor jou belangrijk dat er dan daarrond gewerkt wordt?
Ja, sowieso. Het moet ook niet doorslagen naar de andere kant. Maar ik probeer daarvoor veel in Chiro's en Scouts te werven. Want die zijn typisch heel blank wat dat heel raar is voor deze stad. Maar dat zijn sowieso ook goede animatoren die Chiro en Scouts mensen. En die zijn ook allemaal blank. En het is ons gelukt om mensen in één Chiro aan te werven en die nemen dan vrienden en vriendinnetjes mee. En dat is nu een beetje en blankere groep aan het worden, maar pas op in mijn hoofdanimatoren heb ik ook wel blanke meisjes en jongens. Het is een mix. Maar ik probeer er wel

rekening mee te houden. Als ik een planning maak ga ik ook zien dat de achternamen ook een paar één of twee echte blanke namen bij zitten. Diversiteit gaat voor mij ook in twee richtingen dus daar probeer ik ook wel op te letten.

Uit de focusgroepen zijn (zoals je al zei) de meeste personen in de groep terecht gekomen via een andere persoon. Waaruit ik voorzichtig uit durf te stellen dat voor mensen die geen kennissen hebben in die speelpleinen het moeilijker is om die stap te zetten. Doen jullie daar iets aan? Of willen jullie daar iets aan doen?
Ja, hoe ik zelf ben begonnen is via een zoekertje in de krant, zo van 'de stad … is op zoek naar animatoren.' Dat zou ik nu ook kunnen doen, maar dat doe ik niet meer omdat ik al een beetje tegen een over aanbod begin te leunen. En ik wil ook geen nieuwe mensen zoeken als ik al een groep heb die staan te springen om een job te krijgen en die niet op de planning kan zetten. Ik zou zeker kunnen gaan flyeren aan de scholen en zoekertjes zetten, maar ik ben daar voorzichtig mee. Ik heb al een goede ploeg die een beetje te groot is.

Ik vroeg aan hun of zij drempels ervaarde toen ze bij speelplein begonnen. Of weet hebben van andere die drempels ervaarde. En eigenlijk was de grootste drempel die eruit kwam, de ouders. Ze zeggen dan dat ze het moeilijk hebben dat je later thuis bent, de cultuur, de drankcultuur… erken je dat?
Ja, bij mezelf natuurlijk niet want mijn ouders waren kei blij dat ik werk had dus die waren van 'kom thuis wanneer je wilt'. Maar inderdaad, bij de jongere meisjes van Marokkaanse afkomst die moeten ook wel echt zagen om naar animatorenactiviteiten te mogen komen. Maar we hebben ook hoofdanimatoren die daar heel goed mee omgaan. Zo zeggen ze letterlijk 'Ik kom je halen met de auto en breng je op tijd terug thuis.' We zijn er ook aan het werken om onze Moniac op tijd te laten stoppen, want dat loopt altijd uit. Dat is echt verschrikkelijk, want het is altijd een uur later dan het geplande einduur. Maar we proberen er echt wel op te letten, want er is altijd een groep die een deel van het spel moet missen en dat is wel stom. Maar ik herken het zeker. Het is ook wel een ding. We hebben ook meisjes die niet mogen komen. Maar we vinden wel manieren. Maar moest onze ploeg nog groter zijn zou het nog moeilijker zijn om mensen thuis te gaan halen en te overtuigen. Maar via via kunnen ze soms ook overtuigen. Zo heb je oudere meisjes en die kennen de jongere meisjes en hun ouders. En dan kunnen zij bij die meisjes thuis gaan en gaan zeggen dat het gezellig is en er niet gedronken wordt. Ze kunnen sowieso ouders van andere meisjes overtuigen.

Mijn volgende vraag zou zijn: Hoe stellen jullie die ouders dan gerust? Maar eigenlijk werd het antwoord al gegeven.
Ja, meestal via-via. Ik ga nooit zelf die ouders bellen. Moest iemand mij dat vragen zou ik dat zeker doen. We hebben drie speelpleinen en van elk speelplein zorgt de hoofdanimator dat dit een beetje geregeld kan worden. En ze geven vaak de garantie dat het op tijd klaar zal zijn. Op zo'n dingen proberen we wel te letten.

Zijn er nog andere drempels die jij opmerkt voor de animatoren?
Ik denk dat het ook heel moeilijk is dat je als nieuweling in een groep komt van mensen die elkaar al kennen. Maar ik denk dat dat niet persé een drempel van diversiteit is, maar gewoon in het algemeen als je als jongere ergens start. Ik denk dat dat de grootste is. Dat het belangrijk is dat je je als jongere ergens goed voelt. En als ze ooit al eens een ruzie hebben gehad met iemand dat dit wel een probleem kan zijn. Waar dat misschien in de macro minder een issue zou zijn, maar als ge ziet zoals werkingen als bij ons dan is dat toch wel iets.

Er werd tijdens een focusgroep aangehaald dat sommige leiding wel graag wil komen maar niet mogen van hun ouders. Welke tips zou je aan die speelpleinwerkingen geven?
Daar zou ik vooral voorstellen dat de speelpleinwerking naar die jongeren toe keigoed begint met communiceren. Want wij werken met contracten en dat werkt goed om daaraan vast te houden. En te zeggen van 'kijk mannen, ge hebt een contract getekend. Als je ouders het daar moeilijk mee

hebben kan je wel zeggen dat het nog steeds een job is. Het is geen hobby wat ge aan het doen zijt. Je wordt hiervoor betaald en we rekenen ook op jou.' Dus dat kan helpen om die verantwoordelijkheid duidelijk te maken. Want uiteindelijk reken je op die jongeren en desondanks dat het een studente job is, heb je nog altijd kinderen die met hen willen spelen. En als het echt nodig zou zijn, zou ik die stap naar die ouders toe zetten. Want als ik hoor dat ze echt moeilijk aan het doen zijn. Dan zou ik echt gaan aanbellen en gaan zeggen van 'kijk ik ben de verantwoordelijke. Wij doen dat. En ik heb jouw zoon of dochter nodig om dat te doen.' Ik denk dat de stap tussen de speelpleinwerking verkleint moet worden. Want als ze echt zeggen dat ze niet meer mogen komen dan vind ik dat echt serieus en dan zou ik naar daar gaan. Met alle respect voor de ouders natuurlijk. Maar gewoon proberen de kloof te verkleinen.

Het volgende thema is interactie. In de focusgroep vroeg ik of er conflicten zijn, maar dan op cultureel vlak. Ze zeiden dat er wel conflicten zijn maar dat het niet altijd te wijten is aan diversiteit.
Dat denk ik ook niet. Ik heb nog nooit iets van racisme opgevangen. Ik denk ook dat de cultuur die bij ons heerst is daar superduidelijk over. Hetzelfde geldt voor mensen die gay zijn of zij die homofobe dingen zeggen. Ik ga daar direct op reageren. Ik kom keigoed met hen overeen ik ben hun vriendin ook. Maar ik stel ook echt duidelijk grenzen. En ze kunnen denken wat ze willen maar het moet wel respectvol blijven. Misschien zitten er hier mensen die zo zijn zonder iets te zeggen. En op vlak van conflicten rond diversiteit denk ik dat we daar allemaal bewust genoeg mee bezig zijn. Ik ben als verantwoordelijke een blank meisje en ik heb rood haar en piercings maar mijn beste vriendinnen zijn ook die Marokkaanse meisjes. Ik denk dat dat een nieuw voorbeeld is voor de nieuwe mensen. Zo kan je laten zien dat we één groep zijn. Wij doen alles samen.

Als ik hen dan vroeg naar de successen: zijn er dingen die goed lopen? Ze zeiden het is altijd een compromis zoeken, maar dat lukt wel. Zo vieren ze samen Kerst en Iftar en dat lukt. Maar het is zoeken naar een compromis.
Voilà we hebben samen Iftar gedaan maar we vieren ook ieder jaar Halloween. Wat totaal niet Moslim is maar wel gevierd wordt in ons land. Zo leer je een beetje van elkaars cultuur proeven en een tussenweg zoeken en die wordt ook gevonden. Net ook omdat ik als blank meisje mee de Iftar organiseer en er ook andere blanke meisjes naartoe komen. Het is ook altijd gezellig en leuk. Er hangt ook altijd een positieve en open sfeer. Want op die Iftar hebben een paar mensen ook hun gebed gedaan en voor hun was dat normaal. Voor ons was dat iets totaal nieuws. Ik had nog nooit iemand zien bidden. Dus dat is een beetje proeven van elkaars cultuur. De bedoeling is om ook weer die kloof tussen de groepen dichter te maken en te zeggen van kijk 'dat is wat wij doen tijdens Halloween, pompoenen versieren. En zij bidden tijdens de Iftar.'

Denk je dat dit haalbaar is in een speelpleinwerking met overwegend blanke animatoren?
Ik heb dat ook gezien met de VDS bijvoorbeeld. Ik zat daar met … en … Bij veel dingen hebben animatoren zoiets van 'we willen meer diversiteit'. Maar vanaf het moment dat er daarvoor dingen moeten veranderen, willen ze dat niet doen. Zoals bijvoorbeeld die drankcultuur, heerst op veel speelpleinen zoals in veel jeugdbewegingen, waar er dan samen gekomen wordt om te drinken en dat is de animatorenactiviteit. Maar daar gaan veel Moslims niet op afkomen. Ook op vlak van eten kan het heel simpel zijn zoals halalvlees voorzien. Gewoon vragen of ze halal willen is niet genoeg. Je moet het standaard aanbieden en met respect klaarmaken. Dus niet met dezelfde tang als die voor het gewoon vlees gebruiken. Er zijn er die dat doen en zeggen 'Maakt het uit. Ik maak al halalvlees klaar.' Dat zet de sfeer. Ik heb dat ook eens gehad op een jeugdraad. Daar gingen toen ook halal eters komen. De man aan het vuur zei 'die tang maakt niet uit. Ik leg eerst het spek en dan het halalvlees.' Dan hebt ge een probleem. Die vindt dat grappig maar ik ben echt gechoqueerd dan. Uw moeite is dan fake. Ik denk dat het uit een bepaalde oprechtheid moet komen. Uw hele animatorenploeg moet daar achterstaan, want vanaf het moment dat je een racistische opmerking maakt en niemand gaat daar tegenin. Dan gaat ge veel Marokkaanse meisjes snel kwijt zijn denk ik.

Volgens mij moet het iets zijn waar iedereen achterstaat en doordacht. En niet 'we gaan eens bij de Moskee flyers uitdelen.' Je moet een stap zetten naar de community denk ik.

Tijdens een focusgroep werd er de animatorenactiviteiten ook aangehaald. Een van de hoofdanimatoren zei dat ze activiteiten doen tijdens de speelpleinweken zelf maar niet daarbuiten. En dat ze meer inzetten om ook in het jaar activiteiten te organiseren. Soms komt er dan een animator met een andere etnisch culturele achtergrond op af. Ze zeggen dat ze dan wel moeite doen om een gesprek aan te knopen maar de taal of cultuur is moeilijk. Dus ze gaan heel snel terug naar hun vrienden. Ze doen dus wel de moeite maar ze haken snel af. Welke raad zou je geven aan deze hoofdanimator?
Wij doen grote gemixte spelen. We letten er altijd op dat wanneer er een spel is dat de animatoren onderverdeelt worden in groepen. En wij kiezen die groepen. Zelfs als wij een quiz doen gaan wij nooit die groepen zelf laten maken. De bedoeling is dat ze elkaar leren kennen. Allé ik ga niet ontkennen dat dat bij ons ook niet gebeurt, want je hebt standaard vriendengroepjes. Ja ik kan ook niet gaan zeggen 'ga eens met die spreken want die is blank'. Maar als ik de groepen verdeel moeten ze wel de moeite doen om in die groep actief mee te doen. Maar daar kruipt wel heel veel energie in om ervoor te zorgen dat iedereen met elkaar overeenkomt en praat. Ze moeten elkaar casual leren kennen zonder verplichtingen. Allé vaak hebben ze niet eens door dat dat de opzet is.

Dus als ik het begrijp. Zou je aanraden om spelletjes te organiseren omdat je de contacten onderling meer kan 'beïnvloeden' dan een filmavond?
Ja, inderdaad. Bij ons is het standaard een groot spel en iedereen doet mee. Dat kan bijvoorbeeld een bosspel zijn of één tegen allen. Onze activiteiten zijn super actief. Daar kruipt wel veel voorbereiding in maar dat werkt wel. We hebben nog nooit een filmavond gedaan dat is een beetje passief.

Denk je dat die diversiteit in jouw ploeg een meerwaarde is?
Ja, zeker als je de bevolking in deze stad ziet. Allé moest heel mijn animatorenploeg blank zijn zou dat totaal niet representatief zijn voor de inwoners. De kindjes zelf denken daar nog niet bij na natuurlijk, maar ergens denk ik wel dat het goed is dat een kindje wiens mama een hoofddoek draagt ook een animator kan tegen komen met een hoofddoek. Dat hij kan zien dat die animator mee speelt met anderen die gekleurd haar hebben, piercings… Ik denk dat het op vlak van algemene opvoeding en burgerzin gezond is om een goede representatie te zien van de stad waarin je woont. Want de kinderen kijken uiteindelijk ook wel op naar hun leiders. Dus ik denk dat dat een groot voordeel is. Maar ook voor de animatoren is het een heel goed platform om die diversiteit te leren kennen. Zo zijn … en … ook mijn vriendinnen. Zij zijn beide Moslim. Via hun leer ik andere meisjes kennen en hun cultuur. De kloof wordt kleiner door meer te mixen. Dat is echt op persoonlijk vlak heel goed. Ik leer elk jaar nog bij.

En is al het wat je doet een meerwaarde in een omgeving waar het overwegend blank is. Want je hebt steden, dorpen… waar ze niet de diversiteit hebben zoals hier. Is het dan volgens jou nodig om er alsnog op in te zetten?
Ik denk niet dat je het moet gaan forceren. Je moet geen ploeg hebben zoals wij hebben, als je geen inwoners hebt zoals wij hebben. We hebben een heel grote Marokkaanse en Spaanse community. Ik denk gewoon dat de ploeg representatief moet zijn. Ik denk dat het zelf voor die blanke animatoren leuk kan zijn om andere culturen te leren kennen. Wat wij op het nieuws en journaal zien over mensen met een andere achtergrond is allemaal slecht nieuws. Maar eigenlijk zijn het letterlijk gewoon normale mensen. Als je hun cultuur leert kennen superleuk. Er zijn echt leuke dingen dat je van elkaar kan leren. Op dat vlak denk ik dat dat een meerwaarde kan zijn om elkaar gewoon te leren kennen. Want ik neem aan dat die blanke meisjes ook niet persé snel vrienden gaan maken met meisjes met Marokkaanse achtergrond. Als je er dan mee moet samenwerken, leer je die sowieso beter kennen dus dat kan echt wel leuk zijn gewoon.

Tijdens een focusgroep vertelde een animator dat hun animatorenploeg vooral bestaat uit mensen met een andere etnisch culturele achtergrond. Zij stelde het volgende 'Je kunt ook het omgekeerde effect hebben. Stel dat je een groep hebt met alleen maar Marokkanen dan ga je een eenheid vormen en wil je de andere er ook niet bij betrekken.' Herken je dit?
Ja zeker, dat gebeurt zeker. De Moniacs die gemixt zijn, zijn niet enkel gericht op de allochtone meisjes en jongens. Dat is ook gericht op de blanke animatoren. Ik wil ook dat die meespelen. Ik denk dat het menselijk is om samen te hangen met mensen die op jezelf lijken. Maar de omgekeerde mix daar werk ik ook aan. Die paar Chiro en Scouts leiders die dan afkomen probeer ik ook goed te mixen. Ik zorg er echt voor dat die meespeelt en zich welkom voelt. Dat is zeker een ding. Dat is niet te ontkennen.

Tijdens een focusgroep merkte ik een bepaalde schroomheid op rond het onderwerp (Allé dat voelde ik zo aan). Het was heel moeilijk om dat te doorbreken. Als ik hen dan vroeg of ze het geen meerwaarde vonden om rond die diversiteit te werken antwoorde ze 'Nee, als je dat doet maak je het verschil enkel nog maar groter. En dan leg je net de nadruk op het verschil.' In een andere focusgroep stelde ik dezelfde vraag daar kreeg ik als antwoord: 'Als je daar niets mee doet dan mis je de meerwaarde van die diversiteit.'
Ik ben verbaasd dat ze zeggen dat je verschil creëert door eraan te werken, want het verschil is er al. Dat verschil zit al in uw ploeg dus het is te laat om allemaal gelijk te zijn. Ik vind het dom om dan te zeggen 'nee het moet organisatisch gebeuren' want we zijn allemaal hetzelfde. Het is in de maatschappij al duidelijk dat die mensen niet dezelfde kansen krijgen. Het komt mij geprivilegieerd over. Ze hebben het probleem niet zo goed door dan is het makkelijk om te zeggen dat het zichzelf wel oplost. Het is dus zeker een meerwaarde maar je moet je kans grijpen.

Ik zou een voorzichtige stelling willen maken: je hebt speelpleinploegen die van DNA heel blank zijn. Sinds enkele jaren zetten ze meer in op diversiteit in hun ploeg. Het leek alsof de diversiteit getolereerd werd maar niet dat ze gingen omarmen. Het lijkt een aangeleerde reactie vanuit de maatschappij dat iedereen moet zeggen dat er geen verschil is.
Ja, als hun antwoord dat is dan toont dat voor mij dat het niet begrepen wordt. En het is niet dat we allemaal hetzelfde zijn dat we dezelfde kansen krijgen. Om met zo een ploeg aan de slag te gaan rond diversiteit lijkt mij een grotere uitdaging. Ik blijf erbij dat die grote spelletjes echt helpen. Dat is echt een magische manier om je groepen te laten mixen. Maar ja, als je een animatorenploeg hebt waarbij iedereen wel welkom is, maar waar ze geen moeite gaan doen om iedereen er welkom te laten voelen.

Tijdens de focusgroep werd er aangehaald dat de ploeg vroeger veel minder divers was. Dus durf ik te stellen dat jullie dezelfde fase hebben doormaakt als sommige speelpleinwerkingen die daar nu in zitten. Heb je adviezen voor hun tijdens die fase?
Ja, op zich is dit mijn 10de jaar dat ik op speelplein sta. En ja dat is waar, alle hoofd- en teamanimatoren waren eerst allemaal blank. Die met een andere achtergrond zijn gewoon na een tijdje doorgegroeid en hoe ik het mij herinner kwam dat een beetje organisch. Ik denk dat het grootste probleem de instelling is van de animatorenploeg. Het feit dat ze niet echt interesse hebben in die leefwereld. Ik denk ook wel dat het lastig is voor iemand die in een groep blanken terecht komt en constant de vraag krijgt over wat ze eten, waarom ze een hoofddoek dragen… dat is natuurlijk ook wel vervelend. Maar dat is natuurlijk ook veel beter dan geen vragen krijgen en bijvoorbeeld elke keer hesp voorgeschoteld krijgen. Maar volgens mij begint het met de juiste instelling. De wereld is niet alleen blank en die hebben dan ook nog eens veel meer privileges. Als je dat niet beseft dan is het moeilijk er iets aan te doen. De nieuwe leiding zal dat dan ook wel voelen dat er niet echt interesse is in hun.

Ik vroeg tijdens mijn bevraging aan de animatorenploegen of ze cursussen hebben gevolgd. En in de meeste gevallen was dat ook zo. Wanneer ik hen dat vroeg of er tijdens die cursus rond die diversiteit gewerkt werd was dat niet het geval. En al zeker niet over diversiteit tussen animatoren. Een van de animatoren zei dat het een meerwaarde zou zijn vooral in een ploeg waar er geen diversiteit is. Enerzijds omdat een nieuwe animator met een andere achtergrond er zich sneller welkom zou voelen. En anderzijds omdat de blanke animatoren dan leren omgaan met diversiteit. Ben je hiermee akkoord?
Ja, want bij de VDS zelf zitten ze nu ook met een probleem want ze willen meer diversiteit. Wanneer ik dan wijs op enkele dingen zoals een spel dat elk jaar gespeeld wordt en niet gepast is dan doen ze er niets aan. Er was een meisje met een hoofddoek dat tijdens dat spel is beginnen wenen, maar het jaar erna werd het weer gespeeld. Ze hebben er geen les uit getrokken. Als ik dat aanhaalde in de werkgroep dat ze meer diversiteit willen, dat ze voorzichtig moeten zijn met zo'n dingen. Dan kreeg ik het antwoord 'Ja maar dat is traditie.' Hetzelfde met drankgebruik als je in een kennismakingsspel gaat werken met shotjes, niet iedereen kan dan mee doen. Maar dan krijg je reacties dat het in de cultuur van de VDS ligt en dat er andere groepen zijn waar ze wel aan kunnen mee doen. Dan denk ik 'waarom wil je werken rond diversiteit als je mensen die iets anders verkiezen gewoon doorverwijst?' Ik denk dus dat het probleem verder gaat dan de speelpleinen zelf. Als ik stagiairs heb of mensen die willen werken op speelplein en die vragen naar plaatsen om cursussen te doen dan verwijs ik ze door naar de VDS. Maar ik verwittig hen ook altijd dat het met blijven slapen is. Er is ook JES in Brussel en daar heb je gewoon je dagopleidingen. Ik weet ook dat ze bij JES veel meer ervaring hebben in het omgaan met diversiteit dan VDS. VDS is echt super blank. Perfect voor mij maar niet voor mijn nieuwe leiding. Want dat geeft geen goed beeld van speelplein en al zeker niet van hoe wij het aanpakken. Ik ben uw vraag even vergeten sorry…

Of jij denkt dat het nodig is om in die cursussen rond diversiteit te werken?
Het is voor mij moeilijk om me in te beelden dat ik echt een ploeg heb met overwegend blanke mensen en die zich niet echt bewust zijn van de moeilijkheden die mensen met een achtergrond ervaren. Of hoe het is om buitenstaander te zijn. Ik zou de opleiding niet standaard geven in animatoren trajecten want voor mij is dat je iets als mens moet doen en niet als animator. Het is wel goed als daar een opleiding rond beschikbaar zou zijn. Want de VDS doet vormingen ter plaatse. Daar rond een vorming uitwerken zou wel handig zijn voor de ploegen die daar nood aan hebben. Het zou goed zijn als er 'eye-openers' zouden zijn en informatie dat die speelpleinwerkingen nodig hebben. Standaarddingen zoals Halal eten, op tijd thuis zijn, strenge ouders en de drankcultuur.

Denk je dat het nodig is in je ploeg om daar een vorming rond te geven?
Nee, dat denk ik niet. Een externe vorming is niet nodig maar soms is het wel nodig om het daarover te hebben. Maar omdat mijn hoofdanimatoren er allemaal mee bezig zijn, gebeurt dat allemaal vanzelf. Allé zoals racistische uitspraken zou nooit getolereerd worden. Ik kan me wel inbeelden in een blanke groep dat daar wel zuur mee gelachen kan worden. Niet iedereen zal het er mee eens zijn, maar ze zullen er ook niet op ingaan. Terwijl het bij ons wel heel hard de cultuur is dat je lief bent voor iedereen. Want anders ben je een buitenstaander bij ons. Maar hoe je tot dat punt komt weet ik ook niet zo goed.

Denk je dat het voor de blanke animator in een overwegend diverse groep makkelijk is om aan te geven wanneer zij het ergens moeilijk mee hebben? Allé die minderheidsgroep?
Dat kan wel gebeuren. Er is bijvoorbeeld één van de animatoren waarvan ik weet dat die lid is van Vlaams belang maar die is wel animator op mijn speelplein. Die werkt dus heel veel samen met jongeren met een allochtone afkomst. Ik heb daar nooit iets van gemerkt. Hij was altijd een beetje een outsider. Hij werd wel zeker aanvaard, maar hij was de persoon die liever op z'n eentje werkte. Dat was zijn ding dus dat kan geen kwaad. Heb nog nooit iets van commentaar gehoord dat niet gepast is. Maar ik denk dat dat typisch onze stad is ik denk dat er weinig kindjes zijn die nog nooit in een klas hebben gezeten met kinderen met enkel dezelfde kleur en cultuur als hen. Ik denk dat dat bij ons dus minder een probleem is, hoop ik.

Daarom moet het niet negatief zijn als ze hun mening geven. Ik vraag me af wanneer je als minderheidsgroep in een meerderheidsgroep terecht komt, het uitmaakt uit welke kleur of afkomst, de moed hebt om te zeggen, hier heb ik het moeilijk mee. Ik kan me inbeelden dat het moeilijk is om aan te geven waar jij het lastig mee hebt. Je kan er rekening mee houden dat sommige geen alcohol drinken en dat sommige een ander geloof hebben. Ik vraag me af of de andere groep dan ook durft aan te geven waar zij het moeilijk mee hebben, zonder onrespectvol te zijn of racistisch.
Ik denk dat wij een beetje 'the best of both worlds' kunnen doen. Ik ben nu aan het denken aan alcohol gebruik op Moniacs. Bijvoorbeeld tijdens het spel zelf wordt er amper of niet gedronken. Als je al wil drinken mag dat, niemand zal hun scheef bekijken. Zelfs niet de animatoren met een andere achtergrond. Maar dat wordt niet echt gedaan, want iedereen is bezig. En dan rond negen uur gaan de mensen die op tijd thuis moeten zijn door en dan wordt er gedronken. Er is ook altijd een deel dat blijft slapen en dat zijn de mensen die dan hun typische blanke Chiro-feestje kunnen hebben. Het is niet kiezen. Je kan eerst mee doen met de rest en als iedereen naar huis is, kan je het varken uithangen.

De volgende vraag werd gesteld tijdens de focusgroep: Moest Pieter Verbanck hier zitten van de VDS welk advies zou je hem dan geven rond diversiteit in een animatorenploeg? Waar kunnen zij die ploegen meer ondersteunen? Hun antwoord was: Tijdens de VDS-werkgroepen enz. zeggen ze wel dat je welkom bent maar ze handelen er niet naar.
Dat is natuurlijk een moeilijke. Echt puur vanop een afstand gekeken zie ik dat bijvoorbeeld tijdens de smosweekenden van de VDS wij de enige animatorenploeg zijn met veel diversiteit. Er is af en toe een animator in andere ploegen met een andere achtergrond maar die zijn dan ook vaak echte Belgen. Wij zijn het enige speelplein die echt Moslims mee hebben, een andere cultuur mee hebben. Als ik het vanop een afstand zie heeft de VDS met twee van mijn animatoren een kans gehad, want dat zij twee mensen met een Moslim achtergrond die toch wel de stappen zetten in de VDS. Ze zijn die alle twee kwijtgeraakt. Ik denk dat zij niet echt zien wat een kans zij hadden om eindelijk mensen in de werkgroep te hebben die mensen met een andere achtergrond representeren. Dat is zoals je allemaal mannen laat beslissen over abortuswetgeving. Het heeft geen zin om vanop een afstand regels te maken over iemand als je niet weet hoe het is van binnenuit. Maar dat is niet echt een advies waarmee ze aan de slag kunnen vrees ik. Ik denk gewoon dat ze niet te veel boven de hoofden van mensen moeten regelen maar echt met mensen praten. En het is niet dat wanneer mensen zeggen dat ze open staan voor mensen met een andere achtergrond, dat ze er ook mee rekening houden. Ze moeten rekening houden met de dingen die ervoor zorgen dat mensen zich juist thuis voelen in een groep. Bijvoorbeeld niet veggie geven als ze eigenlijk halal eten. Geef ze gewoon halal vlees. Zij eten ook graag vlees. Wij willen ook geen fake vlees. Er is voor mij een groot verschil tussen zeggen dat ze welkom zijn en er effectief op dagelijkse basis rekening mee houden. Ik denk dat dat het grootste verschil is ook met de ouders. Je moet hen niet overtuigen. Je moet aan de ouders vragen wat we kunnen doen zodat zij zich goed voelen. En met de animatoren die het niet begrijpen in gesprek gaan. Ik neem het hen niet kwalijk als je nooit iemand met een andere cultuur als vriend hebt gehad, dat die niet weten welke moeilijkheden dat zij in hun leven hebben gehad. Het komt erop neer dat de instelling van de mensen moeten veranderen. Dat het normaal is dat mensen met een andere achtergrond niet blijven als je constant gesprekken hebt met elkaar en hen er niet bij betrekt. Ik denk dat zij in een omgekeerd wereld ook zouden weggaan.

Denk je dat in zo'n situatie zo een vorming wel handig zou zijn?
Ja, exact ja! Juist met die onderwerpen als op tijd thuis, halal eten en … allé die dingen zorgen ervoor dat mensen zich welkom voelen. En niet gewoon welkom op papier omdat je diversiteit nodig hebt.

Oké, een leiding zei dat er wel vorming wordt gegeven rond diversiteit. Maar dat die dan wordt gegeven door mensen van de VDS die eigenlijk niet zo veel ervaring hebben naar hun gevoel rond dat onderwerp. Zo een vorming moet niet persé gegeven worden door

mensen met een andere achtergrond, maar wel door mensen die ervaring hebben in dat gebied. Zij ervaarde dat als heel frustrerend.
Inderdaad, dat heeft ook geen zin dan hé. Ik vergelijk het met een regering die volledig bestaat uit mannen die dan gaan beslissen over de abortuswetgeving. Dan vraag ik mij af wat zij meer weten dan de mensen die het meemaken. Die gaan niets kunnen bij brengen behalve kennis uit boekjes, maar het gaat over mensen en dat is geen boekjes kennis die je moet doorgeven. Ik denk ook dat die grote spellen met een goede mix ook wel bijdraagt aan hoe goed iemand zich voelt in de ploeg. Daar zetten we ook wel heel hard op in. Zo leert iedereen elkaar kennen.

Heb je nog adviezen die je zou geven aan de VDS?
Sowieso alles wat ik heb gezegd van niet top-down werken maar bottom-up. Werk aan de instellingen van speelpleinen. VDS als organisatie moet het goede voorbeeld geven. Vooral dat geeft het goede voorbeeld. Ook op Smosweekend leg ik speciaal voor mijn animatoren een bus die enkel op zaterdag daar is. Want ik weet de avondactiviteiten, dan zijn ze altijd kei zat en die mensen voelen zich daar niet comfortabel. Terwijl zaterdag overdag zijn de vormingen, de nuttige dingen en de vergaderingen. Ik weet dat een heel deel van mijn ploeg veel zou missen, omdat die niet een heel weekend zouden weg mogen of willen. Ook aan zo'n dingen denk ik niet dat de VDS denkt. Maar dat zou mijn advies dan ook zijn aan andere speelpleinen. Dat als je het gevoel hebt dat een deel van je ploeg dingen mist, omdat ze andere dingen mogen of voorkeuren hebben. Dat je daar gewoon rekening mee leert houden in de plaats van te zeggen 'pech'. Nee, je moet echt je best doen om iedereen mee te krijgen. Zodat zij ook de vormingen kunnen volgen.

Speelplein 3

Ik doe onderzoek naar etnisch-culturele diversiteit in animatorenploegen. Ik heb hiervoor vier speelpleinen gecontacteerd. In de eerste fase werden in een focusgroep 5 animatoren per speelplein bevraagd. Ik vroeg hen naar hun ervaring, meningen en tips rond het thema. Nu in de tweede fase koppel ik hun antwoorden en de antwoorden uit andere focusgroepen terug aan jullie. Hierbij zal ik naar jullie visie vragen als gemeentelijke speelpleinverantwoordelijke. In de derde fase zal ik de resultaten uit vorige fases voorleggen aan twee experten rond diversiteit.
Het interview is opgedeeld in drie thema's: kennismaking met het speelplein, de interactie in de ploeg en de ondersteuning van de animatoren.
Persoon 1: We zetten daar wel op in, niet als focus maar we proberen wel rekening te houden met diversiteit. Dit zowel naar de kinderen toe als naar de animatoren toe. Op welk niveau doen we dat? Naar kinderen toe maken wij gebruik van speciaal vakantietarieven bijvoorbeeld. Er worden ook plaatsen gereserveerd die pas een week op voorhand worden opengesteld en op de dag zelf als je echt heel last minute opvang zoekt. Want je kunt je vakantie niet altijd even goed plannen. Mensen zijn daar al in januari mee bezig, andere zijn daar pas in juni/juli mee bezig, omdat dat ook geen prioriteit is. Op die manier proberen we daar financieel aan tegemoet te komen. En twee ook naar de noden toe. Daarnaast gaan wij ook regelmatig langs bij organisaties bijvoorbeeld de nieuwe weg. Om te gaan uitleggen van 'Wat is dat nu? Hoe kan je je inschrijven? Hoe zijn wij gevormd?' Op die manier proberen zij dat wel te doen naar kinderen en ouders toe. Naar animatoren toe hebben wij een mooie weerspiegeling van hoe dat (…) is. Het enige wat ik merk is hoe meer doorgroeimogelijkheid er zijn bij jongeren hoe groter de representatie van jongeren met een andere achtergrond. We hebben eens een jaar gehad dat er twee meisjes met een hoofddoek aan het hoofd van de ploeg stonden als coördinerend jobstudent. En dan zagen we ook dat er meer vrouwen met een hoofddoek aanwezig waren. En wanneer zij wegwaren zijn er ook een deel weggestroomd. Dus je merkt hoe hoger dat zij doorgroeien, hoe meer vrienden dat zij mee brengen omdat ze dan voelen dat er gedragenheid is. Daarnaast proberen wij daarop in te zetten door een cursus animator in te

richten in de stad zelf, zonder overnachtingen en aan een kostprijs die volledig terug betaalbaar is. Voor de rest is het idee van 'ons kent ons' en dat werkt ook eigenlijk.
Persoon 2: Ik denk dat wij ook heel laag drempelig zijn. Ik denk dat het makkelijk instap is voor jongeren om daar naartoe te komen, zowel naar kinderen als naar animatoren toe om in te tekenen en te zeggen van 'ja, hiervoor wil ik mij engageren.'

Doen jullie specifiek dingen om laag drempelig te zijn of is dat iets dat vanzelf is gekomen?
Persoon 1: Ik denk dat we dat wel doen maar dat ik dat niet altijd meer besef. Om een stom voorbeeld te geven. Wij doen elk jaar een voorbereidingsweekend en dan moet je je eigenlijk al hebben ingeschreven als animator. Eigenlijk is het ook de vereiste dat je een cursus hebt gevolgd maar er zijn wel doorstroommogelijkheden. Er was een animator die een vriend wou meebrengen op vrijdagavond en die stond daar dan. Ik heb gezegd dat hij mocht mee doen en als het hem interesseerde dat hij mocht blijven en als het hem niet interesseerde dat hij naar huis mocht gaan. Op die manier inspelen op de noden van de animator (bijvoorbeeld. Ik heb nood dat mijn maat daarbij is) en om daaraan tegemoet te komen, maken wij het voor een animator iets makkelijker om die stap te zetten. Daarnaast gaat het over discussies over halal eten of vegetarisch eten of allerlei soorten zaken. Ook op vlak van locatie proberen wij ervoor te zorgen dat de animator er zich naar toe kan verplaatsen. Ik denk dat er al heel veel dingen zijn waarmee wij rekening houden en die ook al echt in het systeem verankerd zitten. Ik denk ook dat wij er nog veel meer rekening mee kunnen houden. Ik denk onbewust dat wij voor heel veel open staan. Ik denk dat dit ook al heel veel zegt. Bij de groep animatoren zelf zie je ook dat dit wel werkt. Ondanks de verandering die je merkt in het vrijwilligers werk. Tien jaar geleden had je animatoren die zeven à acht jaar stonden. Nu heb je animatoren die één jaartje komen en dan doorstromen. Je ziet aan de groep dat het wel werkt, niet altijd, maar je ziet wel dat iedereen zijn plekje probeert te zoeken. Ook in de zomer probeer ik heel hard in te zetten bij mijn coördineerde jobstudenten dat zij luisteren naar de animatoren. Dat ze daarop inspelen en daarmee aan de slag gaan. Dat ze kijken naar waar ze sterk zijn en waar ze nog op kunnen inzetten. En vooral dat ze luisteren naar wat zij willen niet naar wat wij willen. Ik denk dat dat heel belangrijk is om drempelverlagend te werken. Wij hebben geen toornhoge verwachtingen. Je moet er alleen goesting in hebben en dan gaan we samen op zoektocht om te zien wat wij verwachten. De verwachtingen zijn dat ze een animatorcursus volgen. Die bieden wij ook aan. Wij verwachten ook dat zij er goesting in hebben. En vooral oog hebben voor de veiligheid van de kinderen, voor hunzelf en de werking… de logische dingen eigenlijk. Voor de rest nemen wij hun mee in het hele traject. Dat is wat helpt om vrienden mee te brengen.
Persoon 2: Die animatorcursus is ook iets dat wij aanbieden ter ondersteuning, dat is geen vereiste.
Persoon 1: Het is eigenlijk een vereiste om een animatordiploma te hebben. Omdat we dat vroeger helemaal niet hadden dan merkte we dat sommige animators een diploma hadden en sommige niet. We zagen dan dat er heel veel druk op die jongeren terecht kwamen die een cursus gevolgd hadden. Nu we schipperen we daar ook wat tussen. We hebben animatoren die vijf weken in de zomer komen spelen zonder cursus gevolgd te hebben. Dan is het in essentie de bedoeling dat ze dan volgend jaar een cursus komen volgen. Ze mogen komen proeven allemaal goed, maar ze worden dan net iets meer omkadert. De groep met cursus moet wel altijd groter blijven dan de groep zonder cursus. En daarin hebben wij het onderscheidt gemaakt door die met een diploma iets meer te betalen. Dat is 2 euro per dag, maar op het einde van de week komt dat wel op 10 euro meer. Zelf meer als je hoofdanimator bent. Op die manier hebben we geprobeerd om dit een beetje op te vangen omdat de ploeg ook aangaf dat zij altijd alles moesten trekken. Omdat er te weinig basiskennis was in de ploeg. Daarom hebben we beslist met de werkgroep om daaraan een cursus aan vast te koppelen.

Tijdens de focusgroep vroeg ik of zij drempels ervaarden toen zijn animator werden. Omdat de groep niet divers was, heb ik de vraag geherformuleerd. Ik vroeg of ze bij de andere animators al drempels hadden opgemerkt om animator te worden. Zij merkte vooral op dat de ouders een grote rol spelen bij het al dan niet animator worden.
Persoon 1: Klopt. Op zich zijn het zestienjarigen die keuzes maken in hun leven. Heel veel animatoren die bij mij een cursus hebben gevolgd werden gestimuleerd door hun ouders. Ik heb ook contact met

hun ouders waarbij ik zeg dat ze een cursus moeten volgen. Of ik wil dat ze hier komen werken want ze zijn goed met kinderen en ze doen dat graag. Dat gebeurt ook. Er zijn ook animatoren die vanuit hun eigen komen. Is dat zozeer een drempel? Dat weet ik niet. Bij sommige zag ik ook dat het speelplein hun eigenlijk niet interesseert en dan zijn ze weg. Ik heb daar niet echt een antwoord op. Voor mij zijn de drempels die bij jongeren nu leven zijn de keuzes die ze moeten maken. Ze willen heel veel combineren. Ik moet weer denken aan vorige zomer toen er drie vrienden op het speelplein stonden. Ze wilden als animator aan de slag gaan maar ook nog bijklussen. Die werkte dan 's avonds in een pizzeria dus ze vertrokken iedere keer vroeger. Ze werkte dan van vijf uur 's avonds tot twee uur 's nachts in een pizzeria om centen bij te verdienen. En 's morgens stonden ze terug op het speelplein. Voor 30 euro per dag is dat evenwicht een beetje zoek. Twee daarvan zijn gestopt omdat dat ook gewoon te veel was. Voor mij zijn de drempels naar jongeren toe dat ze heel veel keuzes hebben. Ze zijn daarin ook heel hard zoekende en centen wegen ook gewoon meer op. De vriendschap bepaald ook mee. De keuze dus. Het hangt er een beetje vanaf hoe goed ze zich in de groep voelen. Ik denk dat een groep ook een drempel is. Tijd is voor jongeren heel kostbaar. Ik denk dat zij daar veel bewuster mee omgaan dan wij vroeger. Bewuster is niet het juiste woord. Die keuzes worden gefundeerder gemaakt.

Zijn er drempels waarvan je denkt dat die samengaan met hun achtergrond?
Persoon 1: Ja, ik denk dan aan drempels als alcohol drinken, verantwoordelijkheid… ik ervaar dat niet zozeer als een drempel. Het voordeel bij ons speelplein is dat ik er als jeugdconsulent echt aanwezig ben. De ouders hechten daar ook heel veel belang aan omdat ze weten dat daar iemand is van de jeugddienst en waarmee ze ook contact kunnen opnemen. Ik heb al ouders gehad die s' nachts bellen en vragen waar hun zoon is. Ik denk dat dit ook kan. Het dragen van een hoofddoek denk ik dat ook een drempel kan zijn. Ik probeer daar ook heel weinig aandacht aan te geven. Bij mij kan alles. Er zijn in het verleden ook al discussies geweest bij mobiele speelteams waarbij ze werden aangesproken op het feit dat ze een hoofddoek aanhadden. Dan heb ik ook gezegd dat zij daar niet meer moesten gaan spelen. Of je probeert de discussie daaraan te pakken en te vragen waarom ze daar niet mogen komen. Wat maakt dat zij niet met hun kinderen mogen spelen. Ik zou daar op dit moment op een andere manier mee omgaan. Vroeger kwam dat regelmatiger aan bod dan nu. Dat zou ook een drempel kunnen zijn, maar ook daar probeer ik zo open mogelijk te zeggen van 'dat kan. Dat mag hier. Dat is oké. Er wordt gekeken naar jouw talent en niet naar uw hoofddoek.' Ik denk nu aan diversiteit. Een animator met autisme kan hier evenzeer een plek krijgen. Dan wordt er gekeken naar bijvoorbeeld dat hij goed is in timemanagement. Dan wordt daarop ingezet. Dat is niet altijd even gemakkelijk voor de ploeg of voor de persoon in kwestie. Ik probeer de animatoren daar wel heel bewust mee om te laten gaan. Dat wij drempels hebben uiteraard. Ik kan er niet direct de vinger opleggen. Ik denk dat vrijwilligerswerk sowieso al drempels heeft. En een stadsdienst ook want die heeft niet altijd de stempel van open-minded te zijn. Ik als trekker van de speelplein ben zeer open-minded en probeer dat door te trekken in de werking. Maar ik heb als medewerker van de stad ook regels waar ik mij aan moet houden. We hebben een switch gemaakt van een speelplein waar enkel workshops werden aangeboden naar een open speelpleinwerking. Omdat daar in de ploeg heel veel vraag naar was heb ik daarnaar geluisterd. We hebben er een speelplein van gemaakt dat van de animatoren is en niet van de workshop gevers. Ik merkte vroeger wel dat het thema veranderde. Vroeger moest je als animator er gewoon bij komen zitten en een workshop geven. Daarnaast ervoor zorgen dat de kinderen naar het toilet gingen en ene vieruurtje kregen en dat er werd opgeruimd. Maar de drempel was lager om in te stappen want iedereen kon dat. Je moest gewoon gaan zitten en de workshop helpen begeleiden. Nu zijn de verwachtingen hoger dus misschien dat dit ook wel een drempel kan zijn. Maar het is leuker voor hun want ze mogen veel meer zelf kiezen. Dus een drempel is het leren kennen ook. Dat is het durven doen. Is weten dat het financiële kleiner is maar je vriendschap groter.

Het volgende thema is interactie. Tijdens de focusgroep kwamen de animatoren zelf met bedenkingen. Iemand zei 'Nu dat we erover babbelen valt het mij ineens op dat we hier

eigenlijk alleen maar met blanke animatoren zitten. En dit is helemaal niet representatief van hoe de werking is.' Heb je hier een verklaring voor?
Persoon 1: Nee, we zijn ook nog niet zo lang bezig met die werkgroep. Ik denk twee à drie jaar. Ik denk ook daar dat dat de angst is of de drempel is van 'Ja, maar dat ga ik niet kunnen. Wat verwachten jullie allemaal van mij? Dat is extra tijd dat ik daar moet insteken en dat wil ik niet. Wij gaan nooit mogen beslissen.' Die dingen worden er wel vaak gevraagd. Ja, dat is een extra avond dat is een extra weekend. Ik probeer dat altijd zo open mogelijk te stellen.

En vind je dat belangrijk dat daar wordt op ingezet?
Persoon 1: Absoluut. Naar de werkgroep maar ook naar de stuurgroep vind ik dat heel belangrijk. Omdat daar ook wel een werking wordt uitgewerkt en omdat ik wil dat elke animator daar een plekje in krijgt. Ik vind die werkgroep wel de basis van het speelplein. Ik mag heel veel beslissen maar zonder dat is mijn ploeg vaak niet mee. Dus dat zorgt voor een grotere gedragenheid en dat maakt het leuker voor hen.
Persoon 2: Ze bepalen ook mee de invulling van de workshops die zullen doorgaan in de zomer. Ook de activiteiten doen ze op vrijdag. Zij maken daar mee de basis voor wat er deze zomer gaat gebeuren. Ik denk dat dit voor hun ook tof is te weten dat ze mee mogen beslissen.
Persoon 1: Ze schrijven de visie en ook de rollen. Ze bepalen van wat een animator moet zijn. Of wat een jobstudent voor hun is. Wat is de jeugddienst voor ons? Ze hebben al die rollen ook uitgeschreven naar de verwachtingen die ze ook hebben. Maar een drempel ja. Ik zou daarvoor eens in discussie moeten gaan met mijn animatorenploeg. Ik heb vorige zomer ook veel de vraag gekregen van: 'Wat is dat nu een werkgroep? Wat doen die nu eigenlijk?' Ik zeg: 'Ja, wat jullie willen. Willen jullie een andere manier van werken voor de mobiele speeldiensten dan kunnen jullie dat meebeslissen. Je mag mee beslissen over de uitstappen, de thema's, hoe dat de vormingen eruit zullen zien, maar evenzeer over de planning. Hoe zien jullie weken eruit? Hoeveel kinderen mogen er zijn? Hoeveel kunnen jullie er aan? Hoeveel willen jullie er? Dat zijn discussies die we gaan voeren.' Ik denk soms dat dit te grootse discussies zijn. Wat jongeren ook afschrikt. Ik denk dat dit zeker een drempel is. Het hangt er ook van af, want we hebben al werkgroepen gehad waar de representatie beter was. En ook daar zie je dat als er iemand komt met een andere achtergrond dat die ook vrienden mee brengt. Dat is zo. Dat werkt ook. Ja, geen idee.

Een van de animatoren hield ook aan dat ze al veel bewuste stappen hebben gezet om de drempel te verlagen. Maar er werd gezegd dat er ook meer gefocust kan worden naar hoe de drempel te verlagen rond animatorenactiviteiten. Vroeger gingen jullie naar een festival, dat gebeurt niet meer omdat die stap volgens hun voor veel jongere te groot is. Ik vroeg hen hoe zouden jullie dat verlagen. Zij hielden aan dat ze wel weten dat die drempel er is maar dat ze daar niet echt mee bezig zijn.
Persoon 1: Dat is goed. Dat is een bewustmaking voor hen ook. Ze mogen die animatorenactiviteiten volledig zelf kiezen. Dus dat zijn coördinerende jobstudenten die iets in elkaar steken afhankelijk waarvan de groep nood aan heeft eigenlijk. Is die ploeg die week supermoe? Dan kunnen ze een chill-avond inlassen. Dan kunnen ze een filmpje zien. Vroeger gingen we naar het festival na de animatorenactiviteit maar dat duurde tot tien uur. Dat is dan een dag van half acht tot tien uur 's avonds en dat is ook zwaar. Dus vertrokken er ook veel mensen en vaak waren dit mensen die thuis werden verwacht. Zij die niet zo laat mogen wegblijven. Zeker niet in de week, ook niet elke week. Dus dat is effectief ook een drempel.
Persoon 2: Wat je zegt van dat op tijd thuis zijn. Ik ben hier ook al een tijdje actief en dat heb ik toen ook gehoord dat ze vaak zeiden dat ze op tijd moesten thuis zijn. Ik denk dat avondactiviteiten tof is maar dat dat ook een drempel is als het te laat is.
Persoon 1: Daar worden niet zo veel verwachtingen aangehangen, maar je merkt als je daar niet bij zijt, heb je ook een avond gemist. Dus dat maakt ook dat je je minder goed voelt in de groep. Of dat er dingen worden gezegd als je er niet bij bent en dat daar nadien over wordt gepraat. Dat geeft ook geen fijn gevoel als je dan niet mee kan praten. Dus is dat een drempel? Absoluut! Willen wij aan teambuilding doen? Ook absoluut! Maar ook daar probeer ik hen zo vrij mogelijk te laten. Ik vind

het belangrijk dat ze naar elkaar luisteren en daarop inspelen. Dus ik vind het zeker niet slecht dat ze een keer bewust worden van het feit dat dat ook een drempel is. Dat het goed is dat we dit doen maar dat daar iets tegenover staat en dat ze daar oog voor moeten hebben. Ik denk dat mijn taak als jeugdconsulent erin bestaat om dat af en toe wel op tafel te leggen. En dan kiezen ze nog zelf binnen de structuur natuurlijk.

Denk je dat er ruimte is om de activiteit die later eindigt vroeger te starten? Of een activiteit te zoeken waarvan iedereen kan meedoen of dat deze niet uitloopt?
Persoon 1: Absoluut. Dat is zeker een optie. Je hebt structuur-gewijs daar maar weinig tijd voor. Als je kijkt naar de speelpleinwerking zelf. Je start om 8u. De kinderen zijn weg om 17u. Dan gaan ze nog een beetje evalueren. Soms loopt dat uit, soms ook niet. Dat hangt ervan af of er iets gebeurd is want dan loopt dat zeker uit. Dan is het nodig dat je dat allemaal naar boven haalt. Dan ben je gemakkelijk tot 18 uur bezig. Ja, wat zeg je dan? Ga maar naar huis of blijf nog even. En gaan ze dan in het weekend ook nog iets verwachten? Sommige zeggen van wel sommige zeggen van niet. Ik heb twee zomers geleden eens een uitstap naar Walibi gedaan en daar was bijna elke animator op aanwezig. Maar ook daar laat ik heel veel beslissingen aan mijn jobstudenten over omdat ik vind dat zij de beste voeling hebben met de animatoren en ik niet. Als jeugdconsulent sta je daar niet in. Zij staan daar wel midden in. Het is dan ook aan hen om de durf te hebben om zo'n dingen voor te stellen. Ik denk dat dat ook een drempel kan zijn want je moet rekening houden met financiën, met tijd, niet te veel overuren enz. Dat zijn dingen die ze moeten uitzoeken en soms is de gemakkelijke oplossing ook het snelst genomen. Ik denk dat ik hun daar wel meer in kan steunen. Die mogelijkheden zijn er zeker ze moeten alleen genomen worden.

Ik stelde deze vraag ook aan hun. Op welke manier kunnen zij de drempels tot animatorenactiviteiten verkleinen. Er kwamen reacties rond het verminderen van alcohol maar er wordt sowieso al niet zoveel gedronken. Iemand zei toen dat je je er ook niet te veel op mag focussen omdat je dan het doel van de activiteit verliest. Ben je hiermee akkoord?
Persoon 1: Akkoord? Dat is wat ik zeg. Ik vind van ons speelplein dat wij absoluut drempels hebben maar we proberen in de openheid van ons speelplein zoveel mogelijk drempelverlagend te werken. Ik vind het de taak van een jeugdconsulent om je daarop te focussen. Wil je meer diversiteit in jouw ploeg dan moet je daarin investeren. Ik kan dat perfect doen maar dat is een focus dat je legt. Ik leg die op heel veel niveaus. Zoals diversiteit in een animatorenploeg met autisme met ADHD met… Daar is ook nog ruimte toe. Ook naar kinderen toe ga ik in discussie met die ouders. Dat is mijn rol. Ik ga ook naar organisaties. Ik ga mijn speelplein voorstellen bij anderstaligen. Dus daar is zeker ruimte voor. Ik vind dat niet altijd de taak van de ploeg. Ik vind dat ik dat kader moet scheppen. En ik denk dat dit ook een basishouding is van de jeugdconsulente. Ik vind het ook heel belangrijk dat die ook op deze manier naar een speelplein kijkt. Zoals dat voorbeeld van een hoofddoek. Dat kwam vroeger veel ter sprake. Dan vroegen ze 'moet ik mijn hoofddoek uitdoen? Dan zei ik 'Nee, en als ze daar ooit iets op zeggen dan kom je naar mij. Dan ben ik ervoor jou en zal ik zeggen waarom ik het belangrijk vind dat jij je hoofddoek wel mag aanhouden.' En als ze daar politiek gezien een probleem mee hebben en ze daarover beginnen te discussiëren dan ben ik weg. Omdat ik dat zelf heel belangrijk vind dat ze de persoon kunnen zijn die ze willen zijn. Welke reden dat er ook achter zit is niet mijn verhaal. Dat is het verhaal van die gasten en als ik merk dat ze daar nood aan hebben om over te babbelen. Dan kunnen ze bij mij terecht. Dat is mijn basishouding op heel veel diverse niveaus. Op werk niveau is dat vaak zo. Als je met jongeren werkt en je zet daar iemand met een Marokkaanse achtergrond dan heeft hij dat Marokkaans netwerk dat bij hen terecht kan. Ik ben evenzeer ook blank, maar ik ben ook lesbisch. Ik heb ook een kantje dat niet helemaal normaal is en doordat uit te spreken weet iedereen dat dit oké is. Dit ben ik en dit ben jij en dat is oké. Ook dat kader vind ik belangrijk. Dus dat van daar te vele op focussen, daar ben ik er ergens wel mee eens. Maar ergens ook niet, ik vind het als jeugdconsultent wel een belangrijke zaak om daar bewust mee bezig te zijn en om af en toe je ploeg daar bewust van te maken. Zoals dat probleem van die hoofddoeken, hen erover laten nadenken en beseffen van 'hoe komt dat nu?' En wie hebben jullie

mee gebracht? Wie zit er jouw netwerk dat anders is? Hoeveel vrienden heb jij met een migratieachtergrond? Wat is jouw leefwereld? Dus ik vind dat zeker goed om hun daar bewust van te maken.

Als ik hen vroeg of er soms botsingen zijn rond die diversiteit. Zeggen zij dat er eigenlijk nog nooit zo'n botsingen zijn geweest. En ze zeiden dat als er conflicten zijn, dat eerder te wijten is aan de persoonlijkheid dan aan de culturele achtergrond. Wat vind je daarvan?
Persoon 1: Ik kan niet over alles meespreken. Ik sta daar geen 24 uur op 7. Dus dat weten zij veel beter. In de ploeg zelf denk ik niet dat dit ooit al eens is gebeurd. Ik heb daar geen weet van. Maar van buitenstaanders wel. Dat is in het verleden al wel eens voorgevallen. Zoals op die mobiele speeldienst heb ik regelmatig vroeger discussies gehad. Niet over het speelplein, maar wel dat er animatoren een hoofddoek droegen. En toen wilden ze hun kinderen niet met die animatoren meesturen. Dus dat gebeurde wel in het verleden. Ik heb de indruk dat dit nu meer geëvolueerd is. Ik weet eigenlijk niet of dat dit speciale voorval geëvolueerd is want onze werking is ook geëvolueerd. Ik weet dus niet aan wat dat het te wijten is. Maar ik heb ook minder animatoren met een hoofddoek. Ik heb wel animatoren met een migratieachtergrond of met een andere huidskleur. Maar daar heb ik de laatste jaren niet zoveel meer van gemerkt.

Vind je dat diversiteit een meerwaarde is in een speelpleinwerking?
Persoon 1: Ik vind dat altijd een meerwaarde. De diversiteit op alle niveaus, dus niet alleen mensen met een migratieachtergrond. Moet ik daarom mijn speelpleinwerking voor iedereen zo toegankelijk mogelijk maken? Ik wil daarnaar streven maar ik besef ook dat dit niet voor iedereen mogelijk is. Kijk naar de nieuwe trend van het open jeugdwerk. Moet het jeugdwerk toegankelijk zijn voor iedereen? Zeker, maar dat moet niet op elke plek. Daarnaast heb je nog andere plekken waar sommige jeugd zich wel goed voelen. Ik denk dat je je daar bewust van moet zijn van welke drempels er zijn en misschien ben ik dat niet genoeg als jeugdconsulent. Daar ben ik mij ook van bewust. Maar ik vind wel dat diversiteit in alle organisaties zit. Jeugdwerk is nu zodanig breed dat als deze jeugdwerkvorm niet toegankelijk is voor die jongeren. Dan is het wel mijn taak om die ergens anders een plek te geven vind ik. We zijn een superdiverse samenleving. We zijn superdivers op allerlei vlakken, dan spreken we van transgenders of holebi's… Maar er zijn kruispunten waar we elkaar kunnen vinden en ik denk dat wij die ook bewust moeten zoeken.

Het laatste thema is ondersteuning. Mijn vraag hierbij is of animatoren met een andere achtergrond meer of andere ondersteuning nodig hebben?
Persoon 1: Soms denk ik van wel en soms denk ik van niet. Een jongere is een jongere. En die jongere heeft vanuit zijn referentiekader zijn noden, zijn behoefte, zijn verwachtingen… zoals elke mens dat heeft. Dus elke jonger is anders. Ik weet niet of dat met een diverse groep jongeren anders moet zijn. Een jongere met een achtergrond die een moeilijke thuissituatie leeft, heeft ook andere noden. Dus ik vind dat heel moeilijk om dit daaraan te wijten. Om dat zo uit te spreken denk ik. Ja, en cultureel gezien zijn dat voor mij simpele dingen. Een vegetariër heeft ook andere verwachtingen dan een veganist. Ik probeer daar wel gemakkelijker naar te vragen denk ik. Vragen zoals: 'Wat mag je van thuis? Wat verwachten jouw ouders? Zijn dat dingen die jij ook verwacht?' Ik denk dat ik daar meer op inspeel dan dat ik nu aan het uitspreken ben omdat ik zelf ook verwacht dat die andere noden zouden hebben. Maar in essentie zijn dat jongeren gelijk andere jongeren. Ik hoop dat er de ruimte is dat ze dingen uitspreken en waar erover gebabbeld kan worden. Naar ondersteuning toe is het voor mij altijd een beetje zoeken naar wat zij van mij verwachten. We kunnen alleen maar samen opzoek gaan naar wat ons verbindt en dan daarmee aan de slag gaan. Ik vind dat geen evidente vraag omdat ik denk dat ik mij daar onbewust wel op focus, maar dat ik dat eigenlijk bewust niet wil doen. Eigenlijk omgekeerde discriminatie bij wijze van spreken, wat ik ook wel doe denk ik. Omdat ik denk dat die andere verwachtingen hebben. Ik zit hierover zelf in tweestrijd.
Persoon 2: Ik denk dat wat je aanhaalt waar is. Elk kind heeft andere noden dus ook een animator maar ik denk ook dat dat niet speciaal te maken heeft met hun culturele achtergrond. Dit komt eerder vanuit de persoon die jij bent en welke noden dat jij nodig hebt. Animatoren met een andere

migratieachtergrond of met een moeilijkere thuissituatie zullen die noden wel beïnvloeden. Maar ze zijn wel nog steeds uniek. Ze zijn niet anders.
Persoon 1: 'Jij bent anders.' Het is vooral dat vingertje met anders zijn.
Persoon 2: Je wilt ook niet gaan wijzen van 'Jij bent anders'. Want dat is ook helemaal niet zo.
Persoon 1: Ja, ik ben ook anders. Ik ben derde kind in het gezin. Ik ben de jongste. Ik ben ook helemaal anders. Dat zijn zaken die allemaal meespelen. Ik ben vrouw. Ik ben lesbisch. Dat zijn allemaal dingen die in een superdiverse samenleving allemaal tot uiting komen. Het enige dat ons verbindt is dat je graag met kinderen speelt. En dat is de basis.

Ik vroeg hen ook naar de vorming die zij gevolgd hebben. En iedereen heeft een vorming gevolgd. Ze zeiden allemaal dat er niet gewerkt werd rond diversiteit. En dat wanneer er al rond dat thema gewerkt werd het eerder naar kinderen toe is dan naar animatoren. Nu is mijn vraag aan jullie of jullie denken of het belangrijk is of er tijdens die vormingen stilgestaan wordt bij die diversiteit?
Persoon 1: Ja, waar ik nu meteen aan denk is dat wij bijvoorbeeld samenwerken met een dienst diversiteit waar ze een taalactieplan aan koppelen. Hier zetten we vooral in op taal. Zowel voor anderstalige kinderen als anderstalige animatoren. Ook daar hebben wij al animatoren gehad van de vluchtelingen site. Zij kenden de taal niet. Na twee maand spraken zij wel de taal. Omdat je al spelend heel veel kansen hebt. Ook naar kinderen toe heb je heel veel kansen. Dus als wij hier een cursus doen dan zeg ik wel duidelijk aan de begeleider dat ze daarop het accent moeten leggen. Waarom niet op het thema superdiversiteit? Omdat ik soms denk dat dit ons te ver kan brengen. En dan gaat dat over die focus, dat is wat de animatoren ook zeggen. Soms moet je naar niet te neig op zetten. Omdat ik vind dat je in zo een cursus al samenwerkend verscheidene mensen leert kennen. Allé je hebt een diverse groep ook. Ik denk dat in die cursus meer diversiteit zit dan dat ze soms beseffen. Waar ze denk ik wel gelijk in hebben is dat ze naar de kinderen toe er wel mee bezig zijn. Omdat die vorming juist gaat over hoe je een vorming geeft aan kinderen. In een animatorenploeg weet ik niet goed.
Persoon 2: Ik denk dat dat er hier inderdaad wel iets in zit. Maar ik ben ook animator bij Kazou en daar is dat totaal niet. Daar wordt er zelf totaal niet over gesproken. Je merkt dat ook aan de kinderen die meegaan op vakantie. Dat zijn overwegend blanke kinderen. Ook bij de animatoren is dat zo.

En hoe komt dat dan volgens jou?
Persoon 1: Heb jij leren omgaan met diversiteit?
Ja, ik heb een animatorcursus gedaan bij 't Balanske dat was daar toen speciaal op gericht.
Persoon 1: Oké, ik heb dat nooit geleerd.
Persoon 2: Ik heb dat ook nooit geleerd maar heb dat wel meegekregen in mijn opvoeding. Dat je respect moet hebben voor elkaar en dat dat het belangrijkste is. Ik denk niet dat daar speciaal een vorming voor nodig is maar dat er veel vanuit je opvoeding mee komt. Ik kan niet spreken of dat bij de leiding van Kazou is. Maar zij hebben bijvoorbeeld één vakantie waar ze in een vluchtelingen-centrum een soort van speelplein organiseren. Maar buiten dat doen zij daar er niets rond en ze zetten daar ook niet op in. Maar als je kijkt een cursus is ook vrij duur. Hier is dat 60 euro bij Kazou 150 euro dat maakt het dan ook weer een drempel.
Persoon 1: Die vorming rond diversiteit vind ik zeker wel nuttig. Ik wil duidelijk maken dat het mens zijn ook het mens zijn is. En dat is wat ik daarstraks wou zeggen dat is een basishouding van een werking/organisatie. Dat leer je in je opvoeding ook. Ik vind vorming rond diversiteit zeer nuttig. Ik heb onlangs ook Geldof horen praten over superdiversiteit. Super interessant hoe dat wij ook naar die superdiversiteit kijken. Ik vind dat zeker wel oké maar ik vind ook dat we het mens zijn, het communiceren en babbelen met elkaar en dingen durven vragen niet mogen vergeten. Ik denk dat je dat ook wel meegeeft in je traject naar animatoren toe van 'Ga maar goed op je bakkes. Dat is oké maar durf het toegeven. Durf het vragen. Durf erover praten. Durf het in vraag te stellen.' Dat zijn dingen die wij proberen mee te geven in de werking door er zelf zo mee om te gaan. Ik ben ook niet onfeilbaar. Ik maak ook fouten. Allé fouten ik leer ook nog constant. Doordat mee te geven denk ik dat dat bij hen ook zo is. Ergens vind ik dat niet slecht die vormingen diversiteit omdat je daardoor

er ook wel bewust zal over nadenken. Zo beseffen zij dat zij ook divers zijn. Iedereen is divers. Dat is superdiversiteit. Communicatie is super divers. Allé we zijn geëvolueerd en daar zijn wij allemaal mee aan het leren omgaan. Wat was de oorspronkelijke vraag?

Of er tijdens cursussen meer stilgestaan moet worden rond het thema diversiteit?
Persoon 1: Ik vind dat soms wel nuttig. Wat ik bijvoorbeeld al heb gedaan is een vorming taal en communiceren geven naar ouders toe, naar kinderen toe maar ook naar medeanimatoren toe. Daar proberen wij ook op in te zetten, op taal aan de hand van een boekje. Dus ik vind dat ergens voor ons speelplein zeker wel nuttig maar misschien moet ik daar ook wel meer oog voor hebben.

Een beetje later in tijdens de focusgroep viel het een animator plots op dat er heel weinig hoofdanimatoren zijn met een andere etnisch-culturele achtergrond. Ze zei 'Hoe hoger je positie hoe blanker de groep wordt.' Tijdens een andere focusgroep zei een animator dat ze zich heeft proberen aansluiten bij de VDS maar dat dat niet werkte omdat het allemaal blanke waren. Ze zeggen van 'Ja, je kunt aankondigen van bovenaf dat je diverser moet zijn. Maar ze zijn het zelf niet. Je kan wel zeggen dat iedereen welkom is maar je moet er ook naar handelen.'
Persoon 1: Dat is echt zoals ik het zeg. Vervang mij door iemand met een andere etnisch-culturele achtergrond en jouw animatorenploeg gaat er helemaal anders uitzien. Maar ook bij mijn jobstudenten. Ik had daar die twee Marokkaanse meisjes die kwamen werken en die hadden een hele ploeg Marokkaanse mensen bij. En je merkt dat in je ploeg en dat is ook logisch. Dat kan je alleen maar bereiken door outreachend te gaan werken en daar echt op in te zetten. Daar kom je dat terug bij de discussie van moet het traditioneel jeugdwerk zo divers mogelijk zijn? Moeten we ervoor zorgen dat het hele jeugdwerk landschap een plek kan bieden voor alle jongeren? En dan is daar de vraag waar stel je als organisatie je eigen grenzen? Ik vind dat wij als stadsdienst daar zeker op moeten inzetten.
Persoon 2: Zeker omdat (…) al zo een multiculturele stad is.
Persoon 1: Maar elke stad is multicultureel. Overal is er diversiteit. Dat zet zich door. Binnen twintig jaar is het landschap weer helemaal anders. Als stad vind ik het een verplichting om daar bewust mee bezig te zijn omdat ik belangrijk vind dat er zoveel mogelijk jongeren hier een plekje moeten kunnen krijgen. Maar ik ben er ook van overtuigd dat je niet voor iedereen laag drempelig kunt zijn. Er gaan voor mensen altijd nog drempels zijn. Er gaan nog altijd indrukken zijn of oordelen of weet ik veel wat dat hen tegenhoudt. Ja, hoever ga je erin om ervoor te zorgen dat iedereen kan mee doen? Maar effectief als mensen zien dat er animatoren zijn met dezelfde cultuur dan gaan ze sneller eens komen kijken of durven komen kijken. Maar hetzelfde geldt voor leerkrachten op school hé. Hoe divers zijn die? Dat begint nu een beetje te komen maar vroeger was dat bijna niet. Allemaal blanken die met de vinger wijzen. Dus op elke niveau is dat zo. Maar dat klopt effectief en wij proberen daar wel heel open voor te staan. Maar ook dat is tweerichtingsverkeer hé. Kunnen we daar meer moeite voor doen? Absoluut, daar ben ik ook van overtuigd. Is dat iets wat we wel willen? Dat weet ik niet. Ja, we willen dat maar hoeveel tijd wil je daarin steken? Wat verwacht je dan van jouw animatoren? Als ik al zie dat ze een heel goede basishouding hebben dan vind ik dat al heel veel. Dat verandert om het jaar of om de twee jaar. En dat doorstromen ook. Ik probeer te kijken naar de krachten en talenten. Ik zeg dat ook tegen mijn jobstudenten: 'Probeer te kijken naar wat ze kunnen. En probeer ze omhoog te tillen en te zeggen dat ze wel vooruit kunnen en wat hun opties zijn.' Maar het moet wel vanuit hunzelf komen.

Jouw antwoord doet me denken aan een antwoord van een van de animatoren. Ze zei 'Vanaf het moment dat er één iemand in onze animatorenploeg hoofdanimator wordt met een etnisch culturele achtergrond dan zag je bij de andere animatoren van 'Wow, oké wij krijgen ook kansen.' En dan zag je in de loop van de jaren dat er steeds meer animatoren met een andere etnisch-culturele achtergrond hoofdanimator worden.
Persoon 1: Dat is ook zo en dat helpt ook. Ik weet dat maar ja, ik kan hen daar niet ingooien. En ik weet ook dat onze thuiscultuur anders is dan hun cultuur thuis. Zij spenderen denk ik veel meer tijd

aan familie dan wij. Ja, moeten zij dat opofferen? Nee, dat is een keuze die zij maken. Wie ben ik? Ik kan het op een schoteltje aanbieden. Voor mij is dat op een schoteltje, maar voor hen is dat misschien niet. Wij zijn ons daar bewust van en daarmee dat onze ploeg ook schommelt wat op zich niet slecht is. Soms is dat vermoeiend en dat is een beetje de evolutie waarin we zitten. Dat is inderdaad een logisch gevolg. Dat doet mij denken aan gisteren. Ik keek naar topdokters en daar was een dokter van Iran. Hij zei dat hun Westers beeld over dokters hier in België helemaal anders is. Onze dokters zijn bijna allemaal mannen. En daar waren het allemaal vrouwen en dat is puur van hoe je naar de dingen kijkt. Dat is een cultuur waar wij in zitten. Dat is gek maar dat heeft allemaal wel invloed. En uiteraard zal dat als animatorenploeg ook wel invloed hebben hoe je hier naar kijkt. 'Oh dat zijn allemaal blanken dan gaan we daar niet bij.' Maar als ze mensen kennen of hun cultuur herkennen dan willen ze dat ook wel eens proberen. Dat is logisch ja. Maar naar mijn gevoel is onze ploeg al redelijk divers op verschillende niveaus. Ik denk dat dit wel helpt om dat wat in beweging te houden. Is dat gemakkelijk om te zeggen? Zou ik daar meer tijd in kunnen steken? Dat kan ook. Dan gaan we naar kracht gericht interveniëren en naar empowerment werken dan is de diversiteit inderdaad belangrijk. Maar kijk dan naar de diversiteit in de persoon en niet naar de achtergrond. Ik denk dat je dan diversiteit op een ander niveau moet zien. Ik kijk daar anders naar dan de pure ethische achtergrond.

Zoals je zelf zei is er in jouw speelplein al veel diversiteit en is dat ook al een tijdje zo. Welke raad hebben jullie voor speelpleinwerkingen die zich nog maar net focussen op die diversiteit. Daar waar er toch nog een soort van schroomheid leeft?
Persoon 1: Mijn raad is om zelf te gaan onderzoeken wat ze zelf willen met hun animatorenploeg ook. Hoever wil je daar zelf in gaan? Dat heb ik twee jaar geleden met mijn ploeg ook gedaan. Wie zijn we als speelplein? Waar willen we naartoe als speelplein? Wat willen jullie hier doen? Als jullie daar geen zin in hebben hoeft het ook niet. Ik denk dat dit een raad is van eerst zelf te gaan onderzoeken hoe ver ze er zelf in willen gaan. Want wij stoten ook op inclusie. Diversiteit is evenzeer inclusie. Hoe inclusief willen wij zijn? Wat mogen wij verwachten van onze animatoren? Wat willen de animatoren? Welke angsten hebben die animatoren om dat te doen? Nee, dat zijn angsten die leven. En die angsten gaan die weerstand opzoeken. Zeker een eerste stap is om te gaan kijken welke acties je kan ondernemen om dat te bereiken. Ook vindplaatsgericht en outreachend gaan werken helpt. Zowel naar de ouders als naar jouw animatoren toe. Ik deed dat vroeger en nu veel minder. Maar dat heeft zeker wel geholpen. Er ook voor zorgen dat er doorgroeikansen zijn voor iedereen. En wat dat er hier allemaal al gezegd is geweest, voorbeeldfuncties. Je moet laten zien dat het kan. Zijn wij als stad het voorbeeld? Bespreken wij alles? Daar ben ik ook niet van overtuigd. Ik denk ook niet dat wij altijd alles uitspreken. Ik probeer daarop te hameren dat ze moeten babbelen. Ook over dingen die niet altijd even evident zijn, maar daar moeten ze ook zelf ook sterk genoeg voor zijn. Ze moeten dat zelf ook durven en ik denk dat dat niet altijd even evident is als 16-jarige. Het vraagt veel moed om bepaalde dingen op tafel te leggen want dat komt ook vaak heel aanvallend over. Dus ik weet niet in hoeverre ze erover babbelen. Er wordt zeker over gebabbeld en zeker over die diversiteit. Maar ik denk soms ook niet diep genoeg ofzo. Ik denk dat wij zelf ook nog heel veel kunnen leren. Ik denk dat dat ook kan helpen om de ploeg nog diverser te maken. Of meer jongeren een kans of een plek te geven.

In de focusgroep ben ik ook met deze vraag geëindigd. Ik vroeg aan hun 'Als jullie een advies of meerdere adviezen konden geven aan de VDS zelf rond die etnisch-culturele diversiteit in een animatorenploeg, wat zouden jullie dan geven?'
Persoon 1: Het is eigenlijk al gezegd. Zorg ervoor dat er ook binnen jouw team diversiteit is. Misschien daar ook gericht op zoek gaan naar organisaties die bezig zijn met jongeren met een achtergrond die niet gekend is bij de VDS. Je moet al veel stappen zetten om een cursus te volgen of te gaan opzoeken. Of om daar te geraken. Of omdat te durven doen. Dat zijn al heel veel drempels. De diversiteit uitdragen die je wilt weerspiegelen.

Labellijst

Kernlabel	Sublabel	subsublabel
Kennismaking speelplein		
	Werving van de animatoren	*Vergoeding kan helpen maar heeft ook nadelen*
		Langsgaan bij expert organisaties
		Hoe meer doorgroeimogelijkheden er zijn bij jongeren hoe groter de representatie van jongeren met een andere achtergrond.
	Drempels	
		Weinig diversiteit in animatorenploeg
		Ouders
		Niet altijd van bewust
		Laat einduur
	Drempelverlagend	*Cursus op maat*
		Financieel
		Makkelijk bereikbare locatie
		Geen toornhoge verwachtingen
		Hogere vergoeding bij diploma
Interactie		
	Samenwerking	*Wel een ploeg maar fel opgesplitst.*
		Niet gemotiveerd voor extra werk
		Nagaan wat ze van elkaar verwachten
		Minder opkomst bij animatorenactiviteiten
		Voor beide een barrière om een gesprek aan te knopen
		Onderling vriendelijk maar niet dezelfde band
	Moeilijkheden	*Manier waarop speelplein beleefd wordt is anders*
		Speelpleincultuur ongekend
		Ze verwachten er vaak iets anders van
		Onderlinge band niet sterk genoeg
		Zich niet goed voelen op activiteit
		Vaak niet kwalitatief goed genoeg om door te groeien.
		Als werker van de stad ook aan regels houden.
		Voor hoofdanimatoren vaak drempelverlagende beslissingen. De

		makkelijkste oplossing het snelste genomen.
		Niet lang geëngageerd
	Successen	*Cursus op maat*
		Behoudt van cultuur
		Communiceren met de ouders
		Bewust met conflicten bezig zijn
		Kloof verkleinen door te proeven van elkaars cultuur
		Mee bepalen van thema's
	Meerwaarde van diversiteit	*Voorbeeldfunctie naar anderstalige kinderen*
		Kloof wordt kleiner door te mixen
	Omgaan met diversiteit	*Een evenwicht bewaren*
		Blijven inzetten op diversiteit maar niet te veel
		Niet altijd van bewust
		Wel diversiteit willen maar niet willen aanpassen.
		Instelling van de mensen moeten veranderen.
		Wil je meer diversiteit in je ploeg, dan moet je daarin durven investeren.
		Niet dezelfde kansen
Ondersteuning		
	Vorming/cursus	*Meer aandacht voor diversiteit nodig*
		Niet altijd nodig
		Niet te veel aandacht opleggen
		Vorming zorgt voor bewustwording
	Door hoofdanimatoren	*Helpen communiceren naar de ouders*
	Door medeanimatoren	*Bewust maken van die diversiteit*
		Veel onbegrip
	Van speelpleinverantwoordelijken	*Nog niets gedaan rond ondersteuning*
		Open gesprekken
		Samen nadenken over een oplossing
		Bewustmaking bij animatoren
		Af en toe drempels op tafel leggen
		Ondersteuning op maat voor elke jongere.
Advies	- Eerst komen testen of het hun ding is dan een cursus laten doen. - Animatoren duidelijk maken wat er van hen verwacht wordt. - VDS: cursus op maat - Niet alles kan en alles mag. - Grote gemixte groepen spelen. - Niet top-down werken maar bottom-up. - Diversiteit op alle niveaus. - Ga outreachend werken zowel naar ouders als naar animatoren. - De diversiteit uitdragen die je wilt weerspiegelen. - Niet boven de hoofden van de animatoren spreken maar hen betrekken.	

Bijlage 3

Interviewschema experten

Etnisch-culturele diversiteit in animatorenploegen van Speelpleinwerkingen in Vlaanderen

---

Algemene gegevens

Plaats:
Datum:
Interviewer:
Doelgroep:

Achtergrondinformatie

Dit kwalitatief onderzoek bestudeert de ervaringen van speelpleinwerkingen met een diverse animatorenploeg. De focus binnen dit onderzoek ligt op etnisch-culturele diversiteit tussen de animatoren. Hiervoor worden 5 animatoren en 2 speelpleinverantwoordelijken per speelplein bevraagd. In totaal zullen er 3 speelpleinen bevraagd worden. Dit onderzoek verdiept zich in drie topics: de kennismaking met het speelplein, de interactie binnen de animatorenploegen en de ondersteuning van animatorenploegen.

Introductie

Beste experten,

Eerst en vooral wil ik je welkom heten en **hard bedanken** om deel te willen nemen aan mijn focusgroep.

Het doel van dit onderzoek is het bestuderen van de ervaringen van speelpleinwerkingen met etnisch-culturele diversiteit binnen hun animatorenploeg. Omdat we op zoek zijn naar voorbeelden, visies, ervaringen… is jullie mening van grote waarde voor dit onderzoek!

Het interview zal ongeveer **een uur duren** en opgenomen worden, maar het wordt wel **anoniem** verwerkt. Bovendien zal het interview enkel voor dit onderzoek gebruikt worden.

Alvast bedankt voor jullie medewerking.

Interviewschema

Bevindingen

- De werkingen geven aan matig extra in te zetten op het werven van de animatoren uit kwetsbare groepen. Animatoren kwamen vooral dankzij een tussenpersoon terecht bij het speelplein. Zonder tussenpersoon met andere etnisch-culturele achtergrond of initiatief van de speelpleinen worden de kwetsbare groepen moeilijker bereikt.
    - Herken je de rol van een tussenpersoon?
    - Wat is jouw visie over deze vaststelling?
    - Op welke manier kan een speelplein deze rol op zich nemen?

- Het eerst discussiepunt was de mate van toegankelijkheid van speelpleinwerkingen. Rond dit thema, kwamen twee uitersten naar voren. Enerzijds was er de terughoudende visie: ''En dan is er de vraag ernaar. Waar stel je als organisatie dan je eigen grenzen?" Anderen vonden dat "Als je voor diversiteit kiest je volledig moet openstaan voor veranderingen."
    - Herken je deze tweestrijd?
    - Wat is jouw visie hierop?
    - Waar liggen de grenzen?

- Een veel besproken onderwerp tijdens de focusgroepen zijn de ondervertegenwoordiging van animatoren met een andere achtergrond op twee vlakken.
    - Tijdens animatorenactiviteiten
        - Herken je deze vaststelling?
        - Wat zijn volgens jou de redenen hiervan?
    - In het hoofdanimatorenteam
        - Herken je deze vaststelling?
        - Wat zijn volgens jou de redenen hiervan?
        - Eén verantwoordelijke stelde dat in veel gevallen animatoren uit kwetsbare groepen minder capabel zijn om hoofdanimator te worden. Dit doordat ze zich meer zich volgend opstellen en de voorbereiding niet maken. Hoe sta je tegenover deze visie?
    - De meeste animatoren zijn zich wel bewust van het probleem, maar staan hier verder niet bij stil.
        - Wat zijn de mogelijke redenen hiervoor?

- Nog een bevinding die tijdens het onderzoek gemaakt werd is dat werkingen de diversiteit wel aanvaarden, maar in realiteit wordt deze niet ingezet als een meerwaarde. Ze ondernemen dan ook geen specifieke acties om van de diversiteit in hun animatoren ploeg te leren.
    - Herken je deze vaststelling?
    - Hoe komt dit volgens jou?
    - Wordt de diversiteit in animatoren ploegen volgens jou voldoende ingezet?

- Tijdens de gesprekken merkte ik een bepaalde schroom rond het thema. Vooral de maatschappelijk correcte antwoorden kwamen naar voren 'We zijn allemaal gelijk. Als je over diversiteit praat maak je het verschil.'
    - Herken je dit?
    - Ben jeakkoord met deze uitspraak?
    -

Verbeteringen

- Hoe kan je (hoofd)animatoren stimuleren meer te werken rond die ondervertegenwoordiging van animatoren met andere etnisch-culturele achtergrond tijdens activiteiten en in hoofdanimatorenploegen?
    - Een speelpleinverantwoordelijke gaf als oplossing aan om tijdens animatorenactiviteiten grote gemixte spelen te organiseren waarbij animatoren makkelijker met elkaar in gesprek gaan. Zou dit een oplossing kunnen zijn?
- Alle animatoren kregen een (hoofd)animatorcursus maar tijdens die cursussen werd er amper stilgestaan bij die diversiteit. Kan een vorming rond dit thema animatoren meer bewustmaken van de diversiteit?
- Wat kunnen speelpleinwerkingen doen om diversiteit meer in te zetten tijdens hun werking?
- Ook de discussie rond vergoeding van animatoren kwam naar voren. Een vergoeding stimuleert de jeugd om animator te worden maar door de vergoedingen wordt speelplein gezien als een job en niet als een manier om vrienden te maken.
    - Hoe kan dit verbeterd worden?
- Wat is een mogelijke oplossing voor de schroom van speelpleinwerkingen om over diversiteit te spreken?

Thematic (content) analysis – Experten

Uitgeschreven interviews

Expert 1

Mag ik vragen, je moet niet zeggen welke speelpleinen het zijn, of je mij die een beetje kunt situeren ongeveer? Zijn dat stedelijke of landelijke werkingen?
Het zijn drie stedelijke werkingen. Eentje van de drie speelpleinen heeft een heel diverse animatorenploeg. Je merkt echt dat dit gewoon in hun DNA zit. De andere twee speelpleinen hebben ook diversiteit in hun ploeg maar ze moeten er wel actief naar op zoek gaan.
Oké, goed. Dan ga ik een voor een de vragen doorlopen die jij hebt doorgestuurd. Dus een speelplein in mijn ogen houdt een beetje het midden tussen een openbare voorziening en een particulier initiatief, een privé-initiatief of een vereniging. In die zin dat een speelpleinwerking ergens ook een rol te spelen heeft in dat gemeentelijk vakantie aanbod of in dat lokaal aanbod. Zeker als het wordt ingericht door een openbaar bestuur, dan moet het in principe zijn voor alle inwoners in de gemeente, dus alle kinderen en jongeren. Maar het is, in mijn ogen, niet een zuivere openbare dienst. In die zin dat ik het belangrijk vind dat er ook veel eigenaarschap gaat naar de jongeren zelf, naar de animatoren, hoofdanimatoren en speelpleinverantwoordelijke. In die zin dat je ook een aantal kenmerken hebt die eigen zijn aan verenigingen. Zij kunnen ook een stuk hun eigen accent leggen en hun eigen beleid bepalen.
Een speelplein heeft in mijn ogen een opvangfunctie maar geen opvang-garantie. In die zin dat zij er niet voor moeten zorgen dat er voor alle kinderen en jongeren van de gemeente iets is. Om dat nu concreet te maken op het thema diversiteit, stel dat er nu kwetsbare wijken zijn in de gemeente waar een heel kwetsbare bevolking woont. Stel dat daar tijdens de schoolperiode en wijkwerking of een buurtwerking is. Dan mag je niet vanuit gaan, vind ik, dat een speelplein in een keer in de zomervakantie al die kinderen uit de wijk ook een plaats kan geven. En dat het automatisch een smeltkroes wordt van alle kinderen in de gemeente. Als je dat doortrekt naar de (hoofd)animatoren, dan werkt dat een beetje hetzelfde, vind ik. Als ik ervan uitga dat de interesse en het talent om met

kinderen en jongeren te werken, gelijk verspreid is over alle kinderen en jongeren. Dan zitten er ook voor jongeren met een andere achtergrond goesting en talent om in de zomer op het speelplein te staan en met kinderen iets te doen. Dus zij hebben een stuk dat recht, vind ik, om dat ook te verkennen en te exploreren. Plus je weet dat als je diversiteit hebt bij je kinderen en jongeren, dat het ook goed is dat er in die animatorenploeg een zeker weerspiegeling is van die diversiteit. Dat zorgt ervoor dat kinderen en jongeren zich ook goed voelen. Dus in principe is het een goede zaak dat een speelplein zowel alle talenten dat er zijn opneemt en dat haar ploeg ook representatief is voor de kinderen en jongeren die naar die werking komen.
Het idee is dan, wat je volgens mij ook kunt doortrekken, dat is dat als je ervan uit gaat dat het niet vanzelf gaat om diverse kinderen en jongeren te bereiken. Dan mag je er ook vanuit gaan dat het niet vanzelf gaat om diverse animatoren te bereiken. Het zou gek zijn dat het bij de kinderen moeilijk is of dat er drempels zijn en dat het bij de animatoren wel vlot gaat.
Je moet wel een beetje opletten, veel wat ik vertel is geen exacte wetenschap daar loopt ook een beetje persoonlijke mening door dus je moet dat een beetje met een korrel zout nemen als ik dingen vertel. Ik ben zelf als 16-jarige animator in het speelplein ingestapt. Wat ik wel krachtig vond als ik daarop terugkijk is dat speelplein wel een soort instap kan bieden aan getalenteerde of gemotiveerde jongeren. Op dat moment hebben andere vormen van jeugdwerk dat minder. Bijvoorbeeld bij een jeugdbeweging zijn op dat moment al hele veel groepen gesloten en je verwerft nog minder gemakkelijk een plaats in een animatorenploeg. Dus ik denk wel dat er zeker drempels zijn voor animatoren met een andere achtergrond om aansluiting te vinden, langs de andere kant zit er in de leeftijd van 16 jaar een potentieel in om een verse start te maken. Er komt een nieuwe lichting en je krijgt een relatief nieuwe samengestelde groep. Je krijgt een iets grotere roulatie van speelpleincultuur, om de twee drie jaar dus je hebt daar ook een aantal kansen om een diverse animatorenploeg te bereiken.

Om nu naar je vraag te gaan van 'diversiteit trekt diversiteit aan'. Die vaststelling is juist, als er daar iemand is dan kan dat inderdaad het vertrouwen opwekken van andere jongeren met een migratieachtergrond. Het probleem is natuurlijk dat het niet zo constructief is om daar maar te zitten wachten tot je eindelijk een witte raaf hebt gevonden. Als je ze niet hebt en je hebt een heel witte (hoofd)animatorploeg, dan is het inderdaad niet evident omdat te doorbreken. Als je een diverse ploeg hebt dan maakt het gemakkelijker om meer diversiteit aan te trekken. Langs de ene kant omdat meerdere mensen zich terug weer herkennen. Langs de andere kant omdat je dan als een aantal vanzelfsprekendheden hebt die zich al hebben uitgevlakt. Dit omdat je al diversiteit hebt. Ze zullen misschien als niet meer uit de lucht vallen in een discussie over halal. Terwijl dat wanneer je op een andere plek misschien de eerste bent die daarover moet beginnen, dan is dat zeer oncomfortabel. Dus dit gezegd zijnde, een dominante groep doorbreken is niet gemakkelijk. Het is niet gemakkelijk voor de dominante groep want zij hebben van alle zelfsprekenheden waarvan ze niet beseffen dat ze die hebben. Dus hoe ga je iets afbouwen of veranderen waarvan je niet eens weet dat je het hebt? Dat is heel moeilijk.
Het is ook helemaal niet gemakkelijk voor die buitenbeentjes om als eerste in een dominante groep terecht te komen. Je kan op hele veel vlakken niet mee. Je kan niet mee praten over bepaalde uitgaven of bepaalde films. Allé over duizend en één kleine dingen kan je eigenlijk niet mee. Ook omdat je op dat lokaal vlak heel veel jongeren hebt die zich in netwerken bewegen en heel de tijd in het netwerk refereren naar elkaar en naar anderen. Dus het is ook niet onlogisch dat speelplein en hun wereldje in een bepaald netwerk zit. Maar omgekeerd ook veel mensen uit dat netwerk betrekken of daarnaar refereert. Als je niet in dat netwerk in zit dan is het moeilijk om daarin te komen maar ook heel moeilijk om daarin een plaatsje te verwerven. Want je kan nooit niet mee praten omdat te verwijzen naar een fuif of een persoon. Of naar een leerkracht en als jij dan niet op die ASO-school zit. En dan voel je je wel echt een vreemde eens in de bijt. Plus dat ook verschillende bronnen, dat is wel niet alleen ik dat dat zeg, maar verschillende bronnen geven dat aan, die zeggen er is heel veel dat verondersteld gekend is. Er wordt heel weinig uitgelegd en als je dat dat niet weet dan kom je dat maar gaandeweg te weten. Dat geeft een heel ambetant gevoel, dat je dat niet weet plus het kan dan ook wel heel erg eenzaam zijn. Er wordt iets verwacht en je weet niet wat je moet doen en

daardoor heb je ook het gevoel dat je aansluiting mist en dat je er niet in geraakt. Dus dit gezegd zijnde op zich is er naar rekrutering potentieel in die periode, want veel speelpleinen rekruteren heel open en heel breed. Ze zoeken vaak ook echt mensen, de uitdaging is ook heel vaak om de netwerken waarbinnen je zoekt te gaan uitbreiden. Op die manier klopt je stelling dat je tussenpersonen of schakels nodig hebt die informatie in andere netwerken brengen. Dan moet je soms ook opletten dat dat netwerk, pak dat je een groep hebt met Marokkaanse roots, dat je terug weer een andere dominante groep hebt. Het is heel moeilijk in die groepsdynamiek om heel de tijd waakzaam te zijn dat die bepaalde groepen niet heel dominant worden. Het is niet alleen dat witte middenklasse jongeren dominant zijn. Dat vergt wel een aandachtpunt. Maar ergens zit er in die fase een potentieel omdat die speelplein bij die 16-jarige animatoren eigenlijk zichzelf een klein beetje terug uitvindt. Dat is een nieuw samengestelde groep, als je er dan goed over waakt dat je probeert daar al wat diversiteit in te krijgen en je draagt daar goed zorg voor.

Een ander element dat ik eens lang geleden heb ondervonden, dat is dat jongeren in een kwetsbare positie dat relaties soms op participatie voorafgaat. In de zin van, normaal gezien als ik als kind naar een jeugdwerking ga: ik ga en schrijf mij in, ik participeer, ik speel mee met de activiteiten en zo bouw ik een band op met de andere deelnemers en met de andere begeleiders. Dan na verloop van tijd is die band er en dan mag er al eens een activiteit tegenslaan dan is die band gesmeed.
Wat we merken bij kinderen en jongeren in maatschappelijk kwetsbare posities, is dat zij graag eerst een band smeden met hun begeleider of met andere kinderen. Zo merk je dat animatoren die zelf uit een kwetsbare positie komen, zonder dat ze daar theorieën over hebben, ze weten spontaan hoe belangrijk het is om die band aan te gaan. Dus ze gaan er vaak in eerste instantie voor kiezen om met die kinderen een relatie aan te gaan in de plaats van een activiteit aan te bieden. Ze gaan eerst spelen en leren kennis maken. Ze zullen wat onnozel doen van 'ik ken jouw broer' of 'ik heb nog met die'. En door de ogen van een heel klassiek geschoold hoofdanimator of animator is dat niet meteen de rol die een animator bedoelde. De eerste rol is spelletjes voorbereiden en inkleden en daarna verkleden. Die zien dus die animatoren met een maatschappelijk kwetsbare positie andere dingen doen, minder technische dingen doen. Een animator die uit de wijk komt die voelt ergens aan zonder dat die dat kan theoretiseren, dit is wat er eerst moet gebeuren, want het werkt niet zo met een spelletje afkomen. Je moet eerst afkomen met iets anders maar die krijgt dat niet altijd uitgelegd. Zodanig dat daar dus een misverstand rond kan ontstaan dat de middenklasse hoofdanimator dat geen goede animator vindt terwijl dat die voor die wijk heel goed is.
Dan krijg je soms een heel raar element dat jongeren die in die wijk zijn opgegroeid en de wijk goed kennen, dan door een witte hoofdanimator die van buiten de wijk komt eigenlijk wordt gezegd dat hij het verkeerd doet om een echte animator te zijn. In hun hoofd knettert het dan op dat moment, die gaat dan niet zeggen van 'ik ken die wijk goed en ik weer hoe dat hier werkt'. Die zwijgt en dat is jammer. Dus ik denk niet alleen goed uitleggen, maar ook een stuk goed zoeken naar wat de talenten zijn en de eigen inbreng van die verschillende animatoren en wat zijn hun sterktes die ze inbrengen. Je kan inspiratie halen uit co-animator. Waarbij niet iedereen dezelfde animator moet zijn.
Dus om op je vraag te antwoorden. Ja, een tussenpersoon trekt diversiteit aan. Als die tussenpersoon er nog niet is dan kan er gezocht worden of ze in hun eigen netwerk geen tussenpersoon hebben die niet op het speelplein staan maar die we wel kunnen gebruiken.
En op je tweede vraag: ergens heb je wel als speelplein een zekere rol naar de lokale gemeenschap om toch voor alle kinderen en jongeren een fijne vakantie te bieden in de mate van het mogelijke. Dus ook op de twee manieren zowel naar representativiteit als naar het aanboren van verschillende talenten en capaciteiten. Dat komt echter niet vanzelf. Dat is inderdaad waar ik zelf nog niet ben. Wat ik wel zeker weet is een goed onthaal en een goeie uitleg en stilstaan bij vanzelfsprekendheden is belangrijk. Dat kan zeker helpen bij het waarderen en appreciëren van talenten en capaciteiten van mensen, ook al is dat niet de meest ideaaltypische animator die duizenden spelletjes kan bedenken en heel veel toneeltjes kan spelen.
Of dat je dan ook heel expliciet moet ingaan op die spanningen en verschillen, daar ben ik zo soms niet uit. Dat vind ik een hele moeilijke. Ik herken die tweestrijd waar je in je tweede puntje naar

verwijst. Sommige mensen zeggen dat je niet te veel over de verschillen moet praten. Je moet vooral naar de gemeenschappelijkheden zoeken en naar de identiteit van de animator. Daar valt zeker veel over te zeggen en om dit te benadrukken en dat ook een stuk te gaan zoeken van: 'hoe kunnen we dat bewerkstelligen?' Tegelijkertijd moet je er niet flauw over doen dat er verschillen zijn en op z'n minst moet je proberen om er op een subtiele manier rekening mee te houden. Nog niet alle jongeren hebben internet thuis of ze beschikken niet zomaar over een computer. Als de bibliotheek dicht is of de school in de zomervakantie dan hebben zij niet altijd een computer of een printer om dingen af te drukken. Als je op een subtiele manier daarmee rekening kunt houden dan moet je niet urenlange gesprekken voeren over hun ervaringen daarmee. Dat doet er dan op dat moment niet toe denk ik. Maar zeggen van 'ja we zijn allemaal animatoren' en tegelijk zeggen iedereen krijgt dat wel geprint. Dan breng je een aantal mensen in verlegenheid. Dan kom je eigenlijk een beetje terug op die vanzelfsprekendheden waar ik daarnet naar verwees. Het probleem is dat je die vanzelf-sprekendheden hebt als je in confrontatie gaat met iemand die niet deze niet heeft. Je kan heel moeilijk van op voorhand al die vanzelfsprekendheden kennen en daarop inspelen. Want je weet niet dat je ze hebt en hoe je dat dan moet doen?
Er wordt nu wel meer gesproken over 'safe space' of veilige plek dus ergens wel een ruimte laten in je animatorenploeg om een soort van veilige band of veilige plek te bieden. Het is zeer abstract maar bij 'Uit de marge' zitten een aantal medewerkers met een migratieachtergrond in hun organisatie. Hij zegt: 'ik stel vast dat die er soms deugd van hebben om het met elkaar te hebben over een aantal gedeelde ervaringen en ik vind ook dat we die veilige plek moeten laten.' Dus je kunt in die gedeelde identiteit ook doorschieten en zeggen 'nee, we zijn allemaal animatoren en we gaan niks bespreken wat niet iedereen snapt. Want dat gaat zorgen voor spanningen of misverstanden'. Je hebt dat ook wanneer twee gasten een kwartier in het Turks eens tegen elkaar iets zeggen. Je kan ook zeer gefixeerd zijn op die identiteit en zeggen van 'nee, iedereen moet hier altijd alles verstaan'. Ik denk dat je ook een beetje tolerant moet zijn voor dat verschil. Ik voel mij ook op mijn ongemak wanneer twee mensen in het Turks bezig zijn en ik kan niet begrijpen wat ze zeggen. Dat is niet zo comfortabel om daarmee om te gaan maar ik versta wel dat dat op dat moment ook wel heel even comfortabel is voor hen. Dat zij even zich hele gemakkelijk voelen. Je moet er een stukje vanuit gaan dat om zo een speelplein te maken waar geen enkele groep heel erg dominant kan zijn. Waar je een soort van gedeelde speelpleincultuur hebt, dat je wat comfort moet kunnen gunnen. Je moet je comfort gunnen aan jezelf als mede animator maar ook aan die twee Turkse animatoren. Je moet er altijd vanuit gaan dat wij in de dominante cultuur leven. Voor ons is het gemakkelijkste. Wij hoeven ons zelden of nooit aan iemand anders aan te passen. Dus wanneer iemand dan eens stoom aflaat en zijn muziek oplegt dan moeten we dat ook toelaten.
Ik zal uw een schemaatje sturen over inclusie en dat trekt vier assen. De ene as gaat over erbij horen of niet erbij horen. De andere as gaat over jezelf zijn of niet jezelf mogen zijn.
Dus een kruis: erbij horen of niet en jezelf zijn of niet. De ideale situatie is dus wanneer mensen erbij horen en zichzelf kunnen zijn. Dat is dan inclusie. Maar de grens, tussen erbij horen en niet jezelf kunnen zijn of wel jezelf kunnen zijn maar niet erbij horen, dat is soms flinterdun. Wanneer je diverse mensen bij elkaar brengt dan zit je heel de tijd te bewegen op dat snijvlak tussen die assen. Mensen mogen erbij zijn, mogen soms wel erbij zijn, moeten zich soms wel aanpassen, worden soms uitgesloten of kunnen niet mee. Je zit eigenlijk de hele tijd naar een evenwicht te zoeken. Ik vergelijk dat met slechte wifiverbinding. Dan heb je wel verbinding en dan niet. Bij een speelplein gaat die connectie op en af en dat is voor alle mensen zo. Dat is een beetje een illusie om te denken dat je met al die mensen een sterke wifiverbinding zal hebben.
Veel animatorenploegen, jonge mensen en jeugdwerkingen die zijn niet gewoon om daarmee om te gaan. Zeker binnen de jeugdbeweging zijn ze gewoon dat er altijd een heel sterke wifiverbinding is. Een speelplein heeft in die zin weer dat potentieel dat je daar altijd zo een mix krijgt van jongeren dus je vertrekt al vanuit een niet zo sterke verbinding. Wat terug de kans geeft aan een aantal jongeren om te zeggen: 'oké, ik heb een even sterke connectie met de andere groepsleden als dat die groepsleden hebben met elkaar. Dus ik krijg hier gelijke kans om ook connectie te maken. Ik krijg hier een blanco blad op basis van mijn talenten en mijn goesting om animator te worden.' En die andere mensen hebben ook niet allemaal zo'n sterke connectie en als je dat als hoofdanimator

er kunt over waken dat dat wordt bevorderd. Dan kan je voor een stuk een diverse ploeg smeden. Als je dat op z'n natuurlijk beloop laat dan zullen de jongeren die op een natuurlijke manier veel connectie hebben met elkaar … *(Wifi valt weg).* Ik ben ervan overtuigd dat dat veel werk vraagt en dat je daarop moet inzetten want dat het niet vanzelf zal gaan.
(Wifi valt weg, Skype opnieuw opstarten).

Expert 2

Het eerste wat mij opviel is dat er weinig diversiteit was in de focusgroepen.
En was dat omdat er geen diversiteit is of omdat de vraag niet duidelijk was, of?
Er was diversiteit maar meestal werd de vraag over wie wou mee doen aan de focusgroep in hun facebookgroep gevraagd. De mensen die wilden mee doen hebben daarop gereageerd en de andere niet. Ik heb er een paar keer proberen op aandringen maar het is nogal moeilijk om echt specifiek te vragen voor animatoren met een andere achtergrond.
Ja, dat is wel iets wat je vaker tegenkomt, niet alleen op speelplein maar in andere organisaties ook. In het jeugdwerk is het gewoon moeilijker om jongeren met een etnisch-culturele achtergrond te bereiken. Ook omdat we vaak vergeten dat het jeugdwerk iets oer Vlaams is. Dat bestaat niet in Frankrijk, met een twist kan je nog zeggen dat het in stukken van Nederland bestaat maar anders heb je het alleen in Vlaanderen. Ik ben net op cursus geweest met iemand die vanuit een ander land komt en die zei 'Hannes we spelen op straat. Niet ergens anders. We spelen gewoon op straat met de buren. We hebben dat niet dat we ergens moeten samen komen en een uniform moeten dragen en noem maar op. Ik snap al, de focusgroep was niet divers, je moet daar echt heel specifiek op inzetten. Omdat ze ofwel de meerwaarde niet zien, of het is niet duidelijk of is voor hen niet duidelijk wie dat daar verwacht wordt. Heel vaak springen die mensen die dat wel kennen of dat wel weten op die trein, is het is wel herkenbaar.

Het was ondanks dat wel interessant. Ik heb hen ook gevraagd hoe het komt dat er minder mensen met een andere achtergrond hierop afkomt? Maar daar werd niet over nagedacht hoe dat kwam. Er heerste ergens een bepaalde schroom om erover na te denken.
Ik zie hier dat ze weinig inzetten op het werven van animatoren uit kwetsbare groepen. Als je werkt met tussenpersonen in de plaats van met de animatoren of de hoofdanimatoren van het speelplein zelf. Dan ga je creëren dat die persoon naar het speelplein komt door die tussenpersoon. Dus die tussenpersoon moet overbodig worden, dat moet een brugfiguur worden. Ik denk dat daar een stuk van het probleem zit als je zelf niet die werving in gang gaat trekken. Hetzelfde als jij dan komt en je wilt een interview doen, dan gaan bepaalde jongeren niet afkomen omdat hun tussenpersoon, de vertrouwenspersoon die ze zelf hebben, daar niets mee te zien heeft. Dat zijn dan de animatoren die een tweede fase verder staan, allé als je dat in trapjes ziet, is dat als een tweede stap om iemand die een derde stap is een interview te laten doen en het is niet heel duidelijk wat het is. Als je dat dan betrekt op zowel kinderen als animatoren. Het moet duidelijk zijn wat speelplein je kan bieden en omgekeerd. Maar die tussenpersoon moet je daar ergens kunnen uitfilteren. Ik denk dat dit een eerste stap is, als je als speelplein bedenkt, 'he, we willen meer diversiteit', dat je ook wel een stuk meer gaat inzetten door dat rechtstreeks te gaan doen.

Is het oké, dat ik gewoon door je document ga en telkens per blokje wat antwoorden geef. De meeste hoofdanimatoren zijn zich niet bewust van de drempels die animatoren met een andere etnisch-culturele achtergrond ervaren. Ze menen dat ouders hierin een prominente rol spelen. Wat bedoelen zij daarmee?

Zij zeggen dat ze op zich geen drempels ervaren. De enige drempel dat ze wel vaak zagen, zijn de ouders. Wanneer de ouders niet akkoord zijn, dat de kinderen niet mogen gaan

werken of tegengehouden worden. Of de ouders leggen regels op met bijvoorbeeld een einduur. Ze merken dat daar wel aan gewerkt moet worden.
Ik merk direct een bepaalde weerstand op. Ja, daar zit een stuk ouders, die ouders trekken en informeren rond de werking en zeker als je als speelpleinverantwoordelijke animatoren wil hebben en je ze moet voorbereiden en al. Ik heb ook een cursus gegeven waarbij ik over het laatst een mama aan de lijn kreeg. Om uit te leggen dat het belangrijk is dat ze van er op de juist tijdstippen zijn of wat ze gaan doen. Ik vind het wel frappant dat ze anders niet bewust zijn van drempels die animatoren met een andere etnisch-culturele achtergrond ervaren. Ik bekijk vaak diversiteit vanuit de zeven B's. De toegankelijkheid B's, ouders en hen informeren hoort bij een B. Dat is een aspect, kijken naar ouders. Anderzijds zijn er nog meer drempels en die moeten nog duidelijker in kaart gebracht worden. Of moeten de hoofdanimatoren iets meer de bril opzetten naar welke drempels dat er nog zijn.

Dan heb je de toegankelijkheidsparadox: twee uiterste. De terughoudende visie van moet het traditionele jeugdwerk zo divers mogelijk zijn en moeten we ervoor zorgen dat het hele jeugd-werklandschap een plek kan bieden aan elke jongere. Waar stel je je grenzen.
Ja, dat is een zeer moeilijke hé. Aan de ene kant wil je zeggen van: 'ah we gaan zo laagdrempelig mogelijk werken en iedereen is welkom.' Maar net door het feit dat iedereen daar welkom is, ga je bepaalde groepen hebben. Ga je bepaalde jongeren aanspreken of meer aanspreken. Andere jongeren gaan net uit de boot vallen. Hoe ver moet je je eigen grenzen trekken? De Scouts beslist om met uniformen te werken, gaat jongeren afschrikken. Punt. Daar moet je niet moeilijk over doen. Is dat erg? Ja en nee. Maar dan ben je wel specifiek. En dan is dat inderdaad ja… Hoe ver stel je je je eigen organisatie in vraag om divers te worden hé. Om het op het thema te blijven, ik heb ooit een discussie gehad met een meisje die zei: 'ik wil wel mee op kamp als begeleider. Maar ik wil niet blijven overnachten.' Die had dat voorgelegd aan de organisatie en die zeiden: 'nee, wij organiseren alleen kampen met overnachting. Dus als die niet wil overnachten op kamp dan kan die niet mee als animator bij ons. Ja, dat is goed maar dan moet je ook niet zeggen dat iedereen welkom is of iedereen bij jou terecht kan. Want ja sommige mensen kunnen dan niet bij jou terecht omdat dat jouw keuze is. Ik snap dat dat moeilijk is, zeker voor die speelpleinwerking. Hoe ver ga je daarin? Ik denk dat je moet open staan voor verandering en ook een die gedragenheid heeft en dat laat gebeuren maar hoe ver ga je daarin mee? Dat is een moeilijk evenwicht denk ik.

Ja, ik heb voor de analyse enkele vragen opgesteld. Er was een organisatie bij die vertelde dat ze in samenwerking met Okan gingen proberen om speelpleinen zo laagdrempelig mogelijk te organiseren. Ze zeiden 'we zijn heel enthousiast begonnen en alles kan en alles mag'. Ze zei: 'Het eerste jaar kwamen er stuk of 30 animatoren af van Okan klassen. Zij waren taalvaardig niet zo sterk. Het jaar daarop nog eens waardoor het evenwicht in die ploeg niet goed was. De kinderen konden hun problemen niet uitleggen. Ze konden ook elkaar niet verstaan. Ze zei 'Ja, we wilden enthousiast die drempels verlagen maar ik merk ook wel dat je op bepaalde dingen een stop moet zetten. Maar waar ligt die stop. Ze hebben Okan dan gezegd dat ze het project on hold gingen zetten en gingen proberen om meer evenwicht te zoeken. Zij konden dat moeilijk begrijpen waardoor ze zich schuldig voelden. Waardoor ze volledig gestopt zijn met het project.
Hm, ja dertig leiding instromen van ene bepaalde groep. Dan begrijp ik dat je werking wankel staat. Ik zou dat ook niet aanraden omdat te doen. Je hele werking komt onderste boven te staan. Dan moet je ergens je grenzen bewaren. Je kan ook werken met bepaalde gradaties in je animatoren-systemen. Bijvoorbeeld dat het niet allemaal animatoren zijn maar dat je naast je hoofdanimatoren bijvoorbeeld startanimators hebt. Waarbij je zegt: 'het Nederlands is nog niet zo goed dus we gaan er een paar per dag op het speelplein inzetten.' Voor henzelf maar ook voor onze werking. Want de kinderen kunnen niet terecht met hun problemen. Het kan net zijn dat er een kindje is die een andere taal spreekt en dat die net meer terecht kan bij die begeleider. Dat is ook wanneer je een bepaalde Chiro zou overnemen en je laat die runnen door leiding van de Scouts van drie provincie verder. Dan ga je ook een heel andere werking hebben. Dat is logisch als je de ene groep de andere groep laat

overnemen. Dan hadden ze beter in dit geval een Okan vakantiewerking ofzo opgericht. Dan sta je open voor veranderingen en dan komen die jongeren erbij en dan is dat project teruggeschroefd. Dan is daar niet zo goed over nagedacht eigenlijk. Maar dat is dan weer mijn kritische blik. Zeker als je dat dan terugschroeft dan ga je tegen de Okan groep zeggen: 'Ja, het is door jullie dat we het hebben moeten terugschroeven.' Dat mag ook niet de bedoeling zijn.

Ja want ze hadden wel kampen enzo georganiseerd rond taal. Dus specifiek voor die groepen maar als ik dan vroeg of ze in die weken iets georganiseerd hadden om het te ondersteunen tijdens de speelpleinwerking zelf. Dan zeiden ze van niet. Het waren dus wel specifieke kampen voor Okan klassen waarbij bijvoorbeeld halal eten werd voorzien maar tijdens de gewone speelpleinwerkingen deden ze dat niet. Ze zei dat er misschien daar een fout beeld is gegeven van wat speelplein is. Want op kamp werd alles aangepast en werd er rekening gehouden met van alle drempels maar op de speelpleinwerkingen zelf niet.
Ja, dan denk ik dat die ook afgehaakt zijn. Bij 'Uit de marge' doen wij een animatorcursus in samenwerking met Aiko in Kortrijk. Daar is alles aangepast hé. Daar is een animatorcursus zonder overnachting, met een jeugdwerker die ze kennen. Daar is geen vraag of ze halal eten of niet, het is gewoon standaard halal. Dat zijn van die basics dat er al ingebakken zijn, die in sommige organisaties nog heel moeilijk binnen te krijgen zijn. Maar dat is ook een beetje onze maatschappij. Zo had je een van onze jeugdopbouwwerkers die een buurtfeest wou organiseren in een kwetsbare wijk. Ze hadden een heel cool concept, veel mensen zouden iets meenemen. Een schepen hield dat tegen en zei 'Op dat buurtfeest moet er alcohol geserveerd worden en moeten er varkensworsten zijn. Want dat is nu eenmaal traditie.' Waardoor een heel groot deel van de buurt is afgehaakt. Dat is een beetje ambetant als je een buurtfeest organiseert met een heel deel van de buurt, dat dan de buren zelf niet afkomen. Dat is jammer. Heel vaak zijn die dingen makkelijk in te voeren en andere net heel moeilijk.

Vanwaar de link met de discussie rond de vergoedingen voor animatoren?
Zij zitten dus met die vraag rond hoe ver ga je in het drempelverlagend werken. Ze zeiden ofwel ga je er helemaal voor of helemaal niet. Ze zeiden ook: 'We zetten in op vergoedingen omdat heel veel jongeren met een etnisch-culturele achtergrond moeilijk aan een job kunnen geraken. Dan kan dat iets zijn dat hen extra aantrekt om op speelplein te gaan werken.' Maar ze zei ook: omdat ze het Vlaamse jeugdwerk niet kennen vaak de mentaliteit hebben van komen werken. Dus het is niet van 'oh we blijven s' avonds nog wat hangen of babbelen. We gaan nog iets eten ofzo.' Ze zegt de mentaliteit van samen als vrienden voor kinderen zorgen is er niet meer. Het is eerder van 'dit is mijn job en daarna ben ik weg'. Ze wil dat graag terugschroeven want dat was een slecht initiatief maar dan gaat ze hen weer kwijt geraken.
Ja, in Harelbeke deden ze ook zoiets en zij hebben de uren aangepast en ze hebben hun voorbereidingstijd en evaluatietijd in die uren ingestoken. Waarbij dat ze aanwezig moeten zijn van 8u-18u. Waarbij het van 16u-18u vrij spelen met toezicht was en niet meer 'wij spelen mee'. Maar wij speel met toezicht waarbij die jongeren worden opgehaald. En van 17-18u was het voorbereidingstijd. Waarbij de mensen verwacht werden om daar te zijn. Om dan de dag erna voor te bereiden of een uurtje samen te zitten. Dus dat zijn wel mogelijk oplossingen omdat tegemoet te komen.

En denk je dat terugschroeven op die vergoedingen een goede stap was of niet?
Ik denk dat wat iemand maximum 30 euro per dag verdient op een speelplein. Met wat creativiteit kan je er de zaterdag en zondag ook nog als voorbereidingsdagen insteken. Dus dan kan je maximum 210 euro verdienen per week. Dat is heel veel om op het speelplein te staan, maar dat is niks in vergelijking met een gewone jobstudent. Dus op zich als het maar 30 euro is dan zou ik daar minder over vallen. Wat je wel kunt doen is om de keuze te maken om een opsplitsing te doen naar animatoren met en zonder attest. Dat kan je wel doen. Er zijn wel redelijk wat organisaties die dat

op die manier doen, ook om jongeren te stimuleren om een attest te hebben. In het begin is dat een investering maar na een tijdje merken ze wel dat dat oplevert om animatoren zo te pushen. Je merkt wel dat een speelplein op dat vlak een machine is. Om twee maanden aan een stuk, vijf dagen op zeven, keihard activiteiten te gaan voorzien. Je merkt dat een vergoeding er voor sommige mensen er wel echt toe doet om erbij te zijn. Terwijl dat mochten ze geen vergoeding krijgen zouden ze ergens anders gaan werken en dan ben je ze dus ook kwijt. Wat ik wel soms door heb, maar weet niet of dat in jouw speelplein ook zo is, is dat de hoofdanimatoren vaak als jobstudent in uren worden betaald. In vergelijking met de andere animatoren hebben die dus een heel hoog loon en je merkt dat daar dus een hele hoge kloof is. De motivatie om hoofdanimator te worden hangt daar dus heel hard aan vast. Zij zien dat dan ook eerder als hun job en ze moeten dan bijvoorbeeld administratie doen. Het coachende en het vrienden maken met die animatoren, dat komt dan op een lager pitje.

Dat was ook een van mijn vragen. Je merkt heel fel dat er in de hoofdanimatorenploeg ook een ondervertegenwoordiging is van animatoren met een andere etnisch-culturele achtergrond. Ik vroeg dan tijdens de focusgroepen of zij weten waarom dat zo is. We denken ook wel dat daar vaak jobstudenten voor gezocht worden. Dat hangt vaak samen met vacaturen waarbij je het juiste gestudeerd moet hebben of veel ervaring moet hebben. Dit maakt de drempel wel hoog om hoofdanimator te worden omdat het ook veel verantwoordelijkheid vraagt.

Ik heb nog hoofdanimatorcursus gegeven bij Tumult. Het eerste jaar was dat voor de Vlaamse blanke middenklasse. Het tweede jaar was daar al meer diversiteit aanwezig. En het derde jaar was dat wel een heel gemixte ploeg. Als je aan die gasten vraagt hoe het komt dat zij wel hoofdanimator zijn zeggen zei 'Ik voel mij goed in deze organisatie en ik heb hier tijd gekregen om hier te groeien. Ze hebben mij hier gecoached.' Ik heb eens gebabbeld met iemand, en die zijn vier jaar geleden toegekomen in België. Nu vier jaar later zijn die hoofdanimator en die zijn daar trots op. Ze dragen die organisatie in hart en nieren. Maar dat is ook een proces waarbij tijd nodig is om aan dat punt te komen. Het komt goed met de diversiteit op het speelplein. Als alles doorgaat op het congres van de VDS dan geef ik samen met Kriss de Visscher daar een workshop over. We hebben wel het idee dat dat wel goed komt, maar dan moet je los van je deelnemers ook naar je animatoren kijken. Kijken of je voor je animatoren laagdrempelig bent en inspelen op bepaalde talenten en die laten doorstromen naar hoofdanimatoren. Ik denk dat het probleem inderdaad zit in de vacature, in de manier van aanwerven van hoofdanimatoren. Want ze zeggen 'Ah ja dat moet met een vacature want de jeugddienst zet blah blah blah.' Dan kijk je eerder naar mensen die op papier misschien beter zijn. Of zich goed kunnen verkopen op papier of goed zijn in solliciteren. Terwijl dat misschien minder het geval gaat zijn bij jongeren met een etnisch-culturele achtergrond.

Toen ik vroeg van 'hoe komt het dat er weinig diversiteit is in je hoofdanimatorenploeg, wist ze niet direct de reden hiervoor. Ze zei daarbij dat niet iedere animator met een andere etnisch-culturele achtergrond daar capabel voor is. Dit omdat ze zich eerder volgend opstellen, niet op tijd hun voorbereiding maken, of zich niet willen verkleden. Dat was haar visie.

Ik denk dat niet iedereen capabel is om hoofdanimator te worden. Dat is waar, maar ik ga geen uitspraak doen over het feit of dat te maken heeft met hun etnisch-culturele achtergrond. Of dat te maken heeft met de verwachtingen die daaraan gekoppeld zijn en of die duidelijk zijn. Ik denk dat dat een beetje het probleem is, referentiekader-gewijs. Dat is een hoofdanimator die kijkt en zegt 'Ja, de animatoren op mijn speelplein die zijn niet zo capabel.' Dan denk ik, dan heb je ze niet zo goed gecoached of niet goed meegenomen in jouw proces. Dan zijn jouw verwachtingen niet duidelijk en dan zit daar het probleem en niet bij de persoon. Anderzijds is het ook zo dat iemand met een etnisch-culturele achtergrond in een maatschappelijk kwetsbare positie zit in onze maatschappij. Die zijn al verschillende keren met hun hoofd tegen de muur opgelopen. Ja, dat is ook niet zoals een persoon die uit een blank middenklasse gezin komt. Die heel veel kansen heeft gekregen. Dus dat vergt wel ergens een speciale aanpak om met jongeren in een kwetsbare situatie om te gaan, ook als animator, ook als hoofdanimator. Het feit dat die doorstroom daar minder is, is omdat ze afhaken.

Ofwel haken ze af als kind en worden ze geen leiding. Ofwel haken die af in de leidingploeg. Die doorstroom zit daar duidelijk minder goed. Ze voelen zich daar minder thuis. Dan is dat het teken dat die werking toch nog wel kan werken aan laagdrempeligheid.

Naast de ondervertegenwoordiging in hoofdanimatorenploegen viel het ook op dat tijdens animatorenactiviteiten ook een ondervertegenwoordiging is. Ze gaven dat ook aan in focusgroepen van 'ja, we organiseren vaak een filmavond of een spelletjesavond maar dan komen er minder animatoren met een etnisch-culturele achtergrond opdagen. En wanneer ze komen opdagen is het moeilijk om contact te leggen. Dus eerst doen we wat moeite maar daarna vallen wij gewoon terug op onze vriendengroep.' Nu wou ik eens vragen of je dat herkent en of je tips heeft om hiermee om te gaan?
Ik denk dat iedereen dat herkent. Ik heb dat ook. Stel dat ik naar een congres of zo ga, of iets waar veel mensen zijn of een studiedag. Wie zoek je op? De mensen die je kent, dat is normaal en ook logisch. Meestal word je in een groepje ingedeeld per vorming en dan leer je de mensen in dat groepje wel kennen. Maar meestal ga je bij de mensen die je kent of je gaat met die eens babbelen. Dus op een speelplein is dat niet anders. Ik denk dat dit een blijvende constante acties is om te blijven inzetten op die kennismaking, om elkaar te leren kennen en verbinding tussen mensen te creëren. Ik denk dat je moet blijven inzetten op die verbinding. Dat is één. Ik denk dat dit geldt voor elke groep want onze maatschappij is een beetje 'wij-zij' gecreëerd. Ik denk dat dat het evenwicht is en dat er moet verbinding zijn. Je moet niet met iedereen overeenkomen. Dat is ook niet erg. Ja, en het probleem van een animatorenactiviteit is dat ze best rekening houden met het einduur, halal eten. De bewust kloof verminderen. Ik denk dat dat een goede eerste stap is. Maar als je merkt dat bepaalde mensen niet naar een activiteit komen dan moet je vragen aan die mensen waarom ze niet naar die activiteit komen. Is dat slecht gepland? Is het omdat er alcohol geserveerd wordt? Is het omdat het een film is dat niet aanspreekt? Is het omdat er onderhuids mopjes worden gemaakt waar sommige mensen niet mee kunnen lachen? Is het omdat er een sfeer heerst die wat vijandig is naar bepaalde mensen? Ik denk dat dat zo zit.

Dat van die hoofdanimatoren hebben we al gehad hé of niet?
Ja, inderdaad.
Ik vind dat wel echt een stevige uitspraak. Dat iemand stelde dat animatoren met een etnisch-culturele achtergrond minder capabel zijn om hoofdanimator te worden.
Ik denk dat ze het iets genuanceerder bedoelde maar het is wel een straffe uitspraak. Ik denk wel dat het effect heeft op die jongeren als er zo naar jou wordt gekeken.
Ja, natuurlijk! De manier waarop mensen naar je kijken. De self-fulfulling prophecy of het pigmalion-effect, er zijn duizenden teksten die zegt dat de manier waarop er naar jou gekeken wordt effect heeft op je gedrag. Als ik dat hier nu lees: "ze stellen zich meer volgend op en maken de voorbereiding minder.' Dat is misschien omdat ze minder het voortouw mogen nemen. Ik heb super goede ervaringen met jongeren met een etnisch-culturele achtergrond die hoofdanimatortaken ter harte nemen en die een team coachen. Waarbij ik bij de verantwoordelijke van de organisatie zegt 'Amai die moet je binnenhalen en zoveel mogelijk hoofdanimator laten zijn want die is echt supergoed.' Dat is omdat ze in dat volgende worden geduwd. Ook omdat ze heel vaak ook dat talige in voorbereiding hebben. De bedoeling is dan dat je een fiche schrijft. Dat is dan heel mooi uitgeschreven op papier. Ik begrijp dat want dan moeten de andere die fiche ter harte kunnen nemen om het spel te kunnen spelen. Eigenlijk staat en valt een spel niet met hoe het op papier staat. Je voorbereiding is belangrijk maar het is ook belangrijk hoe het wordt gegeven en hoe het wordt uitgelegd op het moment zelf. Dat is dan ook weer een beetje die tweestrijd in het jeugdwerk. Langs de ene kant heb je: 'Het spelen. Het moet leuk zijn en plezant zijn. Het is belangrijk dat je al wat voorbereiding gedaan hebt.' Maar anderzijds moet het allemaal wel mooi voorbereid op papier staan. Dat is net hetzelfde als die sollicitaties bij de hoofdanimator. Eigenlijk zou je moeten op dat speelplein rondlopen en zeggen: 'Wie zijn mijn hoofdanimatoren dit jaar? Wie hebben jullie gezien in de animatorenploeg? Welke eigenschappen hebben die? Zou die goed zijn als hoofdanimator. Waarom wel, waarom niet?' In de plaats van de afweging te maken om die mensen te vormen om daar een

stap verder in te kunnen zetten. Nee, wat doen we? We schrijven vacatures uit en je moet maar solliciteren met een mooi briefje. Er is geen enkele hoofdanimator die een sollicitatiebrief zou moeten kunnen schrijven. Dat is geen taak van een hoofdanimator. Dus dan denk ik: 'Nodig een paar mensen uit en laat die een paar praktische proeven doen met wat je belangrijk vindt in jouw hoofdanimator.' Maar ja, die discrepantie zit daar wel een stuk in.

En dan dat laatste over ondersteuning. "We zijn allemaal gelijk. Als je over diversiteit praat maak je het verschil.' Ja, je hebt de piramide van 'ben ik hier welkom tot mag ik anders zijn?'. Ik praat net wel keihard over verschil als ik cursus geef of als ik op een hoofdanimatorcursus ben en daar lopen ook animatoren en startanimatoren. Ik praat wel vanuit een bepaald verschil. We hebben gelijkenissen, maar iedereen is ook verschillend. Ik babbel dan over: Hoe is dat nu halal? En hoe zit dat nu met die dingen? En hoe kijk jij naar een bepaalde wereld? Wat vind jij belangrijk? Wat je ook doet met je vrienden. Ik heb vrienden die bepaalde dingen belangrijker vinden dan ik en omgekeerd. Dat is goed en je babbelt daarover en dat staat los van het etnisch-culturele identiteit. Ja, we zijn allemaal gelijk en als je over diversiteit praat maak je het verschil, dat is niet waar. Maar je kan je inderdaad minder profileren als persoon. Dat is ook vooral, hoe ik het bekijk, het clubje dat het al jaren doet dat is dan vaak de Vlaamse blanke middenklasse. Als er dan iemand nieuw bijkomt dan is het van 'We praten niet over diversiteit, want je mag daar niet over praten, want dan maak je het verschil.' Waardoor die persoon dan denkt dat hij niet kan praten over een heel groot stuk van zijn identiteit. Vanwaar hij komt. Welk geloof hij heeft. Hoe hij in het leven staat. Welke dingen hij belangrijk vindt. Hoe het in mijn land was. Want we praten daar niet over. Terwijl dat net een heel stuk is van iemand zijn identiteit. Waardoor het inderdaad een stuk overkomt als: 'ik kan mijn identiteit niet op tafel leggen.' Ik begrijp dan mensen daarop afknappen en zich daar een stuk in profileren. Het is niet dat ze zich willen stellen maar wel dat je een nummertje wil opleggen van Franse rap in de plaats van Niels Destadsbader. Dat is niet oké. Ik zou dat ook beu worden, denk ik, die Franse rap en dan zou ik ook eens vragen of er geen liedje van Niels Destadsbader op mag. Dan ben je weer vertrokken hé. Dat is het geven en nemen aspect. Ik vind wel die driehoek wel een heel belangrijke omdat die veiligheid voor animatoren en zich goed voelen wel heel vaak wordt onderschat. Het is vaak zo 'Ah ja, dit is onze werking en kom er maar bij. Iedereen is welkom. Maar we gaan wel een forum doen waar je niet aanwezig bent en activiteiten doen na de werking. Maar ja, je bent er niet bij want je wil niet komen.' Terwijl dat dat er waarschijnlijk niets mee te maken heeft waardoor je ook een stuk dingen mist hé. Dat is hetzelfde als je op een weekend bent met de jeugdbeweging en je voelt je wat minder goed dus je gaat vroeger slapen. Dan zijn er nog 5 à 6 die nog voor een paar uur doorzakken. De dag erna sta je op en heb je ook het gevoel van iets gemist te hebben. Zo van 'ik was er niet bij en er worden mopjes gemaakt.' Ja, dan is het ook een beetje dat aspect hé. Je hebt het gevoel dat je uit de boot valt waardoor je na een tijdje afhaakt.

In een van de speelpleinen werd diversiteit echt wel als meerwaarde gezien. Er zit ook in de hoofdanimatorenploeg heel veel diversiteit. Tijdens de focusgroepen merkte ik ook dat iedereen daarover kon praten, zonder schaamte. Iedereen mocht zijn ding zeggen maar het moest respectvol blijven. Je merkte echt een openheid. Iedereen voelde zich ook goed. De ene was goed in de administratieve zaken dus die mocht dat doen. De andere was goed in de ouders bereiken dus die deed dat. Dus iedereen werd op basis van zijn talenten ingezet. Ik heb die uitspraak dan aan voor hun voorgelegd. Zij zeiden: 'Dat is heel jammer want dat is hetzelfde als wij zien geen kleur. Maar wij zijn kleur dus dat wil zeggen dat je ons niet ziet. We hebben dan het gevoel dat we getolereerd worden maar we worden niet als een extra waarde in de organisatie gezien.'
Ja, dat is jammer hé.
Ja, ik merkte bij de andere animatorenploegen echt het maatschappelijke correcte idee. Dus het was niet uit slechte wil maar ik denk dat zij echt dachten dat wat zij zeiden het meest maatschappelijk correcte antwoord is.

Een beetje jouw laatste zinnetje: 'De speelpleinen hebben al veel diversiteit, maar door het niet juist handelen verliest de diversiteit aan kracht.' Dan zeggen ze dat het belangrijk is maar dan blijft het bij zeggen.
Ja, dat is waar.
Dat is hetzelfde zeggen als: 'Hé wij vinden het belangrijk dat er geen discriminatie is in onze werking.' Elke organisatie gaat dat zeggen dat dat belangrijk is maar als er een 'mopje' wordt gemaakt over iemand met een etnisch-culturele achtergrond en er wordt abrupt mee gelachen. Dan weet je dat dat ergens fout is maar dan gaan ze nog naar de wereld zeggen 'Oh het was een mopje want we willen geen discriminatie in onze werking.'

Ik lees nu je deeltje over het thema vormingen. Ik denk dat vormingen voor een stuk verbredend moeten werken naar animatoren. Dan denk ik 'Ja, dat is goed als je dat doet om je diversiteit beter te integreren. Vorming geven over diversiteit naar een diverse ploeg is een beetje belachelijk. Je zou dan beter kennismakingsdingen doen en mensen laten vertellen over hun eigen diversiteit en over hun. Je moet geen vormgever uitnodigen om te vertellen wat iemand uit Somalië in de werking kan binnen brengen als daar een Somaliër in de groep zit. Dus inderdaad de diversiteit beter integreren in de werking vind ik een goed punt maar ik weet niet of dat in vormingen nodig is. Tenzij je nog niet genoeg diversiteit hebt dan kan je dat wel gaan doen.

Hoe maak je volgens jou de speelpleinen meer bewust van diversiteit? Hoe kan je hen leren om die diversiteit te gebruiken? Ze gaan precies niet verder dan 'iedereen is welkom' maar ze omarmen het niet. Of gebruiken het niet in hun werking. Hoe maak je een speelpleinverantwoordelijke daarvan bewust?
Ik zeg altijd: 'Diversiteit is geen doelpunt maar een middel.' Als ik gebeld word om een vorming te komen geven over diversiteit want ze willen graag wat diverser worden als groep. Want 'ja er moeten er wat diversere opstaan'. Dan zeg ik altijd 'Weet je wat? Ga naar een asielcentrum vraag een paar jongeren om even mee te komen doen. Trek dan wat foto's zet ze in je brochure en dan ben je divers.' Als je echt divers wil zijn en open wil staan voor je jongeren dan heb je daar een keuze in omdat te doen. Dan moet je laagdrempeliger gaan werken en dan werk ik altijd met de 7 B's en een referentiekader. Deze gaat over: 'Hoe jij de wereld ziet is niet hoe iemand anders de wereld ziet.' Daar gaat het vaak over. Daarbij dan de 7 B's omdat het hele vaak gaat over: 'Ahja iemand in armoede dan het moet betaalbaar zijn. Dus we gaan zorgen dat onze werking betaalbaar is. We hebben een solidariteitstarief dus we zijn toegankelijk.' Waarbij ik dan denk 'Neen want er zijn veel meer aspecten als het gaat over armoede.' Heel veel jongeren zijn gepest geweest. Zij durven niet naar een werking te komen of hebben nood aan een vertrouwenspersoon. Dat heeft tijd nodig om dat op te bouwen. Dus als je zomaar mensen in armoede wil betrekken ga je veel meer moeten doen dan het betaalbaar maken. Dat gaat dan over de andere B's, hetzelfde met etnisch-culturele achtergrond, hetzelfde met beperking… Op het niveau van kinderen kan je al die B's gaan toepassen maar ook op het vlak van animatoren en ook op het vlak van je hoofdanimatoren. Je moet blijvend je werking in vraag stellen en vooral ook die B's durven onder de loop nemen in bepaalde groepen. Hoe ik dat doe bijvoorbeeld rond begrijpbaarheid is: Ik heb een tekst voor kinderen 'He we gaan zwemmen.' Als op vlak van animatoren 'we gaan een activiteit doen om jullie te bedanken. Als op vlak van voorbereiding 'He *(wifi hapert)'* Ik heb die drie teksten laten vertalen in het Pools en die op een affiche gezet en ik geef aan mijn deelnemers die tekst. Ze moeten weten wat de bedoeling is. Om hen te laten ervaren dat dat niet altijd even evident is als gewoon een tekstje met wat promo's schrijven. De ene groep krijgt de tekst gewoon in het Pools en de andere met pictogrammen. Om gewoon maar aan te duiden van 'Weet je? Zet er gewoon een paar pictogrammen bij en je bent al een stuk 'begrijpbaarder' voor iedereen' Er staat een duidelijk begin- en einduur in. Ik denk dat dit ook dat heel belangrijk is. Dat moet voor je kinderen want dat is gemakkelijk want de ouders verstaan vaak niet goed Nederlands. Maar dat geldt ook voor jouw animatoren en hoofdanimatoren. Blijvend drempelverlagend werken, dat is een blijvende investering.

Dit was het dan denk ik.
En een keer dat ze dan in een groep zitten dan is het talentgericht werken. Of elkaars talenten leren zien. Dan is dat belangrijk. Als je iemand hebt die superhandig is en die super zotte dingen kan maken. Ik ken iemand die super zotte dingen kan maken met hout. Je kan die een uur in de vergadering houden maar daarna worden die mensen zot. Vraag hen ook niet om iets op papier te zetten, want dat staat vol met schrijffouten wat totaal niet erg is. Maar als ik iets nodig heb qua hout. Of qua zotte constructie voor mijn kamp, dan is dat de eerste wie ik bel. En zo moet er ingezet worden ook op speelplein. Niet iedereen moet een uurtje kunnen vergaderen. Moeten vergaderen en dat allemaal mooi op papier kunnen zetten en moet daar dan heel hard over nadenken. Je hebt doeners. Je hebt denkers. Je hebt… noem maar op. Op dat vlak moet je weten welke mensen je waarvoor moet inschakelen. Moet iedereen hoofdanimator worden? Nee, want niet iedereen kan dat of wil dat. Moet iedereen voorbereidingsfiches kunnen invullen? Nee, niet iedereen moet dat kunnen. Je moet daar de basics van hebben en je moet de principes kennen en je moet het goed kunnen uitleggen. Ja, dat moet je kunnen doen. Moet iedereen zich super zot verkleden? Is dat omdat we dat altijd al zo doen of is dat echt een bewuste keuze? Hoe wordt dat dan gezegd? Ik vind dat je daar dan naar moet kijken, naar die talenten. Als ik naar mezelf kijk ik ben heel zot in thema, inkleden en verkleden. Wanneer ik een dag op kamp ben heb ik mij minstens 7 keren verkleed. Er zijn andere mensen die zich al generen door een pruik op hun hoofd te zetten en door een klein stemmetje te doen. Ja, dat is nu eenmaal zo. Niet iedereen is dat maar die zijn dan heel toegankelijk naar bepaalde andere jongeren. Het is net die complementariteit waarbij ze bij de VDS 'dames, zot en heer' gebruiken. Waarbij ze zeggen 'we hebben een zorgendere. We hebben iemand die zot is. We hebben iemand die de regels heeft.' Ge zijt die alle drie en eigenlijk moet je die alle drie net heel hard hebben. Dan ga je toch kijken naar je team of het niet allemaal overwegend dames zijn. Want dan ga je een zeer zorgende speelpleindag hebben. Je gaat misschien wat leute missen. Als het allemaal onnozelaars zijn, ga je wat structuur missen en het zorgende. Als je allemaal mensen hebt die structuur goed zijn, ga je de leute missen. Dus je stelt je team samen naar complementair toe en dan ga je verder dan kleur, beperking en armoede. Je stelt een complementair team samen die daaraan werkt. Dat is jouw doel van jouw speelpleinteam. Als je daar diversiteit in hebt en kunt gebruiken, des te beter.

Bijlage 4

Informed consent

Beste (hoofd)animatoren/speelpleinverantwoordelijke/experten,

In samenwerking met VDS doe ik, Johanna Hens, onderzoek naar de etnisch-culturele diversiteit binnen animatorenploegen van Vlaamse speelpleinwerkingen. Dit kwalitatief onderzoek bestudeert de ervaringen van speelpleinwerkingen met een etnisch-cultureel diverse animatorenploeg. Hiervoor zullen 5 animatoren per speelplein worden bevraagd. In totaal zullen er 4 speelpleinen bevraagd worden. Dit onderzoek verdiept zich in drie topics: de kennismaking met het speelplein, de interactie binnen de animatorenploegen en de ondersteuning van animatorenploegen.

Deelname aan dit onderzoek is geheel vrijblijvend. Je kan tijdens het interview steeds beslissen om je deelname te stoppen. Wel willen we benadrukken dat jouw medewerking uiterst waardevol is voor de praktijkinzichten van de studenten en de vakgroep. De informatie die verkregen wordt zal enkel gebruikt worden in het kader van dit onderzoek. Wij willen je reeds van harte bedanken voor je bereidwillige medewerking.

Vriendelijke groeten,
Johanna Hens (johanna.patricia.hens@vub.be)

Ondergetekende, …… verleent zijn/haar toestemming voor zijn/haar deelname aan het onderzoek naar ervaringen van speelpleinploegen met een diverse animatoren-ploeg.

Ik verklaar hierbij dat ik,

1. De uitleg over de inhoud en werkwijze van het onderzoek heb gelezen en dat me de mogelijkheid werd geboden om bijkomende informatie te verkrijgen.
2. Toestemming geef om mijn resultaten op een vertrouwelijke/anonieme wijze te bewaren, verwerken en rapporteren voor verschillende onderzoeksdoeleinden. Dit door de voor- en achternaam nergens in deze masterproef te benoemen.
3. Op de hoogte ben van de mogelijkheid om mijn deelname aan het onderzoek op ieder moment stop te zetten.
4. Ervan op de hoogte ben dat ik op aanvraag de masterproef kan krijgen.
5. Toestemming geef om een audio-opname te maken tijdens de deelname aan dit onderzoek.

Voor akkoord,

Plaats en datum

…….

Naam + handtekening van de geïnterviewde

…….

Naam + handtekening van de interviewer

…….