



Visietekst:

Van hoofdanimator tot speelpleinmotor

kris de visscher, december 2002

Een nijpend tekort aan ervaren animatoren?

Onmisbaar en broodnodig!

Speelpleinen hebben een grote nood aan geëngageerde jongeren van 18 jaar of ouder. Hun ervaring en hun inbreng op een speelplein zijn **onmisbaar** om een kwalitatieve werking uit te bouwen én te behouden. Maar net daar wringt het schoentje. Voor veel jongeren betekent het einde van het secundair onderwijs een **scharniermoment** in hun speelpleinengagement¹. Eenmaal ze 'verder' studeren investeren ze minder tijd tijdens het jaar en ook in de vakantie staan ze niet meer zoveel weken op het speelplein. De concurrentie is dan ook groot: hogere schooldruk, druk van ouders om goed te studeren én geld te verdienen, andere engagementen, een vakantiejob, een lief, een 2^{de} zit, ... Maar is er ook echt een probleem?

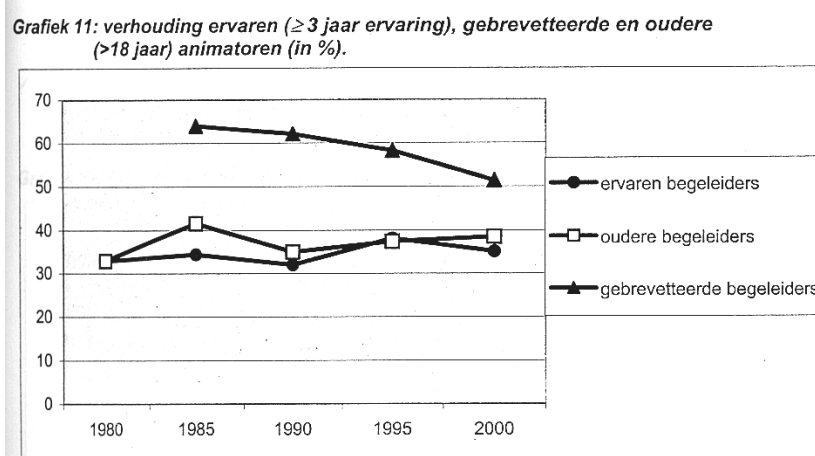
Ups en downs of een echte malaise?

Iedere (jeugdwerk)organisatie heeft wel z'n ups en downs. Momenten van grote dynamiek en betrokkenheid worden afgewisseld met momenten dat het speelplein wat op z'n gat ligt. Als een speelplein moeilijk hoofdanimatoren vindt, is dat misschien een tijdelijk probleem.

¹ Ik maak hierbij geen onderscheid tussen vrijwilligers en jobstudenten. We stellen vast dat 'geld' alleen onvoldoende motivatie biedt. Engagement, sfeer, betrokkenheid,... zijn voor alle speelpleinen een belangrijk gegeven.



Uit het 5-jaarlijkse speelpleinonderzoek (Jans, M., 2000) konden we deze gegevens afleiden.



Daaruit blijkt dat de verhouding nieuwe-ervaren monitoren al meer dan 20 jaar stabiel blijft. Toch krijgen we signalen dat het voor sommige speelpleinen moeilijk is om hun ervaren begeleiders te houden. Stevenen we af op een nieuwe tendens, of is het probleem gebonden aan een aantal speelpleinen? Soit! Het belangrijkste is dat die speelpleinen die in de penarie zitten eruit geraken. Kan je er wel iets aan doen? Want onze spontane reactie is vaak om de schuld op 'de concurrentie' te schuiven. Maar misschien moeten we ook de hand in eigen boezem steken? Ontmoedigen we jongeren om lang op het speelplein te blijven?

Rotjob?

Een hoofdanimator op een speelplein heeft **geen éénduidig profiel**. Op het ene speelplein zijn de hoofdanimatoren de coach voor de begeleidersploeg, andere speelpleinen nemen 1 jobstudent aan als hoofdanimator en die krijgt vooral een administratieve job, op andere werkingen kan je bijna geen onderscheid merken tussen de hoofdanimator en de speelpleinverantwoordelijke. Toch meen ik voorzichtig te mogen stellen dat het woord 'hoofdanimator' voor sommige jongeren een **negatieve bijklank** heeft. En wel om de volgende redenen:

- hoofdanimatoren krijgen vaak **administratieve** en **praktisch-organisatorische taken** (geld tellen, bussen bestellen, lijsten invullen, brieven typen,...). Voor veel jongeren is dat **saai** en **onaantrekkelijk** werk dat ver af staat van de eigenlijke reden waarom ze tot dan toe naar het speelplein komen (zich amuseren en met kinderen spelen).

- hoofdanimatores bekleden soms een **andere positie op een speelplein**, ze hebben een **andere status**. Sommige jongeren zijn daar gevoelig aan, ze hebben schrik om buiten de begeleidersploeg te vallen en 'in het andere kamp' terecht te komen. Jongeren associëren de taak van hoofdanimator met die van '**controleur** of zelfs van '**boeman**'. En ze hebben helemaal geen zin om 'de strenge chef' te gaan uithangen.
- sommige jongeren schrikken terug voor de grote **verantwoordelijkheid** die ze verbinden met de taak van hoofdanimator: wat als er iets fout loopt, ben ik dan verantwoordelijk? Ook ouders raden hun kinderen soms af om die verantwoordelijkheid op te nemen.
- hoofdanimator worden verzwakt soms het engagement voor het speelplein, jongeren moeten **meer tijd en energie** in het speelplein steken en dat schrikt sommige jongeren af.

Aan de andere kant merk je dat sommige jongeren zich net wél aangetrokken voelen tot deze taak. Soms is dat ook een kwestie van 'survival'. Op sommige speelpleinen 'staan' is bijzonder vermoeiend. Om het speelplein lang te kunnen volhouden 'nestelen' sommigen zich in een minder arbeidsintensieve bureaujob.

Doorgroeimogelijkheden

Maar 'survival' of 'carrièrejacht' zijn, denk ik, zeer uitzonderlijk redenen om hoofdanimator te worden. Hoofdanimator worden sluit immers voor heel wat jongeren nauw aan met hun wens om door te groeien in de organisatie. Op cursus merken we zelfs de '**hoofdanimatorklik**'. De eerste jaren op het speelplein zijn de meeste animatores gericht op zichzelf en op hun eigen spelen met kinderen. Ze aanvaarden het speelplein zoals het is, ze proberen er zo goed mogelijk in mee te draaien. Naarmate animatores langer op een speelplein meedraaien zien ze meer het geheel van het speelplein en voelen ze een sterkere nood om een **bijdrage** te leveren aan het hele speelplein. Ze zoeken er 'hun ding' en 'hun plek' in te vinden. Ze willen dat het speelplein iets 'van hun' wordt. Hoofdanimator worden lijkt dan toch een ideale stap. Hoe komt het dan dat te weinig jongeren die stap zetten?

Mensen houden in je organisatie

In allerlei studies en publicaties over vrijwilligerswerk is er een hoofdstuk gewijd aan dit thema. Daaruit kunnen we opnieuw – voorzichtig – afleiden dat 'ons' speelpleinprobleem geen geïsoleerd geval is. In heel wat van deze publicaties verklaart men het probleem vanuit een onderscheid tussen de 'oude' en de 'nieuwe' vrijwilligerscultuur.

'Vroeger' waren organisaties strikter hiërarchisch geleid. De enige **doorgroeimogelijkheid** was dan ook 'verticaal' of 'hoger op'. Meer verantwoordelijkheid, meer participatie, meer aanzien werd gekoppeld aan een 'hogere' positie op de ladder. Daar kwam ook een zekere mate van 'zelfopoffering' bij kijken. No pain, no gain. Veel vergaderen, hard werken, altijd van de partij zijn, saaie dingen doen, het was de prijs die onlosmakelijk verbonden was met de positie die je kreeg.

De 'huidige' vrijwilligerscultuur is anders. Een groter engagement voor een organisatie betekent niet noodzakelijk een 'klimmen op de ladder' of een 'zware zelfopoffering'. Er is ook minder sterke 'loyauteit' tussen vrijwilligers en hun organisatie. De verbondenheid met een organisatie is niet voor iedereen een 'gegeven' maar voor sommigen écht iets wat voortdurend moet gevoed worden.

Voor het speelplein kunnen we hieruit besluiten dat veel jongeren willen doorgroeien in het speelplein. Maar vaak de enige weg daartoe is hoofdanimator worden. Een aantal jongeren ziet dat goed zitten, maar anno 2002 zijn er steeds minder. De negatieve kanten wegen te zwaar op tegen de pluspunten.

Voor mijn vrienden

Tenslotte ook even nuanceren. Niet iedereen wil het speelplein beïnvloeden. Heel wat animatoren blijven ook voor hun vrienden en voor de sfeer naar het speelplein komen. Maar, hoewel zij geen wens naar een groter engagement hebben, haken ze toch af omdat hun vrienden en generatiegenoten één voor één andere oorden opzoeken. Een goeie situatie voor een speelplein is dan ook dat je 'een bende' kunt behouden, waarin iedereen z'n plek kan vinden. Ik lanceer hier een aantal voorstellen om daaraan te werken, maar eerst...

Even samenvatten:

1. Het einde van het secundair onderwijs is een scharniermoment voor veel jongeren. Dan maken ze een aantal duidelijke keuzes ivm hun engagement(en) in de vrije tijd.
2. Vanaf 18 à 19 jaar willen veel jongeren **doorgroeien** in de organisatie. De inhoud van hun engagement verandert. Ze kunnen en willen andere dingen betekenen voor het speelplein.
3. 'Hoofdanimator' worden biedt slechts aan een beperkt aantal jongeren een bepaald soort doorgroeimogelijkheden. Andere jongeren willen wel doorgroeien maar vinden het helemaal niet leuk om hoofdanimator te worden of hebben het er niet voor over.
4. Na hun leuke tijd op het speelplein bezwijken jongeren voor de druk van 'de concurrentie' en bedanken ze vriendelijk. Heel wat van hun vriend(inn)en of generatiegenoten op het speelplein doen dat ook. Bij een aantal jongeren gaat dit van de ene zomer op de andere, bij anderen vervaagt het engagement langzaam. Ze voelen zich minder en minder betrokken, hun 'vrienden' verdwijnen één voor één en plots zijn ook zij er niet meer.

Hoe kunnen we jongeren langer en intenser bij het speelplein betrekken?

Inspraak en participatie

Lap, daar zijn ze. De modewoorden en toverwoorden: 'inspraak en participatie'. U krijgt darmkolieken bij het lezen ervan... Even geduld. We nemen de tijd om uit te spitten hoe je dit in de praktijk kan brengen binnen je begeleidingsploeg. Een klein schema:



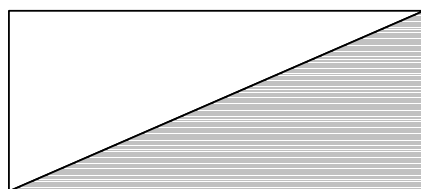
1. **Mijn thuis is waar mijn speelplein staat.**

Of je al dan niet actief gaat participeren aan een organisatie staat in een constante wisselwerking met hoe je je daar voelt. Al van bij de eerste kennismaking heeft de **cultuur** van het speelplein een wezenlijke invloed op hoe lang en hoe intens je je voor het speelplein engageert.

Vijf sleutelkenmerken van een cultuur die uitnodigt tot participeren:

1. **waardering** Een open deur, misschien, maar heel dikwijls nemen we onvoldoende tijd om animatoren op een positieve manier te bekrachtigen in wat ze doen en wie ze zijn.
2. **openheid** Soms maakt een speelplein een gesloten indruk. Enkel een bepaald 'soort' jongeren lijkt er welkom. Wie niet genoeg haar op z'n tanden heeft, naar een andere muziek luistert of de 'verkeerde' kleren draagt vindt onvoldoende aansluiting.
3. **HEEL VEEL goeie communicatie** De doodsteek voor participatie is een gebrek aan communicatie. Als mensen onvoldoende informatie krijgen of hun eigen ding niet kwijt kunnen lokt dit wrevel en verzet (of apathie) uit.
4. **democratische (basis)houding** Dit is een reflex die je voelt bij een aantal verantwoordelijken: dat moet ik aan m'n begeleidingsploeg voorleggen. Vanuit een democratische basishouding ga je een dialoog aan en neem je de beslissingen in samenspraak met zij die het ook moeten uitvoeren.
5. **duidelijkheid/kader/structuur/opvolging/ondersteuning** Op het eerste gezicht staat dit in tegenspraak met het voorgaande. Nog maar 'ns een schema om dit te verduidelijken.

sturing door de begeleider

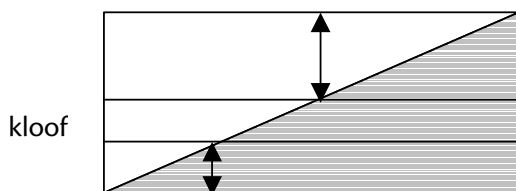


sturing door de groep



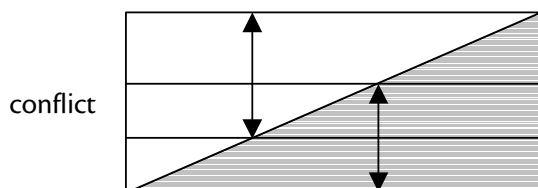
mate van participatie

Dit schema gaat ervan uit dat de sturing van een 'begeleider' en die van een groep **complementair** zijn aan elkaar. Hoe sterker de sturing van de groep, hoe meer sprake er is van participatie.



Passiviteit

Als begeleider wil je je sturing afbouwen, maar de groep is er nog niet klaar voor. Er ontstaat een vacuüm.



Verzet

Als begeleider wil je een sterke sturing behouden, maar de groep wil graag ook een stevige vinger in de pap.

Eenzijdig je 'sturing' afbouwen en zeggen aan een groep 'hier, beslissen jullie nu maar', zal dus ook niet werken. Vaak hebben jongeren de nodige vaardigheden nog (!) niet om hun eigen sturing in handen te nemen. Dat kan leiden tot een fikse 'kater' voor beide partijen. De beste strategie is dan ook eerst een veilige cultuur creëren en dan geleidelijk de sturing als verantwoordelijke in handen te geven van de groep. Hoe doe je dat?

2. Vier manieren om de participatie van jongeren te vergroten

1. samen evalueren

Een kleine anekdote. Tijdens een speelpleinevaluatie, op het einde van de vakantie, zijn enkele ervaren animatoren goed op dreef. Er is te weinig materiaal, de infrastructuur is ontoereikend,... Eén begeleidster zit er maar wat stilletjes bij. Ze is nieuw, heeft op het einde van de vakantie haar stage gedaan en is in deze evaluatie 'gesukkeld'. Ze zit erbij voor spek en bonen. Na een tijdje vraag ik haar vriendelijk of er ook iets was wat haar heeft gestoord en wat ze wil opmerken. 'Ja', antwoordt ze, 'er zijn te weinig propere onderbroeken om de kleuters mee te verversen'.

Op het eerste gezicht lijkt dit een banale inbreng, maar het tegendeel is waar. Ze heeft volledig gelijk en het is een zeer terechte opmerking. Ze heeft iets aangebracht waar anderen misschien niet meer op letten, maar wat toch écht ambetant is voor de ploeg en de kinderen! Iedere animator kan in mijn ogen een waardevolle bijdrage geven op een evaluatie. Wanneer er daadwerkelijk aandacht wordt besteed aan die onderbroekenkwestie 'leert' de begeleidster dat haar inbreng belangrijk is en een positieve bijdrage levert aan het speelplein.

2. samen problemen aanpakken

Opnieuw een klein voorbeeldje uit de praktijk. Op ons speelplein kampten we een tijd met een 'rokersprobleem'. Na de middag en bij het begin van de dagelijkse opkuis waren de rokers een tijdlang 'verdwenen' naar hun 'rokershoek'. Het roken afschaffen bleek onbespreekbaar. We hebben het probleem 'in de groep' gegooid en kwamen tot de volgende vaststelling. Het probleem was niet zozeer dat 1 à 2 animatoren éven weg waren voor een sigaret, maar wel dat het meteen ging om een 5 à 6- tal animatoren die al gauw een half uur van het toneel verdwenen waren. De niet-rokers waren de pineut. We kwamen met de hele ploeg tot een oplossing. Rond het speelplein loopt een jogging-pad. De totale lengte van die wandeling is ongeveer de duur van een sigaret. Na de middag kon je per twee een 'pauze' nemen, je moest dat gewoon even melden. Waren er twee 'terug' konden de volgende vertrekken. Voor de dagelijkse opkuis werd afgesproken: roken terwijl je kuist (zodra de kinderen allemaal naar huis zijn).

Als de 'cultuur' goed zit loont het meer dan de moeite om de 'problemen' in het midden te gooien. In het begin is het wel nodig dat je er als verantwoordelijke over waakt dat de afspraken goed worden nagekomen. Als een nieuwe oplossing goed werkt, houdt die na verloop van tijd zichzelf in stand.

3. samen taken verdelen

Terug een voorbeeld. Tijdens de zomervakantie wordt er gemord in de ploeg. De animatoren kennen mekaar eigenlijk onvoldoende, ze moeten direct gaan samenwerken met mensen die ze niet zo goed kennen. Op de evaluatie na de zomer komt dit naar voor als één van de grootste werkpunten voor het speelplein. Na een brainstormvergadering (waarbij iedereen zijn of haar zeg mocht doen) bedenkt de werkgroep 'kennismaking' een actieplan.

- *iedereen zoekt naar nieuwe monitoren in z'n eigen kennissenkring*
- *er komt een speelpleinvriendjesboek*
- *er komt een kennismakingsdag voor iedereen*
- *er komt een voorbereidingsweekend met een stukje vorming*
- *we proberen zoveel mogelijk 'nieuwe' mensen samen naar dezelfde cursus te sturen*
- *we moeten een lijst met adressen en telefoonnummers krijgen*

En daarna afspreken: wie maakt het vriendjesboek?, kan de jeugddienst de adressenlijst naar iedereen opsturen, hebben we budget om op weekend te gaan?, weet er iemand een leuke plek?, wat is een goeie datum voor een kennismakingsdag?...

Een aantal speelpleinen werken met het systeem van **werkgroepen**. Het is niet evident voor ervaren speelpleinrotten om verantwoordelijkheden uit handen te geven. Je stelt vast dat alles trager, minder efficiënt en in het begin zelfs minder 'goed' loopt dan toen jij het deed. Maar op lange termijn wordt het speelplein meer 'van' de begeleiders.

4. netwerken aanspreken

Een laatste voorbeeld. Op het speelplein hadden we een stille, verlegen en niet zo 'sterke' animator. Hij was vriendelijk en deed z'n best, maar we waren niet zo tevreden. Op een mooie zomerdag beslisten we om een themanamiddag te organiseren rond 'zigeuners'. We beginnen wild te brainstormen. Eén van de ideeën is een ritje op een paard. We wilden dat idee afvoeren, tot, je voelt me al komen, die bewuste animator tussen komt. Blijkt dat zijn pa rijkswachter te paard is en dat dat paard in hun wei staat, een doodbraaf beest. Op vrijdag, tijdens onze zigeunerdag, was het ritje op het paard dé attractie van de dag. Vader, zoon en paard glommen van trots, elk op hun manier.

'Ik kan iemand die iemand kent die daar voor kan zorgen.' Het speelplein zou niet kunnen bestaan zonder. En het sterke is dat iedere animator over zo'n netwerk beschikt en dat kan inschakelen. Het antwoord krijgen begint dan ook vaak met gewoon de vraag te stellen. Want soms overorganiseren we het speelplein ook, in de plaats van de jongeren. Er wordt voor alles gezorgd (van het speelmateriaal tot de jaarlijkse barbecue). Jongeren krijgen soms weinig kansen om iets zelf aan te pakken, op hun manier en om daar hun mogelijkheden en netwerk voor aan te spreken.

3. Wij-cultuur

Je thuis voelen versterkt je participatie. Participatie versterkt op zijn beurt dat je je ergens beter thuis voelt. **Je bent er nodig.** Samen dragen ze bij tot een wij-cultuur. *'Wij zijn het speelplein.'* Op sommige speelpleinen merk ik een cultuur van 'wij' en 'zij'. 'Wij' zijn de animatoren, 'zij' zijn de verantwoordelijken. 'Wij' komen om ons te amuseren, 'zij' moeten ons maar zeggen wat we moeten doen. Uiteindelijk kan deze cultuur animatoren het gevoel geven dat ze gemakkelijk 'vervangbaar' zijn. Zoals het speelplein hen gevonden heeft, vinden ze ieder jaar opnieuw voldoende mensen.

Maar hoe bouw je wij&zij-cultuur om naar een wij-cultuur? Dat kan je alvast niet alleen.

Speelpleinmotoren

Een wij-cultuur is een kwestie van personen. Je hebt enthousiaste mensen nodig met een zekere uitstraling en de juiste houding, om het beste uit andere mensen te halen. We noemen ze 'speelpleintrekkers' of 'speelpleinmotoren'. Dat is, in die context, een veel aantrekkelijker woord dan hoofdanimator. En het biedt veel meer en ruimere kansen voor jongeren om door te groeien in de organisatie. Ervaren jongeren kan je aanspreken:

- om een bepaalde werkgroep te 'trekken' met een afgebakende verantwoordelijkheid
- om in een 'stuurgroep' te zitten waar iedereen mag naar toe komen
- om een 'nieuwe' animator onder de vleugels te nemen
- concrete projecten mee uit te werken (een vernieuwde kleuterwerking, bvb.)
- grote activiteiten mee in elkaar te boksen (voor het hele speelplein of voor de animatoren)
- ---

Zo heb je als ervaren animator het gevoel:

- dat je op een aantal grote en kleine momenten écht nodig bent
- dat jouw talenten en ervaring op het speelplein tot hun recht komen
- dat je je schouders onder het speelplein steekt in plaats van aan de kop van het peloton te gaan fietsen

Jongeren worden niet langer 'de baas', staan er niet langer 'alleen' voor en belanden niet 'in het andere kamp'. Ze hoeven ook de verantwoordelijkheid niet alleen op te nemen. Het is een gedeelde verantwoordelijkheid van het gehele speelplein.

Allemaal goed en wel, denk je, maar ik vind geen jongeren om dat te doen. Ze zijn niet geïnteresseerd. Het lijkt een 'patstelling'. Je hebt enthousiaste mensen nodig om de cultuur van je speelplein te veranderen, maar door de huidige cultuur vind je die mensen niet.

Het initiatief ligt dus in handen van de huidige 'verantwoordelijken' om stap voor stap hun 'sturing' te verminderen (zie schema) en meer taken en verantwoordelijkheden uit handen te geven. Zo kan je meer participatie te creëren.

10 dingen die je in samenspraak met een groep ervaren animatoren kan doen

- *samen de grote lijnen voor de zomervakantie uittekenen*
- *samen beslissen welk materiaal je zal aankopen*
- *samen bepalen hoe de 'gadgets' van het speelplein (T-shirts en zo) er gaan uitzien*
- *samen promotie voeren (bij kinderen én bij nieuwe animatoren)*
- *samen een startdag voor het speelplein organiseren*
- *samen bepalen welke extra vorming er nodig is*
- *samen een of meerdere activiteiten uitwerken voor de ploeg*
- *samen beslissen hoe je de stagebegeleiding van nieuwe animatoren kan aanpakken*
- *samen beslissen hoe je het terrein of de binnenruimte op een leukere manier kan inrichten*
- *samen een beleidsplan voor het speelplein uitschrijven en ermee naar de schepen stappen*

Daarnaast is jouw houding als ‘speelpleinverantwoordelijke’ van doorslaggevend belang. Je hebt de juiste feeling nodig om steeds meer en nieuwe mensen te betrekken bij de beslissingen, om openingen te creëren, om problemen voor te leggen aan een steeds bredere groep. Ook hoofdanimatoren kunnen soms de neiging hebben om alle beslissingen binnen hun groepje te nemen, maar zo creëren ze opnieuw een cultuur die op termijn geen (of slechts enkele) opvolgers oplevert.

De stap om dit te doen is niet evident. Je moet jezelf kwetsbaar opstellen, je status en je positie delen met anderen. Soms lopen in het begin ook dingen mis. Maar op lange termijn haal je wel positieve effecten.

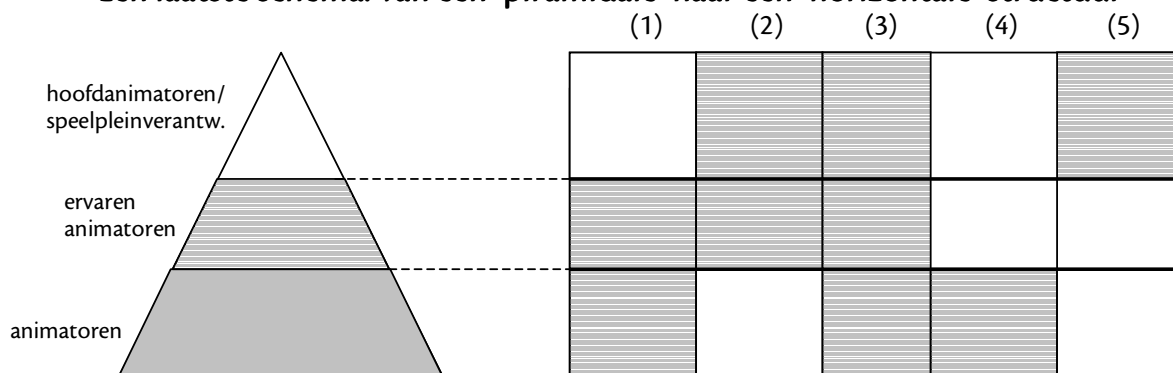
Funfactor

Tenslotte nog dit. Speelpleinwerk moet ook plezant blijven. Een sterke betrokkenheid op het speelplein kan tot gevolg hebben dat het speelplein zeer ernstige en lastige materie wordt. Soms kunnen jongeren het gevoel hebben dat de ‘problemen’ een straatje zonder einde betekenen. Op tijd en stond moet je als speelplein ook nog gewoon kunnen samen plezier maken. In een andere tekst vind je daarvoor heel wat inspiratie.

Nog even samenvatten

1. Je kan jongeren langer en intenser bij het speelplein betrekken door een ‘wij-cultuur’ te creëren. Daarbij ligt de verantwoordelijkheid over het speelplein bij iedereen. Om zo’n wij-cultuur te creëren moet je ervoor zorgen dat mensen zich voldoende ‘thuis’ voelen op het speelplein en dat ze voldoende kansen hebben om samen te evalueren, problemen aan te pakken en taken te verdelen. Ze kunnen daarvoor ook hun netwerk aanspreken. Op die manier krijgen jongeren het gevoel ‘nodig’ te zijn op het speelplein.
2. Ervaren monitoren spelen in zo’n wij-cultuur een voortrekkersrol. Daarvoor hoeven ze niet noodzakelijk hoofdanimator te worden. Speelpleinmotor lijkt mij in die context als term veel meer aangewezen. Dé manier om daarmee te starten is als verantwoordelijke op een goeie manier meer verantwoordelijkheid in hun handen te geven en zo door te werken tot je een cultuur hebt waar iedereen meedenkt en meewerkt aan het speelplein. Stuurgroepen en werkgroepen zijn een eerste stap. Speelpleinmotoren moeten ook doordrongen zijn van de houding om iedereen te laten participeren. De ‘oude’ cultuur moet eruit.
3. Wanneer iedereen een stukje ‘speelpleinverantwoordelijke’ wordt kan het speelplein soms zeer ernstige en zware materie wordt. Zorg ervoor dat er voldoende momenten zijn om ook samen plezier te maken.

Een laatste schema: van een 'piramidale' naar een 'horizontale' structuur



1. een taak voor de ervaren en de nieuwe animateuren

bvb. het programma bepalen, de evaluatie van de dag, een goeie opkuisregeling,...

2. een taak voor ervaren animateuren en hoofdanimateuren

bvb. vertegenwoordiging in de jeugdraad, een werkgroep voorzitten, de startdag voor de nieuwe animateuren voorbereiden,...

3. een taak voor het hele speelplein

bvb. samen op weekend, een fuif organiseren, de evaluatie na de zomer, een vormings sessie volgen, nieuwe monitoren zoeken,...

4. enkel een taak voor de nieuwe animateuren

bvb. het lokaal voor de begeleiding inrichten, 'hun' feestje organiseren,...

5. enkel een taak voor de hoofdanimateuren/speelpleinverantwoordelijken

bvb. een beleidsplan maken, onderhandelen met de schepen,...

opmerking: bij kleine speelpleinwerkingen is de taakverdeling waarschijnlijk ook over veel minder mensen verdeeld, maar dit is wel een instrument om te delegeren en om de participatie te verhogen

Conclusies

Animateuren langer bij het speelplein betrekken begint eigenlijk al tijdens hun eerste weken op het speelplein. De cultuur die er op het speelplein heerst bepaalt in grote mate of jongeren na een paar jaar blijven of niet. Als speelplein kan je werken naar een cultuur waar iedereen zich thuis voelt en 'nodig' is. Als verantwoordelijke kan je dat niet alleen. Je hebt een groep ervaren animateuren nodig die mee aan de kar trekken van het speelplein en mee de wij-cultuur installeren. Eénmaal de wij-cultuur is geïnstalleerd versterkt die zichzelf. Zo'n cultuur opstarten is wel niet evident. Het begint vaak met een aantal concrete taken uit handen te geven aan de begeleidingsploeg en de ervaren animateuren daarin een voortrekkersrol te geven. Tenslotte moet je er als speelplein constant over waken dat de beslissingen niet opnieuw in de handen komen van een klein groepje. En dat het voor iedereen plezant blijft om naar het speelplein te gaan.

