

In deze infofiche...

Worden jouw animatoren of hoofdanimatoren vergoed als jobstudent? Dan is op jouw speelplein de arbeidswetgeving van toepassing. Die wetgeving botst soms met de principes van het jeugdwerk. Voor de VDS is speelpleinwerk immers **jeugdwerk** en moet dit ook zo blijven. Hoe kan je hiermee om gaan?

- Wat staat er in de arbeidswetgeving
- Conflicten en mogelijke oplossingen
- De mening van de VDS
- Gelinkte VDS-producten

Wat staat er in de arbeidswetgeving

De arbeidswetgeving is er ter **bescherming** van de werknemer. Een groot deel van deze wetgeving geldt voor iedereen (individueel arbeidsrecht). Daarnaast kan een gemeente of organisatie nog een specifieke regeling voor zijn personeel hebben (collectief arbeidsrecht).

Individueel arbeidsrecht

Privé (arbeidswet 1971)	Overheid (rechtspositieregeling gemeentepersoneel + arbeidstijdwet 2000)
<ul style="list-style-type: none"> - Een normale werkweek bestaat uit 8u per dag of 38u per week (+18j mag 9u per dag werken) - Start- en einduur, pauzes... moeten in het contract staan - Geen arbeid tussen 20u en 6u - Pauzes: max 4,5u aan één stuk, meer dan 6u werken is een uur rust van minimum 1/2u aan één stuk - Verbod op zondagwerk - Verbod op overuren voor -18 jarigen - Minimum proefperiode van 7 dagen 	<ul style="list-style-type: none"> - Max 38u/week en 11u/dag - 11u/dag werken is 24u rust - Zondagsrust - Geen arbeid tussen 20u en 6u - Meer dan 6u werken is een uur rust van minimum 1/2u aan één stuk - Inschalen in niveaus (A tot E) - Bewijs van goed gedrag en zeden + medisch geschikt - Vaste loonschalen

Specifieke arbeidsregeling van de organisatie

Hier kan je als speelpleinverantwoordelijke zelf regels bepalen, maar ook dit is niet altijd even gemakkelijk. Vaak worden de spelregels vastgelegd door de personeelsdienst, de gemeenteraad of een CAO die voor de hele sector geldt.

Enkele voorbeelden:

- Elk overuur wordt geregistreerd en uitbetaald aan 100%. Dit kan leiden tot hoge kosten voor de organisatie.

- Elke medewerker (dus ook animator) moet met zijn persoonlijke badge registreren als hij/zij begint of stopt met werken.
- Manier van aanwerven die omschreven is in de rechtspositieregeling van het gemeentebestuur.
- Manier van communiceren waarbij in het gemeentekrantje staat: jobstudenten gezocht voor speelpleinwerking.

Mogelijke oplossingen

Waar komt jeugdwerk en arbeidswetgeving soms met elkaar in conflict?

- Het houden aan de arbeidstijd. Een speelpleindag duurt vaak langer dan 8u.
- Middagpauzes zijn niet realistisch want we kunnen kinderen toch niet alleen laten?
- Een speelpleindag duurt al zo lang en we willen nadien nog kunnen voorbereiden.
- Overuren willen/kunnen we niet betalen.
- Zondagwerk mag niet maar we willen toch ook kunnen voorbereiden
- Animatoren staan verkleed als ridder aan de poort om kinderen te verwelkomen vooraleer het speelplein officieel geopend is.
- Selectieprocedures, contracten...zorgen voor een arbeidsperceptie
- We willen dat jongeren vorming volgen maar willen deze uren niet vergoeden (ook al is vorming in het kader van je job in principe betaald door de werkgever)
- Ouders die zich vragen stellen bij de 'vakantiejob' van hun kinderen.
- Redenen zoals 'de verzekering dekt dat niet'

Mogelijke oplossingen

Arbeidstijd

- We vragen jongeren om zich, naast hun job, voor bepaalde taken ook vrijwillig te engageren. Alle momenten zoals voorbereiding, funmoment...doen ze vrijwillig en onbezoldigd. Dit maakt deel uit van het engagement als animator of hoofdanimator op het speelplein. Dit verplichten kan natuurlijk niet, maar groepsgeest en groepsdynamica doen de rest. Het is dan wel belangrijk om goede afspraken te maken en de verwachtingen duidelijk te stellen.
 - **Opmerking:** de wet stelt dat werknemers geen vrijwilligerswerk mogen doen binnen dezelfde organisatie als het gaat om dezelfde taken. Lijn dus goed af wat er binnen en buiten de uren valt en zorg voor een duidelijk onderscheid.
- Ga in overleg met je personeelsdienst om te kijken waar flexibiliteit mogelijk is, neem voorbeelden mee uit andere gemeenten. (vraag ernaar bij jouw lokale VDS-ondersteuner)
- Sommige speelpleinen werken met verschillende "ploegen" (bijvoorbeeld: een voormiddag- en namiddagploeg). Als je hiermee werkt, is duidelijk en goed georganiseerd overleg tussen beide ploegen noodzakelijk. Zorg dan ook voor voldoende teambuildingsmomenten met de hele ploeg.

Arbeidsperceptie

- Vermijd zoveel mogelijk 'arbeidsperceptiezaken' die niet noodzakelijk zijn: geneeskundige onderzoeken en attesten van goed gedrag en zeden, selectiegesprekken... Maar werk aan competentieontwikkeling, onthaalmomenten, motivatie, (individuele) evaluaties, een vergoeding in plaats van loon,...

Vorming

- Communiceer (aan ouders en jongeren) dat we jongeren kansen willen bieden en degelijk willen voorbereiden door hen goed te vormen.

Ouders van animatoren

- Bezorg de informatie voor animatoren ook aan hun ouders. Zo stel je ook de verwachtingen bij hen duidelijk.
- Leg hen uit dat je de jongeren goed begeleidt.
- Breng ouders bij elkaar op bijvoorbeeld een receptie. Bekijk waar je ouders van animatoren in je werking kan betrekken (kookouders, inspraakvergaderingen,...)
- Animatoren doen op het speelplein aan competentie-ontwikkeling wat later mooi op het cv staat.
- Stuur hen na de zomer een brief om ook hen te bedanken.

Verzekering

- Vraag eens na bij je verzekeraar waarvoor je precies allemaal verzekerd bent. Vaak vallen activiteiten die buiten de werkingsuren vallen, hier sowieso onder. Zoniet kan een aparte verzekering (voor bijvoorbeeld animatorenactiviteiten) interessant zijn.

De mening van de VDS

Het statuut van een (hoofd-)animator en een bijhorend hoger loon verandert de kern van de zaak. **De jongeren zelf veranderen niet.** Bovendien is motivatie niet afhankelijk van verloning, zo bewijzen verschillende onderzoek. Speelpleinwerk is en blijft jeugdwerk en jongeren blijven ook gewoon jongeren die graag vanuit intrinsieke motivatie aan de slag gaan. En net dit moet ondersteund worden.

We zijn ervan overtuigd dat écht aan jeugdwerk doen op langere termijn véél meer geëngageerde en capabele jongeren betreft. Kans geven op doorgroeien, mensen eigenaarschap geven van de werking en op die manier goesting en betrokkenheid creëren, dat is waar het om gaat.

Belangrijker dan allerlei mogelijkheden qua verloning, **is dus wat je wat je als speelpleinwerking met de jongeren doet.** Jongeren als doelgroep van het speelpleinwerk zien, betekent dat het speelplein met een jeugdwerkmentaliteit werkt. Nadenken over verloning komt dan pas op de tweede plaats.

Dat wil niet zeggen dat animatoren op het speelplein geen geld mogen verdienen. Als deze jeugdwerkmentaliteit een stevig startpunt is, van waaruit coaching en ondersteuning ontwikkeld

worden, wordt ook vaak nagedacht over incentives. Eén van de mogelijke incentives is een hogere vergoeding of zelfs een jobstudentenloon. Maar: zo'n hogere vergoeding mag de jeugdwerk-gerichte ondersteuning niet vervangen.

Gelinkte VDS-producten

- www.jeugdwerkregels.be
- www.vvj.be
- TOYE, C., DNA 5 "Niet voor het geld, wel voor de leute", Vlaamse Dienst Speelpleinwerk vzw, 2003.
- VAN DAELE, D., DNA 21 "Blijven plakken", Vlaamse Dienst Speelpleinwerk vzw, 2011.
- BAILLEUL, A. *Visietekst animatoren*, Vlaamse Dienst Speelpleinwerk vzw, 2015.

Besluit

Een jeugdwerkmentaliteit gecombineerd met arbeidswetgeving, het kan dus! Maar enige creativiteit en duidelijke communicatie is wel aan de orde!