

Profiel ‘speelpleinverantwoordelijke als drijvende kracht van het speelplein’

De speelpleinverantwoordelijke is diegene die de eindverantwoordelijkheid heeft op het speelplein. In de praktijk zien we dat dit overal anders wordt ingevuld. Op gemeentelijke speelpleinen is dit vaak een persoon op de jeugd- of vrijetijdsdienst, bij particuliere speelpleinen is dit eerder de voorzitter. Maar we zien ook dat de eindverantwoordelijkheid gesplitst wordt over meerdere personen in het bestuur of deels gedelegeerd wordt aan hoofdanimatoren of jobstudenten. Elk speelplein vult dit in naar de noden die er lokaal zijn.

In 2009 lanceerde de VDS de “campagne ploegbazen”. Deze campagne moest toen het tekort aan animatoren op het speelplein aanpakken. Er werden heel wat acties opgezet om animatoren te werven en anderzijds wilden we de rol van de speelpleinverantwoordelijke duidelijk krijgen.

Vanaf 2016 kregen we diverse signalen van speelpleinen dat ze veranderingen merkten in het engagement van jongeren. Het was voor ons reden genoeg om in de beleidsnota van de VDS te schrijven dat we het congres in 2020 volledig wilden wijden aan “**speelpleinwerk is jeugdwerk**”.

Dus tijd voor een stevige update van de rol en het profiel van de speelpleinverantwoordelijke. De VDS ging op zoek naar gemeenschappelijke taal en vroeg het aan de verantwoordelijken zelf.

Anno 2020 zien we 5 belangrijke rollen die de speelpleinverantwoordelijke opneemt:

- Speelpleinfan
- Visionair
- Coördinator
- Jeugdwerker
- Netwerker

We zien dat de rol van “netwerker” de laatste jaren nog belangrijker geworden is. Speelpleinwerk zit al lang niet meer op een eiland maar kan bruggen bouwen met ander jeugdwerk, met de kinderopvang en andere speelinitiatieven. Als netwerker is er een belangrijke rol weggelegd om kansen te zoeken en te benutten. Op deze manier laat je het speelplein verder bloeien. Netwerken is geven en nemen. Netwerken betekent mensen in je netwerk laten schitteren. Je doet er dus goed aan om je eigen netwerk en dat van de jongeren in kaart te brengen.

De speelpleinverantwoordelijke heeft een zekere kennis, een aantal vaardigheden en een specifieke houding nodig om die vijf rollen op te nemen.

Rollen	Kennis (weten)	Vaardigheden (kunnen)	Attitude of houding (zijn)
SPEELPLEINFAN	* Wat speelpleinwerk is * Wat de meerwaarde van speelpleinwerk is * Wat inclusie is	* Anderen inspireren over speelpleinwerk	* Ruimdenkend * Inspirator * Zelf fan van het speelplein(werk)
Een speelpleinfan weet wat speelpleinwerk is, wat het zo uniek maakt, kent de troeven van speelpleinwerk. Met die kennis kan x/zij/hij anderen inspireren, overtuigen en speelpleinwerk als laagdrempelige lokale jeugdwerkvorm breed uitdragen in de gemeente.			

VISIONAIR	<ul style="list-style-type: none"> * VDS-visie op spelen (in de vrijetijd, op het speelplein) * Speelpleinrealiteit * Procesbegeleiding/ veranderingsmanagement * VDS-visie op toegankelijkheid * VDS-visie op jeugdwerk * De demografie van de buurt/gemeente/ omgeving 	<ul style="list-style-type: none"> * Visie ontwikkelen * Visie uitdragen * Visie omzetten in beleid en wegen op het (lokale) beleid * Lange termijn denken * Processen initiëren, begeleiden en verandering managen. * Intern draagvlak creëren 	<ul style="list-style-type: none"> * Positief * Kansen zien * Ambitieuw
<p>De visionair kan een eigen speelpleinvisie ontwikkelen en uitdragen. X/zij/hij kent de VDS-visie op speelpleinwerk in al zijn facetten en vormt hierover een eigen visie. De visionair weet daarbij anderen te betrekken en mee te krijgen. De visionair denkt op lange termijn na over de toekomst van het speelplein.</p>			
COÖRDINATOR	<ul style="list-style-type: none"> * Wetgeving van toepassing op het speelplein * Jaarplanning van een speelplein 	<ul style="list-style-type: none"> * Administratie beheren * Draaiboeken opstellen en gebruiken * Planning maken * Leiding geven en nemen * Organiseren * Financiële competenties (Budget kunnen beheren, subsidies zoeken...) * Locatie beheren * Veel bordjes tegelijkertijd in de lucht houden. 	<ul style="list-style-type: none"> * Probleemoplosser * Motor * Verantwoordelijk zijn * Kameleon
<p>De coördinator is de manager, de motor en de draaischijf van het speelplein. X/zij/hij zorgt ervoor dat het speelplein er staat, wettelijk in orde is, en dat de werking vlot kan verlopen. De coördinator houdt het speelplein draaiende.</p>			
JEUGDWERKER Op het individuele én op het groepsniveau	<ul style="list-style-type: none"> * Coaching op individueel en op groepsniveau + belang van coaching. * Draagvlak en draagkracht: verschil en werking. * Leefwereld jongeren. * Motivatie jongeren. * Betrokkenheid en eigenaarschap van jongeren. * Ondersteuning die jongeren nodig hebben. * Situationeel en relationeel leiderschap * Vrijwilligersbeleid: van werven tot behouden en exit * Talentmanagement * Trends in vrijwilligerswerk 	<ul style="list-style-type: none"> * Individueel coachen * Groepen coachen * Draagvlak en draagkracht herkennen en er op inspelen. * Motivatoren van jongeren toepassen. * Ondersteuning bieden aan jongeren. * Belang van coaching uitleggen (om o.a. overuren mee te verantwoorden). * Toepassen situationeel en relationeel leiderschap. * Communiceren met jongeren * Inspelen op trends in het engagement van jongeren. * Relaties opbouwen. 	<ul style="list-style-type: none"> * Flexibel * Motivator * Vrijheid geven aan jongeren (om te experimenteren) * Bemiddelaar * Vlot bereikbaar zijn voor jongeren
<p>De jeugdwerker coacht zijn animatoren niet enkel op individueel niveau, maar weet ook een groep te coachen richting het vervullen van de speelpleinvisie. X/zij/hij maakt tijd vrij om de jongeren te leren kennen, hun mening te bevragen ... zowel tijdens het jaar als in de vakanties.</p>			
NETWERKER	<ul style="list-style-type: none"> *(Decreet) kinderopvang en het lokaal samenwerkingsverband * Wat is netwerken? Waarom netwerken? Hoe netwerken? * Welke netwerken van belang zijn of kunnen zijn voor het speelplein (Ouders, gemeentelijke diensten, opvang, burens, speelpleinlocatie...) - * sociale media 	<ul style="list-style-type: none"> * Uitleggen wat speelpleinwerk is * Netwerken * Communiceren (met partners, ouders, speelpleinlocatie...) * Sociale media gebruiken voor het speelplein * Extern draagvlak creëren * Relaties opbouwen met verschillende doelgroepen 	<ul style="list-style-type: none"> * Positief * Constructief * Kansen zien * Ambitieuw * Respectvol voor anderen * Streeft gelijkwaardigheid na
<p>De netwerker legt contacten en zoekt samenwerkingen op om kansen voor het speelplein te creëren.</p>			

Dit profiel is toepasbaar op elk speelplein. Het profiel is aanpasbaar naargelang het speelplein, want elk speelplein is uniek.

Drie voorbeelden:

- Een speelplein waar de hoofdanimateuren de coach-rol sterk opnemen zal minder coaching verwachten van de speelpleinverantwoordelijke.
- Een speelpleinverantwoordelijke die 100% van de tijd aan het speelplein mag besteden of een speelpleinverantwoordelijke die maar 10% van de tijd mag besteden. De andere 90% wordt ingezet voor andere taken en verantwoordelijkheden. Beiden zullen moeten kiezen hoe ze hun tijd prioritair inzetten.
- Op een particulier speelplein zitten deze rollen bij de voorzitter of worden ze verdeeld onder de leden van het bestuur.

Gebruik van het profiel

DOEL: Het profiel is toepasbaar op elk speelplein. Het profiel is ook aanpasbaar naargelang het speelplein, want elk speelplein is uniek.

Bv. een speelplein waar de hoofdanimatoren de coach-rol sterk opnemen zal minder coaching verwachten van de speelpleinverantwoordelijke.

Bv. een speelpleinverantwoordelijke die 100% van zijn tijd aan het speelplein mag besteden versus een speelpleinverantwoordelijke die maar 10% speelpleinverantwoordelijke is en 90% andere functies heeft binnen de gemeente zal ook prioriteiten moeten kiezen.

Bv. een verantwoordelijke van een particulier speelplein zal deze rollen ook opnemen, al dan niet samen met andere bestuurders.

1. We gebruiken het profiel als (aanzet tot) vacature voor een speelpleinverantwoordelijke

In de vacature kunnen duidelijk de kennis, vaardigheden en attitudes vermeld worden die verwacht worden bij de functie als speelpleinverantwoordelijke.

Bij de sollicitatie kan getoetst worden naar die kennis, vaardigheden & attitudes die matchen met een speelpleinverantwoordelijke. Tijdens een sollicitatie kunnen ook attitudes bevroegd worden. Die zijn het moeilijkst te veranderen, aan te leren en zullen dus vanaf de start een belangrijke rol spelen in de juiste keuze.

Toevoeging bij het gebruik van het profiel voor een vacature. We kiezen ervoor om een aantal zaken NIET op te nemen in het profiel van de speelpleinverantwoordelijke die WEL een doorslaggevende rol kunnen spelen bij de sollicitatie (en die dus ook mee in de vacature kunnen opgenomen worden). Het gaat om kennis & ervaring met:

- leefwereld kinderen
- beperking, toegankelijkheid
- Avontuurlijkheid

Het is een absolute meerwaarde als de speelpleinverantwoordelijke over deze kennis/ervaring beschikt, maar we zijn ervan overtuigd dat je ook een goede speelpleinverantwoordelijke kan zijn zonder deze achtergrond. Bv. door in te zetten op een straf gevormd animatorenteam dat wel over deze kennis beschikt.

2. We gebruiken het profiel in de vorming voor (startende) speelpleinverantwoordelijken

Vorming = gericht op kennis en vaardigheden verwerven die nodig is voor de ideale speelpleinverantwoordelijke. De kennis die in het profiel staat komt aan bod in de vormingen. We trachten ook zoveel mogelijk de vaardigheden die nodig zijn aan te leren tijdens de vormingen. Startende verantwoordelijkheden moeten de ruimte krijgen om hierin te groeien.

- Dag 1: SPEELPLEINFAN + VISIONAIR
- Dag 2: JEUGDWERKER
- Dag 3: COÖRDINATOR
- Dag 4: NETWERKER

3. We gebruiken het profiel als evaluatie van een speelpleinverantwoordelijke

Nog verder te bekijken hoe en wat we hier effectief mee willen doen.

Bijlage 1. Competenties, kennis, vaardigheden en attitudes.

Competenties = een geheel van kennis, vaardigheden en attitudes zijn.

- Het is immers de combinatie van kennen, kunnen en willen die iemand in staat stelt om vanuit zijn functie bij te dragen tot het realiseren van de missie van de organisatie.
- Competenties worden altijd gedefinieerd in relatie tot uit te voeren taken. De noden van de organisatie vormen daarbij het uitgangspunt

Kennis = het geheel aan feiten, theoretische modellen, concepten en inzichten die iemand ter beschikking heeft.

- Kennis verwijst naar wat iemand 'weet'. Het kan hierbij gaan om zowel theoretische als praktische kennis. Bijvoorbeeld: iemand 'kent de chronische ziektebeelden' of 'kent de gevaren van niet steriel werken'.
- In vergelijking met vaardigheden en attitudes, is kennis over het algemeen het meest eenvoudig te ontwikkelen. Kennis verwerven kan op veel verschillende manieren: via training, zelfstudie (al dan niet e-learning), werkplekleren, enz.
- Vaak loopt het verwerven van kennis samen met het verwerven van vaardigheden. De bedoeling is immers dat je wat je weet ook in de praktijk brengt.

Vaardigheden = Met het woord vaardigheid verwijzen we naar het in staat zijn tot het omzetten van kennis in de praktijk en het verrichten van bepaalde handelingen.

- Vaardigheden zijn te ontwikkelen door middel van training, herhaaldelijke oefening en routine.
- Bij vaardigheden gaat om het correct uitvoeren van bepaalde (technische) handelingen en het in de praktijk brengen van de kennis die men verworven heeft.

Attitudes = je attitude of houding bepaalt het willen en/of kunnen laten zien van bepaald gedrag.

- Dit wordt grotendeels bepaald door je normen, waarden, motivatie en persoonlijke drijfveren.
- Houding is moeilijk ontwikkelbaar omdat ze zo verweven is met onze identiteit en zich niet op een bewust niveau afspeelt.
 - o Voorbeelden van attitudes zijn: leerbereidheid, zin voor initiatief, positieve ingesteldheid, doorzettingsvermogen, flexibel zijn, samenwerken, besluitvaardigheid

Bron: <http://www.hrwijs.be/thema/wat-zijn-competenties>