

# Waarden, missie en visie van de VDS

## Samenvatting

In het traject om te komen tot Plan VDS en een nieuwe beleidsnota wilden we ook onze waarden, missie en visie herbekijken. Daarvoor is er bij speelpleinen, vrijwilligers, regio's en staf input verzameld, wat geleid heeft tot heel veel boeiende discussies. De uiteindelijke tekst met onze nieuwe waarden, missie en visie werd goedgekeurd op de **Algemene Vergadering van 11 mei 2020**.

## Hoe, waar en bij wie is input verzameld?

Op Strawe (september '19) hebben we het startschot gegeven om te komen tot Plan VDS en een nieuwe beleidsnota.

Tegelijkertijd werd ook een proces opgestart mbt de verruiming van onze doelgroepen. We zijn input gaan verzamelen bij

- Speelpleinverantwoordelijken: enquête over onze dienstverlening, studiedag 13/02, individuele gesprekken en via het lidmaatschapsformulier.
- Regio's: ronde in alle regio's (op bestuurs- of ploegvergadering) en op strada '20.
- Partners en proffen: individuele gesprekken.
- Staf: oefening op grote staf (nov en maart), denkoefening experten, individuele gesprekken en op strada '20.
- VDS-vrijwilligers: enquête en vrijwilligersonderzoek, webinars en inputmomenten.
- Werkgroep beleidsnota: input en denkoefeningen.
- Algemene Vergadering: input op de AV van 2/12/19.

Daarnaast lanceerden we [www.speelplein.net/onzebeleidsnota](http://www.speelplein.net/onzebeleidsnota). Hier wordt het volledige proces uit de doeken gedaan maar wordt ook input verzameld onder meer over de waarden, missie en visie. Ook hier zijn reacties binnengekomen.

Al van in 2018 leefden er signalen over “verruiming”. Steden en gemeenten experimenteren met nieuwe vormen van speelinitiatieven, de grabbelpas wordt omgevormd, er ontstaan speelweken en speelkampen, sommige speelpleinen veranderen van naam... Het speelpleinlandschap verandert dus: de grenzen van het speelpleinwerk vervagen. Lokaal ontstaan er allerlei andere vrijetijdsinitiatieven, waar het speelplein een apart onderdeel van kan zijn of volledig in kan opgaan. Deze initiatieven zijn op zoek naar ondersteuning. Dit proces gaat in eerste plaats over **onze (kern-)doelgroep**. Op de Grote Staf in de zomer van 2019 werden alle input en signalen samengelegd. Op STRAWE 19 werden echo's uit het werkveld uitgebreid uit de doeken gedaan. Er volgde een unanieme GO om een voorstel tot verruiming verder uit te werken. In de enquête voor speelpleinverantwoordelijken haalde 69% aan dat de VDS mag verruimen. De experten installeerden hiervoor een aantal denkoefeningen, waarbij toekomstvisies naast elkaar gelegd werden en een plan van aanpak uitgetekend werd. Resultaat was een nota waarmee in januari-februari-maart 2020 de baan werd om extra feedback te sprokkelen via individuele gesprekken bij:

- Gemeenten en particuliere werkingen
- Partners en proffen
- Vrijwilligers en staf

De tekst hieronder is het resultaat van beide processen. Het is **de vertaling van de input en prioriteiten van al deze doelgroepen**. Wat zij willen dat de VDS doet en wie de VDS moet zijn volgens hen.

## Nut van waarden, missie en visie

Dit proces doen we niet omdat het “moet” van de overheid bij het maken van een nieuwe beleidsnota staan. Het is een bewuste keuze om hier tijd voor te maken en onze vorige waarden, missie en visie te herbekijken.

Voor de VDS is de meerwaarde van het hebben van waarden, een missie en een visie duidelijk:

- Zet de neuzen in dezelfde richting.
- Geeft de richting aan waar we met onze organisatie naar toe willen.
- Bepaalt mee het beleid (op korte en lange termijn).
- Bepaalt het dagelijks handelen.
- Zorgt voor continuïteit.

- Mobiliseert krachten en talenten rond een gemeenschappelijk doel.
- Is een deel van de communicatie en bepaalt mee het imago.
- Onderscheidt ons van anderen.
- Zorgt ervoor dat iedereen hetzelfde zegt.
- Inspireert.

## Waarden

=vanuit welke normen we vertrekken.

Als eerste onderschrijven we het **internationaal verdrag voor de rechten van het kind**. We richten ons op **artikel 31** als basis voor alles wat we doen.

Dit artikel stelt dat:

1. De Staten die partij zijn, erkennen het recht van het kind op rust en vrije tijd, op deelneming aan spel en recreatieve bezigheden passend bij de leeftijd van het kind, en op vrije deelneming aan het culturele en artistieke leven.
2. De Staten die partij zijn, eerbiedigen het recht van het kind volledig deel te nemen aan het culturele en artistieke leven, bevorderen de verwezenlijking van dit recht, en stimuleren het bieden van passende en voor ieder gelijke kansen op culturele, artistieke en creatieve bezigheden en vrijetijdsbesteding.

Afgelopen jaren hebben we in de VDS meermaals gediscussieerd over “waarden”, wat we daar onder verstaan en hoe we die omzetten in gedrag. In totaal gebruiken we 24 verschillende waarden binnen de VDS (je kan ze lezen in dit [document](#) ). We namen ze onder de loep en kwamen tot vijf waarden.

Er bestaan zowel organisatiebrede (universele) waarden, als waarden die opgaan voor een specifiek deel van het beleid. Universele waarden komen terug in alles wat een organisatie doet en uitstraalt. Specifiekere waarden kunnen extra aandacht krijgen voor specifieke beleidsdomeinen, voor zoverre ze niet in conflict komen met de universele waarden.

De waarden van de VDS nemen we mee in de **drie kernprocessen**: dienstverlening, organisatie en medewerkers. Het zijn voor ons normen beslissingen aan te toetsen, het zijn principes die we willen hanteren en willen uitstralen in alles wat we doen, we willen onze waarden integreren in het gedrag van alle medewerkers.

De **vijf universele waarden** die we binnen de VDS naar voor schuiven zijn:

1. Speels
2. Ontwikkeling
3. Toegankelijk
4. Kwalitatief
5. Respectvol

Ze zijn **alle vijf evenwaardig, de volgorde is niet bepalend**.

Aan waarden dient een **invulling** gegeven te worden naargelang de situatie en die invulling kan evolueren naargelang de realiteit verandert. We kiezen er bewust voor om in deze nota geen strikte regels te bepalen hoe er moet gehandeld worden naar deze waarden. In tegendeel, we willen iedereen de vrijheid geven om ze verder invulling te geven binnen het beleid en de doelstellingen die ontwikkeld worden in elk kernproces.

In bijlage hebben we een aantal **voorbeelden** gezet wat die waarden zouden kunnen betekenen in onze dienstverlening, in onze organisatie en ten aanzien van onze medewerkers. De voorbeelden zijn louter **ter illustratie** en niet bepalend.

In de uitrol van de nieuwe waarden voorzien we bij elke waarde een slagzin. In de volgende beleidsnota komt er ook een doelstellingen die de waarden verder uitrolt in onze organisatie.

## Visie

=waarvoor we gaan en waarom we het doen

De Vlaamse Dienst Speelpleinwerk streeft naar meer en betere speelkansen voor elk kind.

Betekeningen:

- Streeft naar: duidt op de richting waar we met de VDS naar toe willen. Houdt in dat we hier continu willen aan werken en dit steeds beter willen doen.
- Meer speelkansen: slaat op kwantiteit, we willen het aantal speelkansen verhogen.
- Betere speelkansen: slaat op kwaliteit, we hebben een duidelijke visie op spelen maar ondersteunen ook de werkingen die een andere visie hanteren om bij hen de speelkansen te versterken.
- Voor elk kind: kinderen met en zonder beperking en/of kinderen in maatschappelijk kwetsbare situaties. Inclusie en diversiteit zijn prioriteiten van de VDS.
- Kind: hieronder verstaan we tot en met 18 jaar. Ook voor tieners willen we dus meer en betere speelkansen.

## Missie

=waarvoor we staan en wat we doen.

De Vlaamse Dienst Speelpleinwerk is de *koepel van en voor het speelpleinwerk* in Vlaanderen en Brussel en *ondersteunt andere speelinitiatieven*. Daarnaast *behartigen we de belangen van elk spelend kind*.

*Speelpleinwerk:*

Lokaal werken is onze sterkte. Gemeentelijk of particulier georganiseerd, alle speelpleinwerkingen kunnen op ons rekenen. Ondersteuning is telkens op maat en respecteert de eigenheid van elke werking. Onze dienstverlening evolueert mee met de speelpleinrealiteit en vertrekt vanuit onze sterke visie op spelen. Ook bovenlokaal bieden we ondersteuning aan. We willen de werkingen verbinden en zetten samenwerkingen op die het speelpleinwerk versterken. Het speelpleinwerk is een unieke jeugdwerkvorm en dat zetten we graag mee in de kijker.

*Speelinitiatieven:*

Onze dienstverlening richt zich op lokale initiatieven die spelen centraal zetten, werken met jongeren en die hoofdzakelijk in de vakantie werking hebben. Ook hier vertrekt onze dienstverlening steeds vanuit onze sterke visie op spelen en geloof in de jeugdwerkmethodiek.

*Elk spelend kind:*

Zowel op lokaal als bovenlokaal, Vlaams, federaal en internationaal, behartigen we mee de belangen van elk spelend kind.

*De VDS zelf:*

De VDS is er voor en door jongeren. We willen een inclusieve jeugdwerkorganisatie zijn. Onze stafmedewerkers en vrijwilligers zijn bevoegd, hebben expertise en versterken elkaar. Samen maken we er een efficiënte en effectieve organisatie van.

Betekeningen:

- Koepel voor het speelpleinwerk: we bundelen en vertegenwoordigen de belangen van de speelpleinwerkingen.
- Koepel van het speelpleinwerk: speelpleinwerkingen worden betrokken bij en nemen mee beslissingen in de VDS.
- Vlaanderen en Brussel: afbakening in locatie en bewuste keuze om speelpleinwerk in Brussel mee op te nemen.
- Ondersteunt andere speelinitiatieven: we kiezen ervoor om ons niet te profileren als de of een koepel van speelinitiatieven. We zitten aan het begin van de verruiming en willen dit de komende jaren laten evolueren.
- 3 bestaansredenen: we zetten drie bestaansredenen voorop maar met iets meer prioriteit voor speelpleinwerk.
- Behartigen de belangen van elk spelend kind: hiervoor nemen we deel aan relevante overlegplatformen.
  
- Lokaal: bewuste keuze en prioriteit om de lokale realiteit van de speelpleinen te kennen en onze ondersteuning daaraan aan te passen.
- Gemeentelijk als particulier: beide soorten werkingen zijn evenwaardig en willen we expliciet benoemen.

- Alle speelpleinwerking: ook speelpleinen die geen lid zijn van de VDS.
  - Op maat: ondersteuning wordt zoveel mogelijk aangepast per speelplein.
  - Respecteert de eigenheid van elke werking: die eigenheid zit op vlak van een grote openheid, spelen en jeugdwerk, we tonen respect voor elke werking en de manier hoe ze die eigenheid invullen.
  - Onze dienstverlening evolueert mee: we staan met beide voeten in de praktijk en kennen de actuele noden en de realiteit van het speelpleinwerk. De speelpleinrealiteit evolueert en onze dienstverlening dient dus mee te evolueren.
  - Onze sterke visie op spelen: we hebben een duidelijke visie op spelen maar ondersteunen ook de werkingen die een andere visie hanteren.
  - Bovenlokaal: waar het een meerwaarde is, zetten we dienstverlening op voor meerdere speelpleinen, dit kan per regio, per provincie of op Vlaams niveau zijn.
  - Werkingen verbinden: we willen speelpleinwerkingen (over grenzen heen) samen brengen en laten leren van elkaar.
  - Samenwerkingen opzetten: dit kan op alle niveaus of over alle thema's, met als doel dat het de speelpleinen ten goede komt.
  - Unieke jeugdwerkvorm die we actief in de kijker zetten: we zijn overtuigd van de meerwaarde van de methodiek speelpleinwerk en vinden het onze taak om dit mee actief te communiceren.
- 
- Onze dienstverlening richt zich op: welke dienstverlening dit is, wordt nog later bepaald.
  - Lokale initiatieven: het gaat om de vrijetijdsinitiatieven die lokaal georganiseerd zijn en die raken aan de grenzen van speelpleinwerk.
  - Spelen centraal zetten: spelen moet dus een belangrijke plaats hebben in de werking. We kiezen er bewust voor om geen afbakening te doen op "spelen om te spelen" (maw onze visie volgen), noch op spelen als middel (maw spelen mag ook ingezet worden om andere doelen te bereiken).
  - Met jongeren werken: afbakening dat initiatieven die alleen met volwassenen werken er niet onder vallen.
  - Die hoofdzakelijk in de vakantie werking hebben: mogen dus ook werking tijdens het jaar hebben.
  - Sterke visie op spelen: in alles wat we zeggen en doen, willen we hen inspireren met onze visie op spelen.
  - geloof in de jeugdwerkmethodiek: we geloven in de kracht van deze methodiek, we zetten geen afbakening bij initiatieven of ze deze methodiek wel of niet gebruiken.
  - Jeugdwerk: "groepsgericht sociaal-cultureel werk op basis van niet commerciële doelen voor of door de jeugd, die daaraan deelneemt op vrijwillige basis, in de sfeer van de vrije tijd, onder educatieve begeleiding en georganiseerd door particuliere jeugdverenigingen, of door gemeentelijke of provinciale openbare besturen."
  - Hebben we niet verwoord in de tekst maar willen we hier verduidelijken: het gaat zowel om werkingen met een open lidmaatschap als gesloten werkingen.
- 
- Belangenbehartiging: hiervoor nemen we deel aan relevante overlegplatformen.
  - Elk spelend kind: bewuste keuze om hier het kind centraal te zetten en niet de andere doelgroepen.
- 
- We willen een inclusieve jeugdwerkorganisatie zijn: de VDS is zelf ook jeugdwerk en stelt ook in haar beleid prioriteiten tav inclusie en diversiteit. We stellen het nog niet zo ambitieus dat we inclusief zijn maar willen dat wel zijn.
  - Stafmedewerkers en vrijwilligers: de VDS is een vrijwilligersorganisatie waar vrijwilligers en staffers evenwaardig zijn en elk hun expertise en meerwaarde hebben.
  - Bevlogen en hebben expertise: in ons medewerkersbeleid leggen we prioriteit bij het verhogen van de betrokkenheid en expertise van de medewerkers.
  - Efficiënte en effectieve organisatie: we streven naar kwaliteit, hoe beter onze organisatie draait, hoe meer dit ten goede komt van onze doelgroepen.

## Het vervolg

De waarden, missie en visie en verruiming blijven niet alleen op papier staan...

- In Plan VDS en de beleidsnota maken we tijd en middelen vrij om dit verder uit te rollen en implementeren.
- Doelstellingen in Plan VDS en de beleidsnota vertrekken ook uit onze nieuwe missie en visie zodat we stappen vooruit zetten om onze streefdoelen te halen.
- In die doelstellingen nemen we ook op dat we willen discussiëren over de naam van onze organisatie. Er is nog niet beslist dat die zal veranderen maar, afhankelijk van de verdere evolutie van verruiming, willen we de discussie wel ten gronde voeren.

## Bedankt aan...

- ...de leden van de Algemene Vergadering en het bestuursorgaan voor het stevige denkwerk.
- ...de leden van de werkgroep beleidsnota voor al het voorbereidende werk.
- ...de besturen van de regio's voor de boeiende insteken en discussies.
- ...alle staffers en vrijwilligers voor alle input en ideeën.
- ...de speelpleinen en partners voor jullie blik op wat er leeft.
- ...aan iedereen onze hersenen heeft doen kronkelen om het juiste woord op de juiste plaats te krijgen.

## BIJLAGE VOORBEELDEN VERRUIMING

Ter herinnering: de discussie over verruiming is ontstaan om dat de grenzen (zie definitie) van speelpleinwerk aan het vervagen zijn. Elk initiatief is anders, evolueert en dient best in de praktijk bekeken te worden. We zien nieuwe experimenten ontstaan en ook grenzen vervagen bij welzijn-, sport-, cultuur- en andere vrijetijdsinitiatieven. Deze voorbeelden zijn dus **louter ter verduidelijking** om verdere uitrol en implementatie concreter te maken.

Onze dienstverlening richt zich op lokale initiatieven die spelen centraal zetten, werken met jongeren en die hoofdzakelijk in de vakantie werking hebben. Ook hier vertrekt onze dienstverlening steeds vanuit onze sterke visie op spelen en geloof in de jeugdwerkmethodiek.

Lokale initiatieven:

Valt er nu eerder wel onder: speelweken, grabbelpas...

Valt er nu eerder niet onder: Freetime-kamp.

Spelen centraal zetten:

*(Maw mag zowel met en zonder ontwikkelingsdoel)*

Valt er nu eerder wel onder: kinderopvanginitiatieven.

Valt er nu eerder niet onder: basketbalkamp.

Werken met jongeren:

Valt er nu eerder wel onder: multimove-kamp.

Valt er nu eerder niet onder: kinderdagverblijven.

Hoofdzakelijk in de vakantie werking hebben:

Valt er nu eerder wel onder: kinderopvanginitiatieven in de vakantie, speelweken, grabbelpas...

Valt er nu eerder niet onder: voor- en naschoolse kinderopvang, jeugdbewegingen...

## BIJLAGE DEFINITIE SPEELPLEINWERK

Speelpleinwerk situeert zich binnen het kader van het jeugdwerk.

Een speelpleinwerking heeft alle volgende kenmerken:

- **Spelen als hoofddoel**  
Speelplein valt in de vakantieperiode, is vrije tijd voor kinderen. In hun vrije tijd gaan kinderen spelen, dus spelen is het hoofddoel van een speelpleinwerking.
- **Kinderen als doelgroep: kleuters, lagere schoolkinderen en/of tieners**  
Vanaf de kleuterleeftijd zijn kinderen zelfstandiger en is er minder zorgfunctie nodig. De maximumgrens voor deelnemers is 15 jaar, daarna worden jongeren animator. Uitzonderlijk kunnen kinderen met een beperking wel nog langer als deelnemer komen.
- **Jongeren voeren het speelaanbod uit en worden betrokken bij de werking**  
Speelpleinwerk is jeugdwerk, het merendeel van de begeleidersploeg zijn jongeren. Die jongeren bereiden het speelaanbod voor en mogen hun mening geven over de werking.
- **Deelnemers kiezen zelf hoe vaak ze deelnemen**  
Speelpleinwerk vereist geen langdurig en vastgelegd engagement van de deelnemers (bv. geen engagement voor een jaar, elke weekend...)
- **Is actief in de vakantie(s), in regel zonder overnachting voor de deelnemers**  
Speelpleinwerk is niet beperkt tot het schooljaar, maar vindt in minstens één schoolvakantie per jaar plaats. Overnachtingen zijn uitzonderlijke events en geen regelmatige standaardactiviteit.

# Uit de eindnota verbreding

## Advies voor het vervolg van verbreding

De werkgroep verbreding stelt dat...

- Gezien de evoluties in de VDS.
- Gezien de evoluties in onze omgeving.
- Gezien de evoluties bij de familie- en andere partners.
- Gezien de huidige financiële situatie en de prioriteiten van de VDS.
- Gezien het proces verruiming en de belangrijkheid van dit thema.
- Gezien het voor alle partners niet evident is om een doel te concretiseren op inhoudelijk niveau dat voor alle partners een stevige meerwaarde biedt.
- Gezien we niet willen verbreden om te verbreden.
- Gezien de voordelen van een gezamenlijke structuur voldoende groot moeten zijn voor de VDS.
- Gezien individuele samenwerkingen nu al bestaan en goed verlopen.

we de tijd en middelen van de VDS voor het vervolg van het verbredingsproces willen steken in

- Verruiming.
- Verder zetten van de inhoudelijke samenwerking met één of meerdere familiepartners.
- Efficiëntiewinst door samenwerking met één of meerdere familiepartners.

en dit onder meer als gevolg heeft dat

- We geen structuur uitbouwen om gemeenschappelijke inhoudelijke doelen te bereiken.
- Als er toch iets buiten verruiming valt, we dan geen verbredingsstructuur opzetten. Als er vragen zijn, bekijken we ad hoc hoe we er mee om gaan maar behoort dit dus niet tot de prioriteiten van de VDS.
- We tijdens het verruimingsproces misschien niet te nauw mogen kijken van wat nu wel of niet onder speelpleinwerk valt.
- We dit mee nemen naar de doelstellingen en acties in de beleidsnota/Plan VDS zodat er tijd en middelen voor vrij gemaakt worden.
- Jo als coördinator organisatie het proces tot efficiëntiewinst in handen neemt en Tine als expert spelen de samenwerking met de familiepartners inhoudelijk verder vorm geeft.
- We niet voldoende agendapunten zien om de werkgroep verbreding in stand te houden.

## Meer info

Bij de werkgroep verbreding: Jo, Paolo, Bert, Tine, Tim en Wim.



## BIJLAGE WAARDEN

Hieronder hebben we een aantal **voorbeelden** gezet wat die waarden zouden kunnen betekenen in onze dienstverlening, in onze organisatie en ten aanzien van onze medewerkers. De voorbeelden zijn louter **ter illustratie** en niet bepalend.

### SPEELS

1. Als we deze waarde hanteren binnen pijler dienstverlening, wat betekent dat dan?
  - a. *Spelen om te spelen voorop*
  - b. *Speelse houding bij vormingen, adviezen...*
2. Als we deze waarde hanteren binnen pijler organisatie, wat betekent dat dan?
  - a. *Speelse infrastructuur*
  - b. *Speelruimte bij beslissingen voor staf, vrijwilligers, regio's...*
3. Als we deze waarde hanteren binnen pijler medewerkers, wat betekent dat dan?
  - a. *Aandacht voor teambuilding.*
  - b. *Zelf ook spelen.*
  - c. *Naar analogie met onze speelvisie vinden we het belangrijk dat de vrijwilliger ernaar streeft om een speelse stijl te hanteren tijdens alle mogelijke VDS-evenementen en -momenten. Al deze momenten, of ze nu intern of extern zijn, worden steeds vanuit een speelse stijl aangepakt om zo onze speelvisie op alle mogelijke manieren uit te dragen.*

### ONTWIKKELING

1. Als we deze waarde hanteren binnen pijler dienstverlening, wat betekent dat dan?
  - a. *We maken onze huidige dienstverlening sterker en beter en we ontwikkelen nieuwe dienstverlening om zo de speelpleinen en de mensen die daarmee bezig zijn sterker te maken.*
  - b. *De vrijwilliger kan zijn eigen ervaringen en kennis benutten om kwaliteitsvolle feedback te geven en anderen (zowel deelnemers als de ploeg) tot een nog betere versie van zichzelf te vormen. We staan ook open om iedereen kansen te geven om aan zichzelf te werken. Dit houdt in dat we fouten niet afstraffen, maar beschouwen als leermomenten.*
2. Als we deze waarde hanteren binnen pijler organisatie, wat betekent dat dan?
  - a. *We ontwikkelen (onze structuur en processen binnen) onze organisatie zodat die een goede ondersteuning van de speelpleinen faciliteert. We zijn gedreven door een sterker drang altijd beter te doen.*
  - b. *Vrijwilligers worden ondersteund om te groeien in hun (financieel) engagement binnen de VDS. Op deze manier kunnen zij een groeitraject doormaken binnen de organisatie en zichzelf ontwikkelen van financieel geïnteresseerde tot (mede financieel) beleidsvoerder.*
  - c. *Groei om op een verantwoorde manier te kunnen investeren in bvb infrastructuur (om op die manier financiële zekerheid te creëren).*
3. Als we deze waarde hanteren binnen pijler medewerkers, wat betekent dat dan?
  - a. *We ontwikkelen het beleid en het kader waarbinnen onze medewerkers werken, groeien en gelukkiger en productiever worden.*
  - b. *We ontwikkelen onze medewerkers om hen sterker te maken en om hen beter in staat te stellen om de taken die ze willen/moeten doen uit te voeren.*
  - c. *De VDS streeft ernaar om elke betrokkene tijdens een VDS-moment een comfortabel gevoel te laten ervaren. Daarom is het nodig om een veilige omgeving te creëren waar de persoon weinig continue stress of angst ervaart. Hierdoor zal elke VDS'er meer energie hebben om in te zetten op zijn eigen groeiproces en zal zijn betrokkenheid bij de organisatie enkel vergroten.*
  - d. *De vrijwilliger kan kritisch naar zichzelf kijken en staat open om te werken met de feedback die zij/hij krijgt. Zij/hij gaat actief op zoek naar deze feedback en hier dan ook mee aan de slag.*

### TOEGANKELIJK

1. Als we deze waarde hanteren binnen pijler dienstverlening, wat betekent dat dan?
  - a. *Iedereen kan op cursus (financieel, fysiek...).*
  - b. *Toegankelijkheid van kleine en grote vragen door loko's en geografische vertegenwoordiging van de vrijwilligers.*
    - a. *Toegankelijk zijn voor alle doelgroepen in communicatie.*
    - b. *De VDS wil geen financiële drempel creëren en wil dat zijn producten en diensten toegankelijk en betaalbaar zijn. Daarom werkt de VDS ook speciale regelingen uit om ook kansengroepen in de samenleving te kunnen aanspreken.*
    - c. *Beschikbaar voor en op maat van elke speelpleinwerking*
    - d. *Merk op dat 'toegankelijk' heel wat andere dingen (beschikbaar, betaalbaar, betrouwbaar) omvat.*
2. Als we deze waarde hanteren binnen pijler organisatie, wat betekent dat dan?
  - a. *Processen en procedures die duidelijk, transparant en makkelijk vindbaar zijn (extern en intern).*
  - b. *Makkelijk via verschillende kanalen te bereiken.*
  - c. *Toegankelijke locatie: iedereen kan met de deur in huis vallen.*
  - d. *Laagdrempelige manieren van lidmaatschap.*

- e. *De financiën (en achterliggende systemen) worden transparant gecommuniceerd binnen de organisatie. Daarvoor worden alle gebruikelijke communicatiekanalen gebruikt: e-communicatie, overleg en uitwisseling, vorming, betrokkenheid.*
3. Als we deze waarde hanteren binnen pijler medewerkers, wat betekent dat dan?
- Plogo's die ondersteuning kunnen geven aan verschillende vrijwilligers.*
  - Openheid bij aanwerving.*
  - Toegankelijk voor alle doelgroepen.*
  - Toegankelijk voor vrijwilligers met een groot of klein engagement.*

#### KWALITATIEF

1. Als we deze waarde hanteren binnen pijler dienstverlening, wat betekent dat dan?
- Betrouwbaar, laagdrempelig...*
  - Doen waar nood aan is.*
2. Als we deze waarde hanteren binnen pijler organisatie, wat betekent dat dan?
- We zorgen voor een ideale werkomgeving die ervoor zorgt dat medewerkers zich volledig kunnen focussen op hun taak.*
  - De VDS neemt een houding aan als 'goede huisvader' en is zich te allen tijde bewust van de verantwoordelijkheid die het beheren van een gezond financieel beleid met zich meebrengt.*
  - De VDS voert een financieel beleid volgens de regels van de kunst.*
  - De VDS wil zijn doelpubliek op klantvriendelijke wijze benaderen, ook mbt financiële aspecten. De VDS voorziet daarom vlotte betaalwijzen en vlotte afhandeling*
3. Als we deze waarde hanteren binnen pijler medewerkers, wat betekent dat dan?
- Juiste persoon (staf/vrijwilliger) op juiste plaats: kennis, houding, ondersteuning, weten hoe de dingen werken.*

#### RESPECTVOL

1. Als we deze waarde hanteren binnen pijler dienstverlening, wat betekent dat dan?
- Respect voor de klanten: voor hun keuzes, voor wat ze doen, voor wie ze zijn, voor hun mening en talenten.*
  - Respect en openheid voor de eigenheid van elke speelpleinwerking.*
  - Respect voor keuzes en aanpak van elk speelplein (bv speelaanbod).*
2. Als we deze waarde hanteren binnen pijler organisatie, wat betekent dat dan?
- Interne structuur: respect voor beslissingen, mandaten, organen en afspraken.*
  - Geld en infrastructuur: medewerkers die respectvol omspringen met ons geld en onze infrastructuur, klanten die respectvol omspringen met producten.*
3. Als we deze waarde hanteren binnen pijler medewerkers, wat betekent dat dan?
- Respect voor de medewerkers (staf/vrijwilligers): voor alles wat ze doen (klein en groot), voor iedereen, voor wie ze zijn, voor hun mening, voor hun talenten.*
  - De VDS verwacht dat je respectvol omgaat met deelnemers, ouders, medevrijwilligers en stafmedewerkers. Dit wil zeggen dat je waardering hebt voor iemand vanwege zijn eigenheid, sterktes, zwaktes, prestaties en vaardigheden. In een groep kunnen deze eigenschappen nogal verschillen. VDS'ers kunnen deze verschillen erkennen en waarderen.*
  - De VDS verwacht dat zijn medewerkers integer zijn. Dit wil zeggen dat je eerlijk en oprecht handelt naar de waarden van de organisatie, zodat de VDS je ten volle kan vertrouwen. Niemand mag misbruik maken van een bepaalde positie of functie binnen de groep.*
  - De VDS streeft naar een gelijkwaardige behandeling, zowel tussen staf en vrijwilligers, sessiegevers en deelnemers, ouders en sessiegevers, vrijwilligers onderling op een vergadering. In het geval van een conflict vindt de VDS het belangrijk dat elke partij gehoord wordt, los van de functie binnen de organisatie. Het proberen begrijpen van de context en het verhaal van de andere betrokkene aanvaarden, draagt bij aan een positief klimaat.*
  - Ten aanzien van anderen betekent dit dat je iedereen met respect behandelt. Ook al heb je soms een andere positie (bv: animator tav kind of ervaren animator tav nieuwe animator), iedereen is gelijk en evenwaardig. Je hebt een actieve open houding voor anderen en voor verschillen. Je wil hem en de verschillen leren kennen. Je gaat niet oordelen omdat je een andere leefwereld, visie, geloof, normen waarden of referentiekader hebt. Ook in conflicten staat respect voor het individu voorop (er zijn geen stoute kinderen, er is enkel stout gedrag). Je probeert actief op zoek te gaan naar oorzaken van conflicten om zo gedrag te begrijpen en verklaren. Op deze manier kan je conflicten vermijden.<sup>1</sup> Je bent een teamplayer en wil met iedereen samenwerken. Het betekent ook dat je betrouwbaar bent en niets zal doorvertellen wat de ander kan kwetsen. Je respecteert de privacy van de ander.*
  - Het betekent dat jij evenveel waard bent als de ander en dat jij ook jezelf mag zijn. Je bent eerlijk, echt en authentiek ten aanzien van anderen. Je kiest zelf wat je vertelt over jezelf maar hetgeen je vertelt, is*

---

<sup>1</sup> Zie de theorie van "geweldloos verzet".

*de waarheid. Je staat open voor feedback en stelt bij conflicten je eigen gedrag in vraag. Je benoemt waar jij voor staat en zoekt een oplossing waar je je beiden goed in voelt.*