

"SPEELPLEINWERK IS JEUGDWERK"

CONGRES **2020**

Inspiratiebundel voor verantwoordelijken en lokale besturen over de meerwaarde van jongeren in speelpleinwerk en de meerwaarde van speelpleinwerk voor jongeren.



vlaamse dienst
speelpleinwerk

www.speelplein.net

Inspiratiebundel **Congres 2020**

SPEELPLEINWERK IS JEUGDWERK

Inhoud

I. Kiezen voor jongeren en jeugdwerk



III. Een nieuwe match



V. De beleidsmakers



II. Jongeren kiezen voor speelpleinwerk



IV. De speelplein-verantwoordelijke



Bijlagen



Colofon:

Hoofredactie: Wim Van Leeuwen. Eindredactie: Bert Breugelmans en Wim Van Leeuwen. Met ondersteuning van: Daisy Hoste, Sylvia Vandaele, Simon Knaeps, Wauter Temmerman, Kobe Swennen, Marjan Beullens en Susan De Groote. En alle andere staffers en vrijwilligers van de VDS. Met speciaal dankwoord voor: Hilde Van der Poorten, Guy Redig, Pieterjan Beheydt, Toon Moonen, Silke Vanderyse, Celien Goyvaerts, Danique Pelegrin, Kris De Visscher, Sven Vanderrusten, Filip Stallaert, Bruno Smet, Pleun Schaeffer, Hans Cools, Staf Claes en Timmy Boutsen. En iedereen die via de diverse kanalen input geleverd heeft. Grafische vormgeving: Thomas Verschueren. Verantwoordelijke uitgever: VDS vzw, Lange Ridderstraat 22, 2800 Mechelen. Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen met uitdrukkelijke bronvermelding. Mei 2020. Met steun van:

In samenwerking met:
Het MateriaalMagazijn
www.materiaalmagazijn.be

**Materiaal
Magazijn**



voorwoord

Ze zijn met zo'n 23.000. En dan heb ik het over de jongeren die zich tijdens het jaar en in vakanties engageren voor het speelpleinwerk, excuseer, hun speelplein. Het klopt dat jongeren naast het speelplein nog veel andere engagementen hebben en keuzes moeten maken. Het klopt dat ze zich in de zomer minder lang engageren en korter op de bal spelen. Maar ze zijn nog nooit met zoveel geweest, drie-en-twintig-duizend. Één voor één met een stevige passie voor het speelplein. Als ik het hen vroeg, bleek de belangrijkste motivatiebron om op het speelplein te staan nog steeds de kinderen te zijn.

"Stop met ze te willen veranderen, het is de organisatie die zich moet aanpassen.", was de boodschap die ik het afgelopen jaar vaak kreeg tijdens mijn jaar onderzoek en voorbereiding voor het speelpleincongres. Het is die boodschap die ik nu graag mee verspreid. Er is niets mis met de

jongeren, de jeugd van tegenwoordig is nog steeds geëngageerd, vroeger was het anders en niet per sé beter. Wel is de druk op jongeren gestegen, zijn er veel verwachtingen bijgekomen en hebben jongeren nu éénmaal veel meer keuze dan vroeger. Ik mocht het afgelopen jaar veel mooie verhalen aanhoren over wat jongeren geleerd hebben op het speelplein (en nu nog gebruiken in hun job). Verhalen over unieke ervaringen die ze daar hebben beleefd en ze nergens anders zouden meemaken. Speelpleinwerk zit in het hart en het bloed van vele jongeren. Het zijn dus niet zij die zich moeten aanpassen, wij zijn het die zich flexibel zullen moeten opstellen. Helaas kwam ik op mijn tocht niet dé oplossing tegen, ook al weet ik dat jij, beste lezer, daar op zat te wachten. Goede voorbeelden heb ik wel gevonden en één simpele maar gouden tip: "neem tijd, ga in gesprek met je jongeren en vraag het hen

zelf." Hoe je dat doet, lees je verder in deze bundel en krijg je te horen op het speelpleincongres.

In deze inspiratiebundel gaat het over het jeugdwerkgehalte van speelpleinwerk. Deze bundel kan door meer (jeugdwerk-)initiatieven gebruikt worden. Een vertaal oefening naar de eigenheid van dat initiatief is dan wel aangewezen. Voor elk speelplein is er inspiratie te vinden. Maar ook hier dringt een vertaling naar de lokale realiteit zich op. Niet alles is zomaar te kopiëren. Elke speelpleinwerking is lokaal verankerd en gevormd. Dat is één van de sterktes van speelpleinwerk. Het maakt elk speelplein uniek. Wie ondersteuning zoekt om deze vertaalslag te doen, mag rekenen op de steun van enthousiaste medewerkers van de VDS.

DEEL I

KIEZEN VOOR JONGEREN EN JEUGDWERK

1. HET BE-
LANG VAN EEN
VISIE HEBBEN

2. WAAROM
KIEZEN VOOR
JONGEREN?

3. WAAROM
KIEZEN VOOR
JEUGDWERK?

4. WAAROM IS
SPEELPLEIN-
WERK JEUGD-
WERK?

5. SPEEL-
PLEINWERK
EN OPEN
JEUGDWERK

6. HET BE-
LANG VAN EEN
VISIE TE COM-
MUNICEREN



1 Het belang van een visie hebben



DE DEFINITIE:

Een visie is eenvoudig gezegd: “wat wij over iets denken”. Het is een kijk op een bepaald thema en geeft een bepaalde perceptie op de zaak. Het is gericht op de lange termijn. Het is een duurzaam idee: het geeft weer waar naartoe gevoeld wordt. Evengoed is een visie een dynamisch idee: het kan veranderen in de loop der tijd. Het lijkt tegenstrijdig met het duurzame aspect er van. Maar het één sluit het andere niet uit. De boodschap is nu en in de toekomst bruikbaar, vandaar duurzaam. Maar de realiteit verandert voortdurend. Daarom moeten elementen uit een visie soms bijgestuurd worden omdat ze een toetsing aan de realiteit nodig hebben. Een visie moet bruikbaar blijven¹.

Vaak is er verwarring tussen visie, missie en strategie. Dit zinnetje kan helpen: een missie is waarvoor je staat, een visie is waarvoor je gaat en met de strategie pak je het aan.

BIJVOORBEELD:

Wat je doet is het aanbieden van evaluatie, vorming, plezier, bedankingen, uitdagingen in de zomer en tijdens het jaar (missie). Waarom je het doet, is omdat je jongeren zichzelf willen laten ontplooiën (visie). Hoe je het doet, is door het maximaliseren van ondersteuning voor de jongeren (strategie).

“ EN WAAROM WERKEN JULLIE
MET JONGEREN?
”

EEN MISSIE, VISIE EN STRATEGIE. HET VERSCHIL:

*een missie is wat je doet,
een visie is waarom je het doet,
een strategie is hoe je het doet.*

¹ Speelaanbod organiseren, een handleiding van speelpleinwerkers,
VDS, 2012.

WAT ALS... JE SPEELPLEIN GEEN VISIE HAD?

Iedereen zou zich afvragen: waarom zit alles hier zo in elkaar? Hoe is het zo tot stand gekomen en waar wil je naartoe? Het is belangrijk dat je speelplein op al die vragen een antwoord kan geven. Zo sta je als werking sterker in je schoenen.

Om de antwoorden op al die vragen te vinden, is het nodig om te discussiëren. En dat, met alle betrokkenen van je speelplein: jongeren, de speelpleinverantwoordelijke en beleidsmakers, partners, ouders en ja, zelfs ook met de kinderen. De conclusies van die discussies, zet je best op papier in een visietekst.

MET ANDERE WOORDEN: EEN SPEELPLEINVISIE

- brengt in kaart op wiens verwachtingen er wordt ingespeeld.
- zet de neuzen van de betrokken actoren in dezelfde richting.
- geeft de juiste richting aan.
- bepaalt het beleid op korte en lange termijn.
- bepaalt het dagelijks handelen.
- zorgt voor continuïteit.
- mobiliseert krachten en talenten rond eenzelfde project.
- is een deel van de communicatie en bepaalt mee deze communicatie.
- bepaalt mee het imago van de organisatie.
- onderscheidt je speelplein van andere speelpleinen.
- inspireert mensen.

Bovendien geeft een stevige speelpleinvisie houvast in moeilijkere tijden, denk maar aan besparingen en discussies over de rol van speelpleinwerk in de gemeente. Met je visie zet je de eigenheid van speelpleinwerk op de kaart.

Een speelpleinvisie bestaat uit verschillende onderdelen. In het speelpleinbasisschema² schuift de VDS vijf pijlers naar voor: speelkansen, speelpleinploeg, organisatorische onderbouw, externe relaties en toegankelijkheid.

Een belangrijk onderdeel van je speelpleinvisie heeft dus betrekking op de speelpleinploeg. Op speelpleinen bestaat die ploeg voor het grootste deel uit jongeren. Waarom is dat zo? Waarom zijn er niet meer volwassenen aanwezig? Wat is hun plaats in de werking?

De antwoorden op deze vragen staan opnieuw in je visie. Zo wordt je werking transparant voor verschillende betrokkenen. Zo weten zij waar je voor staat, waarom je bepaalde keuzes maakt en wat voor jouw speelplein de meerwaarde is van het werken met jongeren.

Nadenken over je eigen kijk op jongeren staat gelijk aan doordacht keuzes maken. Goed door-dachte keuzes verhogen de (speel)kwaliteit. En dat is toch wat alle kinderen én jongeren graag willen?

WE GEVEN DRIE VOORBEELDEN:

1. EEN VISIE OP JE SPEELPLEIN- PLOEG BIEDT ANTWOORDEN OP DE VRAGEN DIE LEVEN.

Je werking kan vanuit verschillende hoeken heel wat vragen krijgen waarom dingen nu net zo worden aangepakt. Met een duidelijke visie trekt je speelpleinploeg aan hetzelfde zeel

en zullen jongeren op een consequente wijze de vragen van bijvoorbeeld ouders, de buurtbewoners... makkelijker kunnen beantwoorden. Zo zorg je voor een transparante werking.

BIJVOORBEELD:

Aan de poort wordt er door ouders onderling gebabbeld dat de "nieuwe lichte" jongeren er dit jaar toch echt wel jong uit zien. Jouw animatoren vertellen hen dat het speelplein er bewust voor kiest om jongeren vanaf 15 jaar in te schakelen als animator. Zij maken duidelijk dat zij ondersteund worden: ze krijgen een peter/meter, ze worden gestimuleerd om op cursus te gaan en er is een hoofdanimator die hen van dichtbij coacht.

2. EEN VISIE OP JE SPEELPLEIN- PLOEG GEEFT EEN BETER IN- ZICHT EN BEGRIIP VAN EEN SI- TUATIE.

Een goede visie maakt dat jongeren, maar ook ouders, een beter inzicht hebben op wat het speelplein doet en waarom ze dit doen. Ze begrijpen waarom er bepaalde keuzes gemaakt worden en kunnen zo meer begrip opbrengen voor de beslissingen die het speelplein neemt.

BIJVOORBEELD:

Voor jouw speelplein is het belangrijk dat jongeren gewaardeerd worden voor hun inzet. Op het einde van de zomer een dagje vroeger sluiten om de jongeren te bedanken, maakt hier deel van uit. Ouders weten waarom het speelplein dit doet en tonen begrip en appreciatie.

² <https://www.speelplein.net/beterspelen/visieenbeleid/zelfvisieontwikkelen>



3. EEN VISIE OP JE SPEELPLEIN- PLOEG GEEFT WAARDE AAN EEN SITUATIE.

Het ontwikkelen van een visie zorgt ervoor dat het belang van gemaakte keuzes duidelijk wordt gemaakt. De visie geeft waarde aan de manier van werken van het speelplein.

BIJVOORBEELD:

Tijdens de inschrijvingen voor het speelplein kom je in contact met ouders die activiteiten zoeken voor hun kinderen, maar het speelplein eigenlijk niet kennen. Ze stellen de vraag of er ook volwassenen zijn op het speelplein. Jouw animatoren vertellen hen dat het speelplein er bewust voor kiest om met jongeren te werken omwille van de meerwaarde voor het speelplein en de meerwaarde voor de jongeren zelf. De ouders begrijpen daardoor beter waarvoor het speelplein staat en kunnen een geïnformeerde keuze maken.

SPEELPLEINWERK IS JEUGDWERK

Een visie op “speelpleinwerk is jeugdwerk” opbouwen gaat in drie stappen. Een speelpleinwerking ontwikkelt best eerst een visie op jongeren, daarna een visie op jeugdwerk (in het algemeen), om vervolgens de visie op jeugdwerk op het speelplein in kwestie, praktisch en concreet uit de doeken te doen. Dat is mogelijk aan de hand van de vragen die volgen.

ALS JE WIL WETEN

- *Waarom de VDS kiest voor “speelpleinwerk is jeugdwerk”?*

DAN MOET EERST DE VRAAG GESTELD WORDEN:

- *Waarom we kiezen voor jeugdwerk?*

EN DAARVOOR MOET DAN WEER EERST DE VRAAG GESTELD WORDEN:

- *Waarom we kiezen voor jongeren?*

2 Waarom kiezen voor jongeren?

Om de vier jaar is er een congres van de International Play Association (IPA)³ waar we met de VDS aan deelnemen. Organisaties van over heel de wereld komen samen om het te hebben over “spelen”. Ook dichterbij huis, samen met Jantje Beton⁴ uit Nederland, zetten we projecten op om speelkanalen voor kinderen te verhogen. Telkens opnieuw zijn velen verbaasd over het feit dat wij jongeren in Vlaanderen en Brussel inschakelen voor het speelplezier van kinderen.

In andere landen zijn het vaak volwassenen die zich inzetten voor kinderen. Dit heeft onder meer te maken met tradities en hun pedagogische visie op het omgaan met kinderen. Die visie staat volledig in het teken van het ontwikkelen van kinderen. Heel veel van wat ze doen, heel veel van hun spelen hebben als doel om kinderen te laten bijleren. Door het spel, leren ze dat. Je moet soms jaren opleiding volgen om je “jeugdwerker” te mogen noemen.

In Vlaanderen en Brussel hebben we echter al eeuwen een traditie in het werken met jongeren. Voor ons is dat een evidentie. Dit is iets waar ze in andere landen jaloers op zijn en waarom ze telkens met veel interesse deelnemen aan onze workshops en trainingen. Dit komt onder meer omdat “spelen om te spelen” bij ons meer ingeburgerd. En dit niet alleen op het speelplein en bij jeugdbewegingen maar ook in andere sectoren. Spelen mag gewoon plezier zijn. Wanneer we gaan spelen of een activiteit in elkaar steken, hoeft dat spel niet als (hoofd) doel hebben om bij te leren. Kinderen gaan zich sowieso ontwikkelen door te spelen. We beschouwen dat eerder als een logisch gevolg dan een doel op zich. Plezier staat voorop.

In Engeland en andere Angelsaksische landen denken ze er nog anders over. Daar mogen jongeren, noch volwas-

senen een speelinitiatief binnen. Zij beschouwen kinderen als volwaardige deelnemers van de samenleving. Ze zijn er van overtuigd dat kinderen het best weten wat ze willen en dus best zonder volwassenen of jongeren kunnen spelen.

Over elk van deze visies is er iets te zeggen. De discussies die we vanuit de VDS hierover voeren zijn telkens ongelooflijk boeiend. Het één is niet beter dan het ander. Belangrijker is om een doordachte visie te hebben en die ook te kunnen uitleggen. Op de 570 speelpleinwerkingen in Vlaanderen en Brussel is het werken met jongeren heel evident. Het is zo vanzelfsprekend geworden dat speelpleinen het niet altijd goed kunnen uitleggen waarom ze dit precies doen. Dit is wat wij met de VDS⁵ vertellen.

JONGEREN BIEDEN IETS UNIEK AAN KINDEREN.

DAT UNIEKE ZIT IN VERSCHILLENDE ASPECTEN:

- Hun jeugdig enthousiasme. Dit werkt aanstekelijk bij kinderen.
- De dynamiek tussen jongeren is anders dan tussen volwassenen.
- Hun leeftijd die dichterbij aanleunt bij de leeftijd en leefwereld van de kinderen. Het zorgt ervoor dat ze elementen uit die leefwereld vlotter kunnen integreren in activiteiten. Het maakt van hen experts op vlak van trends in de wonderlijke wereld van de kinderen.
- Jongeren hebben een eigen kijk op avontuurlijk of risicovol spelen. Ze hebben meestal minder negatieve ervaringen meegemaakt dan volwassenen. Dat zorgt er mee voor dat kinderen toch een tikkeltje meer mogen dan bij sommige overbezorgde volwassenen.

• Jongeren weten heel goed wat wel en niet als vakantie aanvoelt en dragen op die manier bij tot het vakantiegevoel van de kinderen. Kunnen jongeren dat wel zonder een jarenlange opleiding? Is dat wel kwalitatief? Ja. Daar zijn we bij de VDS 100% van overtuigd. Het beste bewijs is dat ze het nu al elke vakantie doen. En op een fantastische manier. Natuurlijk zal een cursus, een vorming en de coaching van animatoren en hoofdanimatoren hen vooruit helpen maar het fundament is bij velen intrinsiek aanwezig.

We organiseren jaarlijks voor zo'n 1700 jongeren de cursus animator. Onze eerste dag op cursus staat telkens in teken van “spelen”. We helpen hen herinneren welke spelletjes zij vroeger leuk vonden. Zo kunnen ze hun eigen ervaringen gebruiken om speelplezier te creëren voor kinderen op het speelplein. Bij onze vormingen aan volwassenen doen we hetzelfde. Het mag je niet verbazen dat dit gemiddeld toch iets vlotter gaat bij jongeren dan bij de volwassenen.

Natuurlijk kunnen volwassenen ook spelen met kinderen. We willen hier geen wij-zij-verhaal schetsen. In de eerste plaats denken we aan de ouders van de kinderen zelf. Velen van hen spelen dagelijks met hun eigen kroost. En dat maakt hen experts over hun eigen kinderen. Ook in kinderopvanginitiatieven zien we zeer kwalitatief spel opduiken. Volwassenen bieden er (speel)kansen en hebben er een unieke aanpak waar jongeren van kunnen leren. En zo kunnen we nog even doorgaan.

Het één is niet beter dan het ander. Wat wel zeker is, is dat die verschillen tussen jongeren en volwassenen, de kinderen en hun speelplezier ten goede komen.

3. IPA promoot het recht op spelen van kinderen. Meer info op www.ipaworld.org.

4. Jantje Beton zet zich in voor meer speelkanalen en speelruimte. Meer info op www.jantjebeton.nl.

5. <https://www.speelplein.net/beterspelen/externerelaties/sterkmerk>

EEN MEERWAARDE VOOR DE JONGEREN EN DE SAMENLEVING.

Niet alleen voor de kinderen en hun speelplezier is het een meerwaarde om te kiezen voor jongeren. Een speelpleinwerking biedt ook voor de jongeren een enorme meerwaarde. Speelpleinwerk trekt door de hoge

graad van openheid en laagdrempeligheid vaak andere jongeren dan het klassieke jeugdwerk aan. Investeren in jongeren is investeren in de toekomst van de jongeren. Wat het betekent voor jongeren, lees je uitvoerig in deel II. Hier is al een tipje van de sluier: het is behoorlijk veel.

Investeren in jongeren is ook investeren

in de toekomst van de samenleving. Door alle ervaringen die jongeren opdoen op het speelplein, groeien ze uit tot betrokken en talentvolle burgers van je gemeente of stad. Een reden te meer voor beleidsmakers om hier mee aan de slag te gaan. Daarover lees je in deel V meer.

3 Waarom kiezen voor jeugdwerk?

Vlaanderen en Brussel heeft een lange en rijke traditie van jeugdwerk. Iedereen is het er over eens: een wereld zonder jeugdwerk, zou er helemaal anders uit zien. Vele Vlamingen zijn er zelf 'bij geweest' als 'lid' of als toevallige bezoeker in het jeugdhuis of op een jeugdbewegingsfuif, een grabbel-pasactiviteit of een kamp. Diegenen die er nooit van dichtbij bij betrokken waren, kennen het jeugdwerk als een groep jongeren in uniform die voorbij trekt, een eigenaardig tentenkamp, massa's fietsen en bromfietsen aan een 'op een café lijkend rijhuis' en bijhorend 'lawaaï' op vrijdag en zaterdagavond.

Heel wat jongeren maken deel uit van het jeugdwerk. Uit de JOP-monitor⁶ blijkt dat zo'n 57% van de 14-30-jarigen actief zijn of een organiserende rol opnemen in het jeugdwerk. Ze spelen er, leren er vrienden voor het leven kennen, ze ontwikkelen er allerlei talenten en mogen vooral jong en zichzelf zijn. Heel wat van die kinderen en jongeren blijven die ervaringen hun hele leven lang meedragen. Waarom? Omdat het uitdagend en plezierig is? Want jeugdwerk kan ook bittere ernst zijn

met sterk inhoudelijke vergaderingen, uren en uren voorbereiden, conflicten tussen jongeren...

Jeugdwerk heeft vele lagen. Als je aan 100 mensen de vraag stelt wat jeugdwerk is, zal je 100 verschillende antwoorden krijgen.

**"JEUGDWERK IS
EEN MANIER VAN LEVEN.
IEDEREEN ZOU WAT MEER
JEUGDWERK IN HET BLOED
MOETEN HEBBEN"**

(J.S. – directeur)

Een vaak gebruikte definitie van jeugdwerk luidt als volgt: "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."⁷

Over de betekenis en interpretatie van deze definitie zijn er al veel teksten geschreven en discussies gevoerd. Jeugdwerk definiëren heeft bovendien als onmiddellijk nadeel dat het nieuwe vormen uitsluit. Wat jeugdwerk is, is al vaak geëvolueerd. Eén ding is wel duidelijk: er is nood aan meer jeugdwerk. Het jeugdwerk ervaart immers druk. De waarde van het jeugdwerk wordt gezien door anderen waardoor instrumentalisering van het jeugdwerk om de hoek loert. Jeugdwerk en jongeren worden ingezet om doelen van welzijn of onderwijs te bereiken. Hoeft dat altijd druk te brengen is of het verkeerd om samen te werken? Zeker niet, voor zover jeugdwerk, jeugdwerk kan blijven. Of zoals prof. Dr. Guy Redig het omschrijft: "Dit is niet fout indien gewenst en daardoor het de primaire kenmerken niet opeet."⁸ Om een antwoord te bieden op die druk, is het nodig om het jeugdwerk te helpen. Door enerzijds het jeugdwerk te beschermen en te verzekeren. Door anderzijds het jeugdwerk te stimuleren en op een hoger niveau te tillen.

6. Het jeugdonderzoeksplatform.
www.jeugdonderzoeksplatform.be.

7. Decreet van 20/01/2012, vernieuwd jeugd- en kinderrechtenbeleid. www.sociaalcultureel.be/regelgeving/Vlaamsjeugdbeleid_decreet.aspx

8. Prof. Dr. Guy Redig, Professionalisering in het Vlaamse jeugdwerk, 2020. De tekst zit in bijlage.

HET RECHT OP JEUGDWERK

Het recht op jeugdwerk komt voor de eerste aan bod op het congres van de Ambrassade⁹ in 2018. Omdat zij, samen met de rest van het jeugdwerk, merken dat de druk stijgt en ze de nood voelen om de meerwaarde van jeugdwerk meer in de kijker te zetten. De Ambrassade spreekt over het recht op jeugdwerk en het DNA van een jeugdwerker¹⁰.

ZIJ SCHRIJVEN...

Waar krijgen kinderen en jongeren in onze samenleving echt ruimte? Wanneer mogen ze nog falen? Doet hun stem er echt toe? Of moeten ze gewoon wachten tot ze volwassen zijn? Krijgen ze ruimte om zelf de vrijetijdsprojecten op te zetten die zij zelf willen? Nog veel te weinig. Met het jeugdwerk creëren wij die ruimtes wel. Wij bouwen met kinderen en jongeren aan ruimte en recht op experiment, participatie, vrije tijd op maat van elke jongere en ontwikkeling. Ook het Kinderrechtenverdrag zegt: 'Elk kind mag groeien en ontwikkelen' (artikel 6), 'Elk kind mag een eigen mening hebben, en daarmee moet rekening gehouden worden' (artikel 12 en 13) en 'Elk kind mag vrije tijd hebben, spelen en deelnemen aan culturele en artistieke activiteiten' (artikel 31). Daarom zeggen wij dat jeugdwerk een recht is voor alle kinderen en jongeren. Want iedereen heeft het recht om zich écht jong te voelen, én om daar zoveel mogelijk ruimte voor te krijgen. Daarom is er méér jeugdwerk nodig en moeten we als samenleving de keuze maken om méér te investeren in kinderen, jongeren en het jeugdwerk. Missie: "Jeugdwerk heeft als missie om actief ruimte te creëren voor vier rechten van kinderen én jongeren. Zo krijgt elk kind en elke jongere meer ruimte om jong te zijn."

#JEUGDWERKWERKT OMDAT JEUGDWERK ACTIEF RUIMTE CREEFT VOOR ...

- het recht om te experimenteren, en te leren door vallen en opstaan: jeugdwerk is een 'vrijplaats' waar kinderen en jongeren uit hun ervaringen kunnen leren. In het jeugdwerk krijgen ze ruimte om te proberen en te falen.
- het recht om ten volle te participeren aan de samenleving: kinderen en jongeren zijn volwaardige burgers van de samenleving. Jeugdwerkverenigingen maken dat mee mogelijk. Van informatie geven over co-creatie tot mee beslissen.
- het recht op vrije tijd, ontspanning en culturele en artistieke activiteiten: het jeugdwerk is de plek waar kinderen en jongeren aan heel wat verschillende vormen van vrije tijd kunnen deelnemen. Waar ze cultuur beleven en kunnen maken.
- het recht om te ontwikkelen en samen op te groeien: jeugdwerk is een onderdeel van de integrale ontwikkeling van kinderen en jongeren, als pedagogische omgeving. Ook in het jeugdwerk kan je samen groot worden.

HET DNA VAN EEN JEUGDWERKER...

JEUGDWERK ALS EEN MANIER VAN LEVEN, DENKEN, KIJKEN ...

Of hij nu professional of vrijwilliger is, elke jeugdwerker beschikt over een specifiek DNA, dat enkel te beleven, te leren of te ervaren is in het jeugdwerk. Ja, jeugdwerk is speels, creatief, vuil, rebels, springlevend, gedreven, met een hoek af ... Maar jeugdwerk is bovenal een houding: de manier waarop je in de wereld staat en naar de samenleving kijkt. Niet omdat je dat moet, maar omdat je dat wilt. Als iedereen die met kinderen en jongeren contact heeft meer de jeugdwerker in zichzelf boven-

haalt, komt de samenleving die overal kinderen en jongeren versterkt dichterbij. Niet top-down, maar bottom-up. Niet vanuit ongelijkwaardige machtsposities, maar vanuit actief eigenaarschap en kritisch burgerschap.

JEUGDWERKWERKT OMDAT JEUGDWERKERS ...

- kinderen en jongeren consequent centraal zetten: jeugdwerkers vertrekken altijd vanuit de leefwerelden van kinderen en jongeren. Jeugdwerkers bieden kinderen en jongeren eigen maatschappelijke ruimte, met plaats voor wat ze kunnen en willen, vanuit hun eigen interesses.
- kinderen en jongeren eigenaarschap geven: de activiteiten, de ploegvorming, de werking, de processen, de experimenten: ook dat kunnen kinderen en jongeren zelf in handen nemen. Ze zijn evenwaardig aan hun begeleiders, de coördinatoren, de professionals.
- proces én product belangrijk vinden: samen met kinderen en jongeren werken jeugdwerkers aan een product. Maar ook de weg naar het resultaat is minstens even waardevol. Cycli van reflectie en actie wisselen elkaar af. In dialoog, uit ervaringen, in groep leer je en zet je stappen vooruit.
- de kracht van de groep positief inzetten: jeugdwerk verbindt kinderen en jongeren door samen te werken, te verenigen volgens interesses, in te zetten op ontmoeting, netwerken en gemeenschappen te bouwen. Jeugdwerk zorgt zo voor een gevoel dat je erbij hoort en voor openheid voor andere meningen of gewoontes.

9. De Ambrassade zet jeugd, jeugdwerk, jeugdinformatie en jeugdbeleid op de kaart.

www.ambrassade.be

10. www.ambrassade.be/nl/kennis/artikel/jeugdwerkwerkt-vandaag-en-in-de-toekomst

- de samenleving mee vormgeven: jeugdwerkers laten kinderen en jongeren groeien als actieve, betrokken burgers in de samenleving. Samen met kinderen en jongeren nadenken over de buurt of het (lokale) beleid, initiatieven opzetten die mensen dichterbij elkaar brengen ...

De VDS onderschrijft mee dit recht op jeugdwerk. Meer nog, we gaan speelpleinwerk lokaal en op maat ondersteunen om dit recht mee waar te maken.

EEN EUROPEES CHARTER

Ook de Europese Unie erkent de meerwaarde van jeugdwerk en ontwikkelt steeds meer richtlijnen en wetgeving om dat jeugdwerk te versterken. Via het project "Europe goes local"¹¹ werd een charter ontwikkeld met richtlijnen voor kwaliteitsvol lokaal jeugdwerk. Het resultaat van een idee uit 2015 waaraan 22 nationale agentschappen mee werkten. Ook de VDS kon haar steentje bijdragen.

In de inleiding van het charter staat te lezen dat "A democratic society needs the voices and active participation of

young people. In order to fulfil this role, young people need a place where they can set their own agenda. A space where they, together with their peers, can explore, articulate and develop their interests and talents, as well as their ideas for the future. A space where they get stimulation and support to further develop the knowledge, skills, attitudes and values they need in order to reach their full potential as individuals and citizens. Youth work is this space, and young people are, and must always be, its primary stakeholders. Youth work is hence a process of learning, not only for young people, but also for society as such. It is a win-win investment, and for a society that strives for inclusion and social cohesion, youth work has an important role to play."

De stem en de rol van jongeren is dus noodzakelijk in een samenleving. Daarvoor hebben jongeren een eigen plek nodig. Een eigen territorium waar ze samen met leeftijdsgenoten hun interesses en talenten kunnen ontdekken en ontwikkelen. Waar ambities voor de toekomst vorm krijgen. Ze

worden er geprikkeld en gesteund om hun kennis, vaardigheden, attitudes en waarden aan te scherpen. Ze kunnen er openbloeien en uitgroeien tot volwaardige individuen en burgers. Die bijzondere vrijplaats is niets meer of minder dan het jeugdwerk. Jongeren zijn hierbij de belangrijkste stakeholders. Volgens deze opvatting is jeugdwerk een leerproces, niet enkel voor de jongeren zelf, maar ook voor de samenleving als geheel. In een samenleving die inclusie en sociale cohesie nastreeft is investeren in jeugdwerk een win-winsituatie.

Dit charter biedt inspiratie voor lokale besturen en jeugdwerk. We zien hier mooie kansen in om het lokale speelpleinwerk verder kwalitatief te ontwikkelen.

Bij de opmaak van deze bundel, werd nog volop gewerkt aan een Nederlandstalige versie van het charter door onze collega's van Jint¹². Van zodra die klaar is, verspreiden wij ze mee op onze website. In bijlage kan je de Engelstalige versie terugvinden.

11. www.europegoeslocal.eu/

12. Jint vzw stimuleert en ondersteunt de internationale uitwisselen en samenwerking van jongeren en jeugdorganisaties. Meer info op www.jint.be.

4 Speelpleinwerk is jeugdwerk

Er wordt er misschien niet altijd bij stil gestaan, maar het is niet evident wat er allemaal verwacht wordt van de jongeren die op het speelplein staan. Zo moeten jongeren grenzeloos enthousiast zijn om met kinderen te spelen, zich inzetten voor de werking, na de speelpleindag voorbereiden en verantwoordelijkheid kunnen dragen over een groep.

We zien op speelpleinen het besef groeien dat niet alleen kinderen een primaire doelgroep zijn, maar dat de jongeren die het speelaanbod vorm geven evenveel aandacht verdienen.

Zonder kinderen is er geen sprake van een speelpleinwerking maar zonder jongeren even min.

Net zoals het de kerntaak is van het speelplein om een speelaanbod voor kinderen te organiseren, wordt het zo de kerntaak van het speelplein om jongeren een stem in de werking te geven. Met andere woorden: "voor en door jongeren" zoals het in de verschillende definities van jeugdwerk staat.

Jeugdwerk is een methodiek, een manier om dingen aan te pakken. Dat betekent dat er ook andere methodieken zijn. Heel wat speelpleinen kiezen heel bewust voor de jeugdwerkmethodiek. Betekent dat speelpleinen die kiezen voor een andere methodiek niet goed bezig zijn? Natuurlijk niet. De VDS blijft elke werking met evenveel enthousiasme ondersteunen. Wel hebben we een duidelijke visie en die gaan we dan ook uitdragen en die zit vervat in onze hele dienstverlening. We geloven dat "speelpleinwerk als jeugdwerk"¹³ de meeste kansen biedt voor kinderen én jongeren. Het speelplein is eigenlijk twee keer jeugdwerk. Langs de ene kant is het speelplein een kinderwerking: een plaats waar kinderen komen om vakantie te beleven. Langs de andere kant is het speelplein een jongerenwerking: een plaats waar jongeren de kans krijgen om mee vorm te geven aan de werking. De activiteiten met jongeren tijdens het jaar en de vele vergaderingen maken essentieel deel uit van speelpleinwerk. We vinden bovendien dat speelpleinwerk zoveel mogelijk door jongeren moet georganiseerd worden.

"KIEZEN VOOR
SPEELPLEINWERK
IS KIEZEN
VOOR KINDEREN
ÉN JONGEREN!"

Jongeren zijn voor de VDS, naast de kinderen, een tweede prioritaire doelgroep op het speelplein. Om de speelfunctie van een speelpleinwerking optimaal te realiseren zien we de uitbouw van de speelpleinploeg als doel op zich. We leggen het eigenaarschap van speelpleinwerk graag bij jongeren. Vanuit een 'jeugdwerkfilo-

sophie' geloven we dat het speelplein een perfecte omgeving is waarbinnen jongeren kunnen groeien in hun vaardigheden, fouten mogen maken, kansen krijgen om zichzelf te ontdekken en volwaardig participeren in de uitbouw van de werking. Investeren in jongeren betekent investeren in de kwaliteit van speelpleinwerk. Daarvan zijn we overtuigd. En we zien dat het werkt.

We vinden het belangrijk dat speelpleinorganisatoren veel tijd en energie investeren in het stimuleren van de betrokkenheid, de verbondenheid en de participatie van de begeleidersploeg. Het vraagt de nodige moed en durf om als verantwoordelijke (een deel van) de controle over de werking los te laten en in handen te geven van een groep jongeren. We geloven en zien dat participatie van jongeren leidt tot kwaliteitsverbetering van je speelpleinwerking.¹⁴ Participatie van jongeren is een serieuze zaak en werkt het best wanneer die participatie 'echt' is. Vertrek bij het werken aan participatie op het speelplein vanuit twee basisideeën:

PARTICIPATIE STAAT IN FUNCTIE VAN DE BETROKKENHEID VAN JE JONGEREN.

Vertrek van het idee dat je veel inspanningen zal moeten doen om je jongeren zich goed te laten voelen op het speelplein en in je animatorenwerking. Ze moeten zich thuis voelen en graag bij zijn en er daardoor zelf veel energie willen in stoppen. Als je die betrokkenheid kan stimuleren mag je in de toekomst vuurwerk verwachten (engagement, enthousiasme, dynamiek...).

PARTICIPATIE STAAT IN FUNCTIE VAN DE KWALITEIT VAN JE SPEELPLEINWERKING.

Bekijk participatie van jongeren in functie van betere kwaliteit van je speelpleinwerking. Een besluit dat met verschillende betrokken mensen is

genomen, is vaak beter onderbouwd, dichter bij de realiteit, genuanceerder en vooral gedragen door iedereen die er dagdagelijks mee bezig moet zijn. Als je in zo'n klimaat besluiten neemt, mag je een kwaliteitsverbetering verwachten. Deze twee basisideeën vormen een EN-EN-verhaal. De twee zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden en gaan elkaar bovendien versterken.

We geven 10 concrete effecten mee die voortvloeien uit een hoge participatie van jongeren in een speelpleinwerking. Bepaalde effecten zijn al voelbaar op heel korte termijn. Andere zal je eerder op middellange of lange termijn opmerken.

1. JONGEREN GAAN ZICH GOED VOELEN OP HET SPEELPLEIN.

Het speelplein wordt een plaats waar jongeren zich op hun gemak, goed en zelfs thuis gaan voelen. Ze hebben er vrienden en ze komen er graag. Door het feit dat ze er naar waarde worden geschat krijgen ze het gevoel dat hun inzet gewaardeerd wordt.

2. ER ONTSTAAT EEN GOEDE SFEER ONDER DE JONGEREN.

Iedereen voelt zich goed op het speelplein en komt goed overeen met de andere jongeren. Er is een positieve sfeer, er wordt veel gelachen en de ploeg is een team dat goed samenhangt. Er is een 'wij zijn van het speelplein'-gevoel.

3. ER WORDT VLOT GECOMMUNICEERD.

De jongeren zien elkaar veel (soms buiten de uren) en er wordt veel over het speelplein gepraat. Er komt veel volk naar de voorbereiding en iedereen blijft na de werking om de dag van morgen voor te bereiden.

13. www.speelplein.net/overspeelpleinwerk/nl

14. DNA 9 Prettig gestuurd, VDS, 2016.

4. DE BETROKKENHEID VAN DE JONGEREN VOOR HET SPEELPLEIN STIJGT.

De jongeren voelen het speelplein aan als hun 'natuurlijke omgeving'. Ze kennen de werking als hun broekzak en hebben er een uitgesproken mening over. Ze willen op alle vlakken meedenken en hebben ideeën om de kwaliteit van de werking nog te verbeteren.

5. JONGEREN NEMEN MEER VERANTWOORDELIJKHEID OP.

Het speelplein is een stukje van hen. Ze geven het zelf vorm en voelen er zich verantwoordelijk voor. Ze nemen spontaan (soms ongevraagd) dingen op en voelen dit aan als 'normaal'. Jongeren worden heel streng ten opzicht van elkaar als iemand niet spontaan verantwoordelijkheid opneemt.

6. JONGEREN ENGAGEREN ZICH MEER EN LANGER = POSITIEF EFFECT OP DE CONTINUÏTEIT.

De jongeren willen er bij zijn. Ze hebben het gevoel dat ze iets gemist hebben als ze door omstandigheden niet op het speelplein kunnen staan. Ze investeren graag tijd en energie in het speelplein, soms zelfs ten koste van iets anders (hobby's, vakantiejob, studies).

7. STERKERE JONGEREN DOOR ERVARING EN DE KWALITEIT VAN HET 'SPELEN MET KINDEREN' STIJGT.

Door een hoge betrokkenheid nemen jongeren sterkere en langere engagementen op. Ze blijven lang en hebben veel ervaring in het 'spelen met kinderen'. Ze geven deze ervaring door aan de nieuwe jongeren en zorgen ervoor dat de algemene kwaliteit van het spelen stijgt. Kinderen ervaren dat het speelplein leuker wordt.

8. DE PLOEG WORDT DESKUNDIG OP VLAK VAN SPELEN.

Door het feit dat de jongeren langer op het speelplein blijven worden ze echte 'speelpleindeskundigen'. Naast het spelen weten ze veel over de praktische organisatie van het speelplein. Ze weten heel goed wat er werkt en niet werkt op het speelplein.

9. ZE NEMEN JUISTE BESLISSINGEN VANUIT DE PRAKTIJK = BETER BELEID.

De jongeren staan met twee voeten in het speelpleinwerk en nemen vanuit die deskundigheid beslissingen. Er wordt in groep beslist en de beslissingen worden gedragen. De beslissingen zijn goed onderbouwd en genuanceerd. Er wordt een beter beleid gevoerd.

10. DE SPEELPLEINWERKING KRIJGT EEN DUIDELIJKER PROFIEL EN MEER UITSTRALING.

De jongeren weten goed waarmee ze bezig zijn en ze kunnen de functie van het speelplein goed plaatsen. Er is een gezonde dynamiek op het speelplein en dat straalt uit naar externen. Ouders ervaren het speelplein als betrouwbaarheid en van een goede kwaliteit. Er is een grotere aantrekkingskracht naar toekomstige jongeren.

Om al deze redenen heeft de VDS "jeugdwerk" ook opgenomen in de definitie van speelpleinwerk.¹⁵

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.

Door te focussen op deze kenmerken kunnen de VDS en jouw werking het speelpleinwerk verder profileren als een straffe jeugdwerkmethodiek met een sterke eigenheid en duidelijke doelen.

15. www.speelplein.net/overspeelpleinwerk/nl

5 Speelpleinwerk en open jeugdwerk

In 2019 lanceerde Formaat vzw¹⁶ de resultaten van hun participatieproces om te komen tot een nieuwe missie en visie. Daarin maakten ze de keuze om volop te gaan voor “open jeugdwerk” en reiken de hand uit naar andere initiatieven om samen te werken. Maar wat is open jeugdwerk?

Formaat haalde de mosterd bij de Europese Federatie voor jeugdhuiswerk (ECYC). Ze definiëren open jeugdwerk als volgt: “ECYC believes that the purpose of Open Youth Work is to offer young people, on the basis of their voluntary involvement, developmental and educational experiences which will equip them to play an active part in

our democratic society as well as meet their own developmental needs.”

Vrij vertaald biedt open jeugdwerk jonge mensen dus ontwikkelingskansen op basis van hun vrijwillig engagement. Via leermomenten, die hen leren om een actieve rol te spelen in een democratische samenleving en die hen de kans bieden om aan zelfontwikkeling te doen. In die zin biedt open jeugdwerk verschillende kansen: participatie, educatief en empowerend.

Formaat bedoelt met open jeugdwerk initiatieven die voornamelijk voor en door jongeren werken en die een open lidmaatschap kennen: je hoeft geen vast lid te zijn om er te komen, om er

dingen te doen of om er deel te nemen aan georganiseerde activiteiten.

De VDS herkent speelpleinwerk duidelijk in de definitie van open jeugdwerk en onderschrijft mee de principes. Ook bij speelpleinwerk wordt er voornamelijk voor en door jongeren gewerkt en is er sprake van open lidmaatschap. Waar Formaat zich hoofdzakelijk richt op 14 tot 30 jarigen, richt speelpleinwerk zich op de leeftijd van 2,5 tot 15. We zijn benieuwd waar deze evolutie ons zal heen brengen en welke kansen hier in liggen.

Formaat is de federatie van de jeugthuizen in Vlaanderen. Meer info op www.formaat.be.

6 Belang van visie te communiceren

“VERTELT NE KEER, MAN-NEKE, WAT IS DAT JUST ZO’N PLEINSPEELWERKING?”

Wel bomma... de speelpleinwerking is een plek in de buurt waar kinderen van 3 tot 15 jaar elke dag naartoe kunnen komen in de vakantie en vollen bak kunnen spelen en ravotten. De animatoren, dat zijn jonge gasten vanaf 15 jaar, zorgen voor veel verschillende dingen waaruit de kinderen kunnen kiezen: spelen in de zandbak, kampen bouwen, knutselen, strips lezen, luiertikken, voetballen, een bosspel spelen... ge kunt het zo zot niet bedenken. Dikwijls zijn ze daar al lang vooraf mee bezig om alles voor te bereiden en materiaal te verzamelen. In bijna elke gemeente is er een speelpleinwerking en iedereen organiseert

dat een beetje op zijn manier... maar wat ze allemaal proberen is élk kind naar huis te sturen met een écht vakantiegevoel.

Een visie hebben is één ding, er over communiceren is iets anders. Maar desondanks heel belangrijk. Of het nu aan de bomma is, aan een nieuwe animator of op het managementteam van de gemeente.

WAAROM PRECIES? WE GEVEN JE DRIE GROTE REDENEN:

NIEUWE MENSEN NEEM JE DIRECT MEE.

Of het nu gaat over deelnemers, ouders, jongeren of collega's uit het managementteam, proactief je visie communiceren zorgt ervoor dat zij weten

waarvoor je staat. Mensen die voor de eerste keer horen over het speelplein, worden daardoor automatisch meegenomen in je visie. Het beantwoordt hun spontane of kritische vragen die zij eventueel hebben. Ze hoeven er niet altijd mee akkoord te gaan, maar een antwoord maakt je sterker dan geen antwoord.

VERWACHTINGEN TEN AANZIEN VAN JONGEREN WORDEN DUIDELIJKER.

Jongeren weten wat er van hen verwacht wordt en kunnen daardoor bewustere keuzes maken. Ze weten op voorhand wat er hen allemaal te doen staat en wat ze ervoor terug krijgen. En dan hebben we het niet alleen over een vergoeding. Het doet hen nadenken waarom ze kiezen voor je speelplein en niet voor een ander,

waarom voor jouw speelplein en niet (alleen) een vakantiejob.

Neem de ouders van de jongeren hier in mee. Bij de VDS krijgen we meer en meer mails en telefoontjes van ouders. Ook zij zitten met verwachtingen en vragen. Waarom zitten de jongeren nog tot acht uur op het speelplein, ook al zijn de kinderen om vier uur al naar huis? Waarom eten ze frieten op het

speelplein in plaats van de gezonde kost van de mama? Waarom verdient mijn zoon of dochter minder dan op een ander speelplein?

JE KAN INSPELEN OP EXTERNE DRUK EN VERWACHTINGEN.

Je visie communiceren helpt om in te spelen op de druk die er op het speelplein zit. Men zal beter verstaan waarom je bepaalde keuzes maakt.

Het maakt duidelijk dat je anders bent dan andere (jeugdwerk)metho- dieken en wat anderen wel en niet mogen verwachten van je speelplein. Het maakt duidelijk waarom je niet een uurtje vroeger kan starten of waarom je een dagje sluit om de jongeren te vormen en bedanken. Het onderscheidt je van andere jeugdbewegingen, sportkampen of de kinderopvang.

DIT MOOIE VOORBEELD KWAMEN WE TEGEN VAN DE SPEELPLEINEN UIT LEUVEN

VISIE SPEELPLEINEN VZW STEDELIJK JEUGDWERK LEUVEN

Waarom een visie?

De Leuvense speelpleinen volgen de identiteit die de Vlaamse Dienst Speelpleinwerk (VDS) geeft aan het speelpleinwerk: een hoge graad van openheid, spelen als hoofddoel en jeugdwerk als filosofie en methode. Als speelpleincoördinatoren voelen we een verhoogde druk op dit speelpleinwerk door een toenemende vraag naar kinderopvang, verwachtingen van ouders naar een professionele opvang, een groeiend alternatief van vrijetijdsinitiatieven en een pedagogisering van de maatschappij. De stadsspeelpleinen zoeken dan ook naar een manier om naar de buitenwereld duidelijk te maken waar ze voor staan. Op deze manier hopen we de kern van het speelpleinwerk te behouden, te versterken en de verwachtingen van alle betrokkenen op éénzelfde lijn te zetten.

Basisvisie

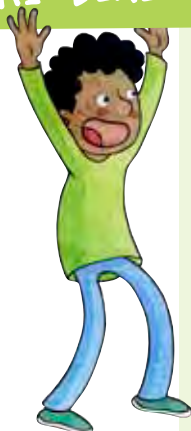
Een speelplein is een plek waar kinderen de ruimte krijgen om te spelen in hun eigen buurt, wijk of omgeving. Waar de beleving en het spel van het kind centraal staat. Een plek waar kinderen en vrijwillige animatoren samenkomen en de wildste avonturen beleven. Waar vuil worden oké is en gek doen de trend.

Het speelplein prikkelt en stimuleert kinderen om te genieten, ontdekken, vallen en opstaan, onderweg te groeien en talenten te ontdekken. Ook voor de animatoren is het speelplein een plek om vakantie te beleven, een plek om te leren, verantwoordelijkheden op te nemen en een fantastische tijd te beleven samen met leeftijdsgenoten met dezelfde passie en hetzelfde enthousiasme.

Voor een speelpleinervaring op maat van het kind gaat het speelplein in overleg met kinderen en ouders. Het zoekt samenwerkingen met andere speelpleinen, professionele instanties en andere vrijwilligersorganisaties.



KINDEREN MET SPEELPLEINKRIEBELS



Voor kinderen is een dag op het speelplein altijd weer een avontuur. Spelen in een **veilige en stimulerende omgeving** versterkt het **vakantiegevoel**. Het speelplein biedt kansen om elkaar te **ontmoeten**, echt samen te zijn en **samen te spelen**. Het daagt de kinderen uit om in het gevarieerde aanbod aan activiteiten te duiken en **talenten en interesses te ontdekken of verder uit te diepen**. Begeleid door jongeren ontdekken kinderen hun speelse kant.

De kinderen **geven zelf mee vorm aan hun speelplein binnen vooraf vastgelegde grenzen**. In samenspraak met de animatoren **bouwen ze** aan de plek waar zij hun vakantie willen spenderen en waar onvergetelijke herinneringen een must zijn. Ze krijgen regelmatig de kans om mee te beslissen over activiteiten en daginvulling. De animatoren spelen in op de specifieke noden en wensen van de kinderen.

Het speelplein is **toegankelijk voor alle kinderen**, los van achtergrond of origine, met of zonder beperkingen of extra noden. Het speelplein wil dus elk kind speelkansen bieden zonder onderscheid te maken, dit zo lang er genoeg draagkracht is bij de begeleidende vrijwilligers. Wanneer het zorgen de overhand neemt op het spelen, wordt bekeken of het speelplein de meest geschikte plek is voor het kind en worden indien nodig alternatieven gezocht. Er wordt bij ieder individueel kind samen met de ouders **constructief** nagedacht over de beste regeling voor het kind.



ANIMATOREN IN DE SPEELPLEINVIBE

Jongeren kunnen als animator terecht op het speelplein in het kalenderjaar waarin ze **16 jaar** worden. Hun **vrijwillige betrokkenheid en enthousiasme** zijn even belangrijk als ervaring en opleiding. Het speelplein wil deze jongeren **kansen bieden** om zich te ontwikkelen tot sterke animatoren. Dit kan op niet-georganiseerde basis, maar ook structureel. Dit door middel van begeleiding op maat, opleidingen, bijscholingen en het leerrijkste proces van allemaal: vallen en opstaan. Fouten maken is immers een deel van het leerproces. Onze animatoren zijn geen professionele krachten, maar streven er wel steeds naar om elk kind zo goed mogelijk te begeleiden. Hierin worden ze ondersteund door mede-animatoren, hoofdanimatoren, jeugddienstmedewerkers en occasioneel externe partners.

De jongeren halen hun motivatie uit **het plezier beleven met kinderen en mede-animatoren**. Ze willen het verschil maken voor de kinderen en het speelplein. Vriendschappen worden gesmeed, groepen gekneed, cohesie en samenhang zijn een grote troef en stralen af op de inhoudelijke werking. Animatoren hebben voeling met hun speelplein en kiezen ervoor zelf **mee te bouwen aan de identiteit** ervan. Ze zijn **actief betrokken bij de organisatie**. Ze zijn ambassadeurs van het speelplein en nemen dit ambassadeurschap actief op. Tijdens de werking staan ze in voor het **voorbereiden en begeleiden** van spelmomenten, vrije keuzeactiviteiten en uitstappen.

Elke animator heeft aandacht voor de diversiteit aan kinderen die eigen is voor zijn of haar speelplein. Een veilige en gezonde speelomgeving is de verantwoordelijkheid van elke animator.

OUDERS MET EEN SPEELPLEINTOUCH

Bij elk kind hoort een ouder of voogd. Het is diens verantwoordelijkheid **betrokkenheid te tonen** bij het speelplein-gebeuren. Dit door **open te communiceren** met de aanwezige verantwoordelijke(n) over de mogelijkheden, beperkingen, specifieke noden en talenten van het kind.

Ouders tonen interesse voor de **inhoud en werking** van het speelplein. Ze gaan vanuit **gepaste verwachtingen** respectvol om met de vrijwillige animatoren die de speelpleinervaring van hun kinderen verzorgen. Dit zijn immers geen geschoolde begeleiders of professionele krachten. Ouders kennen de jeugddienstverantwoordelijke en pleinverantwoordelijke als aanspreekpunt van de werking en **gaan met hen in overleg waar nodig**.



DEEL II

JONGEREN KIEZEN VOOR SPEELPLEINWERK

1. WIE ZIJN
DIE JONGEREN?

2. MEERWAARDE VAN
SPEELPLEIN VOOR
JONGEREN

3. DE VERSCHILLENDE
MOTIEVEN VAN
JONGEREN

4. VERANDERENDE
ENGAGEMENTEN



1 Wie zijn die jongeren?

Met 23.000 zijn ze, de jongeren die zich elk jaar zich engageren voor één van de 570 speelpleinwerkingen in Vlaanderen en Brussel.* Op twintig jaar tijd zijn daar zo'n 10.000 jongeren bijgekomen. De meesten zijn tussen 15 en 20 jaar maar er lopen ook jongeren die veel langer blijven plakken. We zien vooral meisjes die zich engageren voor het speelplein. De meeste jongeren, zo'n 58,8%, komen uit het ASO.

* Cijfers vijfjaarlijkse speelpleinenquête 2015. In de zomer van 2020 is er een nieuwe enquête.

	1990	1995	2000	2005	2010	2015
Aantal animatoren op het speelplein	13000	16000	16000	20000	22000	23260
Geattesteerde begeleiders	58%	51%	55%	56%	56%	57%
Verhouding meisjes t.o.v jongens		60% meisjes	63% meisjes	67% meisjes	62% meisjes	65% meisjes
Vrijwillig ¹ of tegen onkostenvergoeding ²						Animatoren 72% ¹ - 168,3% ² Hoofdanimatoren 45% ¹ - 38,4% ²
Evolutie leeftijd v/d begeleiders			< 17: 28% 17-18: 34% > 18: 39%	< 17: 27% 17/18: 34% > 18: 39%	< 17: 28% 17/18: 34% > 18: 39%	< 17: 27% 17/18: 31% > 18: 42%

Niet alleen op het speelplein engageren jongeren zich. Velen van hen volgen 50 uur cursus, doen hun stage om hun competenties aan te scherpen en hun ervaringen om te zetten in speelplezier voor de kinderen. Dat verdient erkenning en daarom reikt de VDS hen met plezier een attest in het jeugdwerk uit. In 2019 behaalden 6090 jongeren in heel Vlaanderen en Brussel hun attest. Bij 5094 daarvan ging het om een attest animator, bij 731 om het attest hoofd-animator.** De VDS mocht in 2019 zo'n 1152 keer het attest animator uitreiken en 202 keer het attest hoofd-animator. Achteraan deze inspiratiebundel kan je nog meer cijfers terugvinden. In de zomer van 2020 doen we, samen met

Kind en Samenleving vzw***, een nieuwe vijfjaarlijkse speelpleinenquête om de evoluties van afgelopen vijf jaar in kaart te brengen.

“De jeugd van tegenwoordig engageert zich niet meer” is één van de uitspraken die we tijdens ons onderzoek vaak gehoord hebben. We zijn oprecht blij met de VDS dat we dit uitdrukkelijk kunnen tegenspreken.

Nog nooit namen zoveel jongeren engagement op in het speelpleinwerk en ruimer in jeugdwerk. Dat betekent dat er meer en meer jongeren speelplein geven en dat speelplein dus populairder is dan ooit. Yes!

In de leefwereld van jongeren is het één en ander veranderd in vergelijking met vroeger. Veranderingen die ook effect hebben op het engagement dat jongeren kunnen of willen opnemen. Het klopt dat hun engagement minder lang duurt. Waar jongeren vroeger gemiddeld twee weken speelplein gaven, zakt dat nu naar één week. Het engagement is veranderd. Dat zorgt er automatisch voor dat je meer jongeren nodig hebt om elke week gevuld te hebben.

We zien daar verschillende oorzaken: jongeren hebben veel keuze, ze willen een centje bijverdienen, hogescholen en universiteiten starten vroeger aan het nieuwe schooljaar, ze geven prioriteit aan spontane bijeenkomsten met vrienden...

** Cijfers Vlaamse overheid. Meer info op www.mijnkadervorming.be

*** Kind en Samenleving is het kennis- en expertisecentrum dat de positie van kinderen en jongeren in de samenleving wil versterken. Meer info op www.k-s.be

DONDERDAG 11/04/2019 DeMorgen.

Vier vragen aan Bert Breugelmans van de Vlaamse Dienst Speelpleinwerk

'Jongeren engageren zich enkel nog voor kortere periodes'

Speelpleinwerkingen hebben het steeds moeilijker om voldoende animatoren te vinden. **Bert Breugelmans** van de bevoegde dienst wil de situatie niet dramatiseren. 'Het is niet omdat je animatoren beter betaalt dat ze zich plots en masse aanbieden.'

Wat is precies het probleem?

"De zoektocht naar animatoren is er een van alle tijden. Maar waar die zoektocht vroeger vooral tot doel had de reserves aan te vullen, merken we dat onze speelpleinwerkingen tegenwoordig tot op het allerlaatste moment op zoek blijven naar voldoende animatoren om te blijven draaien. Tot grote problemen leidt dat voorlopig gelukkig niet. Vorige zomer moest een van onze 563 speelpleinwerkingen bij gebrek aan personeel de deuren sluiten en deze paasvakantie hebben ze in Knokke en Kruisem de werking moeten inkrimpen. Maar het dwingt onze speelpleinverantwoordelijken wel om een stuk flexibeler te zijn. Waar ze vroeger in april hun werkschema's voor de komende zomer in konden invullen, moeten ze nu constant puzzelen."

Zijn jongeren anno 2019 dan minder geëngageerd?

"Nee, integendeel zelfs. Er zijn op onze speelpleinen nooit meer animatoren aan de slag geweest dan vorig jaar. Maar waar die zich vroeger meteen voor vier of vijf weken engageerden, doen ze dat tegenwoordig nog maar voor kortere periodes. Jongeren hebben in de vakantie maanden duizend-en-een dingen te doen. Ze gaan op reis met hun ouders, trekken op lamp met de jeugdbeweging en willen dan ook nog een vakantiejob doen. Als er na al die activiteiten nog tijd over blijft, willen ze ook wel een paar dagen speelpleinwerking

doen. Wij zijn trouwens niet de enige organisatie die het probleem ervaart. Ook bij jeugdbewegingen als de scouts of Chiro is het niet meer vanzelfsprekend om leiding te vinden die elk weekend wil komen opdrijven."

Is de animatoren beter betalen een oplossing? Dan hoeven ze alvast die vakantiejob niet meer te doen.

"Een aantal gemeentes is ondertussen overgestapt van vrijwilligers naar betaalde krachten om hun speelpleinwerking draaiende te houden. Maar dat is niet altijd een oplossing. Het is niet omdat je animatoren beter betaalt dat ze zich plots en masse komen aanbieden. De verloning is slechts een van de factoren die jongeren voor een speelpleinwerking doet kiezen. Uit een bevraging bij onze animatoren blijkt dui-

delijk dat ze zaken als sfeer, coaching en de ondersteuning die ze krijgen minstens even belangrijk vinden."

Welke tips kan u speelpleinwerkingen die met een personeelstekort kampen dan wel geven?

"Flexibiliteit is het codewoord. We weten dat jongeren steeds vaker op het laatste moment beslissen om zich toch nog een paar dagen vrij te maken voor speelpleinwerking. Het komt er als speelpleinverantwoordelijke op aan daar op in te spelen en dat mogelijk te maken. Je moet ook proberen om de taal van de jongeren te spreken. Vorig jaar hebben we bijvoorbeeld gemerkt dat onze speelpleinwerkingen amper gebruik maken van Instagram. Terwijl dat toch het sociaal netwerk bij uitstek is waar die jongeren te vinden zijn. Wie erin slaagt om op die manier zijn werking op een goede manier in de kijker te zetten, zal sowieso makkelijker animatoren aan weten te trekken." (20)



Een belangrijke nuance is dat deze trend niet alleen bij jongeren wordt vastgesteld. Ook bij volwassenen zien we dit terugkomen. Ook zij hebben veel meer keuze dan vroeger. Ze maken daardoor bewustere keuzes waar ze hun vrijetijd aan besteden. We willen hier aan toevoegen dat het maar om een deel van de jongeren gaat. Uit onderzoek in Nederland en de Verenigde Staten blijkt het te gaan over 30%. 70% van de vrijwilligers daar neemt dus een vaster of langduriger engagement op.^{****} Uit onze bevraging in 2018 bij speelpleinorganisatoren in Vlaanderen en Brussel blijkt wel dat 1 op 3 beseft dat het engagement van jongeren wijzigt en nadenkt over aanpassingen en oplossingen. Deze zomer

willen we zicht krijgen op het percentage in Vlaanderen. Dat dit aandeel stijgt, kunnen we bevestigen maar dat het zeker niet opgaat voor alle jongeren, is ook een gegeven. We mochten het merken in de vele mooie gesprekken met jongeren waar speelpleinwerk in het hart en bloed zit. Jongeren die tijdens het jaar uren in voorbereiding en vergaderingen steken. Jongeren die streven naar meer en beter. Jongeren die het speelplein als "hun speelplein" beschouwen. Heerlijk.

Niet alleen willen we uitspraken als "de jeugd engageert zich niet meer", uitdrukkelijk tegenspreken. We willen ook waarschuwen voor de negatieve gevolgen van zo'n uitspraak op de persoon zelf, op andere jongeren, op de reputatie van je speelplein. Stel dat

"de jeugd" dit zou geloven en daarom ander engagement kiest? Speelpleinen die de uitdaging positief aangaan, bereiken meer. Vroeger was het niet perse beter, het was anders. Het zijn niet de jongeren die moeten veranderen, het is het speelplein dat moet inspelen op de veranderingen bij jongeren. In deel III geven we je tips en goede voorbeelden van hoe speelpleinen dat doen.

**** Meer info op www.verenigingen.nl.

2 Meerwaarde van speelpleinwerk voor jongeren

In deel I schreven we waarom we als speelpleinwerk bewust voor jongeren en jeugdwerk kiezen. Maar waarom zouden jongeren voor speelpleinwerk kiezen? De troeven die volgen zetten wij met de VDS in de kijker om jongeren te overtuigen om voor speelpleinwerk te kiezen.*****

***** <https://www.speelplein.net/beterspelen/externerelaties/sterkmerk>

IEDEREEN IS WELKOM.

Het speelplein is heel laagdrempelig om in te stappen, je kan dit zonder ervaring en voorkennis. Met een pak "goesting" kan je er in vliegen. Misschien ben je gestimuleerd door je ouders of wil je gewoon zelf ontdekken of het iets voor jou is.

JE MAAKT ER VRIENDEN.

Je hoort er bij. Je leert nieuwe vrienden kennen en dat dichtbij huis. Je breidt je sociaal netwerk uit in je eigen buurt. Sommige van die vrienden blijven voor de rest van je leven plakken. Met heel wat van die vrienden zal je twintig jaar later nog steeds overeen komen en praten over je speelpleinervaringen.

JE LEERT JEZELF BETER KENNEN EN KAN ER JEZELF ZIJN.

Je leert jezelf kennen en mag er je uiten zoals jij wil. Je leert je talenten kennen en ontwikkelen. Wie wil, krijgt meer verantwoordelijkheid als peter / meter, hoofdanimator of in de animatorenwerking. Iets wat mooi staat op je cv. Sommige van die talenten leer je alleen maar op het speelplein.

JE MAG ER FOUTEN MAKEN.

Het speelpleinwerk is een vertrouwde plek waar je – onder begeleiding – fouten mag maken. Het is de ideale plek om te proberen en te experimenteren. Op elk speelplein wordt er heel wat geëvalueerd om het de volgende keer nog net ietsje beter te maken of samen na te denken hoe het de volgende keer anders kan. Jouw idee

is hier welkom. Beter nog, je wordt geholpen om jouw idee uit te werken en straffer te maken.

JE INZET WORDT ERKEND EN GEWAARDEERD.

Jouw engagement betekent iets. Je inzet wordt erkend door kinderen, de rest van je ploeg, ouders en beleidsmakers. Een glimlach, een schouderklopje en het besef dat je veel kinderen een leuke vakantie bezorgt. Je onkosten worden vergoed en bovendien krijg je een vorm van vergoeding of loon. Op sommige speelpleinen is dit omwille van traditie of omdat ze op een korte periode heel veel jongeren willen inzetten. Speelpleinwerk is vooral ook plezierig. Je mag zelf ook nog eens spelen. Net iets anders met impulsen, hoeken, activiteiten en in gemengde groepen. Het is een zinvolle manier om een fijne vakantie te beleven.

EEN VOORBEELD*****

Toen ik zelf nog voorzitter was van een stuurgroep durfde ik het speelplein wel eens mijn 'sociale speeltuin' te noemen. Samen met een groepje enthousiastelingen genoten we ervan om een heel jaar na te denken over het speelplein en dan in de zomervakantie te genieten van hoe onze dromen werkelijkheid werden. Ik herinner me goed dat ik een stuurgroepvergadering opende met de geveugelde woorden 'I had a dream'. (ik vond dat dat wel leuk klonk) en een plan uiteen zette om onze werking

radicaal om te gooien.

Een aantal maanden – en intense discussies – later, tijdens de zomervakantie, bleek die droom toch niet helemaal vanzelf te lopen. We moesten aan onze mede-animatoren uitleggen waarom die nieuwe manier van werken beter was, er moesten brandjes geblust worden... We moesten eigenlijk helemaal opnieuw leren 'speelpleinen'.

Maar we ploeterden verder, om uiteindelijk ergens te belanden waar we vonden dat het beter was dan ooit tevoren. Ik geloof dat we er allemaal beter zijn uitgekomen.

Een persoonlijke anekdote die de kracht van het jeugdwerk illustreert. Er zijn maar weinig plaatsen waar jongeren hun omgeving in die mate vorm kunnen geven als in het jeugdwerk. Jongeren worden er niet in een systeem gedwongen, maar maken dat systeem samen met anderen. Het is niet evident om in tijden van aansprakelijkheid en risicobeheersing de verantwoordelijkheid over een vakantiewerking – en over een massa kinderen – in handen te leggen van een bende jongeren, nauwelijks oud genoeg om een bankrekening te mogen openen. Maar het loont. De mogelijkheid om te experimenteren, om eigenaarschap te voelen over een werking maar tegelijk ook een vangnet te hebben, is een van de mooiste cadeaus die je kan geven aan een groep jongeren.

3 De verschillende motieven van jongeren

Onder motivatie verstaan we het volgende: "Een gedrevenheid om energie te investeren in een actie waarvan je denkt dat het de vervulling van een eigen behoefte dichterbij brengt."*****

***** PIT 16 De jeugd van tegenwoordig, VDS, 2019.

WE ONDERSCHIEDEN 3 MOTIEVEN:

- **Persoonlijke motieven:** je wil voordelen halen uit je engagement, bijleren in functie van latere studiekeuze of beroep, staat goed op cv, centje verdienen, erkenning...
- **Sociale motieven:** plezier, vrienden, ik zoek een lief, een netwerk uitbouwen...
- **Ideële motieven:** ik kan bijdragen aan de maatschappij, ik besteed mijn vrije tijd zinvol, anderen helpen, ik wil kinderen een fantastische tijd bezorgen...

Het topantwoord dat jongeren gaven in ons onderzoek het voorbije jaar is "voor de kinderen". Dit was vroeger al zo en wordt opnieuw bevestigd. Ze doen het voor hun glimlach of omdat ze toch o-zo-lief zijn. Het ideële motief staat dus met stip bovenaan.

Het opdoen van nieuwe kennis en vaardigheden blijkt ook een belangrijke motivatiebron. Meer nog, persoonlijke motieven worden steeds belangrijker. Voor een deel van de jongeren betekent inzet voor het speelplein een "ruilrelatie". Zij gaan engagement aan en investeren tijd in het speelplein en anderzijds stellen ze zich de vraag: "what's in it for me?". Jongeren engageren zich op het speelplein om zichzelf te ontwikkelen. Ze willen voordelen halen uit hun engagement. Dat kan gaan over nieuwe talenten

ontdekken en ontwikkelen, tot kennis opdoen die ze later in hun carrière kunnen gebruiken. Speelpleinwerk is een ideale plek waar jongeren kunnen experimenteren en zichzelf leren kennen.

"BIJ EEN ACTIVITEIT HELEMAAL ALLEEN DE LEIDING NEMEN OM TE ZIEN OF MIJ DAT GINGEN LUKKEN. SPANNEND, MAAR DAT WAS SUPER GOED GEGAAN EN ZAL ME ALTIJD BIJBLIJVEN."

Armene, 16 jaar.

Vriendschap is een tweede belangrijke motivatie. Op het speelplein leer je nieuwe mensen kennen, vind je een lief en beleef je - samen - zoveel avonturen, deel je ervaringen met anderen die je nergens anders beleeft. Waar anders dan op het speelplein, leer je wat het is om een spel te organiseren voor 100 kinderen, speel je tot een stuk in de nacht verstoppertje met een knotsgekke bende jongeren of denk je "laten ik eens een kasteel bouwen" om een paar uur later ridder te spelen?



"Op 16 jaar schreef ik me in voor het speelplein. Niet helemaal overtuigd, maar mijn tante zei "dat is zeker iets voor jou". Na één week speelplein, bleef ik een hele zomer plakken. Mijn leven zou er helemaal anders uitzien, mocht ik mijn tante niet geloofd hebben. Een groot deel van mijn vrienden nu, zijn de mensen waarmee ik toen activiteiten organiseerde. Eén ervan is zelfs peter van mijn oudste. En nog vaak kijken we met nostalgie terug naar die tijd en halen we verhalen van het speelplein boven. Bijzonder dat ik mij, na al die jaren, nog steeds die avonturen herinner en dat die mensen een belangrijke plek in mijn leven innemen." Sam, 27 jaar.

MOTIEVEN ZIJN EVENWAARDIG.

Iedere jongere die beslist om zich (opnieuw) in te zetten voor jouw speelplein heeft daar zo zijn redenen voor. En elke reden is goed. Iemand die beslist om animator te worden om een centje bij te verdienen of iemand die er nog een jaartje bij doet omwille van de vriendengroep is even welkom en evenwaardig als iemand die het alleen maar voor de glimlach van de kindjes doet. Het één is niet beter dan het andere zolang de inzet en het enthousiasme richting de kinderen navenant is. Bovendien evolueren motieven door ervoor te praten, door begeleiding en vorming, door ouder te worden... Een speelplein dat motieven als evenwaardig durft benoemen en ruimte maakt om hierover met de jongeren in gesprek te gaan heeft een streepje voor. Een speelplein dat deze verschillende motieven bij het werven van nieuwe jongeren weet uit te spelen en duidelijk in de verf zet zal een grotere en meer diverse groep jongeren aanspreken. Op www.speelplein.net/ congres2020 hebben we een reeks filmpjes verzameld waar jongeren het in eigen woorden uitleggen waarom ze op het speelplein staan.

WE VROEGEN AAN MEER DAN 500 JONGEREN: WAAROM KOM JIJ NAAR HET SPEEL- PLEIN?

"Een kindje dat geen zin had in de dag toch zin geven en op het einde een knuffel krijgen. Daar doe ik het voor!" Robin, 17 jaar

"Toen we op ruiltocht gingen, begonnen we met een sapje en eindigden we met een volledige kickertafel. Het enthousiasme van de kinderen was overweldigend. Dat gaf me een goed gevoel." Elien, 19 jaar

"Een leuke dag waarop er veel kindjes aanwezig waren. We gingen naar het bos om een spel te spelen, maar dat spel mondde uit in een watergevecht. Niet alle ouders waren even tevreden, maar de kinderen hebben er ongetwijfeld een superleuke dag op zitten." Emma, 16 jaar

"Ik er uitgedaagd word. Ik leer er elke dag heel veel bij over omgaan met kinderen, ouders, animatoren... daarenboven is het ook gewoon leuk om de kinderen te zien lachen!" Lore, 15 jaar

"Het super leuk is en ik vroeger zelf ook al naar het speelplein kwam. Ik wil ook kleuterjuf worden dus dat is een mooi opstapje." Kaat, 17 jaar

"Omdat het gewoon super leuk is. Zowel de kinderen als ikzelf kunnen doen wat we willen. Ondertussen ken je ook de kinderen en ouders en zie je ze groeien." Tom, 20 jaar

"Mijn allerleerste uitstap naar Planckendael met de 11+ was super fijn. Daarnaast vind ik het ook leuk dat ik geapprecieerd word: vaak krijg ik van kinderen tekeningen." Silke, 18 jaar

"Een paar avonden op de zomer blijven er een aantal mensen plakken. Het feit dat zij deel uitmaken van mijn vriendengroep is geweldig." Britt, 16 jaar

"Mijn zus stond al op het speelplein dus ik ben met haar me gekomen. Daarnaast is het ook gewoon super-leuk." Ilke, 15 jaar

"Spel met de kinderen: we waren aliens, ze moesten muntjes zoeken... Kinderen waren wild enthousiast, we waren goed ingekleed. "Jah er waren ier twee aliens! Twas echt zot" hoorde je dan achteraf van de kinderen, perfecte activiteit en samenwerking met de animatoren. Echt trots." Jean-Baptiste, 17 jaar

"De fantasie van de kinderen. Ik ben twee weken geleden getrouwd met een stoel. Ik heb mijn trui over een stoel getrokken en hem ten huwelijk gevraagd." Lore, 16 jaar

"Hoe je in de groep wordt gesmeten wordt. Ik ben een redelijk stil persoon, maar ik ben beginnen praten met 1 iemand en die had ook enkele vrienden en zo in de groep getrokken en veel vrienden gemaakt." Tim, 16 jaar

"Van die dagen dat het warm is, dat iedereen bezig is met water, het is een beetje chaotisch, iedereen is bezig aan het spelen... En je staat even stil, kijkt rond en je ziet gelukkige kinderen en gelukkige animatoren, het loopt goed." Margot, 20 jaar

"Toneel spelen. 't is mijn baby'tje. Ik doe het graag." Robin, 15 jaar

3 Veranderende engagementen



"EEN VERENIGING IS GEEN EILAND, MAAR EEN TANKSTATION: EEN PLEK OM BIJ TE TANKEN EN OP TE LADEN, NIET OM DE REST VAN JE DAGEN TE SLIJTEN."

– Michael, speelpleinverantwoordelijke.

Jongeren hebben veel keuze, ze hebben het druk en/of ervaren het als druk. Er is duidelijk een trend. We zien meer en meer vrijwilligers die een korter, ad hoc en meer afgebakend engagement opnemen. De tijd dat jongeren twee/drie maanden zorgeloos vakantie hadden, is niet meer. De vakantie is het moment om de dingen te doen waarvoor ze tijdens het jaar geen tijd hebben. Er moeten centen verdiend worden om hun gsm te betalen, ze hebben een heel jaar toegewerkt naar hun chirokamp, het is al een heel jaar druk geweest dus wanneer de beste vrienden vragen om te chillen, gaan ze daar graag op in. De veranderingen in (her-)examenperiodes en de vervroegde start van het schooljaar zorgen er mee voor dat er van de twee/drie maand steeds minder overblijft. En toch blijven ze zich inzetten.

We zien dat jongeren eerder "taakgericht" dan "organisatiegericht" engagementen aangaan.***** Dit betekent dat ze bewust kiezen voor specifieke taken en niet zomaar andere taken er als vanzelfsprekend bijnemen. Het is niet omdat ze een week speelplein geven dat er automatisch mag verwacht worden dat ze naar de opkuis komen of deelnemen aan de vormingsdag. We hebben het dan alleen nog maar over de zomer. Het is door de wetgever makkelijker gemaakt om tijdens het jaar een centje bij te verdienen, via de sociale media communiceer je snel en makkelijk om af te spreken en ook hier speelt onderwijs opnieuw

***** Onderzoek CSI Flanders: <https://www.middenveldinnovatie.be/sites/default/files/news/files/CSI-Slotconferentie-vrijwilligersmanagement-ppt.pdf>

een rol. Een vergadering of activiteit plannen op een datum waar niemand van de jongeren moet studeren voor een examen? Succes! En toch, het kan.

In deel III geven we tips en goede voorbeelden hoe je als speelplein op het veranderde engagement van jongeren kan inspelen. Het uitgangspunt daarbij is opnieuw gelijkwaardigheid. Iedere jongere is welkom. Iemand die 2 dagen op het speelplein komt staan, is even belangrijk dan iemand die het jaar rond zich in het zweet werkt voor het speelplein. Doe je dit en straal je het ook uit, heb je een goed begin om die jongeren in te schakelen en de tijd te nemen om hen meer betrokken te maken.

DEEL III

EEN NIEUWE MATCH

1. VERTREK-
KEN VANUIT
DE ESSENTIE

2. EEN POSI-
TIEF IMAGO

3. INSPELEN
OP DE MO-
TIVATIE VAN
JONGEREN

4. INSPELEN
OP TALENT

5. INSPELEN
OP VERAN-
DERENDE EN-
GAGEMENTEN

6. APPRECI-
ATIE TONEN EN
VOELEN

7. INSPELEN
OP DRUK



1 Vertrekken vanuit de essentie

In de zoektocht naar antwoorden op de vele uitdagingen, is het goed om terug te gaan naar de essentie. Om welke reden worden jongeren ingeschakeld op het speelplein? In de eerste plaats om te spelen! Niet dat de rest niet belangrijk is, integendeel. Maar het plaatst een aantal taken in perspectief.

In onze visietekst* over animatoren schreven we het als volgt:
De kerntaak van een jongere tijdens een speelpleindag is

'Het creëren van speelkansen voor kinderen, in een team van andere jongeren.'

Dit creëren van speelkansen is een heel breed begrip. Dit speelt zich af op een continuüm van 'leiden' tot 'laten gebeuren'. Het gaat onder andere over:



* Visietekst animatoren op het speelplein, VDS, 2015.

HOE VERHOUDT DE KERN-TAAK ZICH TOT DE ANDERE TAKEN?

Voor en na de speelpleindag hebben de jongeren nog een heleboel andere taken. Het gaat dan over voorbeelden, decor bouwen, materiaal aankopen en klaarzetten... Met andere woorden:

'Jongeren moeten wel duizend rollen opnemen'. Deze taken verschillen van werking tot werking, maar staan altijd ten dienste van de speelkansen voor kinderen.

** <http://www.knack.be/nieuws/belgie/een-monument-voor-de-moni/article-opinion-583953.html> illustreert met veel mooie woorden wat jongeren allemaal doen op het speelplein.

Speelpleinwerk stopt niet na de zomervakantie. Ongeveer de helft van de jongeren is doorheen het jaar met speelpleinwerk bezig***. Door deze jaarwerking kan een speelpleinploeg bouwen aan een sterker aanbod in de vakantie(s). Maar ook hier geldt hetzelfde: alles wat jongeren doen staat rechtstreeks of onrechtstreeks ten dienste van de kerntaak: het creëren van speelkansen voor kinderen. Het creëren van speelkansen is niet hetzelfde als spelen. Ook jongeren, die niet (kunnen) spelen met de kinderen, kunnen een meerwaarde betekenen voor je speelplein. Zij kunnen andere taken opnemen die onrechtstreeks bijdragen tot die speelkansen. Je geeft hen kansen. Op die manier wordt het speelplein een nog grotere meerwaarde voor de jongere zelf. Het vaststellen wat de kerntaak is van jongeren, heeft drie grote voordelen:

- Je geeft betekenis aan de vele taken die jongeren opnemen.
- Je kan aan jongeren, ouders, het beleid... uitleggen waarom jongeren bepaalde taken doen.
- Je kan de kerntaak als toetssteen gebruiken om het takenpakket van en de verwachtingen naar de jongeren daarop af te stemmen.

*** http://www.sociaalcultureel.be/jeugd/onderzoek_andereproj_speelpleinen.aspx

2 Een positief imago

"EEN SLECHTE REPUTATIE HEB JE OP ÉÉN DAG, EEN GOEDE PAS NA MAANDEN OF JAREN."

– Tim, 16 jaar.

Niet gemakkelijk dus zo'n goede reputatie en blijkbaar iets om veel mee bezig te zijn.

Over elk speelplein gaan er veel verhalen de ronde. Ga gerust eens (undercover) op zaterdagavond naar het lokale jeugdhuis en stel vragen over het speelplein. Hoe andere jongeren er over denken, zal snel duidelijk worden. De reputatie van het speelplein speelt een belangrijke rol. Niet alleen bij ouders en politici, maar zeker en vast ook bij jongeren. Wat een "goede reputatie" is bij jongeren verschilt van wat volwassenen als "goed" beschouwen. En dan hebben we het niet alleen over wat we op de markt horen maar evenzeer wat we online zien. De eerste indruk bij jongeren is belangrijk: een warm eerste contact, een toffe sfeer, de cultuur dat iedereen welkom is... geeft de jongeren zin om terug te komen.

Je mag er niet vanuit gaan dat alle jongeren sowieso al van je speelplein gehoord hebben. Sommigen hebben nog nooit een voet binnen gezet en voor sommige jongeren is het jeugdwerk al helemaal onbekend. Stel: we zijn jongeren en hebben misschien interesse om bij jou op het speelplein te staan. Doe eens de website open van je speelplein, wat kunnen we daar allemaal lezen? Doe eens je facebookpagina open, welke foto's krijgen we allemaal te zien? Kijk eens door de bril van de jongeren zelf als zij op hun eerste speelplein bij jou toekomen, wat zie je?



Speelpleinen verspreiden veel info naar ouders of zetten heel wat foto's van lachende kinderen op facebook. Voor jongeren is er maar weinig op websites te vinden. Foto's van de jongeren zitten eerder in besloten groepen. Uit onderzoek van Kind en Samenleving blijkt dat het niet altijd even goed gesteld is met de reputatie van het speelpleinwerk bij tieners. Diezelfde tieners zijn potentiële kandidaten om animator te worden. Een vat vol kansen.

We zien soms dat de laatste vijf posts op facebook bestaan uit oproepen dat het speelplein een zwaar animatorentekort heeft, dat jongeren tot drie maal toe gestalkt worden om toch maar een dagje speelplein te geven, dat een animatorenactiviteit wordt afgelast omdat er "maar" vijf deelnemers waren... Begrijpelijk. Wees bewust dat dit een effect kan hebben op de reputatie van je speelplein. Wil jij deel uitmaken van een werking waar het niet goed gaat? Wil jij speelplein geven wanneer je op voorhand weet dat je meer taken zal moeten opnemen omdat er tekorten zijn? Zet eerder goede voorbeelden in de kijker.

Nog een belangrijke tip: amuseer jezelf. Ja natuurlijk is het niet fijn als je veel werk gestoken hebt in een activiteit en dan komen er "maar"

vijf jongeren opdagen. Maar waarom zou jij je niet kunnen amuseren met die vijf jongeren? Jouw enthousiasme werkt aanstekelijk en inspirerend.

"OP MIJN SPEELPLEIN GELDT: EVERYBODY WANTS TO BE PART OF A WINNING TEAM."

– Marieke, voorzitter van de stuurgroep.

Waar je vroeger snel naar de winkel ging om yoghurt en thuis kwam met een potje, heb je nu een hele afdeling met verschillende soorten, smaken en kleuren. Je moet met andere woorden al goed weten wat je wil als consument, of er als yoghurt uit springen tussen alle andere yoghurtpotjes. Voor een speelplein geldt net hetzelfde. Ook voor de jongeren moet een speelplein er uit springen opdat ze ervoor zouden kiezen. Jongeren hebben keuze uit verschillende jeugdbewegingen, een sportclub of een muzikatelier in een gemeente. Ze kunnen aan de slag als jobstudent waar ze een veelvoud verdienen van wat ze op het speelplein krijgen. Er zijn misschien meerder speelpleinen in je gemeente, waarom zouden ze dan

**** DNA 24 "Goe gezien", VDS, 2012.

voor jouw speelplein kiezen? Wat is de **“Unique Selling Position”** van jouw speelplein?

We merken dat ook in de reclamewereld, in vacatures en in inzamelacties meer en meer wordt ingespeeld op de vraag: “Waarom zou ik voor jou kiezen?” Een apple-computer is niet zomaar een computer, het is beleving. McDonalds verkoopt niet zomaar een hamburger, ze slagen er in om een massa jongeren aan te trekken. Als werknemer bij Ben & Jerry's maak je deel uit van een groter geheel en willen ze de wereld veranderen. Verenigingen met een specifiek profiel, bijvoorbeeld klimaat, worden sneller gekozen. Om je te onderscheiden van andere organisaties wordt het des te belangrijker om de “why/waarom”

meer in de kijker te zetten. Bepaald dus het specifiek profiel van jouw speelplein.

Als het de kinderen betreft, is dat voor ons heel duidelijk. We willen hen een vakantiegevoel laten beleven op het speelplein. Onze slogan is niet voor niets: “Vakantie? Op het speelplein!”. Als het over jongeren gaat, geldt bij jullie die slogan dan ook? Is het voor hen ook vakantie? Of is “Vrijetijd? Op het speelplein?” en hoe verhoudt zich dat tot die andere slogan “vrijwillig is niet vrijblijvend”? Een discussie waard. Voor de VDS is het duidelijk dat jongeren **“jeugdwerk” beleven** op het speelplein. Niet op elk moment en niet overal. Ook kinderen beleven niet altijd en overal vakantie op het speelplein. Vakantie en jeugdwerk

beleeft iedereen anders en misschien maar goed dat die woorden geen strak afgelijnde definitie kennen. We zetten jeugdwerk wel voorop in onze visie. We streven er naar om jongeren zoveel mogelijk jeugdwerk te laten beleven. Bij het woord “vakantie” kan iedereen zich direct een beeld vormen, bij het woord “jeugdwerk” misschien iets minder. Tijd om daar verandering in te brengen. We nemen onze rol op om speelpleinwerk hierin te ondersteunen.

We gingen het zelfs eens vragen aan jongeren. Hieronder hun antwoorden. Welke woorden passen er voor jouw speelplein in welke kolom en is er een match?

WELK IMAGO WIL JIJ?

WELK IMAGO LEEFT ER BIJ JONGEREN?

cool, fun, waw, stoer, uitdagend, leren, alleen voor meisjes, alleen voor jongens, knutselen, toezicht, opvang, spelen, toffe bende, vrienden, pampers verversen, kinderen met moeilijk gedrag, kinderachtig, goesting, chillen, saai, geld verdienen, da's zoals een jeugdbeweging, stom, zotte activiteiten, vuil worden, vroeg opstaan, pintjes drinken, werken, experimenteren, je mag fouten maken, creatief, da's met kindjes en zo, altijd toffe foto's op facebook

**EEN AANTAL VOORBEELDEN DIE WE
TEGEN KWAMEN:**

Speelplein Huppeldepup roept jongeren niet meer op om in de stuurgroep te komen, maar zet de resultaten en de meerwaarde van de stuurgroep veel meer in de kijker.

Tijdens de zomer worden uitspraken van kinderen en ouders genoteerd. Met de hashtag "hiervoor doen we het" zet de stuurgroep tijdens het jaar de quotes in de kijker.

De actie "MVKT" van een vereniging in Nederland. MVKT staat voor "meer vrijwilligers in korte tijd". Ze bellen daarbij alle vrijwilligers op vanuit de gedachte "iedereen heeft het druk maar iets doen voor je vereniging hoort er bij". De vraag bij hen is dus niet of vrijwilligers iets willen doen maar wat ze willen doen.

Speelpleinverantwoordelijke Lieve hanteert volgende communicatie-strategie:

- Jongeren aanspreken met informatie waarin zij zichzelf herkennen: "ben je ook stiekem dol op leiding geven?" in plaats van "wij zoeken een nieuwe bestuurder".
- Jongeren willen ontwikkelen: "doe ervaring op in het begeleiden van groepen" in plaats van "begeleiders gezocht".
- Jongeren bedenktijd geven: "zal ik volgende week even bellen?" in plaats van "wat denk je, is het iets voor jou?".
- Andere jongeren mee inschakelen: "ik kan je wel wat informatie sturen of je kan eens met Jeroen bellen".

We weten dat jongeren heel wat uren online besteden en als ze keuzes maken ook vergelijken. Dus kunnen we de (sociale) media inzetten in ons

voordeel. Voorzie een online "landingsplek" specifiek voor jongeren en creëer er een community-gevoel. Weet ook dat andere organisaties steeds meer online gaan werven of zoals het hoofd van de dienst vrijetijd Peter het formuleerde: "een online veldslag, vergt een onlinestrategie".

**DEZE ZEVEN MOOIE VOORBEELDEN
KWAMEN WE TEGEN IN SPEELPLEIN-
LAND:**

Een speelplein dat wil uitstralen dat ze een toffe bende vrienden zijn. Ze zetten bewust foto's online van een groep animatoren en niet van individuele animatoren.

Hoofdanimatoren trekken de foto zo dat het niet duidelijk is hoeveel deelnemers er zijn op de werkgroep. Het uitgangspunt is dat iedereen een meerwaarde is en dat de rest iets aan het missen is.

Op activiteiten wordt er budget voor een drankje en een hapje voorzien. Hoe minder deelnemers, hoe groter het budget om te verdelen.

Elke maand zet een stuurgroep een foto online die een deel van onze animatorenwerking in de kijker zet. Zo willen ze inspelen op de verschillende motieven van de jongeren.

De instagram-account is specifiek bedoeld voor jongeren tussen 15 en 18 jaar uit onze gemeente. Zo kunnen ze meer gericht jongeren aan spreken.

Een speelplein dat bewust koos om hun animatorenwerking een naam en logo te geven. Dat creëert een grotere verbondenheid.

De "patches" van het speelpleinweekend blijven een hit. Jongeren vechten er zodat ze hun verzameling kunnen aanvullen.

Jongeren worden mee ingezet als online-ambassadeurs van de werking. Zij weten wat er "in" is en bereiken veel meer jongeren.

Elke nieuwe jongere krijgt een WhatsApp-buddy. X/zij/hij nodigt de nieuweling nog eens extra uit voor een activiteit, vergadering... en zorgt voor alvast één gekend gezicht.

De VDS werkt volop aan de tool "Een aantrekkelijk bestuur". Deze tool wordt ontwikkeld samen met Jantje Beton/Nuso en met steun van het Erasmus+project. De tool wil (particuliere) speelpleinwerkingen laten nadenken over het imago, de samenstelling en taakverdeling binnen het bestuur. Je kan het woord "bestuur" vervangen door werkgroep, stuurgroep of hoofdanimateurploeg waardoor dit ook toepasbaar wordt voor andere speelpleinwerkingen.

**EEN AANTAL STELLINGEN UIT DE
TOOL TER INSPIRATIE:**

Iedereen weet dat wij een vrijwilligersorganisatie zijn.

Iedereen weet dat wij het bestuur zijn.

Iedereen weet dat er een bestuur is. Wij investeren in de betrokkenheid van de vrijwilligers bij ons speelplein.

We hebben als bestuur en als speelplein een positief imago.

Alle vrijwilligers durven ons aan te spreken.

We communiceren duidelijk over wat we doen naar onze vrijwilligers.

We communiceren duidelijk over wat we doen naar mensen buiten ons speelplein.

We hebben een gedeelde visie die we samen uitdragen.

3 Inspelen op de motivatie van jongeren

In deel II gingen we dieper in op de verschillende motieven van jongeren. Hoe beter je zicht hebt op die motieven, hoe meer je er kan op inspelen.

Bij nieuwe en ervaren jongeren. Individueel en in groep.

Dat vergt tijd. Tijd om in gesprek te gaan met jongeren en te achterhalen

waarom ze precies aan het speelplein-avontuur beginnen maar evenzeer wat er voor zorgt dat zij hun avontuur verderzetten. Uit ons onderzoek blijkt dat “de kinderen” nog steeds de meest belangrijke motivatiebron zijn. Jongeren willen kinderen een fijne tijd bezorgen. Dat doet ons plezier. Hoe zit dat op jouw speelplein? Ga zelf op pad. Laat jongeren aan

jongeren vragen stellen. Leer hun motivatie en talent kennen. Vraag hen op welke manier ze appreciatie écht voelen. Bepaal samen met de jongeren hoe je voor je speelplein het best kunnen inspelen op de veranderingen. Je kan hiervoor de affiche uit PIT 16 “De jeugd van tegenwoordig” gebruiken als leidraad.

IT'S A MATCH! POW!

1 BEPAAL OP WELKE MANIER JE INPUT ZAL VERZAMELEN

Wij vroegen aan jongeren, speelpleinen, verantwoordelijken en beleidsmakers waarom jongeren zich voor het speelplein (blijven) engageren. Wat ze verwachten en waarom speelpleinorganisatoren op hun beurt met jongeren willen (blijven) werken en wat ze van hen verwachten. Nu is het jullie beurt. Hoe zit het op jullie speelplein? Wat kunnen jullie doen?

2 DENK NA WAT JE WIL WETEN EN FORMULEER DAARVOOR EEN VRAAG

JONGEREN EN HUN MOTIVATIE

JONGEREN EN HUN ENGAGEMENT

JONGEREN EN DRUK

3 LEG ALLE ANTWOORDEN SAMEN

MOTIVATIE - ANTWOORDEN

ENGAGEMENT - ANTWOORDEN

DRUK - ANTWOORDEN

4 TREK CONCLUSIES VOOR JOUW SPEELPLEIN

OP BEPAAL WAAR JE NIET ZEKER OVER BENT EN BEVRAAG VERDER. (GA DAN TERUG NAAR STAP 1)

WAT SPEELT BIJ ONZE ANIMATOREN HET MEEST?

5 BRAINSTORM OVER ACTIES EN BEPAAL ER NA DE PRIORITEITEN OM IN 2020 OP IN TE ZETTEN.

6 KAN DE VDS ONDERSTEUNEN?

NEEM EEN KAJKJE OP DINZIE WEBSITE. WE HELPEN JE VERDER MET:

WWW.SPEELPLEIN.NET/BETERSPELEN

Uit alle verhalen kan je vlot conclusies trekken en een gezamenlijke aanpak uit werken om in te spelen op de motieven van het grootste deel van de jongeren. Maar in deze aanpak, liggen er ook valkuilen. Het heeft als gevolg dat op de motieven van een deel van de jongeren niet wordt ingespeeld. Door de wisselende samenstelling in de zomer kan het voorvallen dat je een week hebt waarin jongeren zich niet aangesproken voelen op hun motieven. Motieven kunnen bovendien veranderen doorheen de jaren.

Voor een deel van de jongeren betekent inzet voor het speelplein een "ruilrelatie". Langs de ene kant gaan zij engagement aan en investeren ze tijd in het speelplein. Langs de andere kant stellen ze zich de vraag: "what's in it for me?". Als je jongeren gaat werven is het dus een goed idee om het belang van de jongeren als vertrekpunt te nemen en niet het werk of de organisatie. Niet "wij hebben je nodig" maar meer "kijk eens wat jongeren hier allemaal doen". Het is een zoektocht naar een win-winsituatie. Een win voor de organisatie en een win voor jongere.

Één aanpak voor iedereen werkt niet. De oplossing én uitdaging ligt in een meer diverse en individuelere aanpak. Als speelplein dien je zicht te krijgen op en in te spelen op de verschillende motivatiebronnen. Besteed meer aandacht aan én profileer de opbrengstkant voor jongeren. Zij verwachten een snelle return en zijn kritisch: verenigingen die niet aan de motivatie voldoen, laten ze sneller vallen. Schakel jongeren mee in om die diverse aanpak uit te werken. Dit schema kan je daar bij helpen.

WIE IS HET SPEELPLEIN?	WIE IS DE JONGERE?
WAT VERWACHT HET SPEELPLEIN VAN DE JONGERE?	WAT VERWACHT DE JONGERE VAN HET SPEELPLEIN?

Een aantal mooie voorbeelden uit het speelpleinlandschap die inspelen op

PERSOONLIJKE MOTIEVEN:

Het benoemen van talenten die jongeren opdoen op het speelplein, de hoofdanimator als referentie op de sollicitatiebrief, zelfreflectie stimuleren, jongeren die met hun talent vorming geven, peter/metersysteem...

IDEËLE MOTIEVEN:

Tevreden reacties van kinderen en ouders op facebook zetten, impact van je speelplein op kinderen, jongeren, de

gemeente in kaart brengen, de "why" van je speelplein op de wervingsfolder...

SOCIALE MOTIEVEN:

Teambuilding, eerste half uur van de vergadering is er tijd om bij te praten, jongeren mogen op vrijdag met hun beste vriend(in) een activiteit geven, speelpleinkleren om het "wij zijn van het speelplein-gevoel" te creëren, een eigen animatorenlokaal...



4 Inspelen op talent

Jongeren kunnen op het speelplein een waaier aan engagementen opnemen. Alle facetten van het organiseren van speelkansen kunnen aan bod komen: activiteiten voorbereiden, impulsen geven, materiaal voorzien, terreininrichting, werken met inkleiding... Voor elk van die taken hebben jongeren bepaalde competenties nodig. Deze kunnen ze ontwikkelen via vormingen en door de praktijk.

Als we spreken van talent, betekent dat dat je de nodige competenties hebt voor de taken en dat die taken voor jou moeiteloos gaan en je er bovendien energie van krijgt.**** Daar komt “goesting” om de hoek krijgen. Niet voor elke taak is er goesting, niet elke dag heb je goesting in dezelfde taak. Maar taken die aansluiten bij je talent, daar krijg je goesting en energie van. Als je daar op inspeelt, heeft dit impact op het welbevinden van de jongeren en dus impact op de kwaliteit van je werking.

Net zoals voor kinderen is het speelpleinwerk ook voor jongeren een tijd waarin ze vakantie beleven. Zoeken naar de meerwaarde en de talenten van elke jongere werkt. Zowel voor het speelplein als voor de jongeren zelf. Stel je de vraag: moet elke animator echt hetzelfde basispakket uitvoeren? Of ga je aan de slag met goesting en talenten om voor iedereen een engagement op maat samen te stellen? Op het speelplein zijn er ook taken waar niemand echt goesting in heeft. Daar willen we niet naast kijken. Door te vertrekken vanuit talent, raken jongeren meer betrokken bij de werking en nemen ze er bij de invulling van taken vlotter andere taken bij.

**** Luk De Wulf, auteur van “Ik kies voor mijn talent”. Meer info op <https://www.kiezen-voortalent.be/tool>.

In onze DNA co-animator***** verzamelden we 24 talenten in 5 gebieden:

- Beweeg- en expressietalent
- Talent voor anderen
- Talent voor mezelf
- Werktalent
- Denktalent

Deze lijst is zeker niet limitatief maar geeft je alvast een aantal mooie handvaten.

TALENTONTWIKKELING DOOR VORMING?

We zien heel wat speelpleinen die inzetten op vorming. Super, dat komt de kwaliteit van de werking ten goede. Maar we krijgen het signaal dat de opkomst van jongeren op de vormingen lager ligt. Op de “verplichte” startdag, zijn alleen de nieuwe animatoren aanwezig, de ervaren jongeren zitten op een festival. Hoe komt dat en vooral wat kan je er aan doen?

De eerste tip lijkt evident: vraag het aan de jongeren zelf waarover zij een vorming willen volgen. Ze zullen sowieso enthousiaster zijn voor een vorming die ze zelf gekozen hebben. “De stuurgroep heeft gekozen voor een sessie verkleden want ze vinden dat we dat niet goed doen”, is niet direct de beste start van een vorming.

In de praktijk blijkt dat de jongeren die aanwezig zijn op de vorming, niet altijd dezelfde zijn als de jongeren die de vorming gekozen hebben. Zorg er voor dat elke aanwezige jongere kan vertellen waarom de vorming gekozen is en wat precies de verwachtingen zijn. Er liggen kansen wanneer je vormingen aanbiedt die inspelen op de talenten van de jongeren. Waarom een vorming decorbouw als niemand dat graag doet?

***** DNA 29 Co-animator, VDS, 2019.

Als je aan je jongeren vraagt welke talenten zij verder willen ontwikkelen, waarin zij zich willen versterken of door wat zij geïnspireerd willen worden, komt dit de kwaliteit van de werking sowieso ten goede. Zet niet alleen in op het ontwikkelen van competenties maar ga talent versterken. Niet iedereen heeft hetzelfde talent dus soms is het beter om individueel te werken dan de hele groep te verplichten om hetzelfde talent te ontwikkelen.

Met een keuze-aanbod van verschillende vormingen speel je meer in op talenten van verschillende jongeren. Het woord “vorming” is vandaag de dag bij jongeren niet meer sexy. Woorden als workshop, training, ted-talks, webinars... hebben bij de meeste jongeren een positievere connotatie. Licht het echt aan de terminologie of aan de inhoud? Jongeren volgen meer dan vroeger een cursus animator, die is hipper dan ooit. Ze willen blijkbaar nog steeds “vorming” volgen. Een andere benaming kan helpen om duidelijkheid te geven maar zal ook niet alles oplossen. Jongeren stellen zich de vraag: waarom zou ik naar de vorming gaan als er op dat zelfde moment een feestje is met vrienden? Denk na wanneer je de vorming plant. Vraag aan jongeren wanneer de feestjes vallen of hoeveel er precies naar een festival gaan. Het geeft je meer duidelijkheid wanneer wel of niet de vorming te organiseren. Voor sommige inhoud hoeven jongeren misschien niet samen te komen. Een virtuele rondleiding op je speelplein, heeft niet alleen hiervoor voordelen. Het is ook een mooie manier om nieuwe jongeren te werven. Een Youtube-filmpje hoe je je verkleedt in een echt piraat of een activiteit in elkaar steekt, levert direct veel kijkers op. Vraag het met andere woorden, opnieuw aan de jongeren zelf.

5 Inspelen op veranderende engagementen

Het speelpleinwerk heeft elke vakantie heel wat jongeren nodig. Het zou ideaal zijn als de planning begin juni al volledig vol zit met een goede mix van nieuwe en ervaren animatoren die flexibel zijn en meerdere weken speelplein geven. De praktijk is vaak anders. We schreven het al: er zijn nog steeds zeer veel jongeren die een groot engagement opnemen maar het aantal jongeren die een kleiner, afgebakend engagement aangaat, stijgt ook.

Een tweede evolutie is dat een deel van de jongeren eerder “taakgericht” dan “organisatiegericht” start.***** Ze willen één week speelplein geven en dat het moment dat voor hen het beste past. Ze willen liever actie dan er lang over praten. Niet elke jongere start op het speelplein met als bedoeling om hoofdanimator te worden. Jongeren geven tijdens het jaar prioriteit aan andere engagementen. Niets mis mee.

Voor de VDS start alles met het oké vinden én uitstralen dat je niet van elke jongere verwacht wordt dat x/ zij/hij er de hele zomer is of tijdens het jaar engagement moet opnemen. Jongeren mogen eens iets minder, iets anders en eens iets niet meer te doen. En omgekeerd geldt hetzelfde: elk engagement dat een jongere opneemt, hoe klein ook, is een meerwaarde voor je speelplein. Denk dus bewust na welke soorten engagementen jongeren kunnen opnemen en wat je daar precies van verwacht. Klein of groot, door samen te komen of van thuis uit, met vaste of losse engagementen. Wat wordt er precies verwacht en wanneer gaan de jongeren succes ervaren? Moet je echt

hoofdanimator zijn om in de stuurgroep een meerwaarde te betekenen? Is het nodig om samen te komen of bereik je door af te stemmen via allerlei sociale mediakanalen hetzelfde resultaat? Is de functie voorzitter nodig of kan één jongere de vergadering leiden en een andere jongere het externe aanspreekpunt zijn? Omschrijf en communiceer ook over de meerwaarde van elk engagement. Maak opnieuw de “why” duidelijk aan jongeren. Geef betekenis aan elk engagement. Elke jongere is een meerwaarde en moet voelen dat zijn/haar engagement geapprecieerd wordt. Je geeft jongeren op deze manier de mogelijkheid om te groeien en om het engagement dat ze opnemen verder zelf vorm te geven. Een goede start zorgt ervoor dat zij blijven komen. Je investeert om erna de tijd te krijgen om hun betrokkenheid te vergroten. Tussen de nieuwe jongeren op je speelplein, zitten namelijk de hoofdanimatoren en bestuursleden van de toekomst.

Dit mooie en concrete voorbeeld kwamen we op onze zoektocht tegen en maakten we “speelpleinproof”.

LEEF EEN WEEK MEE!

Jaarlijks vindt in februari onze leefweek plaats. Wij zijn op zoek naar jongeren die van 6 tot en met 10 februari de speelpleinzomer mee voorbereiden. Overdag ga je gewoon naar de les, 's avonds kan je eten en huiswerk doen op het speelplein. Tussen 19u en 21u voorzien we telkens een blok voorbereiding (decors knutsen, spelen voorbereiden...) en erna kan je blijven slapen.

HEB JE SPEELGOED OF MATERIAAL? DENK EENS AAN HET SPEELPLEIN.

Heb je thuis nog speelgoed liggen dat je niet meer gebruikt, een “fout” cadeau gekregen voor je verjaardag of je mama kuist de zolder uit, schenk het gerust aan het speelplein. Alles is welkom van strips, wc-rollen, oude kleren tot decorstukken en oude kranten.

START JE EIGEN PROJECT

Heb je altijd al een goed idee gehad om bijvoorbeeld een knotsgekke activiteit te doen op het speelplein? Alleen of samen met anderen? Laat het ons weten en start je eigen speelpleinproject. We zijn benieuwd.

KIJK WAT BIJ JE PAST EN LAAT HET ONS WETEN

Wil je iets voor het speelplein doen, maar weet je nog niet wat? Doe de test op onze website en bepaal welke vorm bij je past. Je bent geweldig, zelfs al kan je maar een paar minuten in de maand vrij maken.

VAN THUIS UIT

Je kan gewoon ook van thuis uit een meerwaarde betekenen. Als je hiervoor opgeeft, ontvang je regelmatig een mailtje van ons met een vraag. Dat kan gaan over een stukje animatie uitschrijven, een spel uitwerken of een actie op sociale media.

***** Onderzoek CSI Flanders: <https://www.middenveldinnovatie.be/sites/default/files/news/files/CSI-Slotconferentie-vrijwilligersmanagement-ppt.pdf>

JONGEREN NEMEN DE SPEELPLEINWERKING MEER EN MEER ZELF IN HANDEN WANNEER JE WERKT AAN BETROKKENHEID

FLEX-VRIJWILLIGER

Veel van onze animatoren willen zich ook tijdens het jaar inzetten voor het speelplein, maar kunnen moeilijk van tevoren bepalen wanneer of hoe lang. Als flex-vrijwilliger wordt je op de hoogte gehouden van projecten waarvoor we tijdelijke extra helpende handen zoeken.

LID VAN EEN WERKGROEP

Samen werken aan een concreet project? Sluit je aan bij een werkgroep. Er zijn werkgroepen die de speelpleinliefhebbers organiseren, de materiaal aankoop doen, een wervingsactie opzetten... Bekijk het op onze website.

ALS (VASTE) VRIJWILLIGER IN DE STUURGROEP

De stuurgroep komt samen op de eerste woensdagsavond van de maand. Dit jaar schrijven we een nieuwe speelpleinvisie, ondersteunen we de werkgroepen en stellen we ook de begroting op.

Éénmaal goed gestart, is het de opdracht van elke speelpleinwerking om jongeren ruimte en mogelijkheden te bieden en zo hun betrokkenheid te vergroten. De gekende methodes***** werken nog steeds en zijn niet veranderd. We hebben het dan over coaching, inspraak en participatie, plezier, interne communicatie, waardering, uitdaging en carrière mogelijkheden*****... Jongeren nemen de speelpleinwerking meer en meer zelf in handen wanneer je werkt aan betrokkenheid. Betrokken animatoren blijven langer en zijn een stuk meer tevreden over hun engagement.***** Het zorgt ervoor dat jongeren vaker kiezen om hun prioriteit te leggen bij hun speelplein. Hoe meer ze zelf in handen nemen, hoe meer hun eigenaarschap over de werking groeit. Speelplein wordt "hun speelplein". Niet bij alle jongeren zal dit zo zijn maar dat mag.

Eigenaarschap zit 'm in kleine dingen: het gaat van zelf activiteiten en impulsen voorbereiden tot meedenken in de evaluatie en zelf nieuwe systemen uitdenken. Zorg voor genoeg kansen voor jongeren om mee te denken: zowel informeel als formeel in een stuurgroep of werkgroepen. Er zijn speelpleinen waar jongeren de missie en visie van het speelplein opstellen of binnen de vastgelegde budgetten beslissen over hoeveel budget er gaat naar materiaal, incentives, activiteiten... We zien gemeentelijke subsidies gaan naar animatorenwerkingen waar jongeren zelf verantwoordelijk zijn voor dat budget.

***** DNA 9 Prettig gestuurd, VDS, 2016.

***** <https://www.speelplein.net/ondersteuning/producten/carriereplanningstool>

***** http://www.sociaalcultureel.be/jeugd/onderzoek_andereproj_speelpleinen.aspx

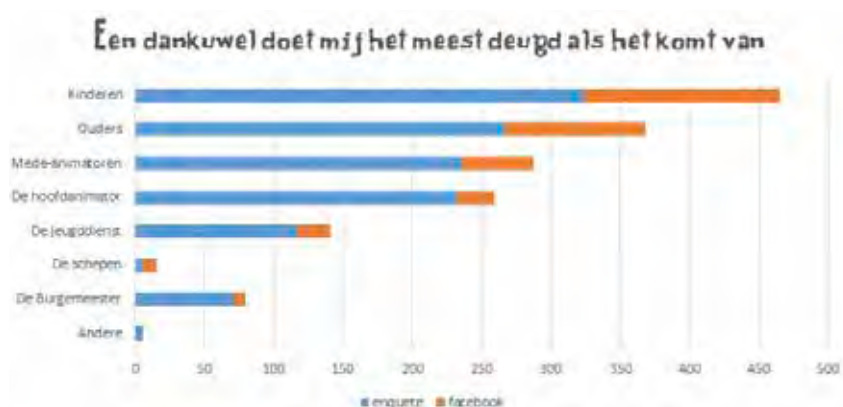
Vraag elk jaar opnieuw aan de jongeren waar hun interesses liggen. Een vaste agenda of een goed uitgeschreven draaiboek zorgt voor continuïteit maar beknot ook hun goesting. Wat willen we dit jaar doen en wat willen we niet meer of anders doen? Bepaal samen de richting van je werking. Eigenaarschap bij jongeren komt niet van dag op dag: het is een proces waaraan gewerkt moet worden. Dat proces kost tijd. Geef hen en jezelf dus tijd.

Mag verschil in engagement ook verschil in de rest van je beleid betekenen? Let op voor "hokjesdenken" en creëer geen wij-zij-cultuur. Het gaat niet om nieuw versus ervaren of om jongeren die een kleiner of groter engagement aangaan. Alle jongeren zijn welkom, alle jongeren kunnen we een plaats geven en moet zich goed voelen op het speelplein. Het is wel een goed idee om individueel te werken en bij jongeren zelf te horen hoe ze hun appreciatie, uitdagingen, inspraak... zien. Een jongere die éénmaal komt helpen knutselen, voelt appreciatie anders aan dan de jongere die een heel jaar lang in de stuurgroep taken opneemt. Een jongere die één dagje speelplein moet ook inspraak krijgen maar dat mag op een andere manier dan voor jongeren die een project in handen nemen om de kleuterwerking te optimaliseren. Jongeren die eerder taakgericht zijn, vergen een ander soort leiderschap: één dat meer resultaats- en doelgericht richting en sturing geeft. Jongeren die eerder organisatiegericht zijn, ga je meer mensgericht leidinggeven. Je leest er meer over in deel IV.

6 Appreciatie tonen en voelen

Wat de jongeren dag in, dag uit doen, is niet vanzelfsprekend. Een dankuwel of andere vormen van appreciatie zijn zeer terecht.

En dat mag uit verschillende hoeken komen...



Op heel wat speelpleinen gebeurt dit zeer uitgebreid. De VDS helpt je een handje door onder andere:

- De dag van de animator.*****
- Het uitreiken van (door de Vlaamse overheid erkende) attesten gecombineerd met een kaartje “proficiat” waarmee we hun engagement willen erkennen.
- Een brief naar de ouders van deelnemers van cursussen.
- Gadgets die de verbondenheid met speelpleinwerk stimuleren.
- Acties en campagnes om het engagement van de jongeren in de verf te zetten.

Appreciatie tonen is één ding, **appreciatie voelen** is iets anders. Ook hier komt terug een individuelere aanpak

***** Dag van de animator is een initiatief van Jeugddienst Don Bosco, Kazou en de VDS, samen met heel wat andere partners. Meer info op www.dagvandeAnimator.be.

kijken. De ene jongere voelt zich geapprecieerd door een compliment van de hoofdanimator, voor een andere jongere spreekt de glimlach van een kind boekdelen. Het één is niet meer of minder waard dan het ander. Tijdens de zomer gaat dit vaak iets makkelijker. Er komt vaak vlotter een dankuwel van een kind, een ouder of een hoofdanimator. Maar wat met de taken die jongeren opnemen tijdens het jaar? De leden van de stuurgroep krijgen een etentje? Op welke manier voelen jongeren die minder zichtbare taken op zich nemen appreciatie en hoe ervaren zij de meerwaarde van hun werk? We denken aan de jongeren die het lokaal opruimen, het speelpleinmateriaal bestellen of jongeren die tot een stuk in de nacht een spelletjesmap in elkaar steken. Analyseer welke factoren zorgen voor een gevoel dat jongeren zich niet gewaardeerd voelen. Zijn door besparingen van de afgelopen jaren, de gratis cola's tijdens vergaderingen geschrapt? Krijg je de resttaken als je je niet vroeg genoeg hebt opgegeven voor de zomer? De hoofdanimator zegt dat ze meer moeten kuisen maar kuis

zelf nooit niet mee? Vaak gebeurt dit om organisatorische redenen, tradities of efficiëntie. Misschien zijn er andere manieren te bedenken die minder impact hebben op het gevoel van appreciatie van de jongeren?

Het helpt als je de motivatiebronnen van de jongeren kent. Weten waarom een jongeren op het speelplein staat of blijft, geeft al enige indicatie naar appreciatie. Ga hier in gesprek, vraag ernaar, geef hen tools om het te omschrijven en installeer een cultuur van verschillende vormen van appreciatie. Gebruik ook hier de sociale media om je appreciatie duidelijk te maken aan de rest van de ploeg.

UITGELICHT: HET STATUUT VAN DE ANIMATOR – VERLO- NING OF NIET?

Doorheen de geschiedenis van het speelpleinwerk is het niet altijd evident geweest om de jeugdwerkfilosofie te behouden. Wat begon als puur vrijwilligerswerk***** is doorheen de tijd meer en meer geëvolueerd naar een waaier aan mogelijke statuten en

***** In de wortels sluit het vrijwilligerswerk qua statuut wel het nauwste aan bij jeugdwerk. De definitie van vrijwilligerswerk maakt dat duidelijk:

Vrijwilligerswerk is elke activiteit

- die onbezoldigd en onverplicht wordt verricht, - ten behoeve van

• één of meer personen, andere dan degene die de activiteit verricht

• van een groep of organisatie

• van de samenleving als geheel;

- die ingericht wordt door een organisatie anders dan het familie- of privé-verband van degene die de activiteit verricht;

- die niet door dezelfde persoon en voor dezelfde organisatie wordt verricht in het kader van een arbeidsovereenkomst, een dienstencontract of een statutaire aanstelling.

verloningen. Dit wordt versterkt door toenemende professionalisering, het hoger aantal gemeentelijke werkingen en de centrale rol van speelpleinwerk in het vrijetijdsaanbod. Hierdoor zijn er steeds meer (hoofd)animatoren die geen vrijwilliger meer zijn, maar een betaald statuut (jobstudent, tijdelijke tewerkstelling in de socio-economische sector of een ander) krijgen en dus een loon verdienen.

Jongeren willen graag of moeten een cent bijverdienen. Er zijn de hobby's, vrienden die ze eens willen trakteren, streamen kost geld... Die kosten waren er een aantal jaren geleden niet. Jongeren hebben een grotere nood aan geld dan vroeger: 15 jaar geleden had niemand nood aan een gsm, nu kost een GSM waarmee je onder ogen kan komen van hun vrienden een paar 100 euro.

In de praktijk zien we ook dat verloning voor jongeren werkt om nieuwe animatoren aan te trekken. Een loon werkt heel goed om jongeren ervan te overtuigen om hun eerste stappen op het speelplein te zetten. Er bestaat een grote groep jongeren die niet in aanraking komt met jeugdwerk tot ze naar het speelplein komen. Ze worden verleid met een vergoeding en komen daarna in contact met vrijwillige engagementen en leren het jeugdwerk kennen.

Jongeren aantrekken is één, jongeren behouden da's iets anders. Ondersteuning en een jeugdwerkmentaliteit hebben hier opnieuw meer effect. Een statuut en een bijhorend hoger loon verandert de jongeren zelf niet. Bovendien is motivatie niet afhankelijk van verloning, zo bewijst het onderzoek speelpleinwerk. ***** Speelpleinwerk is en blijft jeugdwerk en jongeren blijven 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 bij de speelpleinwerking betrekt. 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 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 kan de jeugdwerk-gerichte ondersteuning niet vervangen.

We zien dat verloning een bedreiging kan vormen om echt met jongeren als doelgroep om te gaan:

- Er komt meer regelgeving (afbakening qua uren op een dag, allemaal in één maand).
- Nieuwe animatoren komen minder voor de sfeer maar wel voor het geld.
- Er worden automatisch hogere verwachtingen tegenover jongeren gesteld als ze meer betaald worden.

En dat terwijl jongeren met een jobstudentenloon gewoon jongeren blijven, die best stevig ondersteund worden. Jeugdwerk blijft ook hier de kern van de zaak!

Of anders gezegd: verloning én hoge betrokkenheid van jongeren kunnen gecombineerd worden. Maar dan moet het een bewuste beleidskeuze zijn om voor bepaalde incentives te kiezen. Een hoger loon mag geen 'oplossing' zijn voor een

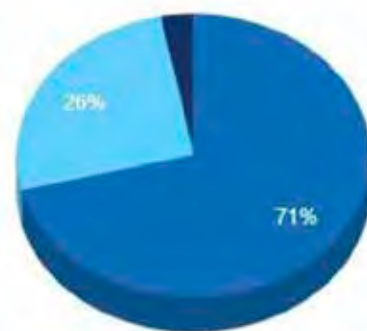
dalend aantal animatoren, om meer van hen gedaan te krijgen of omdat de personeelsdienst van de gemeente het wil. Alles begint met jeugdwerk én vrijwilligerswerk, waarbij verloning één van de incentives kan zijn.

WAT DENKEN DE JONGEREN ER ZELF VAN?

Hoe kijken jongeren naar de (onkosten-)vergoeding die ze krijgen op het speelplein? Is geld de reden waarom ze vrijwilliger zijn?

In onze enquête antwoordden zo'n 500 jongeren op de vraag "Zie jij een onkostenvergoeding als compensatie voor gemaakte kosten (26%), beloning voor een engagement (71%) of als loon naar werk (3%)?"

In bijlage steekt een werknoot van Dr. Guy Redig, professor aan de VUB over professionalisering in het Vlaamse jeugdwerk met een aantal heel interessante insteken over dit thema.



7 Inspelen op druk



Er zal niemand verschieten wanneer we zeggen dat er anno 2020 heel wat druk is. Enerzijds druk op jongeren en anderzijds druk op speelpleinwerk.

DRUK OP JONGEREN.

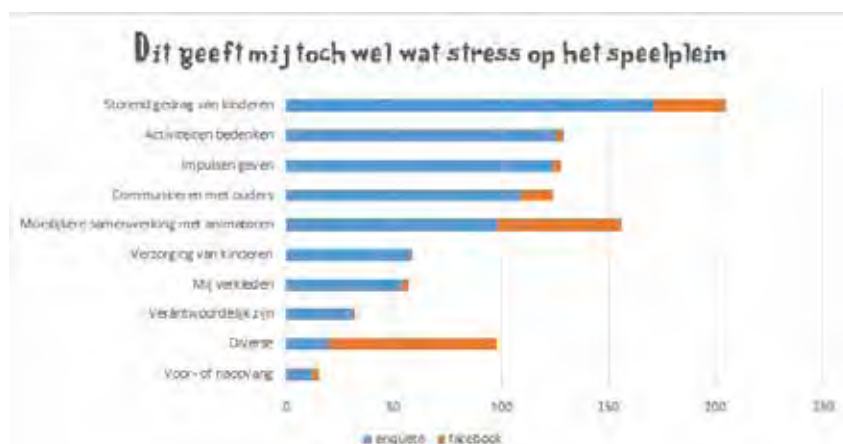
Uit diverse onderzoeken bij jongeren blijkt dat ze heel wat druk ervaren. Vanuit de ouders, school, vrienden en omgeving “moet” er van alles. Ze moeten goed studeren voor later, ze moeten mee zijn op sociale media, ze moeten weten wie ze zijn en wat ze willen.

Op het speelplein kunnen ze er niet aan ontsnappen, ook al is het voor hen op dat moment vakantie. De verwachtingen ten aanzien van de jongeren zijn de laatste jaren gestegen. Steeds mondiger worden de ouders verwachten van hen een

uitgebreid verslag wat hun kind precies gedaan heeft terwijl er 100 kinderen op het speelplein rond lopen. De burgemeester verwacht dat jongeren verantwoordelijk zijn op een leeftijd waarop de jongeren soms zelf nog vorm moeten geven aan dat begrip. De jeugddienst verwacht dat jongeren kunnen omgaan met diverse kinderen terwijl jongeren soms nog hun eigen identiteit moeten leren kennen. Ervaren animatoren verwachten dat ze initiatief nemen en volop ideeën hebben voor activiteiten terwijl jongeren soms niet verder komen dan “verstoppertje” als ze terugdenken aan hun eigen kindertijd. Je moet maar eens een jongere zijn...

**ER WORDT VERWACHT
DAT JONGEREN KUNNEN
OMGAAN MET DIVERSE
KINDEREN TERWIJL
JONGEREN SOMS NOG HUN
EIGEN IDENTITEIT MOETEN
LEREN KENNEN.**

WAT ZEGGEN JONGEREN ZELF?



Vraag het eens aan je jongeren wat bij hen de druk verhoogt en welke mogelijkheden zij zien om het één en ander terug plezieriger te maken. Hoe zit het met het welzijn en welbevinden van jouw jongeren?

DRUK OP SPEELPLEINWERK

En ook op speelpleinwerk als methodiek zit druk. Er is een hoge opvangnood in de gemeente dus het speelplein moet in alle vakanties open zijn... Spelen alleen is maar wat weinig, het zou toch goed zijn als kinderen spelenderwijs Nederlands leren... Grabbelpasactiviteiten zijn te duur en worden geschrapt, er is toch speelpleinwerk... De stuurgroep heeft tien jaar geleden beslist dat ons speelplein inclusief wil zijn dus op vandaag moet dat ook...

Het zijn maar een paar voorbeelden uit de praktijk. Elk met een hoop nuances en omstandigheden. Maar dat de druk daardoor stijgt, is een gegeven. En jongeren voelen dat.

De VDS pleit om structureel rekening te houden met wisselende draagkracht van jongeren.

De ene zomer is de andere niet. De ene week heb je een goede mix van nieuwe en ervaren animatoren, in de andere week staan er tien kersverse jongeren om de week in goede banen te leiden. Het ene jaar heb je een zeer betrokken en zelfstandige vriendenbende, het jaar erna stopt diezelfde ploeg en is het zoeken naar jongeren die meer verantwoordelijkheid willen en kunnen opnemen.

Rekening houden met wisselende draagkracht is niet evident wanneer honderden ouders met de handen in het haar zitten als hun kind niet op het speelplein terecht kan. Maar het is niet de opdracht van speelpleinwerk om als enige het opvangprobleem aan te pakken. Het speelplein mag in een gemeente of stad niet de enige plek zijn waar kinderen terecht kunnen. Het speelplein kan niet de enige oplossing zijn om ervoor te zorgen dat medewerkers in verlof kunnen gaan en hun initiatief sluiten.

Er is niet één oplossing om de druk te verlagen maar we kunnen wel een aantal goede voorbeelden naar voor schuiven hoe speelploegen er nu mee aan de slag gaan.

Jongeren worden betrokken in het zoeken naar oplossingen om de druk te verlagen.

Jongeren krijgen handvaten hoe ze sterker staan in het communiceren met ouders of in het omgaan met conflicten tussen kinderen.

De eigenheid van speelpleinwerk wordt door het college, door partners of door jongeren zelf duidelijk gecommuniceerd zodat ouders weten wat ze wel en niet mogen verwachten.

Er wordt afgestemd en samengewerkt tussen verschillende initiatieven. Medewerkers van de kinderopvang worden ingeschakeld om de voor- en naopvang op zich te nemen terwijl jongeren voorbereiden, evalueren... Jongeren gaan dan weer activiteiten opzetten in de kinderopvang.

Ex-animatoren worden gevraagd om nog eens een straffe activiteit in elkaar te komen steken in de week dat de huidige ploeg op kamp is met de jeugdbeweging.

Er wordt samengewerkt met naburige speelploegen om kinderen te kunnen doorverwijzen of jongeren uit te wisselen.

Ook als er voldoende jongeren zijn, wordt ingezet op werving om een continue vorm van instroom te hebben.

In 2019 brachten we een uitbreiding uit van het evaluatie-instrument*****. Je staat stil bij de samenstelling van je animatorenploeg en houdt je animatorenwerking tegen het licht. Dit instrument kan je helpen bij het zoeken naar oplossingen om de druk te verlagen.

***** <https://www.speelplein.net/ondersteuning/producten/evaluatie-instrument>

DEEL IV

DE SPEELPLEIN- VERANTWOORDELIJKE

1. HET PROFIEL VAN
DE SPEELPLEINVER-
ANTWOORDELIJKE

2. EEN SPEELPLEIN-
VERANTWOORDELIJ-
KE AANWERVEN

3. RELATIONEEL
JEUGDWERK

4. SITUATIONEEL
LEIDERSCHAP

5. AAN DE SLAG



1 Het profiel van de speelpleinverantwoordelijke

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

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	* VDS-visie op spelen (in de vrijetijd, op het speelplein) * Speelpleinrealiteit * Procesbegeleiding/ verandingsmanagement * VDS-visie op toegankelijkheid * VDS-visie op jeugdwerk * De demografie van de buurt/gemeente/ omgeving	* 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	* Positief * Kansen zien * Ambitueus
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.			

COORDINATOR	* Wetgeving van toepassing op het speelplein * Jaarplanning van een speelplein	* 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.	* Probleemoplosser * Motor * Verantwoordelijk zijn * Kameleon
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.			
JEUGDWERKER Op het individuele én op het groepsniveau	* 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	* Individueel coachen * Groepen coachen * Draagvlak en draagkracht herkennen en er op inspelen. * Motivatoren van jongeren toepassen. * Ondersteuning bieden aan jongeren. * Belang van coaching uitlegen (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.	* Flexibel * Motivator * Vrijheid geven aan jongeren (om te experimenteren) * Bemiddelaar * Vlot bereikbaar zijn voor jongeren
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.			
NETWERKER	*(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	* Uitleggen wat speelpleinwerk is * Netwerken * Communiceren (met partners, ouders, speelpleinlocatie...) * Sociale media gebruiken voor het speelplein * Extern draagvlak creëren * Relaties opbouwen met verschillende doelgroepen	* Positief * Constructief * Kansen zien * Ambitueus * Respectvol voor anderen * Streeft gelijkwaardigheid na
De netwerker legt contacten en zoekt samenwerkingen op om kansen voor het speelplein te creëren.			

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.

2

Een speelplein-verantwoordelijke aanwerven



Na elke zomer zijn de speelpleinverantwoordelijken bekaf en hebben ze zelf wat vakantie verdiend. Ze zijn namelijk een hele vakantieperiode vroeger komen werken, hebben verschillende avondvergaderingen of animatorenactiviteiten mee in elkaar gebokst en hebben daarnaast ook nog eens de opbouw en afbraak gecoördineerd. Niet vanzelfsprekend, zo'n straffe medewerkers!

Maar hoe vind je ze? Waar zitten die enthousiastelingen die overuren willen maken en de kracht van jongeren kunnen inzetten?

Deze vacature is een voorbeeld en dient in eerste plaats ter inspiratie. We

weten dat elk speelplein anders is en dat op elk speelplein de rollen van de verantwoordelijke anders worden ingevuld, gebaseerd op de lokale realiteit. Terecht, want de rollen van de speelpleinverantwoordelijke situeren zich in de eerste plaats binnen het "situationeel leiderschap". X/zij/hij zal de rollen moeten aanpassen naargelang de context en de situatie.

Je kan er uit knippen en plakken om een eigen vacature op te stellen. Je kan het als agendapunt op een vergadering plaatsen om er samen met de ploeg over te discussiëren. Laat het vooral een startpunt zijn om de vacature op maat te maken van jouw speelplein.

DE VDS GEBRUIKT DIT PROFIEL:

- In de opleiding voor de startende speelpleinverantwoordelijken.

- In sollicitatiejury's waar de VDS voor gevraagd wordt.

In adviezen die we geven aan verantwoordelijken, personeelsdiensten en beleidsmakers.

In onze cursus hoofdanimator en vormingen ter plaatse om het te hebben over verwachtingen.

...

VACATURE

SPEELPLEIN HUPPELDEPUP**

zoekt een nieuwe

SPEELPLEINVERANTWOORDELIJKE

(X-VTE)



vlaamse dienst
speelpleinwerk

www.speelplein.net

OVER DE FUNCTIE 'SPEELPLEINVERANTWOORDELIJKE'

We zoeken een gedreven jeugdwerker die ons speelplein optimaal kan ondersteunen. We geloven in de kracht en troeven van speelpleinwerk en verwachten van jou hetzelfde. Je bouwt daarnaast ook een band op met onze jongeren met focus op betrokkenheid en eigenaarschap. Het is jouw taak om onze werking te coördineren en te organiseren, samen met onze jongeren. Je bouwt een netwerk op in de gemeente om ons speelplein te laten bloeien.

Er liggen wel wat uitdagingen op de plank:

- Een nieuwe gedragen speelpleinvisie opstellen.
- Samenwerking opzetten met de gemeentelijke diensten.
- Een hechte ploeg vormen.
- Communicatie naar ouders optimaliseren.

"IK VIND HET BELANGRIJK
EN PLEZANT OM DEEL VAN
HET GEHEEL TE ZIJN."

(Sven – speelplein 't Foensjske)

PAS JIJ IN DIT PROFIEL? JE BESCHIKT OVER...

- Een diploma hoger onderwijs (in een sociaal- of menswetenschappelijke richting) of gelijkwaardig door ervaring.
- Een eerste werkervaring (1-2 jaar) is een pluspunt.
- Ervaring in het jeugdwerk of als hoofdanimator op een speelplein is een vereiste.
- Je straalt enthousiasme uit en hebt een natuurlijke interesse in mensen.
- Je bent communiceert vlot en bent sterk in relaties opbouwen.
- Een hoge dosis aan zelfstandigheid en zelforganisatie.
- Avond- en weekendwerk zijn voor jou geen probleem.
- Een wagen en rijbewijs B is een vereiste.

* Speelplein Huppeldepup maakt werk van diversiteit in zijn (personeels) beleid. We maken dus geen onderscheid naar afkomst, levensbeschouwing en culturele achtergrond. Wanneer je in aanmerking komt voor één van de ACTIVA-tewerkstellingsmaatregelen of voor een Individuele BeroepsOpleiding, dan houden we daar expliciet rekening mee. Wil je weten of je in aanmerking komt? Raadpleeg je plaatselijk VDAB- of RVA-kantoor.

SPEELPLEIN HUPPELDEPUP?

Dat zijn 100 jongeren met een speels hoekje af. Zij geven elke zomer en paasvakantie, het beste van zichzelf om onze missie te volbrengen: Meer en betere speelkansen op het speelplein voor elk kind, gemiddeld zo'n 120 per dag. Je vindt ons in Huppeldepup. En o ja... Ons speelplein heeft de tofste animatoren!

Ook tijdens het jaar zitten we niet stil. We bereiden dan volop de volgende vakantie voor. We leggen uitstappen vast, gaan aan de slag met de evaluatiepunten en zetten allerlei wervingsacties op.

Maar dat pas in oktober want in september heb je je vakantie natuurlijk wel verdiend!

JE KAN REKENEN OP...

Je staat er niet alleen voor. Speciaal voor jou zijn er:

- De frisse blik van je collega's op de dienst.
- Hulp van de hoofdanimateuren en de stuurgroep.
- Advies op maat van de lokaal ondersteuner van de

Vlaamse Dienst Speelpleinwerk.

OP HET SPEELPLEIN NEEM JE DEZE ROLLEN OP...

ROLLEN	VOORBEELD TAAK
SPEELPLEINFAN	<i>Anderen inspireren over (de troeven van) speelpleinwerk.</i>
VISIONAIR	<i>Een proces initiëren, begeleiden en intern draagvlak creëren.</i>
JEUGDWERKER	<i>Jongeren coachen en inspelen op de trends in vrijwilligerswerk.</i>
COÖRDINATOR	<i>Een draaiboek en jaarplan opstellen, alsook administratie.</i>
NETWERKER	<i>Sociale media onderhouden en samenwerkingen opzetten.</i>

AANBOD

- Voltijds contract van onbepaalde duur.
- Loonvoorwaarden volgens B1-B3.
- Relevante anciënniteit wordt in rekening gebracht.
- Uitvalsbasis: speelplein Huppeldepup.
- Flexibel uurrooster dat je zelf kan beheren.
- Avond- en weekendwerk is deel van de job.
- Overwerk kan je compenseren.
- Je krijgt een laptop ter beschikking.
- Je krijgt een gsm ter beschikking, ons speelplein draagt de telefoonkosten.
- Vergoeding voor woon-werkverkeer met de wagen en fiets.
- Volledige terugbetaling kosten openbaar vervoer
- Onthaaltraject met opleiding en coaching.

INTERESSE?

Stel je kandidaat door je cv en motivatiebrief ten laatste op 1 januari te bezorgen aan info@speelpleinhuppeldepup.be.

Je kan op dat mailadres terecht met al je vragen.

De selectieprocedure bestaat in eerste instantie uit een beoordeling van cv en motivatiebrief. De geselecteerde kandidaten worden uitgenodigd voor één of meerdere selectiegesprekken.



EEN DAG OP HET SPEELPLEIN VAN SVEN, SPEELPLEIN-VERANTWOORDELIJKE

Ik open het speelplein om 8u en zit mee aan de inschrijvingen samen met de hoofdanimator. Vermits ik ambtenaar ben binnen de gemeente hou ik mij ook bezig met andere taken. De hoofdanimator staat in de voor de organisatie van het speelplein en kan uiteraard steeds bij mij terecht als er iets moet zijn. De ouders betalen ons dagelijks dus moet de kassa geteld en bezorgd worden bij de collega's op het gemeentehuis. 's Middags eten we samen met de animatoren en wordt er gepraat over het verloop van de dag. Als het speelplein eindigt, dansen en zingen wij een laatste keer in groep en kunnen de kids naar huis. Er is echter nog opvang voorzien. Hier mag ik officieel naar huis maar de praktijk zegt meestal dat we blijven plakken om ervaringen te delen van de animatoren en eventueel hun te helpen bij het opzetten van volgende activiteiten in die week. Op een vrijdag blijven we sowieso omdat er dan altijd een afsluimomentje is dat we met de animatoren samen eten en een korte weekevaluatie houden.

3 Relationeel jeugdwerk

Speelpleinwerk is “relationeel jeugdwerk”. Dit houdt in dat de verantwoordelijke tijd moet krijgen en nemen om relaties op te bouwen met de jongeren. De rol van jeugdwerker in het profiel van de speelpleinverantwoordelijke is een belangrijke rol, zeker als het gaat om het vinden van een match tussen speelplein en jongeren.

Uit onderzoek aan de VUB** blijkt dat de relaties die jongeren hebben met buurtsportwerkers essentieel is voor hun ontwikkeling. In het Brusselse jeugd-

werklandschap blijkt dat dit relationele jeugdwerk vaak onopgemerkt is door het beleid, voor subsidies of binnen de eigen organisatie maar anderzijds onmisbaar voor de jongeren zelf. Voor speelpleinwerk geldt hetzelfde.

Relationeel werk is de kern van jeugdwerk, daar liggen de bouwstenen van participatie. Participatie is op zich een leerproces waarmee betrokkenheid, vertrouwen en draagvlak voor beslissingen wordt verkregen. Maar het opbouwen van relaties vraagt tijd. Tijd om te praten met jongeren, om te horen wat hun motivatie en interesses zijn, wat hen bezig houdt en met welke (nieuwe) uitdagingen we de jongeren op het speelplein kunnen blijven betrekken.

In projecten, in uurroosters of in vacatures moet er dus tijd zitten voor het

geduldig opbouwen van relaties. Iets wat op vandaag belangrijker geworden is om in te spelen op de evoluties in het engagement van jongeren.

Als je merkt dat jongeren niet meer naar activiteiten komen, ga dan naar jongeren toe, bel ze op, praat er mee op messenger of Whatsapp. Niet alleen wanneer je ze nodig hebt om op het speelplein te staan of te komen helpen maar ook gewoon eens om te vragen hoe het gaat. Schakel jongeren mee in om relaties te onderhouden. Tijdsintensief? Jazeker! Maar het loont.

“Neem tijd voor vrijwilligers! In het begin heb ik veel tijd gestoken om mensen te leren kennen, ook van mijn persoonlijke tijd (dus buiten de uren) maar het loont!” (Bruno Smet, coach van de speelpleinverantwoordelijke op speelplein Spees in Evergem)

** VOICe is de interdisciplinaire onderzoeksgroep Voicing Youth at Social Risk (VUB) dat onderzoek met kwetsbare jongeren wereldwijd samenbrengt vanuit Rechten (FRC), Criminologie (CRIS), Lerarenopleiding (IDLO), Sport (SASO) en Psychologie (QRIA).

Filip De Rynck, hoogleraar bestuurskunde aan de Ugent.

4 Situationeel leiderschap

Een andere uitdaging die de job van speelpleinverantwoordelijke boeiend maakt, is het feit dat x/zij/hij een leider moet zijn die zich aanpast aan de situatie.

En die situatie, die kan al eens veranderen op een speelplein. Per dag of week heb je andere jongeren op het speelplein, de ene zomer kan je verder bouwen met een heel aantal ervaren jongeren om het jaar erna met een heel nieuwe ploeg aan de slag te gaan. Jongeren die eerder taakgericht zijn, vergen een ander soort leiderschap: één dat meer resultaats- en doelgericht richting en sturing geeft.

Jouw ondersteuning is gericht op een succesvol resultaat en een succeservaring bij de jongeren. Bij jongeren die eerder organisatiegericht zijn, ga je meer in een ondersteunende rol kruipen. Het proces dat de werking en de jongere mee maken, krijgt een belangrijkere plaats.

Het maakt er de job niet altijd makkelijker op maar het zorgt wel voor uitdaging. Het is belangrijk frequent stil te staan en te analyseren welke rollen je als speelpleinverantwoordelijke best kan opnemen. In een situatie, ten aanzien van een individuele of groep jongeren, tijdens het jaar of in

de zomer... Eén aanpak voor alles of iedereen zal niet werken. Om je ploeg en hun draagkracht goed te kunnen inschatten is opnieuw tijd nodig om relaties op te bouwen en te onderhouden. Doe dit niet alleen, maar betrek ook jongeren hierbij. Waar denken zij aan? Sluit jouw manier van leiderschap aan bij hun noden? Zijn er rollen die kunnen gedelegeerd worden? Vullen jullie elkaar aan en wordt iedereen ingezet op zijn/haar talent? De VDS ondersteunt jou hier in met vormingen, uitwisseling, updategesprekken en adviezen ter plaatse.

5 Aan de slag



Om in te spelen op de evoluties in het engagement van jongeren, ligt er een belangrijke rol weggelegd bij de speelpleinverantwoordelijke. In ons onderzoek kwamen we heel wat mooie voorbeelden tegen. Speelpleinverantwoordelijken die er in slagen om een plek te geven aan jongeren met een korter engagement of om jongeren meer en langer te engageren. We spraken met heel wat speelpleinverantwoordelijken die met hart en ziel hun job doen. Hun tips hebben we omgezet in advies voor de speelpleinverantwoordelijke van jouw speelplein.

- Vraag op evaluatie- en coachingsgesprekken aan jongeren waar uitdagingen liggen en welk talent ze verder willen ontwikkelen. Zo kan je dit erna vertalen naar projecten of engagementen die ze kunnen opnemen.

- Breng in kaart wat de impact is van speelpleinwerk op de jongeren. Integreer dit in de zomerevaluatie en zet dit om in acties.

- Geef jongeren ruimte en middelen om te experimenteren op het speelplein, in een werkgroep of activiteit.

- Laat jongeren zelf beslissen hoe ze het totaalbudget van het speelplein zouden inzetten. Of voorzie jaarlijks een budget waarmee jongeren een eigen experiment kunnen opzetten.

- Communiceer over de kracht van jongeren en de bewuste keuze voor jeugdwerk naar ouders, partners en externen.

- Voorzie tijd in je agenda om met jongeren te praten, hen te leren kennen, hun motivatie en interesse te ontdekken.

- Verzamel foto's en verhalen bij jongeren over hun speelpleinervaringen en zet die in om andere jongeren te werven.

- Inspireer jongeren wat er allemaal kan en mogelijk is door andere speelpleinen te bezoeken.

- Installeer een cultuur waar elk engagement, klein of groot, een meerwaarde is en jongeren voor geapprecieerd worden.

- Creëer engagementen die vertrekken uit talent van de jongeren, naast of in plaats van engagementen waar de werking nood aan heeft.

- Analyseer welke taken en elementen druk geven op jongeren en zoek samen met de jongeren naar oplossingen.

Danny Wildemeersch, professor aan de KU Leuven, schreef het jaren geleden als volgt: "Beroepskrachten... moeten verhalen produceren over het jeugdwerk die de sector een gezicht en een geschiedenis geven...Ze moeten de discussies over de oriëntaties en de doelstellingen van het jeugdwerk voortdurend aan de orde stellen en stof-feren...Als het jeugdwerk geen gezicht, geen profiel en verhaal heeft, heeft het ook weinig legitimiteit in de ogen van de overheid en de buitenwereld." Volgens ons nog steeds actueel.

DEEL V DE BELEIDSMAKERS

1. UW INVESTERING
LOONT

2. WAT IS DE IMPACT

3. DRUK VAN DE KETEL

4. BELEIDSAANBEVELINGEN



1 Uw investering loont

“Investeren in jongeren is investeren in de kwaliteit van je speelplein”, is nog één van die vele mooie quotes die we verzameld hebben. We kunnen dat alleen maar bevestigen.

Een gemeente of stad treedt op als regisseur van het lokale vrijetijdsaanbod. Dit voor zowel kinderen als voor jongeren.* De VDS ziet speelpleinwerk als onderdeel van de **basisdienstverlening** voor de lokale burgers. Geen enkel speelplein kan break-even draaien zonder middelen vanuit de gemeente. En dat zou ook niet moeten. Niet alleen biedt speelpleinwerk (speel)kansen aan kinderen en is het een plek waar ouders hun kinderen zorgeloos kunnen achterlaten. Het biedt tevens aan jongeren heel wat kansen. We merken in heel wat gemeentes en steden dat het aanbieden van een kwalitatief vrijetijdsaanbod voor tieners niet van een leien dakje loopt. Terwijl, op het speelplein een heleboel 15-16 jarigen de tijd van hun leven beleven in hun eerste stappen als animator. Diezelfde jongeren zijn ook burgers uit je gemeente of stad. Ze zijn het dus waard om tijd en middelen in te investeren.

Op het speelplein vinden we alle kinderen én jongeren terug, ongeacht afkomst, thuissituatie of culturele achtergrond. Iedereen krijgt er kansen. Speelpleinwerk zijn deuren wijd open. Veel van de jongeren engageren zich, naast hun engagement op het speelplein, ook in de gemeente. Jongeren leren op het speelplein verantwoordelijkheid opnemen en gaan er zichzelf en hun competenties ontwikkelen. Ze leren hun eigen talenten kennen en worden uitgedaagd om die talenten

in te zetten in hun eigen werking. Ze doen er ervaringen op die ze opnieuw inzetten in hun gemeente en/of die ze in later gebruiken in hun job.

Dat blijkt onder meer uit het verhaal van Toon Moonen, docent aan de universiteit Gent.

Voor zover ik goed geplaatst ben om straffe uitspraken over mezelf te doen, denk ik aan drie competenties die ik opgepikt heb op het speelplein (en als vrijwilliger bij VDS) en waar ik nog steeds dankbaar gebruik van maak in mijn huidige beroepsleven. Op het speelplein kan je om te beginnen leren om met zelfvertrouwen voor een (grote) groep jongeren te staan en hen liefst een beetje te inspireren. Twee minder sexy, maar niet minder belangrijke competenties, zijn efficiënt vergaderen en feedback geven.

Mijn carrière heeft me naar de universiteit gebracht. Een van mijn hoofdtaken is onderwijs. Het publiek varieert van acht tot meer dan 500 studenten. Het spreekt vanzelf dat je, om je leerdoelen te bereiken en het allemaal aangenaam te houden, de juiste methodes moet gebruiken en een gepaste toon moet aanslaan. Veel van de pedagogische tips & tricks die de universiteit biedt aan jonge docenten spelen eigenlijk in het jeugdwerk spontaan herkent. Je kent de theorie erachter misschien niet, maar veel hulpmiddelen die ik nu aangereikt krijg sluiten netjes aan bij het buikgevoel dat ik vijftien jaar geleden al heb ontwikkeld. Wat werkt en wat werkt niet, wat past bij mijn stijl en wat niet? Het voordeel van een ex-jeugdwerker: je hebt al een stijl, je hebt al geëxperimenteerd, je kan al wat spelen met je aanpak. Wie de animatie van een massaspel voor 150 kindjes van alle leeftijden kan trekken

of wie een laatste-avond-show voor 16-jarigen op cursus kan presenteren, die heeft bagage om ook aan een auditorium vol 18-jarigen uit te leggen hoe het Belgische federalisme werkt.

Sommige collega's houden niet van massaonderwijs, maar ik voelde me er van de eerste dag vrij comfortabel bij. Ik heb ook een bescheiden theaterverleden. De combinatie met de ervaring uit het jeugdwerk maakte dat ik er met zelfvertrouwen aan begon, maar ook dat ik er bovendien nog steeds naar uitkijk. Lesgeven voor honderden studenten heeft trouwens wel wat van een animatie: om je publiek geboeid te houden, moet je ook entertainen in de brede zin van het woord. Op het speelplein deden we dat met verkleedpartijen, liedjes en een occasionele rookbom. Aan de universiteit is dat helaas iets minder vanzelfsprekend, maar studenten zien het aan je als je daar met goesting en zonder complexen staat. Die goesting tonen en de moed om complexloos te spelen: ik weet wel waar ik dat heb geleerd.

Een universiteit is soms ook een bureaucratische plek, dus ik breng nogal wat van mijn tijd door in vergadering en met het geven van feedback aan anderen (studenten en ook medewerkers). De universiteit biedt daar vormen over, maar hier geldt hetzelfde als bij mijn eerste voorbeeld – het klinkt allemaal erg bekend in de oren. Jeugdwerkers mogen trots zijn op wat ze daarover, allicht met vallen en opstaan, al hebben opgestoken. Als jonge medewerker aan de universiteit is het me vroeger genoeg overkomen dat ik aan het einde van een lange palaver met een onschuldig gezicht vroeg om nog eens te herhalen wat de vergadering precies beslist had (terwijl ik goed wist dat we eigenlijk nog niks beslist hadden). Nachtelijke besprekingen op cursus hebben mij

* <https://bataljong.be/boost-je-kennis/im-pact-op-de-beleidsperiode/beleids-en-beheerscyclus/memorandum-over-lokaal>

vijftien jaar geleden al geleerd dat het een slecht idee is om uiteen te gaan zonder to do's.

Het verwonderde me bovendien dat niet alle collega's feedback aan studenten of medewerkers leken te beschouwen als een vorm van communicatie, maar als eenrichtingsverkeer. Ik herinner me nochtans van mijn tijd

als hoofdanimator op het speelplein dat je, met een beetje handigheid, de stagiair/cursist/animator in een feedbackgesprek eigenlijk zélf veel van de conclusies kunt laten trekken die je in je hoofd hebt. En ook in mijn huidige job geldt nog steeds: als een student ergens zelf opkomt, aanvaardt die dat veel beter.

Het is wat een cliché, maar ik herhaal het graag: jeugdwerk is niet alleen belangrijk om zijn intrinsieke meerwaarde (spelen is een recht, jawel), maar ook omdat het een plezierige, laagdrempelige en veilige leerplek is voor later.

2 Wat is de impact

Een onderzoek in Nederland concludeerde dat Scouting de samenleving jaarlijks zo'n 160 miljoen euro bespaart. De inzet van de 25.000 vrijwilligers heeft significant positieve effecten op hun gezondheid, opleiding en persoonlijkheidsvorming. De maatschappelijke impact die Scouting er heeft, is enorm. De effecten vertalen zich rechtstreeks in verlaging van de zorgkosten door verbeterde gezondheid (preventie van roken, overgewicht en/of depressie), betere kansen op de arbeidsmarkt (talentontwikkeling, hoger loon, meer jongeren die een diploma halen en vermindering van schooluitval) en terugdringing van criminaliteit. Bovendien ondersteunt Scouting circa 500 banen in de economie.**

Heel wat elementen zijn te vertalen naar de speelpleincontext. Ook in

** <https://www.scouting.nl/downloads/over-scouting/publicaties/2844-onderzoeksrapport-sociaal-economische-impact-scouting-nederland/file>

Vlaanderen en Brussel zetten er zich elk jaar 23.000 jongeren in.

Enerzijds is er de sociale impact van speelpleinwerk, bestaande uit kwantitatieve en kwalitatieve aspecten. Zo zijn er niet alleen de rechtstreekse effecten op individuele kinderen en jongeren. Er is ook effect op de sociale cohesie in de groep. Beiden vertalen zich in kostenbesparingen door preventie.

Anderzijds is er economische impact. Dankzij de uitgaven van de jongeren zelf die ze kunnen doen door de lonen of vrijwilligersvergoedingen die ze ontvangen. Sommigen betalen daarop belastingen. Er is bovendien economische impact in de vorm van werkgelegenheid voor jongeren. Indirect via de uitgaven van speelpleinwerk bij leveranciers (materiaal, vieruurtjes...). Om impact te meten verwijzen we graag naar de brochure "Inspiring, quality youth work"***, het resultaat

*** Meer informatie op www.intercityyouth.eu.

van een Erasmus+ Strategisch Partnerschap tussen acht organisaties in Europa. Het project ontwikkelde een gemeenschappelijk kader voor kwaliteit in jeugdwerk. Er is een databank ontwikkeld met kwaliteitsindicatoren die een gemeenschappelijk platform vormen voor praktische kwaliteitsontwikkeling met onder andere follow-up, peer learning en de uitwisseling van werkmethode en goede praktijkvoorbeelden.

We geven een aantal voorbeelden van de kwaliteitsindicatoren waarmee je kan meten hoe jongeren jeugdwerk ervaren:

- Ze worden met positieve verwachtingen ontvangen.
- Ze mogen fouten maken.
- Ze dragen bij.
- Ze ontwikkelen competenties.
- Ze krijgen erkenning.
- ...

3 Druk van de ketel

We schreven het al in deel III: anno 2020 ervaren we heel wat druk. Enerzijds druk op jongeren en anderzijds druk op speelpleinwerk.

Beleidsmakers kunnen deze druk mee helpen verlagen.

Enerzijds door het jeugdwerk-gehalte van speelpleinwerk te erkennen en mee te communiceren. Erken de meerwaarde en kracht van jongeren en pas verwachtingen daar op aan. Communiceer deze meerwaarde en kracht naar ouders, externen en partners opdat hun verwachtingen afgestemd worden.

Anderzijds door zich bewust te zijn van en aan de slag te gaan met de wisselende draagkracht van jongeren. Waar het ene jaar de jongeren meer kinderen een speelse tijd kunnen laten beleven of klaar staan om een inclusie- of tienerproject aan te gaan, kan dit drie jaar later anders zijn. Het is beter om de werking wat in te krompen en de werking kwalitatief te kunnen verderzetten dan de druk op jongeren op te voeren om ze even later te zien afhaken. Wanneer de draagkracht mindert, is het noodzakelijk dat de speelpleinverantwoordelijke voldoende tijd krijgt om dit proces om te keren.

Niet evident wanneer honderden ouders met de handen in het haar zitten als hun kind niet op het speelplein terecht kan. Daarom is het zo belangrijk om de eigenheid van speelpleinwerk te communiceren, ook op momenten dat het “goed” gaat. De VDS ziet een deel van de oplossing in samenwerkingen met andere (gemeentelijke) partners. Speelpleinwerk is maar één van de onderdelen van het lokale vrijetijdsaanbod. Een sterke partner maar niet één die alle problemen kan oplossen. Iets waar beleidsmakers een belangrijke rol kunnen in spelen door partners samen te brengen en kansen te faciliteren.



4 Beleidsaanbevelingen

Om in te spelen op de evoluties in het engagement van jongeren, ligt er dus ook een belangrijke rol weggelegd bij het lokale bestuur. In ons onderzoek kwamen we heel wat mooie voorbeelden tegen. Daarnaast spraken we heel wat beleidsmakers die overtuigd zijn van de meerwaarde van speelpleinwerk voor jongeren.

Hun tips hebben we omgezet in 8 aanbevelingen voor de beleidsmakers van jouw speelplein.

"JEUGDWERK MOET ZICH TEN VOLLE KUNNEN BEZIGHOUDEN MET DE KERN VAN HAAR OPDRACHT: KINDEREN EN JONGEREN VERSTERKEN EN VERBINDEN. DE ONDERSTEUNING VAN HET ENGAGEMENT VAN KINDEREN EN JONGEREN IS EEN BELANGRIJKE UITDAGING VOOR HET JEUGD- EN KINDERRECHTENBELEID."

- Benjamin Dalle, minister van jeugd in zijn beleidsverklaring 2020.

1. HOU REKENING MET DE MENING VAN DE JONGEREN.

Geef jongeren inspraakmogelijkheden in het beleid. Bijvoorbeeld via de stuurgroep of via rechtstreeks (informeel) contact. Waar liggen ze wakker van? Wat is hun leefwereld?

2. LEER DE EIGENHEID VAN SPEELPLEINWERK KENNEN EN COMMUNICEREN.

Speel eens een dagje mee en omschrijf mee de kracht en meerwaarde van jongeren en speelpleinwerk in jouw gemeente of stad. Erken hen als tweede prioritaire doelgroep op het speelplein. Het zijn jongeren die in hun eigen vrijetijd de tijd vrijmaken om een engagement op te nemen.

3. GEEF TIJD AAN DE SPEELPLEINVERANTWOORDELIJKE.

Steek structureel tijd in het takenpakket van de verantwoordelijke voor relationeel jeugdwerk. Zo kan je op zijn/haar expertise steunen om goed beleid te maken.

4. TOON APPRECIATIE VOOR DE INZET VAN JONGEREN.

Bijvoorbeeld op de dag van de animator. Zorg voor een plek waar ze kunnen samen komen om te vergaderen of te chillen. Bedank hen met een BBQ op het einde van het werkjaar.

5. WEES ERYAN BEWUST DAT DE DRAAGKRACHT VAN JONGEREN WISSELT.

Zoek mee hoe speelpleinwerk hier kan mee omgaan. Stimuleer en faciliteer samenwerkingen om hier op in te spelen.

6. FOCUS OOK OP KWALITEIT EN IMPACT.

Niet alleen kwantiteit is belangrijk bij de evaluatie van de zomer. De beleving van kinderen en jongeren is dat evenzeer. Breng de impact van jouw speelpleinwerk mee in kaart.

7. VOORZIE (EEN CULTUUR VAN) EXPERIMENTEER- RUIMTE.

Geef jongeren de ruimte om te experimenteren en fouten te maken. Voorzie de nodige autonomie opdat ze de werking kwalitatief kunnen uitbouwen. Ook financieel, bijvoorbeeld via een aparte subsidie voor de animatorenwerking.

8. MAAK (JEUGDWERK-) BELEID.

Zet visie om in beleid, gebaseerd op input van de jongeren en de speelpleinverantwoordelijke, alsook met de documenten van de Ambassade over het recht op jeugdwerk, van Formaat over open jeugdwerk en het charter van Europe Goes Local.

nawoord

Wat een jaar! Nog nooit hebben we met de VDS zoveel jongeren bevroegd, met zoveel speelpleinverantwoordelijken in gesprek geweest, zoveel mooie verhalen mogen horen.

Bedankt daarvoor! Het was leerrijk, inspirerend en nodig dat we stil stonden bij de inzet van zoveel jongeren, jaar na jaar. Het deed de makers van deze bundel vaak stilstaan bij de eigen ervaringen, het feit dat we sommige elementen toch te vanzelfsprekend beschouwen en ook wat speelpleinwerk betekent in het leven van zoveel mensen.

Zijn er we nu? Verre van... Het onderzoek, het congres en deze bundel zijn het startschot voor de VDS om onze kennis en onze ondersteuning voor speelpleinen verder te optimaliseren. Want één van de vele dingen die we geleerd hebben, is dat trends en evoluties snel veranderen. Digitalisering doet dit proces zelfs nog versnellen. Het is dus niet voldoende om een onderzoek te doen om de x aantal jaar of trends bij de huidige generatie in kaart te brengen.

Dit thema vraagt blijvende aandacht, dus...

- *Beste speelplein, evolueer mee.*
- *Beste speelpleinverantwoordelijke, neem voldoende tijd voor de jongeren.*
- *Beste beleidsmaker, investeer in speelpleinwerk en in de jongeren.*
- *Beste VDS, veranker dit thema in de dienstverlening en beleidsnota.*
- *Beste jongere, bedankt voor je engagement!*

DEEL VI DE BIJLAGEN

1: DE VLAAMSE DIENST
SPEELPLEINWERK

2: VERSCHILLENDE
CIJFERS

3: EEN FLEXIVOLLE
ORGANISATIE

4: PROFESSIONALISE-
RING IN HET VLAAMSE
JEUGDWERK

5: EUROPEES CHAR-
TER



Bijlage 1:

De Vlaamse Dienst Speelpleinwerk

De Vlaamse Dienst Speelpleinwerk (VDS) vzw is zelf géén organisator van lokale speelpleinwerkingen, maar ondersteunt hen proactief in Vlaanderen en Brussel. We organiseren opleiding voor jongeren en verantwoordelijken, regionale trefmomenten en vorming ter plaatse. We geven advies of stappen actief mee in een begeleiding, op maat van elke werking. Op bovenlokaal niveau, Vlaams en Federaal verdedigt de VDS de belangen van het spelende kind en het speelpleinwerk als unieke jeugdwerkvorm. We krijgen daarbij het vertrouwen van 296 speelpleinorganisatoren (= 70%) die lid zijn van onze organisatie. In diverse werkgroepen worden we gewaardeerd voor onze sterke visie op spelen en brede kennis van het jeugdwerk. We gaan voortdurend op zoek naar boeiende samenwerkingen en acties. We ontwikkelen kant-en-klare producten die zorgen dat er lokaal kan gebouwd worden aan nog straffer speelpleinwerk!

- ONS DOEL: MEER EN BETERE SPEELKANSEN VOOR ELK KIND OP ELK SPEELPLEIN.

Anno 2020, staan 395 vrijwilligers elke dag klaar voor het speelpleinwerk!

We willen niet zomaar 'werken met vrijwilligers', we zijn een vrijwilligersorganisatie 'au fond'. Vrijwilligers voeren

bij de VDS niet enkel uit, mogen niet enkel participeren, ze krijgen eindverantwoordelijkheid, sturen de organisatie en nemen zelf continu belangrijke beslissingen op regionaal en centraal niveau. Zowel ons bestuursorgaan, als de Algemene Vergadering bestaat bijvoorbeeld op een paar beroepskrachten na volledig uit vrijwilligers. In 2015 werd het vrijwilligersboek een leidraad voor de hele organisatie.

Practise what you preach! We willen jonge mensen de best mogelijke kansen geven. Kansen om initiatief te nemen, om zich te amuseren en verantwoordelijkheden op te nemen, om fouten te mogen maken in een veilige context. Zo verbeteren ze de speelkansen van duizenden kinderen en worden ze de best mogelijke versie van zichzelf.

In elke regio werkt de VDS met een regionale vrijwilligersploeg. De dagelijkse operationele werking van de VDS wordt uitgevoerd door een team van 25 stafmedewerkers. Regionale stafmedewerkers sturen de verschillende ploegen aan en staan dichtbij elke werking. Samen zorgen ze voor de uitbouw van ons aanbod (cursussen, regionale trefmomenten, producten, speelpleinbezoeken...) en het uitrollen ervan op maat van elke werking. Het hoofdsecretariaat is gevestigd in Mechelen, maar we hebben ook steunpunten in Gent en Hasselt.

Meer informatie vind je op www.speelplein.net/overons.

Bijlage 2: verschillende cijfers

Cijfer	Bron
1 miljoen kinderen tussen 0-30 neemt deel aan het jeugdwerk.	JOP-monitor
In Vlaanderen en Brussel zijn er 5635 jeugdwerkinitiatieven.	De Ambrassade
Anno 2020 zijn er 416 speelpleinorganisatoren in Vlaanderen en Brussel die samen goed zijn voor 584 speelpleinwerkingen.	VDS
15,1% van de 14-30-jarigen neemt een organiserende rol op in het verenigingsleven.	JOP-monitor
10% van de vrijwilligers, doet vrijwilligerswerk in jeugdwerk.	Hustinx
23260 jongeren actief in speelpleinwerk.	Spplenquête 2015
Er zijn 3200 beroepskrachten actief in het jeugdwerk.	Onderzoek KU Leuven
De gemiddelde leeftijd is 19 jaar, en bijna al deze jongeren studeren nog. 43.7% volgt secundair onderwijs. Drie kwart van de animatoren zijn meisjes.	Onderzoek Kind en Samenleving
Gemiddeld 17.2% van de animatoren zijn van allochtone afkomst.	Onderzoek Kind en Samenleving
De animatoren uit het ASO zijn oververtegenwoordigd in de speelpleinsector (58.8% in de speelpleinen versus 40.5% in de populatie), terwijl het aandeel animatoren uit het BSO sterk ondervertegenwoordigd is (7.9% in de speelpleinen versus 25.7% in de populatie).	Onderzoek Kind en Samenleving
74.5% van de animatoren startte met speelpleinwerk op de leeftijd 15-16 jaar, en slechts 16% is langer dan 5 jaar animator. De jongeren op het speelplein komen in 70.1% van de gevallen ook uit de gemeente waarin de werking gevestigd is.	Onderzoek Kind en Samenleving
Personen die vrijwilligerswerk uitvoeren verdienen tot 20% meer.	Onderzoek Baert en Tollenaere
68,3% van de jongeren krijgt een vrijwilligersvergoeding op het speelplein.	Spplenquête 2015
Zie jij een onkostenvergoeding als compensatie voor gemaakte kosten (26%), beloning voor een engagement (71%) of als loon naar werk (3%)?"	VDS-bevraging bij 500 jongeren
Vrijwilligers in jeugdwerk besteden gemiddeld 232,1 uur/jaar.	Hustinx
Jongeren ervaren zelf als belangrijkste obstakel het feit dat hun speelpleinwerk teveel tijd vergt – gemiddeld 9,5u per dag.	Onderzoek Kind en Samenleving
In heel Vlaanderen behaalden 6090 jongeren een attest in het jeugdwerk.	Vlaamse overheid
De VDS leverde 1386 attesten af in 2019 waarvan 1152 attesten animator, 202 attesten hoofdanimator, 32 attesten instructeur.	VDS

57% van de jongeren op het speelplein heeft een attest.	Spplenquête 2015
De jeugdsector is voor de begeleidende jongeren een belangrijke leeromgeving, maar dan met de nodige ruimte voor 'informeel leren', experimenteren en plezier. Méér dan de helft van de jongeren geeft aan dat ze beter zijn geworden in bepaalde vaardigheden door hun speelpleinwerk. Dat is het meest uitgesproken voor competenties op sociaal en organisatorisch vlak (bijv. leiding nemen, organiseren, omgaan met anderen, communiceren).	Onderzoek Kind en Samenleving
Ongeveer 60% van de animatoren volgde een vorming in functie van hun speelpleinwerk. Animatoren geven aan dat ze vorming willen krijgen over omgang met conflict en agressie (60.8%), omgaan met kinderen met een beperking (50.8%), EHBO, preventie en veiligheid (54.6%), het uitwerken van spelideeën (48.1%), en het stimuleren van kinderen (35.8%).	Onderzoek Kind en Samenleving
Jongeren (15-16 jaar) en sociale media: Berichten sturen gebeurt via sms (82%), facebook messenger (88%) en what's app (43%). Berichten checken gebeurt via facebook (88%), youtube (81%), instagram (81%) en snapchat (81%).	Onderzoek Apestaartjaren van Mediaraven

Bijlage 3:

Een flexivolle organisatie

Een model dat we in onze zoektocht vaak tegenkwamen in het vrijwilligerswerk is FLEXIVOL.

Een organisatie is aantrekkelijk voor (hedendaagse) vrijwilligers indien ze voldoet aan enkele voorwaarden. Deze voorwaarden zitten vervat in de afkorting 'flexivol'. Flexivol is het resultaat van een [Engels onderzoek](#) door Katharine Gaskin voor het Institute for Volunteering Research. Het staat voor Flexibility, Legitimacy, Ease of access, Xperience, Incentives, Variety, Organisation, Laughs.

FLEXIBILITY * FLEXIBEL (F)

Tip: Zorg dat taken en rollen niet teveel tijd en energie vergen; deel het op in duo-functies, indien nodig.

Tip: Werk in kleine werkgroepen; samen verantwoordelijk voor het resultaat.

Taken i.p.v. functies: Zo worden traditionele vrijwilligersfuncties (voorzitter, secretaris, penningmeester) in verschillende taken opgedeeld als antwoord op de beperkte vrije tijd en engagement. Niet overvragen.

Flexibiliteit van de opdracht: van thuis uit, om het even welk uur, combineerbaar met druk gezinsleven.

Ontwikkel netwerken waarin mensen kunnen doorstromen (levensfasen en interesses).

Inspelen op diverse soorten engagementen: aanbieden van familievrijwilligerswerk, sabbatjaar...

Een flexibele organisatie werkt op maat van de individuele vrijwilliger. Keuzevrijheid geven aan de vrijwilliger staat hierbij centraal. Bijvoorbeeld een vereniging is op zoek naar een vrijwilliger voor een activiteit op zaterdag terwijl de geïnteresseerde vrijwilliger enkel vrij is op woensdag – samen met de vrijwilliger bekijken op welke manier hij/zij zich alsnog kan inzetten vanuit zijn/haar voorwaardenkader; dit vraagt een aanpassing van de organisatie, eerder dan van de vrijwilliger. Zo moet een organisatie het levenspad van haar vrijwilligers volgen. Zo bijvoorbeeld zijn dertigers minder beschikbaar voor vrijwilligerswerk omwille van de tijd die het eigen gezin opslorpt, zijn zij opnieuw beschikbaar wanneer de kinderen het huis verlaten, zijn ze niet meer beschikbaar op het moment van een behoeftige zieke ouder en zijn ze opnieuw beschikbaar op het moment dat zij op pensioen gaat.

LEGITIMACY * IMAGO/LEGITIMITEIT (L)

Iemand zet zich vrijwillig in als hij/zij het zinvol vindt. Hij/zij moet zich kunnen vinden in de waarden en aspiraties van de organisatie.

Tip: Blijf positief.

Is het vrijwilligerswerk legitiem? Vrijwilligers willen zich nuttig maken, moeten voelen dat hun inzet relevant is.

Mensen komen graag naar je toe, op voorwaarde ze dat jouw organisatie/groep kennen en dat jouw organisatie/groep een aantrekkelijk imago heeft.

Hecht belang het beeld dat de buitenwereld heeft van jouw organisatie (perceptie). Ken je het imago van je organisatie? Hoe ziet de buitenwereld (lees: potentiële vrijwilligers) jullie? Weten buitenstaanders wat je organisatie doet? Het imago wordt bepaald door o.a. ervaringen van mensen zelf of van mensen die ze kennen, huisstijl, materiaal, gebouw, hoe mensen van de organisatie naar buiten treden, berichten in de media, type activiteiten,...

Het imago van je organisatie kan je zelf in de hand werken: zet in op de zichtbaarheid van je organisatie. Communiceer over het doel van de organisatie en over geslaagde activiteiten, over de goede sfeer in de groep, ... naar de buitenwereld toe. Profileer je met een duidelijke, afgebakende identiteit, opdat het duidelijk is waarvoor je organisatie staat. Communiceer daarom een helder, duidelijk, eenvoudig verhaal. Tip: zoek de elevator pitch van je organisatie! Weet dat je slechts 1 boodschap kan communiceren. Betrokkenheid maak je mogelijk door je organisatie een gezicht te geven.

Een positief verhaal wakkert mensen meer aan dan een negatief verhaal. Tracht hen dus niet te betrekken met choquerende beelden of verhalen. Wel met de successen die mensen binnen de organisatie hebben behaald, de (tussentijdse) resultaten die zijn bereikt, maar ook met de toffe sfeer in de organisatie, persoonlijke getuigenissen van anderen, enz. Weten mensen dat er vrijwilligers meewerken in jouw organisatie? Maak dit zichtbaar, bijv. via foto's en getuigenissen op de website. Tip: doe eens een bevraging bij externen over hoe men jouw organisatie ziet.

Hoe kijkt de buitenwereld tegen u aan en klopt dat met uw eigen beelden van uw organisatie? Wat is de droom van uw organisatie en wat doet u om die te verwezenlijken; kunt u de essentie in twee minuten verkopen (elevatorpitch)? Wat is de eigenheid en de unique selling proposition van jouw or-

organisatie? Wat maakt jouw organisatie uniek (tegenover alle andere organisaties die ook op zoek gaan naar vrijwilligers)? Wat was/is de bestaansreden van je organisatie? Het vinden van vrijwilligers start bij een goed inzicht in uw eigen organisatie: waar staan wij voor, wat willen we bereiken en hoe laten we dat zien? Organisaties die hun drijfveren en passie delen, zijn aantrekkelijk voor potentiële vrijwilligers.

EASE OF ACCES * TOEGANKELIJK (E)

Tip: Zorg voor een continue instroom van nieuwe vrijwilligers zodat er continuïteit en frisse input is.

Iemand zet zich vrijwillig in als hij/zij weet waarover het gaat: bedoeling en achtergrond.

Iemand zet zich vrijwillig in als hij/zij uitgenodigd wordt om mee te doen.

Een vrijwilliger voelt zich aangetrokken als hij/zij weet wat je biedt.

Een vrijwilliger voelt zich aangetrokken als hij/zij je taalgebruik begrijpt.

Is er actuele informatie te vinden op het web, facebook, Twitter (social media)?

Een eenvoudig toegankelijke organisatie is een organisatie waar zoveel mogelijk drempels zijn weggewerkt. Staat de groep open voor vrijwilligers met een andere vorm van engagement? Motiveren van vrijwilligers begint bij het respecteren en openstaan voor de hedendaagse vrijwilliger (een vrijwilliger geboren in 1950 heeft een ander profiel dan een vrijwilliger geboren in 2000). Heeft de buitenwereld het gevoel dat ze welkom is in jouw organisatie? Vraag je eerst af of je groep open staat voor nieuwkomers. Extra vrijwilligers wil iedereen wel. Mensen die een groep vormen, sluiten zich op een gegeven moment ook af voor buitenstaanders. Dit is des mensen. Daarnaast betekent toegankelijk ook dat een lokale afdeling van een vereniging met haar activiteiten naar de mensen toe gaat: naar hun eigen wijk/buurt, naar de huiskamer, enz. Niet omgekeerd: verwacht niet dat mensen naar de organisatie komen.

Toegankelijk betekent ook dat de verantwoordelijkheden zoveel mogelijk zijn gespreid over verschillende mensen: betrokkenheid verhogen bij een grotere groep mensen; gedragenheid creëren. Dit maakt het ook makkelijker om een tijdje je engagement als vrijwilliger stop te zetten, indien bv. je gezinssituatie verandert. Maar het werkt ook mogelijke drempels weg. Fuik: is de kans reëel dat een nieuwe vrijwilliger al snel gebombardeerd wordt tot nieuwe voorzitter? Mensen willen geen stempel als 'vrijwilliger'; willen niet 'gejost' zijn.

Meer informeren, meer inspraak, minder hiërarchie, meer betrekken door na een activiteit of vergadering met vrijwilligers wat na te kaarten bij pot en pint.

Is er een aanspreekpunt in je organisatie voor vrijwilligers? Iemand die erin slaagt om persoonlijk contact te maken met de mensen, en oprechte interesse toont. Het eerste contact dat een potentiële vrijwilliger heeft met je organisatie moet persoonlijk zijn; neem ook kort na de aanmelding contact op. Je kan intake-avonden organiseren, waarbij je potentiële vrijwilligers samen onthaalt, en belangrijk om tijd te voorzien voor contact tussen mensen.

XPÉRIMENT * EXPERIMENTEERMOGELIJKHEDEN (X)

Tip: Geef ruimte aan creativiteit, innovatie en verandering.

Een organisatie met experimenteermogelijkheden voor de vrijwilliger. Ruimte geven aan experimenteren, verandering, creativiteit, innoveren, fouten maken.

Worden nieuwe projecten ook aan vrijwilligers toegekend? Kan een vrijwilliger alle taken uitproberen? Kunnen vrijwilligers zelf nieuwe ideeën aanbrengen? Worden zij daartoe gestimuleerd? En in hoeverre moeten deze nieuwe ideeën inpasbaar zijn in de plannen die je als organisatie zelf vooropgesteld hebt?

INCENCTIVES * PRIKKELEND, STIMULEREND (I)

Tip: Vraag mensen persoonlijk voor een taak of rol op basis van hun kennis, ervaring en persoonlijkheid. Mensen voelen zich vereerd en direct aangesproken.

Tip: Geef vertrouwen aan vrijwilligers.

Iemand zet zich vrijwillig in als hij/zij gewaardeerd wordt.

Mensen die zich vrijwillig inzetten willen hiervoor de nodige aandacht krijgen. Denk bijvoorbeeld aan een mail of kaartje bij verjaardagen, na events vragen hoe het geweest is, een bedankmoment organiseren voor alle vrijwilligers, etc.

Iemand zet zich vrijwillig in als hij/zij vooruitgang en resultaten ziet.

Een vrijwilliger voelt zich aangetrokken als hij/zij ziet dat je appèl doet op hem.

Return on investment: koppel terug naar vrijwilligers wat hun aandeel is in de verwezenlijking van de missie van je organisatie. In de grote organisatie durft de individuele inzet in het geheel van de geprofessionaliseerde organisatie te verdwijnen. Zorg voor taken waarvan het resultaat zichtbaar is. Bijvoorbeeld vrijwilligers die feedback geven mee schrijven aan een persbericht zien de volgende dag 'hun' bericht verschijnen in de media.

Vrijwilligers moeten hun eigen ideeën kunnen realiseren. Vrijwilligerswerk moet 'plug & play' zijn: vrijwilligers moeten, indien ze dat wensen, onmiddellijk aan de slag kunnen. Bijvoorbeeld tappen in een sportclub: via deze afgebakende, hands on taak kan je veel mensen (brede doelgroep, sociale mix, ook lager opgeleiden) betrekken.

VARIATION * VARIATIE (V)

Tip: Zorg dat de taken, functies en rollen heel divers zijn. Voor ieder wat wils.

Tip: Schep mogelijkheden tot circuleren: korte contracten, korte contacten.

Tip: Ontwikkel netwerken waarin men kan doorstromen (levensfasen en interesses).

Een organisatie met variatie in de vrijwilligerstaken. Vrijer omgaan met taken, gericht en gevarieerd taken verdelen, regelmatig iedereen de kans geven om te wisselen.

ORGANISATION * ORGANISATIE = VLOT (O)

Een vrijwilliger voelt zich aangetrokken als hij/zij weet waar hij terecht kan.

Een vlotte organisatie. Een bureaucratische setting, betutting en controle zijn uit den boze.

Het aanspreekpunt voor vrijwilligers is vlot te bereiken.

Er wordt tijdig gecommuniceerd voor een event. Eventuele onkosten van vrijwilligers worden snel terugbetaald.

LAUGHS * LEUK (L)

Tip: Zorg dat het werk zelf leuk is.

Tip: Creëer verbinding tussen de vrijwilligers met feestjes, borrels, etentjes, want het draagt bij aan het wij-gevoel.

Een organisatie waar wordt gelachen en waar het leuk en ontspannen vertoeven is: een van de belangrijkste drijfveren voor vrijwilligers in een vereniging is plezier maken in een gezellige ontmoetingsfeer. Is het plezierig in de groep?

Zorg dat het werk zelf leuk is om te doen. Zich bewust zijn van de bijdrage van vrijwilligers, de bijdrage appreciëren en er respect voor uitdrukken, meer mogelijkheden creëren voor ontmoeting en samen zijn, zorgen dat de bijeenkomsten aangenaam en gevarieerd zijn.

Bijlage 4: Professionalisering in het Vlaamse jeugdwerk

WERKEN IN UITVOERING

OVER PROFESSIONALISERING IN HET VLAAMSE JEUGDWERK

WERKNOTA VOOR DISCUSSIE, ZOEKTOCHT NAAR DUIDELIJKHEID EN CONCEPTEN

Versie voorjaar 2020

Prof. Dr. Guy Redig

VUB - Faculteit Psychologie en Educatiewetenschappen

Vakgroep agogiek

Inhoud

Samenvatting

1 Snelle maatschappelijk situering van het jeugdwerk in Vlaanderen

2 Gespecialiseerd en geprofessionaliseerd jeugdwerk voor achtergestelde of kansarme jeugd

2.1 Ontstaan van plaatselijke initiatieven

2.2 Een tweede spoor: landelijke organisatie met lokale enting

2.3 Ontwikkeling en kenmerken van dit plaatselijke geprofessionaliseerde jeugdwerk

2.4 Vragen bij deze gespecialiseerde jeugdwerkingen

2.4.1 Een relevante vraagstelling en veel pioniersdrift

2.4.2 Kritische reflecties

2.4.3 Inversie of perversie van doelstellingen?

2.4.4 Jeugdwerk en jeugdwerkmethodes 2.4.5 Jeugdwerk overleeft als kernelement?

3 Professionalisering in en van het Vlaamse jeugdwerk: een overzicht

3.1 Bij aanvang vooral werkingen “kansarme” jeugd

3.2 Andere vormen van lokale professionalisering

3.2.1 Opvang als schaars goed?

3.2.2 Grootstedelijke coaching lokaal jeugdwerk

3.3 Nieuwkomer: het bovenlokale niveau

3.3.1 Decreet houdende de subsidiëring van bovenlokaal jeugdwerk

3.3.2 Het decreet op de bovenlokale cultuurpraktijk (2018)

3.4 Jeugdwerkers: conceptueel situeren op verschillende assen

3.5 Professionalisering: sociaaljuridische situering

4 Professionalisering in lokale jeugdwerkinitiatieven: probleemstelling

4.1 Probleem?

4.2 De antwoorden liggen in de vragen?

5 Grensgebieden. Jeugdwerk versus straathoek- en opbouwwerk

5.1 Cultuurmethodes versus welzijn & zorg, grensgevechten?

5.2 Het imago van jeugd, jeugdwerk en jeugdbeleid

6 Een reeks vaststellingen op een rijtje, enige synthese

6.1 Over het jeugdwerk, welzijn en grijze zones... bekeken vanuit het jeugdwerk

6.2 Anders denken over professionals

6.2.1 Mogelijkheden tot "andere" benaderingen

6.2.2 Expliciteren van een tussenruimte: een concept als mogelijke uitweg?

6.2.3 Dit concept als tussenstatuut voor jeugdwerkers met moeilijke doelgroepen?

7 En wat met de opleiding tot jeugdwerker?

7.1 Oud nieuws: attesten animatoren

7.1.1 Centraal Kaderinstituut

7.1.2 Erkenning van attesten 7.2 Opleiding tot jeugdwerker in het reguliere onderwijs?

7.2.1 Geen echte opleiding, wel aanzetten

7.2.2 Is een specifieke opleiding voor jeugdwerker nodig, mogelijk en/of gewenst?

7.3 Toch een professioneel jeugdwerker? Verkenning van een mogelijkheid

7.3.1 Het koppelen van een jeugdwerkattest aan een diploma

7.3.2 Wat met professionele jeugdwerkers zonder specifiek diploma?

7.3.3 Het honoreren van het attest professioneel jeugdwerker

8 Tot slot

SAMENVATTING

Beroepsjeugdwerkers blijken zeldzaam in Vlaanderen. Op het landelijk niveau zijn ze vaak op de tweede lijn (ondersteuning eerste lijn) actief. Plaatselijk blijven ze relatief schaars, want de heel grote meerderheid van het Vlaamse lokale jeugdwerk wordt volledig door jonge vrijwilligers gedragen. Beroepskrachten in het lokale (recent ook bovenlokale) jeugdwerk vindt men vooral in wat men historisch “jeugdwerk met kansarme jeugd” noemde. Dat zijn initiatieven die zich richten op zogenaamde “moeilijke” doelgroepen in dito wijken. De grote meerderheid daarvan gaat over kinderen en jongeren met een migratieachtergrond.

Tegelijkertijd zijn er andere vormen van jeugdwerk die ook met een vraag naar en voorzichtige realisering van professionalisering worden geconfronteerd, o.a. de speelpleinwerking en kampen in vele variaties en meer recent de coaching van lokale jeugd(bewegings)initiatieven. Het decreet op het bovenlokaal jeugdwerk (2017) maakte een expliciete plaats voor beroepskrachten in bovenlokale jeugdhuiswerking¹ en bovenlokale werkingen die zicht tot bijzondere doelgroepen richten (beperkingen en maatschappelijke kwetsbaarheid). De tewerkstelling op gemeentelijke diensten wordt in deze benadering niet opgenomen. Deels omdat het gaat over ambtelijke beleidsondersteuning/begeleiding... hoewel er nog steeds heel wat gemeentelijk personeel zich als actief jeugdwerker ontplooit, zij het vooral in de realisatie van lokale jeugdprogramma's (vakantiespeelpleinwerking, Grabbelpas en afgeleiden).

In de context van het lokale jeugdwerk(beleid), dus vanuit een gemeentelijke financiering en subsidiëring, is een beroepskracht een erg “duur” instrument. De bezoldiging van professionele jeugdwerkers neemt grote hapen uit het budget. Het contrasteert ook heel sterk met de opvallend “goedkope” vrijwilligers in het overgrote deel van het jeugdwerk. Dit roept vragen, twijfels en kritiek op.

Hoe moet men met professionalisering in het lokale jeugdwerk omgaan? Waar liggen limieten en (on)mogelijkheden? Hoe situeert het zich tot grensgebieden? Hoe verhoudt loonarbeid zich tot de inzet van

vrijwilligers? Daarentoeft maakt deze werknoot een verkenning. Deze is zeker niet nieuw. Wel integendeel, al geruime tijd woeden hieromtrent discussies en eerder vriendelijke gedachtewisselingen.

Op het einde wordt een concept ontwikkeld waarin misschien wel oplossingen schuilen.

1 SNELLE MAATSCHAPPELIJK SITUERING VAN HET JEUGDWERK IN VLAANDEREN

Algemeen geniet het Vlaamse jeugdwerk een positieve perceptie. Het wordt in zijn geheel beschouwd als een apart aanbod voor de vrijetijdsbesteding van kinderen en jongeren, waar ze een fijne tijd kunnen doorbrengen, als gebruiker en jonge vrijwilliger. Tegelijkertijd aanvaardt de samenleving dat de tijd bij het jeugdwerk ook nuttige effecten heeft, o.a. voor sociale en organisatorische “competenties” en evenzo als model voor civiel engagement.

Echte kennis van het jeugdwerk blijft meestal beperkt. Zeker de jeugdbewegingen, ook jeugdhuisen en speelpleinwerk, komen dan snel in het vizier. Andere vormen, zoals atelierwerking, politieke- en kunstenjeugdverenigingen en ander meer gespecialiseerd jeugdwerkaanbod verschijnen niet meteen op de publieke radar.

Het jeugdwerk transformeerde de voorbij halve eeuw van een gediensstige *socialiseerder* in een sterk ideologisch verzuilde samenleving naar een levendige en autonome werkvorm en aanbod in de vrijetijd van kinderen en jongeren. De kenmerken daarvan zijn te vatten in “voor, door en van” jonge mensen, met accenten op autonomie, jonge – snel wisselende – vrijwillige verantwoordelijken en een offensieve opstelling (plezant & interessant). Althans de grote meerderheid van wat we nu als jeugdwerk benoemen.

2 GESPECIALISEERD EN GEPROFESSIONALISEERD JEUGDWERK VOOR ACHTERGESTELDE OF KANSARME JEUGD

2.1 Ontstaan van plaatselijke initiatieven

Het is, zeker insiders, al heel lang bekend dat het Vlaamse jeugdwerk (er zijn lokaal zo'n 5 000 initiatieven) vooral een middenklasse bereikt. Dit is overwegend juist, hoewel sommige jeugdbewegingen en zeker ook speelpleinwerkingen, meer divers rekruteren dan vermoed. Toch blijkt steeds opnieuw dat specifieke categorieën onvoldoende toegang vinden, krijgen, verwerven... tot het jeugdwerkaanbod. Deze tendens sluit aan bij wat zich algemeen maatschappelijk voordoet en wel eens als Mattheüs-effect⁸ wordt beschreven.

Deze vaststelling staat ondertussen bijna een halve eeuw op de agenda van het jeugd(werk)beleid van overheden. Sinds de late jaren zeventig en zeer expliciet daaropvolgend, heeft de (toen prille) Vlaamse overheid daarop ingezet. Tot 1995 subsidieerde deze centrale overheid rechtstreeks lokale jeugdwerkinitiatieven die zich uitdrukkelijk richtten op "achtergestelde" of "kansarme" jeugd. In realiteit ging het hier vooral over ofwel laaggeschoolde jongeren ofwel in toenemende mate over kinderen en jongeren met een migratieachtergrond. Die vond men geconcentreerd in een beperkt aantal gemeenten en steden. Deze subsidies gaven aanleiding tot een professionalisering, beroepsjeugdwerkers (voordien beperkt tot jeugdhuisen) dienden zich in groeiende aantallen aan. Deze tendens vond steun bij tal van tijdelijke tewerkstellingsprojecten (BTK, Gesco, DAC, TWW9). Zeker na zwarte zondag, oktober 1991, volgden heel wat programma's die zich projectmatig richtten op de bestrijding van armoede en uitsluiting (VFIK, SIF). Mede daardoor groeide het aantal gespecialiseerde en meteen ook geprofessionaliseerde lokale jeugdwerkinitiatieven. Ze verzamelden zich in de overkoepelende organisatie Uit de Marge (in Limburg nog een aparte koepel). Bij de komst van het decreet lokaal jeugd(werk)beleid verschoof de Vlaamse subsidiëring naar de gemeentebesturen, via een aantal overgangsmaatregelen.

Deze ontwikkeling beangstigde de "werkingen kansarme/ maatschappelijk kwetsbare jeugd"

(WMKJ's), omwille van groot wantrouwen t.o.v. de betrokkenheid van de plaatselijke politiek. Enige tijd werd gepoogd om tot een apart decreet te komen en/of aansluiting te vinden bij welzijn eerder dan bij cultuur te blijven. Er zijn momenten geweest dat Uit de Marge pleitte voor een werkvorm die zich, weliswaar in de vrije tijd, met alle aspecten van het leven van deze doelgroepen zou bemoeien: welzijn, onderwijs, justitie, werk, geestelijke gezondheid... Dit concept is ondertussen grotendeels weggedeemsterd.

2.2 Een tweede spoor: landelijke organisatie met lokale enting

Vanaf de jaren negentig ontstond er een tweede spoor, zich ontwikkelend vanuit het landelijk jeugdwerk of organisaties gevat door het Decreet op het Vernieuwd Jeugd- en Kinderrechtenbeleid.

Een aantal van deze organisaties structureerde zich eveneens in lokale werkingen. Ze vonden aansluiting bij behoeften die o.a. door steden (en grotere gemeenten) werden ontdekt. Vaak ging het hier over zeer vergelijkbare doelgroepen (laaggeschoold, migratieachtergrond, uitsluiting...), waarvoor geen lokaal aanbod bestond. Ze reden vanaf dat moment op twee sporen: een landelijke erkenning voor hun tweedelijnswerk, een lokale erkenning en ondersteuning voor hun plaatselijke werkingen. Deze landelijke organisaties (bv. JES, Habbekrats, Lejo, Arktos e.a.) behielden sterke jeugdwerkbindingen maar ontplooiden zich ook in andere sectoren of in grensgebieden zoals opleidingen en beroepsgerichte vorming. Ze reageerden positief op vragen van vele lokale besturen die hen aantrokken als jeugdwerk-onderaannemers om, zoals de WMKJ's, specifieke jeugdwerk/jeugdbeleidsantwoorden te formuleren.

Zeker in verstedelijkte gebieden vonden zij vaste grond en bouwden ze structurele, duurzame aanbiedingen uit. Ook zij bieden nu een aantal lokale jeugdwerkinitiatieven met beroepskrachten.

2.3 Ontwikkeling en kenmerken van dit plaatselijke geprofessionaliseerde jeugdwerk

Deze specifieke jeugdwerkinitiatieven dragen een gemeenschappelijke kenmerken, die hen sterk onderscheiden van de overgrote meerderheid jeugdwerk. Daarbij zijn er enkele met elkaar verbonden eigenschappen:

- Een “doelgroep” die algemeen als moeilijk wordt beschreven. Moeilijk betekent hier zowel niet gemakkelijk bereikbaar als ook niet eenvoudig om als groep te begeleiden, te begeesteren en te “beheersen”. Vaak gaat het (lapidair en enigszins karikaturaal) over kinderen en jongeren met een migratieachtergrond, deels geworteld in een andere cultuur, niet bekend met wat wij jeugdwerk noemen, dikwijls vrijgevochten in hun vrijetijd die ze – zeker de jongens – op straten en pleinen doorbrengen. De pedagogische uitdagingen om deze doelgroepen met een jeugdwerkaanbod (spel, plezier, samendoen ...) te bereiken blijken zeer zwaar;
- De grote pedagogische uitdagingen en een acuut gebrek aan “zelforganisatie”, dus de vorming van cultuur-eigen jonge begeleiders, noodzaakten een professionele aanpak. Het moesten geschoolde krachten zijn die deze doelgroepen zouden vinden & binden. Het vrijwillige engagement, zo kenmerkend voor de overgrote meerderheid van jeugdwerkinitiatieven, bleek hier grotendeels te ontbreken;
- De sociaalgeografische omgeving: deze werkingen zijn quasi allemaal gevestigd in sterk verstedelijkte wijken, buurten – vaak grootstedelijk of in gemeenten met een wat vergleden industrieel verleden. De verpaupering van de voorbije decennia lijkt soms gecounterd (met soms gentrificatie), maar zeker niet altijd. Nog steeds bieden veel van de buurten waarin dit jeugdwerk actief is een cumulatieve problemen, zowel sociaaleconomisch als op vlak van onderwijs, gezondheidszorg, vrijetijdsvoorzieningen, publieke ruimte, veiligheid, aanbod van diensten enz. Ook al hebben nogal wat lokale besturen hiervan al vele jaren een prioriteit gemaakt, het effect is niet altijd positief.

In deze context ontwikkelde zich een praktijk van beroepskrachten die zich als lokale jeugdwerkers, op de eerste lijn (dus rechtstreeks werkend met kinderen en jongeren) aanboden. Ze voorzagen tal van activiteiten die grotendeels jeugdwerkachtig leken (spelen, sporten, uitstappen, kampen, instuif...).

Bij aanvang ontwikkelden zich heel wat relatief kleine, lokale organisaties die het voorbije decennium op vele plaatsen clusterden tot grotere instellingen, waarin tal van lokale werkingen hun plaats vonden.

2.4 Vragen bij deze gespecialiseerde jeugdwerkingen

2.4.1 Een relevante vraagstelling en veel pioniersdrift

Het staat buiten kijf dat de probleemstelling rond het bereik van het jeugdwerk hout snijdt. De eerder (beknopt en karikaturaal) beschreven doelgroepen, de fysieke en maatschappelijke omgevingen waarin ze leven en opgroeien vragen een bijzondere aandacht. Deze mag zonder terughoudendheid als “positieve discriminatie” worden bestempeld. Deze doelgroepen vertrekken duidelijk en in grote mate vanuit een achterstelling en ongelijke = minder kansen. Willen we deze jonge mensen in hun eigen omgeving ook toegang tot jeugdwerk verstrekken, dan vraagt dit bijzondere inspanningen... meer en anders dan in een minder “problematische” setting.

De werkingen die zich in deze omgevingen en voor deze doelgroepen hebben ontwikkeld, betoonden daarbij heel wat energie, creativiteit (vooral in het bijeenschrapen van middelen) en volharding. Ze kozen voor de weg van de meeste weerstand en verdienen daar veel respect voor. Niet in het minst van de overheden die niet altijd zo fair en duurzaam met hen omgingen.

2.4.2 Kritische reflecties

Anderzijds mogen er ook kritische reflecties worden gemaakt. Deze hebben zeker te maken met essenties van deze aanpak. Is het concept van beroepsjeugdwerkers op de eerste lijn overal zomaar te verdedigen? Deze twijfels hebben o.a. te maken met:

- De betaalbaarheid. Een beroepskracht is wellicht het duurste instrument (tussen 35 000 en 60 000 euro/jaar voor een VTE) in het jeugdwerkbeleid. Het is onmogelijk om in alle “buurten” of voor alle “moeilijke” doelgroepen een geprofessionaliseerd aanbod beschikbaar te stellen. Dit is een belangrijke limiet aan dit concept. De meeste steden en de beoogde wijken kunnen dan ook niet een “dekkend” aanbod van professioneel jeugdwerk betalen;
- De duurzaamheid: er is veel verloop bij deze jeugdwerkers, niet in het minst omdat het een behoorlijk moeilijke job is. Deze werkers ageren op de maatschappelijke frontlijn, met doelgroepen die vaak lijden onder een complex van achterstelling en negatief zelfbeeld, manifeste discriminatie (dat is ondertussen overvloedig bewezen). De werkomgeving munt ook niet uit door sprankelend optimisme. De maatschappelijke appreciatie wordt meestal wel met de lippen maar niet door verloning beleden. Daarbij dient opgemerkt dat bv. de KAJ (Katholieke Arbeidersjeugd), ontstaan in de jaren dertig, de doelgroep jonge arbeiders (op dat moment vanaf 14 jaar) werd begeleid door jonge verantwoordelijken die zelf als jonge arbeider waren begonnen. De “leiding” bestond dus uit jonge mensen die rechtstreeks uit de doelgroep afkomstig waren. In de professionalisering van het jeugdwerk met “kansarme” jongeren kwamen vooral weliswaar sociaal geschoolde maar vooral middenklasse begeleiders terecht. De natuurlijke herkenbaarheid door de doelgroepen was/is nauwelijks tot niet aanwezig. Dit vormt een specifieke uitdaging van deze vorm van jeugdwerk.

Het concept van beroepskrachten die als eerste lijns jeugdwerkers worden ingezet voor “moeilijke” doelgroepen in dito wijken heeft een wankel basis. Anderzijds zijn juist deze jeugdwerkers

internationaal herkenbaar, o.a. in een Angelsaksische (Engelse) en Nederlandse beleidscontext.

De kwantitatieve relevantie in Vlaanderen is eveneens beperkt. Het gaat hier wellicht (geen juiste telling) over ten hoogste enkele honderden werkers.

2.4.3 Inversie of perversie van doelstellingen?

Een probleemgestuurde taakstelling voor jeugdwerkinitiatieven moet met schroom worden gehanteerd. Het jeugdwerk is in zijn primaire doelstelling geen “instrument” om problemen op te lossen. Dat zou roofofbouw plegen op een van de meeste essentiële kenmerken, nl. het vertrekken van kansen (niet onkansen), van krachten en niet van klachten enz.

Natuurlijk wordt ook het jeugdwerk vaak instrumenteel-defensief benaderd, als “middel” om problemen te voorkomen, te milderen of op te lossen. Daar is op zich niets fout mee, behalve als deze defensieve doelstelling zich in de plaats van de offensieve nestelt. Door het jeugdwerk te ontdoen van zijn optimisme, zijn “door & voor” jonge mensen en vrijwillige inzet, verliest het zijn belangrijkste krachten. Op dit moment mag men spreken van een *perversie* of omdraaiing van doelstellingen, met een nefast gevolg.

Men zou dit de “verwelzijing” van het jeugdwerk kunnen noemen, met een grote nabijheid van de noties zorg, verzorging en genezing. Dat bv. Uit de Marge in het verleden stevig schurkte tegen deze gedachte en hoopte op een integratie in het welzijnsbeleid (dus uit de cluster “cultuur”, waartoe jeugdwerk behoort), is gemakkelijk verklaarbaar. De welzijnssector zit veel dichter bij het hart van de welvaartsstaat en komt ook in een quasi volledig geprofessionaliseerde sector met dito exponentieel veel subsidies terecht.

Deze keuze is in het recente verleden afgeblokt (wellicht ook door gebrek aan welzijnsmiddelen), maar sluimert op de achtergrond van deze problematiek.

2.4.4 Jeugdwerk en jeugdwerkmethodes

Aansluitend op de primaire eigenschappen van het jeugdwerk, optimaal te beschrijven als een ideologie (een systeem van waarden en normen), ontwikkelde en ontwikkelt het jeugdwerk ook eigen methodes. Deze zijn soms heel erg geworteld in hun verleden, zijn vooral geënt op spelen en bijzondere spellen. Ze gaven aanleiding tot subculturele eigenheden die zich uiteten tot op het niveau van de lokale initiatieven en vaak ook verbonden zijn aan een “jeugdwerkfamilie”, bv. jeugdbeweging en nog specifiekere elke vorm van jeugdbewegingen, of speelplein- of jeugdhuiswerk.

Jeugdwerkmethodes hebben vaak een bijzonder goede reputatie, vooral omdat ze plezier zijn, ze sprankelen vaak van plezier. Voorbeelden daarvan zijn “op kamp gaan”, allerlei spannende tochten, droppings, open instuifmomenten, “bonte” avonden, zelf spellen ontwikkelen enz.

Daardoor zijn ze al veel langer overgenomen in andere pedagogische sectoren of milieus. Ze duiken overvloedig op in bv. scholen en in quasi alle voorzieningen voor jeugdzorg, welzijn en informatie. Zeker in een preventieve context vieren ze hoogtij, want de basis-argwaan en dus defensieve drive waarop preventie is gebaseerd (er kan iets fout lopen en dat moeten we voorkomen), kan worden getemperd door het optimisme van jeugdwerkmethodes.

Het gebruik van jeugdwerkmethodes betekent echter niet dat het initiatief ook jeugdwerk is of wordt. Hierin sluimert een grote bedreiging voor het jeugdwerk, want een onderwijs- of zorgomgeving werkt in een totaal ander ideologisch (pedagogisch) concept.

2.4.5 Jeugdwerk overleeft als kernelement?

Ondanks de druk van nogal wat plaatselijke (schaalvergroterende) en ook landelijke gespecialiseerde jeugdwerkspelers (o.a. Uit de Marge) om de grenzen van het jeugdwerk ofwel te verruimen ofwel een overstap te zetten naar bv. welzijn, bleef de Vlaamse overheid in zowel het landelijke als het lokale decreet de grenzen scherp bewaken (vrijtijdsbesteding, voor/door jonge mensen enz.). Dit

zette de spelers rond “kansarme jeugd” aan om hun keuzes en profielen hieraan te conformeren. Soms een beetje knorrend, soms in volle overtuiging. De gevolgen bleven niet uit. Zeker vanaf 2000 plaatsten steeds meer van deze jeugdwerkinitiatieven het jeugdwerk, als plaats voor plezier, amusement, spel en vertier, terug centraal. Vaak werd deze jeugdwerkinvulling het hart van hun werkingen, waarrond zich allerlei andere benaderingen konden ontwikkelen.

Zeker de landelijke spelers, zoals JES, LEJO, Habekrats e.a. adopteerden hun jeugdwerk “identiteit” als leidmotief, ook in meer welzijn- of educatiegerichte inspanningen. Zo ontstonden er sterk diverse netwerken binnen één organisatie, waar zowel spel, begeleiding en plezier verweefden met educatie, begeleiding in tewerkstellingstrajecten, straathoekwerk enz.

Deze organisaties verzeilden zo in een kluwen van subsidiërende overheden die elk van een eigen logica ondersteuning verstrekten, met bijzondere alertheid dat er geen dubbele subsidie zou ontstaan. De inkomsten van deze organisaties tonen dan ook een ingewikkeld kluwen van subsidiesystemen, van lokaal tot Europees, van structureel tot veelvuldig projectmatig, van jeugdwerk tot arbeidsbemiddeling, preventie en hulpverlening.

De complexiteit van deze toestand vraagt veel energie en subsidiologische vaardigheden. Daarbij mogen (moeten?) misschien wel vragen worden gesteld? Daarbij piekt meteen ook de vraag hoe sterk dat jeugdwerkaureool standhoudt, met welk perspectief? In deze context geldt zeker ook het recente (2016) verdwijnen van het decreet lokaal jeugd(werk)beleid, waardoor de strengere bewaking van de jeugdwerkgrenzen door het Vlaams niveau, volledig verdween. Daarmee openen zich kansen en bedreigingen.

3 PROFESSIONALISERING IN EN VAN HET VLAAMSE JEUGDWERK: EEN OVERZICHT

3.1 Bij aanvang vooral werkingen “kansarme” jeugd

Deze nota beschreef het ontstaan van lokaal ge-

professionaliseerd jeugdwerk vanuit de nood ook aan “moeilijke” doelgroepen jeugdwerk aan te bieden. Oorspronkelijk voorzag het decreet lokaal jeugd(werk)beleid hiervoor gereserveerde kredieten. Deze vonden hun weg, via de gemeentelijke jeugd(werk)beleidsplannen naar de zgn. “werken kansarme jeugd”.

Ondertussen zijn er nog andere sporen verkend en soms ook ontwikkeld die wijzen op een toenemende (nood aan) professionalisering.

3.2 Andere vormen van lokale professionalisering

3.2.1 Opvang als schaars goed?

Opvang en jeugdwerk: een gevoelige relatie

De relatie tussen jeugdwerk en opvang vraagt een zeer voorzichtige benadering. Nogal wat jeugdwerkvormen, niet in het minst de jeugdbewegingen, gruwelen als hun inspanningen als opvang van kinderen en tieners worden beschreven. De reden voor deze grote, zelfs virulente terughoudendheid is duidelijk: een specifieke relatie met hun doelgroep, met daarin veel aandacht voor bv. spelen, omgang met elkaar, verkenning van de omgeving enz., staat primair. Het gaat in essentie over pedagogie, waarbij de mogelijke praktische voordelen voor bv. ouders ten hoogste als positieve neveneffecten worden beschouwd.

Bij de tweede staatshervorming (1980) transfereerden de zomerkampen (vooral mutualiteiten) en het vakantiespeelpleinwerk vanuit welzijn naar cultuur. Ze vonden daar een plaats in het zgn. “speelse decreet” (1983). Daarmee breidde de scoop van het lokale jeugdwerk zich plots en opvallend uit. Naast de jeugdbewegingen, jeugthuizen en jeugdateliers diende zich een reeks van honderden nieuwe initiatieven aan. Het begrip “jeugdwerk” verrijkte en verbreedde aanzienlijk, niet alleen qua aantallen, zeker ook qua nieuwe pedagogische concepten. Daarbij speelde het vakantiespeelpleinwerk een belangrijke rol.

De opmars van de vakantiespeelpleinwerkingen

De introductie van bv. de speelpleinwerkingen legde plots en heel expliciet de dimensie “opvang” bloot. In tegenstelling tot bv. de jeugdbewegingen wiens jaarwerking zich vooral in de weekends (dus vrije tijd voor de meeste mensen) ontplooidde, bood het vakantiespeelplein “opvangtijd” tijdens de werkweken en op momenten dat de scholen sloten. De samenleving evolueerde al eerder naar een systeem van meestal twee uithuiswerkende ouders. Die werden in de schoolvakanties, vooral (maar niet alleen) tijdens de zomer, geconfronteerd met twee maanden nood aan opvang. Een groot deel daarvan werd/wordt opgevangen door een gepuzzel met de jaarlijkse vakantiedagen van de ouders en de bijstand van de “zorgzame” samenleving, niet in het minst grootouders en andere welwillenden. Een zomerkamp of een combinatie van kampen (jeugdbeweging, sport enz.) vormden zeker een welgekomen hulp. Toch groeide de nood aan meer opvang. De opgang van het aantal vakantiespeelpleinwerkingen wordt daardoor verklaard. In de decennia na WO investeerden de onderwijsnetten, vooral in grote steden, al in dit soort van opvang. Uit die tijd dateren de grote speelpleinen, vaak in de “groene” stadsrand, waar kinderen van het vrij, of het stedelijk of het rijksonderwijs een opvang dagopvang vonden. Ze werden 's morgens per autobus opgepikt, konden een dagje spelen in de gezonde lucht, ontvingen (ondergingen...) een warme maaltijd en werden in de late namiddag terug thuis gedropt. Vaak moesten ofwel studenten “normaalschool”, dus opleiding voor leerkracht of beginnende leerkrachten enkele weken meedraaien. Dit systeem overleeft, uiteraard in een actuele pedagogische context, tot op vandaag in bv. Antwerpen en Mechelen. Het succes en de weidse verspreiding van de vakantiespeelpleinen kan niet anders dan oorzakelijk gekoppeld te worden aan meer nood aan opvang. Ze ontwikkelden zich ook

zeer divers, van de klassieke dagopvang op een apart "speelplein" tot allerlei initiatieven in leegstaande scholen, werkend met halve dagen of ambulant rondtrekkend langsheen buurten. Opvallend is de mate waarin gemeentebesturen hierbij actief werden. Veruit de meeste vakantiespeelpleinen zijn overheidsinitiatieven, weliswaar in een jeugdwerkidroom ontwikkeld, maar geregisseerd door bv. jeugd- of (steeds meer) vrijetijdsdiensten.

Toch dient met veel nadruk het pedagogische project van het speelpleinwerk benadrukt. Ze erkennen uiteraard hun "opvangdimensie", maar ze trekken zeer expliciet hun missie die (1) zeer sterk jeugdwerk gerelateerd is en (2) totaal inzet op "spelen" en dus het bieden van speelkansen. Daarbij verklaren zich nooit in de logica van opvanggarantie, wel een waarborg tot spelen in heel verschillende maten en gewichten. Daarmee beklemtonen ze de hiërarchie in waarden, zo kenmerkend voor het jeugdwerk. Dit onderscheidt hen ook van andere vormen van buitenschoolse opvang.

In het geheel van deze ontwikkelingen staan de speelpleinwerkingen niet alleen. Tegelijkertijd ontwikkelden veel andere systemen zich. De Grabbelpas maakte vanaf midden jaren tachtig een grote opgang. Ook de sportsector, o.a. de gemeentelijke sportdiensten, bood tal van ambulante vrijetijdsprogramma's aan. Recent lijken nogal wat gemeenten het concept Grabbelpas in te ruilen voor allerlei combinaties van aanbiedingen. Door het wegvallen van de centrale regie van Bataljong (vroeger VVJ), lijkt het vooralsnog onduidelijk welke richting dit alles zal uitgaan.

Vakantiekampen in grote diversiteit

In tegenstelling tot de vakantiespeelpleinen die ambulant zijn, betekent een vakantiekamp een residentiële opvang, met dus overnachting en "vol pension". De vakantiekampen werden in een jeugdwerkcontext lange tijd op twee manieren ingevuld. Enerzijds de zomerkampen van de jeugdbewegingen, anderzijds deze georganiseerd door de mutualiteiten (cf. het boek "Kartonnen dozen" van

T. Lanoye). Beide soorten overleefden con brio en tonen zich ook vandaag nog als superlevend. Toch verschillen ze onderling sterk.

De jeugdbewegingskampen worden begeleid door vrijwillige, jonge jeugdwerkers die niet alleen geen kostenvergoeding ontvangen maar vaak zelf nog voor hun kamp betalen. Het gaat hier dan wel over relatief zeer bescheiden sommen, vaak maar 150 euro voor tien dag, all-in. Het kamp is een hoogtepunt in de jaarwerking, zet er een kroon op. Hoewel deze kampen onderling sterk kunnen verschillen (van tenten en zelf-kook, tot kamphuizen met kookouders enz.), beogen ze zowel de jongste leden (vanaf lagere schoolleeftijd) tot de jongeren. Naast de jeugdbewegingen zullen ook andere vormen van plaatselijk jeugdwerk (bv. werkingen "kansarme" jeugd) soms kampen organiseren.

De kampen van de mutualiteiten worden ook begeleid door jonge animatoren, maar die staan in een heel andere relatie tot de initiatiefnemers. Ze krijgen vorming, maar de jaarwerking is minimaal, er is een veel meer zakelijk contact. Deze kampen ontwikkelden de voorbije decennia een zeer grote diversiteit, met thema's, binnen- en buitenland, voor winter en zomer.

Daarnaast zijn er tal van andere kampaanbiedingen, zowel binnen het jeugdwerk als bv. bij sport en cultuur, die eveneens een residentieel aanbod bieden. Binnen het jeugdwerk is er een belangrijk aantal verenigingen die "landelijk" werken (dus voor gans Vlaanderen) met een uitgebreid, sterk gevarieerd aanbod. Het jeugdwerkidroom zorgt een overvloedig jonge en dynamische begeleiding. Toch dient hierbij opgemerkt dat, ook al gaat het over pure social profit (vzw's) aanbiedingen, de prijzen relatief hoog liggen. Er zijn ook duidelijke comfortverschillen, van erg basaal "kamp" achtig tot bijna hotelfaciliteiten.

Opkomst van de commerciële sector

Zoals in quasi alle sociale, culturele en dus ook jeugdwerkcontexten, manifesteert ook de pure commerciële benadering zich steeds duidelijker. Kleine bedrijfjes organiseren een plejade aan

kamp- en dagopvanginitiatieven. De prijs is uiteraard commercieel berekend en de begeleiding kan, althans legaal, niet via een vrijwilligers; wel job-studenten en andere arbeidscontracten. In sommige gevallen is het erg moeilijk om in de promotie die zij maken, te ontdekken dat hier geen vzw's maar commerciële rechtspersonen aan zet zijn. Voor de meeste potentiële – zeker middenklasse – klanten speelt dit onderscheid ook niet. Ze beoordelen het aanbod op andere merites, bv. originaliteit, de “blitse” verpakking, het gemak van bv. voor- en na-opvang enz. Zeker in een grootstedelijke context spelen deze aanbiedingen een steeds grotere rol. In een ruimere (kritische) analyse van bv. het cultuur- en jeugdbeleid passen deze spelers prima in het oprukkende “marktisme”, waarbij men, geïnspireerd door het neoliberalisme, het onderscheid tussen social en private profit graag weggomt.

Consequenties: animatoren gezocht

We gebruiken hier het begrip “animator”, omdat dit zowel gangbaar werd (het verving het eerder Francofone “monitor”), ook omdat de Vlaamse overheid dit begrip gebruikt bij het uitreiken van specifieke attesten.

De groei van de nood aan opvang en de toename van het aantal mogelijkheden daartoe, zowel vanuit jeugdwerk, cultuur, sport enz. als vanuit eerder commerciële spelers, bepalen elkaar. Hier speelt duidelijk een marktdynamiek. Het jeugdwerk voelt zich in deze context minstens ongemakkelijk. Zeker speelpleinwerk en jeugdkampen willen primair – trouw aan hun jeugdwerkideologie – richten op een pedagogisch project.

Dit alles vraagt steeds meer “animatoren”, zijnde (jonge) mensen die zich in deze werkingen willen engageren. De meer aan opvang gerelateerde werkvormen gingen redelijke probleemloos over in een systeem van kostenvergoedingen. Indien grootschalig zorgt een beperkt aantal beroepskrachten (bv. iemand van de jeugddienst of een tijdelijk aangeworven medewerker) voor de coördinatie en begeleiding.

Niet zelden worden deze animatoren gevonden in andere jeugdwerkvormen, zeker bij jeugdbewegingen. Evenzo bouwen sommigen speelpleinwerkingen ook een eigen achterban op, die ze trachten aan zich te binden door soms ook jaaractiviteiten te organiseren.

Het blijkt niet altijd gemakkelijk om voldoende animatoren te rekruteren om stijgende vragen goed te kunnen beantwoorden. Dit heeft zeker ook te maken met een minder voorspelbare, soms wispelturige en/of late keuze van de jongeren. Daarnaast weegt ook de mogelijkheid, soms de noodzaak om als jongere bij te verdienen, waarbij een “job” in horeca of industrie veel beter betaalt dan een vrijwilligersvergoeding. Het valt wel op hoe probleemloos veel jonge mensen de combinatie maken van bv. meegaan als “leiding” op een jeugdbewegingskamp, zich een tijdje als monitor op het speelplein engageren en dat alles aanvullen met een periode gewoon vakantiewerk. Om tussendoor zelf nog een vakantie mee te pikken.

Zij-intrige: wat met de buitenschoolse kinderopvang?

Het blijft een raadsel hoe twee systemen, nl. de buitenschoolse kinderopvang en het jeugdwerk tegelijkertijd zo fundamenteel van elkaar verschillen en toch gemeenschappelijke kenmerken dragen. De buitenschoolse opvang bevindt zich in de kern van het “welzijnsbeleid”. Opvang die zich buiten de schooluren ontwikkelt, o.a. in schoolvakanties, biedt zich aan in dezelfde tijdsspanne dan bv. de vakantiespeelpleinwerking. Deze laatste behoort tot het jeugdwerkbeleid, in de ruimte “cultuur”.

Beide vormen ze instrumenten in het beleid van zowel de Vlaamse als veel lokale overheden. Ze richten zich (gedeeltelijk) tot dezelfde doelgroepen; werken met een mix van begeleiding, een programma, aangepaste accommodatie enz.

De verschillen zijn echter veel opvallender. De buitenschoolse kinderopvang is (nog steeds, maar steeds minder...) een gecentraliseerd zorgsysteem,

strak geregisseerd door Kind & Gezin en wordt gevangen in een strak korset van regels en verplichtingen. Dit heeft te maken met o.a. de kwaliteit van (1) het personeel, uitsluitend beroepskrachten met noodzakelijke opleidingen, (2) de infrastructuur en andere accommodaties en (3) de stringente voorschriften m.b.t. hygiëne, communicatie, tarieven enz. Streng inspecties bewaken dit concept dat tot in de kleinste details werd verankerd.

Hoe groot het verschil met jeugdwerkinitiatieven die niet één specifieke richtlijn moeten volgen. Natuurlijk gelden er regels, maar die zijn echter niet gespecificeerd of afdwingbaar. Ze steunen eerder op gewoontes, gezond verstand en – meer dan vermoed – op improvisatie. De voornamelijk jonge animatoren, meestal tussen 16 en 20 jaar, genoten soms een beperkte vorming en/of behaalden een attest. Deze zijn echter niet verplichtend noch afdwingbaar. De praktische omkadering, bv. gebouwen, sanitair, speelinfrastructuur worden weliswaar steeds meer gecontroleerd (bv. de verplichte risicoanalyse bij speeltuigen en -terreinen), maar kunnen absoluut niet worden gelijkgesteld aan het korset van verplichtingen in de buitenschoolse kinderopvang.

Buitenschoolse kinderopvang is, zoals meestal in een welzijns- en onderwijscontext, voor volle 100% geprofessionaliseerd. Vrijwilligers worden voor de kernopdracht geweigerd – ze mogen zich er niet mee bemoeien. Ten hoogste kunnen ze opdraven voor de voor- en na-opvang. En dan nog...

Het speelpleinwerk wordt in overweldigende mate gedragen door (jonge) vrijwilligers. Beroepskrachten zijn echt uitzonderlijk, zeker wat betreft het eerstelijnswork. Ten hoogste gaat het over tijdelijke coördinatiefuncties (jobstudenten, vrijstelling sociaal-cultureel). In het geval van gemeentelijke speelpleinen zal het een personeelslid van de jeugddienst zijn dat hier coördinerend of in elk geval als eindverantwoordelijke optreedt.

En de brede school?

De voorbije decennia dook het begrip “brede school” steeds meer op in het ruimere discours

rond onderwijs en ook vrijetijdsbesteding. Het lijkt of de hausse hieromtrent wat voorbij is. Het bleek en blijkt immers moeilijk om dit concept concreet en beleidsmatig te vangen. In een ideale constructie kan de brede school een letterlijk en figuurlijk kruispunt worden van alles wat zich rond kinderen en jongeren ontwikkelt. Dit betekent o.a. dat de schoolgebouwen (en schoolcultuur) zich ook fysiek inschakelen in de vrijetijdsbesteding... en dat het brede aanbod in de vrije tijd zich ent op de schoolpraktijken.

Ondanks de vele en diverse experimenten, lijkt de kristallisering van dit concept niet echt te lukken. Toch zou het, bij een verdere operationalisering, zeer invloedrijk kunnen inwerken op zowat alle aspecten van een lokaal jeugdbeleid.

3.2.2 Grootstedelijke coaching lokaal jeugdwerk

In sommige steden (Gent, VGC, Antwerpen) ziet men ook een nieuwere vorm van professionalisering, namelijk een beroepskracht die bepaalde vormen van lokaal jeugdwerk gaat coachen. Dit kan zo bv. voor jeugdbewegingen, met een keuze voor bv. lokale Chiro of Scouts/Gidsengroepen, jeugdhuisen... Deze beroepskrachten vormen een duidelijke beleidskeuze in het plaatselijk jeugdwerkbeleid, vooral om deze vormen jeugdwerk – die overvloedig door jonge vrijwilligers worden gedragen – een begeleiding en ook wel ondersteuning ter beschikking te stellen. Dus tweedelijns lokaal jeugdwerk.

Dit fenomeen is nog bescheiden in aantallen, maar wijkt af van de eerdere vormen van lokale beroepskrachten die vooral eerstelijns werkers zijn.

3.3 Nieuwkomer: het bovenlokale niveau

Recent verloren de provincies hun competenties m.b.t. de persoonsgebonden materies. Exit het provinciaal jeugdbeleid. Deze amputatie (nogal amateuristisch aangepakt), leidde naar twee nieu-

we decreten die in dit perspectief wel even aandacht vragen.

3.3.1 Decreet houdende de subsidiëring van bovenlokaal jeugdwerk

Er is sinds 2017 een puur jeugdwerkdecreet m.b.t. het bovenlokale jeugdwerk. Dit decreet focust op het ondersteunen van jeugdwerk dat niet gericht is op de hele Vlaamse gemeenschap, maar wel inspeelt op prioriteiten van de Vlaamse overheid. Het moest een antwoord bieden op het amputeren van de jeugdwerkbevoegdheden van de provincies.

Het decreet bundelt verschillende subsidielijnen waarbij het accent wordt gelegd op dat jeugdwerk dat bij uitstek bijdraagt aan de doelstelling een jeugdwerkaanbod te realiseren voor alle kinderen en jongeren.

Er zijn in het decreet vier groepen van initiatiefnemers opgenomen:

- Geprofessionaliseerde jeugthuizen die inspelen op prioriteiten van het Vlaams jeugd- en kinderrechtenbeleid;
- Geprofessionaliseerd jeugdwerk met maatschappelijk kwetsbare kinderen en jongeren;
- Bovenlokaal jeugdwerk met kinderen en jongeren met een handicap;
- Intergemeentelijke projectverenigingen die de samenwerking en de netwerking stimuleren tussen de lokale besturen en de jeugdverenigingen binnen hun werkingsgebied.

Het is duidelijk dat binnen dit decreet ook beroepskrachten hun plek vinden.

Daarbij mag/moet men zich de vraag stellen hoe het komt dat bv. grote en vaak gemeentegrens overstijgende vakantiespeelpleinwerkingen¹⁸ hierin geen plaats kregen. Zij vormen bij uitstek een

vorm van regionaal jeugdwerk, kunnen zich door hun grote schaal ook al een vorm van professionalisering veroorloven. Eens te meer een rare beleidskronkel in de Vlaamse regelgevingen.

Ook de intergemeentelijke projectverenigingen blijken in praktijk amper tot te operationaliseren. Hier ligt nog werk voor de nabije toekomst.

3.3.2 Het decreet op de bovenlokale cultuurpraktijk (2018)

In dezelfde post-provinciale context situeert zich in hoofdzaak “cultuur” decreet, dat zich richt op de bovenlokale cultuurpraktijk. Dit decreet bevat drie subsidielijnen:

- Gericht op bovenlokale cultuurprojecten (tijdelijk, vernieuwend, transversaal), waarbij niet alleen alle cultuuractoren maar ook alle jeugd(werk)actoren kunnen indienen – behalve diegenen die door het decreet bovenlokaal jeugdwerk worden gevat;
- De intergemeentelijke samenwerkingsstructuren;
- Een specifiek steunpunt.

Hoewel dit decreet nieuw is (er is nog geen gesubsidieerde praktijk, dus ook geen referentiekader), lijkt dit decreet niet meteen relevant voor de tewerkstelling, dus professionalisering in de jeugdwerksector.

3.4 Jeugdwerkers: conceptueel situeren op verschillende assen

Algemeen kenmerkt het plaatselijk jeugdwerk zich door een verpletterende meerderheid aan vrijwilligers. Al eerder in deze nota werd professionalisering hier als kwantitatief marginaal beschreven. Breidt men de vraag naar professionalisering uit naar het gehele jeugdwerk, dan wordt het beeld

wat complexer, hoewel nog zeer bescheiden qua beroepskrachten.

Om de professionalisering in beeld te brengen moet men minstens vier dimensies gebruiken:

- Het **territoriale niveau** waarop het jeugdwerkinitiatief zich ontwikkelt:
 - o Landelijk (en deels ook bovenlokaal): de “centrale” secretariaten en federaties beschikken vaak over een kern van professionals. Deze werken heel duidelijk op de tweede lijn: ze staan in voor de ondersteuning van eerstelijns initiatieven die dus overvloedig door vrijwilligers worden gedragen. Hoewel, ook op landelijke of bovenlokale niveau zijn de bestuurders quasi allemaal vrijwilligers. De leeftijd van deze beroepskrachten is niet noodzakelijk jong (-35 jaar). Het is maar een minderheid die “oud” wordt in deze structuren;
 - o Plaatselijk: zoals eerder gesteld voor 99% gerund door vrijwilligers. De enige professionals die men daar vindt zijn ofwel nog enkele tientallen werkers in lokale en bovenlokale jeugdhuisen ofwel beroepskrachten in de werkingen kansarme jeugd (zie eerder).
- De **sociaaljuridische status** van de jeugdwerkers:
 - o Ofwel vrijwilligers, dus zonder een loon. Deze vindt men op alle niveaus van het jeugdwerk, van plaatselijk (eerste lijn) tot bovenlokaal en landelijk (eerder als bestuurders of cursusgevers);
 - o Ofwel beroepskrachten – professionals: deze vindt men vooral op het bovenlokale of landelijke niveau, ofwel als eerstelijns jeugdwerkers in lokale werkingen kansarmen jeugd en uitzonderlijk nog in jeugdhuisen.
- De **aard van werkgever**, die kan zijn:
 - o Een vzw, instelling social profit, ofwel

lokaal ofwel bovenlokaal/landelijk;

- o Een lokale overheid (public profit). Nogal wat gemeentebesturen (maar ooit veel meer) werken ook met eigen eerstelijns of zelfs tweedelijnsjeugdwerkers. Deze praktijk is zeker niet toenemend aanwezig.
- De **aard van het contract** van tewerkstelling:
 - o Een tewerkstelling die structureel in een bepaalde maatregel, convenant enz. is opgenomen;
 - o Een strikt tijdelijke, projectmatige tewerkstelling. Dus eindig in tijd en ruimte.

3.5 Professionalisering: sociaaljuridische situering

Sociaaljuridisch dient men over twee “statuten” te spreken: beroepskrachten (loon) versus vrijwilligers (geen loon, eventueel kostenvergoeding).

Toch geeft de realiteit een meer genuanceerd beeld, in een bredere context:

Figuur 3 Vrijwilligers en beroepskrachten in lokaal jeugdwerk – sociaaljuridisch overzicht

Dit schema trekt nog een duidelijke grens tussen “loon”werk en “vrijwilligers”werk, hoewel deze demarcatie niet zo absoluut lijkt. Zeker met de invoering van de regeling “bijklussen19” lijkt er een soort grijze zone aangebracht.

Zeker lokale besturen maken gretig gebruik van zowel de verschillende soorten vrijwilligers, overwegend met forfaitaire kostenvergoeding, ofwel “goedkopere” statuten binnen het arbeidsrecht, zijnde jobstudenten of aanwervingen onder de “25-dagen regel”.

Bij de lokale werkingen kansarme jeugd (of soortgelijk) zijn het meestal volwaardige werknemers. In bepaalde gevallen zijn ze afkomstig van eerdere tewerkstellingsprofielen zoals gesubsidieerde contractuelen of DAC’er (derde arbeidscircuit). Deze

aparte regelingen zijn ondertussen allemaal sectoraal geregulariseerd.

4 PROFESSIONALISERING IN LOKALE JEUGDWERKINITIATIEVEN: PROBLEEMSTELLING

4.1 Probleem?

De tewerkstelling van beroepskrachten in lokale jeugdwerkinitiatieven mag minstens als een uitdaging, eerder als een probleemstelling worden besproken.

SAMENGEVAT GAAT HET OVER DE VOLGENDE MOEILIJKE ASPECTEN:

- De **kostprijs** ligt hoog:
 - In absolute termen, want de loonkost is omvangrijk, niet in het minst door de vele fiscale en sociale bijdragen voor werkgever en -nemer;
 - In relatieve termen: in vergelijking met het “vrijwilligersjeugdwerk” is het geprofessionaliseerde jeugdwerk meer dan peperduur.
 - Het **concept “professioneel jeugdwerk” worstelt met grenzen:**
 - Nooit genoeg: zelfs in buurten waar er veel professionele jeugdwerkers aanwezig zijn, blijkt het aanbod nooit voldoende. Nog steeds worden grote aantallen kinderen en jongeren niet bereikt.
 - Er is ook een jeugdbeleidsprobleem: waarom zet men deze beroepskrachten wel in voor sommige wijken/doelgroepen en voor andere niet? Kan men hier prioriteiten stellen of wordt het eerder een resultaat van de toevaligheid;
 - Slaagt het professioneel werk erin om de verwachtingen in te lossen. Trouwens over welke verwachtingen gaat het hier? Zijn de gewenste effecten niet vooral een burgerlijke wenselijkheid dat “moeilijke” jeugd wat gesust wordt en/of (soms letterlijk) van de straat wordt gehouden? Kan dit jeugdwerk de emancipatorische doelstellingen (die vaak beleden worden) waar maken... of blijft het amechtig dweilen met een open kraan?
- Waar blijft **het zelf-organiserend vermogen** van deze doelgroepen?
 - Mag men verwachten dat professioneel jeugdwerk een tussenfase naar zelforganisatie was/wordt/is (pedagogisch optimisme)? Of werkt dit concept eerder tegengesteld, houdt het de doelgroepen afhankelijk van het infuus aan subsidies voor beroepskrachten?
 - Wordt de doelstelling “zelforganisatie” wel voldoende krachtig gehanteerd? Vele observatoren hebben de indruk dat deze werkingen er vrijwel niet of nooit in gelukken om zich vrij te maken van de beroepskrachten en – zoals de overgrote meerderheid van het lokale jeugdwerk – veel meer op vrijwilligers te gaan draaien?
 - Is er niet een veel de **ééndimensionale manier** waarop er geprofessionaliseerd werd/wordt?
 - Vooral een tewerkstelling en taakstelling van lokale beroepskrachten als eerstelijnsjeugdwerker, als beroepsanimator;
 - Veel te weinig aandacht voor een meer tweedelijnsfunctie die coachend, rekruterend, faciliterend optreedt en vooral investeert in het creëren van eigen vrijwilligers?
 - o Maken lokale besturen **voldoende creatief gebruik** van de verschillende mogelijkheden om iemand te werk stellen: Kunnen zowel vrijwilligers als bijklussers niet zorgen voor een goedkopere (en misschien ook meer projectmatige) ter beschikking stelling van jeugdwerkers?
 - o Dit geldt ook voor bv. jobstudenten en tijdelijk tewerkstellingsmogelijkheden.

4.2 De antwoorden liggen in de vragen?

Geeft een aantal vragen niet meteen antwoorden of oplossingen? Deze zouden dan kunnen zijn, in wisselende combinaties:

- Het drukken van de kostprijs door creatief om

te gaan met andere dan gewone arbeidscontracten, daarbij de voor- en nadelen incorporeren;

- Een grondige reflectie bij het concept “werking kansarme jeugd” zoals dit nu grotendeels in Vlaanderen wordt gebruikt. Deze reflectie heeft te maken met:
 - o De pedagogische/agogische prioriteiten, de kern van deze werking;
 - o Een eerlijke stelling rond beoogde effecten en de evaluatie daarvan;
 - o De keuze (al dan niet) om als jeugdwerk (dus met respect voor de essenties daarvan) te willen voortgaan. Of te kiezen voor een ander concept dat wellicht meer welzijn- of onderwijsachtig zal zijn;
- Het inzetten van eerstelijnsjeugdwerkers drastisch afbouwen, met uitzondering voor de inschakeling van jonge en eventueel semiprofessionele jeugdwerkers (variatie aan statuten).
- De bezinning over het evolueren naar meer zelforganisaties, met daarbij nieuwe vormen van tewerkstelling:
 - o Cf. wat men doet voor bv. coaching van jeugdbewegingen;
 - o Veel meer tweedelijnsjeugdwerkers i.p.v. eerstelijnswerkers;
 - o Methodes ontwikkelen die stap voor stap een zelforganisatie kunnen stimuleren en verduurzamen;
 - o Een apart beleid voor beginnende zelforganisaties, zeker deze op basis van etnisch-culturele identiteit.

Het zoeken naar antwoorden en het ontwikkelen van nieuwe concepten hieromtrent vraagt eerst en vooral de bereidheid om de huidige aanpak grondig te bevragen. Enkel een eerlijke reflectie kan oplossingen bieden. Daartoe is dialoog met de be-

trokken jeugdorganisaties, een bevraging van deze beroepsjeugdwerkers en wellicht ook een academische coaching aangewezen.

Deze uitdaging is echter veel breder dan één stad of één organisatie; ze doorkruist heel wat lokale besturen en lokale en landelijke initiatieven in het hart van hun werking. Deze thematiek ligt ook nauw aan het hart van het vrijwillig jeugdwerk, die hierbij zeker moeten worden betrokken. Trouwens nota's hieromtrent van bv. Chiro, geven al richting.

5 GRENSGEBIEDEN. JEUGDWERK VERSUS STRAATHOEK- EN OPBOUWWERK

5.1 Cultuurmethodes versus welzijn & zorg, grensgevechten?

Het is mijn overtuiging dat de grenzen van het jeugdwerk, zoals het in Vlaanderen overwegend wordt gedefinieerd, bescherming en zelfs verdediging vergen. Dit betekent dat de schemergebieden bijzondere aandacht vragen.

Wettelijk (bijzondere wet 1980 – hervorming van de instellingen) behoort het jeugdwerk (letterlijk staat er jeugdbeleid) tot de culturele materies. Dit is meer dan een toevallige vermelding, het houdt vooral in dat een offensieve, optimistische doelstelling primair staat.

Dit is niet het geval bij “welzijn” dat beleidsmatig als “onwelzijn” dient geïnterpreteerd. Het gaat hier over het beantwoorden van zorgvragen, fysieke, psychische en psychosociale noden. De logica vertrekt hier vanuit een probleemstelling.

Zoals eerder gesteld in deze nota, lijkt het omwille van vele redenen niet aangewezen om bv. jeugdwerk (ook onderwijs) te vanzelfsprekend in een welzijnslogica te projecteren. Daardoor verliest het zijn belangrijkste krachten. Er dreigt dan een perversie van doelstellingen.

Er zijn echter grensgebieden. Dit geldt zeker het maatschappelijk opbouwwerk. Tot 1983 maakte het deel uit van het cultuurbeleid – toen verkaste het naar welzijn (zoals ook jeugdinformatie). Het “ver-

welzijnde” en herleidde zichzelf tot het emancipatorisch bestrijden van maatschappelijke kwalen zoals armoede, achterstelling, discriminaties enz. Het verloor daarbij z’n offensieve doelstellingen.

Het introduceren van “jeugdopbouwwerk” past in een probleem-bestrijdende logica, maar is geen jeugdwerk. Dit is meer dan een semantische discussie, het gaat over welke visie en missie er primair zijn, ofwel de offensieve ofwel de defensieve.

Dit geldt ook zo voor het straathoekwerk, dat weliswaar later z’n intrede maakte, maar ook een heel divers maar overwegend “welzijnsetiket” droeg en draagt. Deze tekst beoogt geen uitvoerige bespreking van deze zeer boeiende maar heel brede methodes. Centraal staat wel het “outreaching”, dus nomadisch welzijnswerk, op zoek naar cliënten in hun natuurlijk biotoop. Nogal wat straathoekwerk huldigt hier principes die zeer afwachtend zijn en zeker niet een bepaalde hulpverlening zullen opdringen. Vaak gaat het hier over een allerlaatste link tussen mensen die zich afkeerden van zowat alle systemen en de georganiseerde samenleving. Straathoekwerk richt zich vaak op jonge mensen, maar is niet automatisch jeugdwerk.

Anderzijds bestaat er zeker (althans theoretisch) ook “outreachend” jeugdwerk, waarbij jeugdwerker vanuit een offensieve benadering, kinderen en jongeren benadert en hen (met veel terughoudendheid en respect voor hun autonomie) in contact kan brengen met uiteenlopende vormen van vrijetijdsbesteding, spel, plezier en cultuur in vele hoedanigheden. Bij deze vorm van jeugdwerk blijven de offensieve doelstellingen overheersen – het past zich niet in een sluitende welzijnslogica. Uiteraard draagt het juist daarom veel bij aan welzijnsbevordering.

Kortom: het gebruik of de introductie van methodes of modellen die overwegend in een welzijn- en zorgcontext worden gebruikt, in een context van jeugdwerk, vereisen heel zorgvuldige duiding en begrenzing. Het onzorgvuldig omgaan met begrippen creëert wellicht ook verwarrende verwachtingen en onduidelijke effecten.

5.2 Het imago van jeugd, jeugdwerk en jeugdbeleid

In deze (veel meer dan semantische) overwegingen speelt zeker het imago van jonge mensen. Dat wordt te veelvuldig vereenzelvigd met een cumulus van problemen. Daarbij stelt zich steeds de vraag of het hier gaat problemen voor, in en van de samenleving of problemen van de kinderen en jonge mensen. In welke mate leent het jeugdwerk (of het welzijnswerk voor kinderen en jongeren) zich om een maatschappelijk bestel te depanneren? Om bij te dragen aan de rust of de “beheersing” van ongewenst gedrag? Niet voor niets stellen de kritische Frankfurters zich hieromtrent essentiële vragen. In dezelfde context leest het boek “De markt van welzijn en geluk” van H. Achterhuis (al uit 1979). In deze reflectie past ook de oneigenlijke wijze waarop bv. preventie-initiatieven passen in een weinig respectvolle benadering van de jeugd.

Natuurlijk vraagt elk jeugdbeleid maatregelen om de problemen van, bij en door kinderen en jongeren aan te pakken. En die zijn er, ontegensprekelijk en soms in beangstigende hoeveelheden.

Anderzijds kan een meer defensieve en herstellende aanpak enkel renderen als er een eerste en fundamentele offensieve benadering overheerst.

Elk lokaal jeugdbeleid moet zich deze vraag stellen en daarbij ook keuzes durven maken. Het zal niet verbazen dat een overwegend rechtse en angstige samenleving graag kiest voor een aanpak die op het eerste gezicht overlast en problemen bestrijdt. Of althans pretendeert om dit te doen. Ook al zijn de effecten daarvan amper meet- of zichtbaar. Met hetzelfde gemak zal zo’n samenleving, indien geen verbetering, eerder achteruitgang – blijkt, kiezen voor een ronduit repressieve aanpak. In de overtuiging dat een zachte aanpak niet helpt.

EEN REEKS VASTSTELLINGEN OP EEN RIJTJE, ENIGE SYNTHESE

6.1 Over het jeugdwerk, welzijn en grijze zones... bekeken vanuit het jeugdwerk

- Jeugdwerk evolueerde naar een weids versprei-

de vorm van zelforganisaties door/voor jonge mensen in de vrije tijd. Het vertrekt **primaire** (dus eerst) vanuit een offensieve, optimistische kijk op jonge mensen: hun kracht prevaleert de klacht. Ze zijn in staat om zichzelf te structureren en de grote doorstroming van jonge vrijwilligers houdt het levendig en à jour. Het gaat ook altijd over een vrije keuze (misschien minder bij jonge kinderen...) van de deelnemers;

- Door deze primaire kenmerken draagt het jeugdwerk een heel pakket aan **secundaire** kenmerken die bijzonder interessant en noodzakelijk klinken, zowel voor de samenleving als voor de jonge mensen zelf: ze amuseren zich, ze leren spelenderwijs heel wat zaken, ze bouwen – zeker als jeugdwerker – veel competenties op, ze zijn geëngageerd (volgens zelfgekozen doses...) enz. Dit geheel maakt het jeugdwerk erg “gewild” om het als instrument voor meer welzijn/minder onwelzijn in te zetten. Dit is “instrumentalisering”. Die is niet fout indien gewenst en daardoor de primaire kenmerken niet opeet. Het wordt ongewenste en dus destructieve instrumentalisering als er een “perverse” (omkering) van primaire en secundaire eigenschappen/doelstellingen optreedt;
- Het jeugdwerk biedt uitzonderlijk kansen, maar die zijn niet gelijk toegankelijk en beschikbaar voor alle doelgroepen. Zeker jonge mensen met een “moeilijk” profiel, bv. sociaaleconomisch (armoede), vormen van beperking (fysiek, mentaal, sensorisch) en etnisch-cultureel of sociaal-cultureel (migratie-achtergrond, nieuwkomers...) beschikken niet vanzelfsprekend over de kracht om zichzelf als jeugdwerk te structureren. Ze hebben daarbij vaak hulp nodig;
- De hulp daarbij kan verschillende vormen aannemen, van financieel en logistiek tot het inzetten van personeel. Dat kost erg veel geld – personeelsinzet is veruit het duurste middel. Daarbij stellen zich cruciale vragen:
 - o Wanneer: vanaf welk moment, welke criteria bepalen dit? Zijn deze objectiveerbaar, bv. aantal in een doelgroep, concentratie, overlast, vragen van hen enz.
 - o Waartoe: tot wat moet deze inzet leiden, welke effecten worden beoogd? Is dit het begeleiden naar zelforganisatie, het duurzaam organiseren van een eerstelijnsaanbod, het wegwerken van overlast (ze *van de straat houden...*), ze competenties geven...;
 - o Welk perspectief: voor altijd, tijdelijk, structureel of projectmatig...;
 - o Welk profiel: wordt een beroepskracht meestal ingezet als eerstelijns jeugdwerker, dus zelf jeugdwerk organiserend of is deze jeugdwerker eerder coachend (bv. zoals bij begeleiding van stadsgroepen jeugdbeweging); Welk sociaaljuridisch profiel: een gewone werknemer, een tijdelijke, een in een bijzonder contract, eerder een semiagorale tot/met verschillende stadia van vrijwilligerswerk?
- Het jeugdwerk voor “moeilijke” doelgroepen is de voorbije decennia “geinstitutionaliseerd”, het werden grote instellingen, soms met vele tientallen werknemers. Deze institutionalisering leidde onvermijdelijk tot een bureaucratisering. De vraag naar verhouding tussen de belangen “doelstelling” en “instelling” mag hier zeker worden gesteld;
- Het beroep van beroepsjeugdwerker is niet zonder problemen, o.a. door de maatschappelijke positie, de moeilijkheid van de job (het gaat hier veelal over middenklasse juist afgestudeerde jonge mensen die niet vanzelfsprekend enten in deze voor hen onbekende omgevingen) enz. De continuïteit is laag, veel uitval, weinig ervaringsopbouw;
- Er ontstaan zeker grijze zones als verschillende sectoren elkaar ontmoeten: jeugdwerk (geënt op cultuur) met welzijn, of onderwijs of tewerkstelling of gezondheid. Daarbij kan op een bepaald moment de ene of de andere identiteit de bovenhand halen:

- Als de offensieve, optimistische visie overheerst (inzetten op vrijwilligers, zelforganisatie, participatie...), dan blijft het jeugdwerk;
- Als de defensieve, probleemgestuurde benadering overheerst, dan wordt het welzijnswerk;
- Als het educatieve, vormende overheerst, dan wordt het onderwijs of beroepstraining.
- De term “jeugd welzijnswerk” moet dringend sneuvelen. Niet alleen semantisch (bestaat er zoiets als jeugd welzijnswerk of jeugdwerk dat geen welzijn beoogt?), vooral door de on-eigenlijke identiteit die dit begrip ambieert;
- De term jeugdobbouwwerk is relatief nieuw (hoewel zeker in de jaren zeventig dergelijke praktijken bestonden). Het opbouwwerk behoort “institutioneel” tot de welzijnssector... hoewel oorspronkelijk bij cultuur. Als het “opbouw aspect” te maken heeft met meer zelforganisatie, emancipatie, autonomie enz., dan lijkt het heerlijk veel op jeugdwerk. Als “opbouw” probleemoplossend wordt benaderd, dan is en blijft het welzijnswerk;
- Straathoekwerk is, zeker in de internationale literatuur, een grotendeels “welzijns” gedefiniëerde term. Toch kan ook jeugdwerk duidelijk kiezen voor “outreaching”, dus ambulant en niet gekoppeld aan een fysieke plek. Ook hier speelt de hiërarchie van doelstellingen;
- In al dit gehakketak staat het jeugdwerk vaak het meest kwetsbaar: het past slecht in een overheidsbeleid dat graag beheerst en problemen bestrijdt. Als het jeugdwerk in deze logica wordt gepropt, dan verliest het meteen zijn krachten en impact, steriliseert het;
- Daarbij hoort voor beleidsmakers zeker de cruciale vraag: welke belangen prevaleren? Zijn het de optimale kansen aan jonge mensen om zichzelf te ontplooien, als individu via een groep en vice versa? Of gaat het vooral om de

rust of “the employability” van jonge mensen, zodat ze mooi passen in een middelklasse model dat we hierbij zouden hanteren?

6.2 Anders denken over professionals

6.2.1 Mogelijkheden tot “andere” benaderingen

Gebaseerd op eerder geformuleerde inzichten en twijfels, lijkt het onvermijdelijk om radicaal na te denken over de inzet van professionals voor/in de vrije tijd en vrijetijdsbesteding van kinderen en jongeren met een “moeilijk” profiel. Daarbij lijken volgende uitgangspunten onvermijdelijk:

- De profielen van “professionals”, dus beroepskrachten in het jeugdwerk moeten veel meer variëren.
- Daarbij moet het inzetten van professionele eerstelijns jeugdwerkers veeleer uitzondering dan de regel zijn;
- Dringt zich toch enige professionaliteit op de eerste lijn op, dan kan er veel beter worden gewerkt met lichte vormen van betaling zoals jobstudenten, tewerkstelling sociaal-cultureel, via de bijklusregeling of de vrijwilligersvergoeding. Zo behoudt men veel meer ruimte voor variatie en generatiewissels;
- Wellicht is een meer coachende opdracht (begeleiding van eerstelijns werkers en vrijwilligers of zelforganisaties) aangewezen. Dit vraagt wel een heel specifieke deskundigheid;
- Een aspect van dit coachend werk kan ook “outreaching” zijn of eerder jeugd(werk)opbouw.
- De inzet van beroepskrachten in duidelijk welzijn-georiënteerde aanpak (bv. counseling, strathoekwerk enz.) vraagt een heel andere soort beroepskrachten, namelijk sociale werkers eerder dan sociaal-culturele werkers. Men verandert hier van referentiekader: van cultuur naar welzijn;

In een beleidscontext lijkt het belangrijk om zowel

qua werkvormen als qua beroepskrachten een continuüm te creëren, waarin verschillende profielen in aan elkaar aansluitende rijen worden gerangschikt, telkens met duidelijke beschrijving van verwachtingen, beoogde effecten enz.

Vooralsnog ontbreken deze continuüms in bijna alle beleidsomgevingen.

Vanuit een jeugdwerkperspectief is het hierbij erg belangrijk om de primaire kenmerken van jeugdwerk steeds veilig te stellen, want deze zijn altijd het meest kwetsbaar in relatie tot veel zwaardere sectoren (welzijn, onderwijs, gezondheid...).

6.2.2 Expliciteren van een tussenruimte: een concept als mogelijke uitweg?

De vrijwilligersvergoeding in het jeugdwerk

Deze nota verwees eerder naar de tweedeling vrijwilligerswerk versus loonwerk. Toch verdient ook de diversiteit binnen het vrijwilligerswerk bijzondere aandacht. Het is opmerkelijk dat een aantal “pure” jeugdwerkinitiatieven reeds geruime tijd gebruik maakt van de vrijwilligersvergoeding om z’n jonge vrijwilligers een financiële tegemoetkoming te verstrekken. Dit geldt o.a. voor een groot aantal vakantiespeelpleinwerkingen (en Grabbelpas), ook bij de kampen van de jeugddiensten van de ziekenfondsen. Ook sommige “werkingen kansarme jeugd” gebruikt dit systeem, o.a. JES.

De introductie van de vrijwilligersvergoeding, ondertussen zo’n twee decennia geleden, lijkt gemeengoed. Nog verder gaat de “bijklusregeling” (zie verder). Toch dient erop gewezen dat de introductie van deze vrijwilligersvergoeding niet zomaar werd aanvaard. Een aantal jeugdwerkinitiatieven, bij uitstek de jeugdbewegingen, reageerden uiterst huiverachtig op dit systeem. Voor hen (dit was ook zo bij een groot deel van het Katholieke Franstalige verenigingsleven) betekent vrijwilligerswerk geen enkele vorm van financiële en zelfs materiële “beloning”. Dit is volgens hen het “pure” voluntariaat. De jeugdbewegingen huldigen tot op vandaag, en zonder opvallende problemen, dit principe. Zelfs een stijging van het aantal betaalde

vakantiejobs, ook bij jeugdbewegingsleiding, vormt hiervoor blijkbaar geen bedreiging.

Anderzijds lijkt de vrijwilligersvergoeding wel gemeengoed in andere jeugdwerkinitiatieven, zoals eerder opgesomd.

Dit geeft, binnen het vrijwilligerswerk de volgende diversiteit.

In dit schema is de mogelijkheid “forfaitaire kostenvergoeding” extra geaccentueerd, omdat deze regeling toelaat om een strikt beperkte financiële vergoeding te geven, zonder enerzijds bewijslast (wel minimale administratie) en anderzijds vrijstelling van zowel fiscale als sociaalrechtelijke bijdragen. M.a.w. deze vergoeding moet niet worden ingebracht als een inkomst en is dus netto in het voordeel van de ontvanger. De limieten zijn echter strak en beperkt. In 2019 betekent dit per persoon een maximum van 34,71 euro per dag en een maximum van 1388,40 per jaar. Deze maxima zijn absoluut en mogen niet gepaard of gecombineerd gaan met andere vergoedingen (behoudens verplaatsingskosten).

Bij JES gebruikt men deze vergoeding om jonge vrijwilligers die uit de werkingen worden gerekruteerd toch een tegemoetkoming te geven voor het opnemen van een verantwoordelijkheid in de jeugdwerking. Dit betekent dat ze als vrijwilliger-jeugdwerker worden ingezet, heel vergelijkbaar met wat er in bv. het vakantiespeelpleinwerk gebeurt.

Vergoeding: onderdeel van een pedagogisch concept

De keuze voor een vrijwilligersvergoeding blijkt veel meer dan een financiële bonus voor vrijwilligers. Zeker in het concept dat bv. JES20 hieromtrent ontwikkelde. Daarin staan de volgende vier elementen met elkaar in verbinding en vormen samen – dus gezamenlijk – een pedagogisch concept. De som is hier meer dan het geheel van de onderdelen.

Het is belangrijk om deze onderdelen systematisch te beschrijven.

- De **forfaitaire kostenvergoeding**. Deze vergoeding combineert een aantal doelstellingen:
- Het gaat over geld dat aan de vrijwilliger wordt verstrekt, zonder dat die daar (1) bewijzen voor moet leveren en (2) onderworpen wordt aan fiscaal of sociale zekerheid. Dus een nettobedrag;
- Hoe bescheiden ook, voor veel jongeren (zeker deze uit vaak minder sociaaleconomisch sterke gezinnen, is dit meer dan symbolisch. Het kan een vorm van zakgeld zijn (vaak onbekend in andere etnisch-cultureel diverse groepen). In sommige gevallen geven de jongeren dit bedrag zelfs af thuis. Hoe dan ook betekent dit “geld” een concrete daadwerkelijke en hoog gesmaakte wederdienst;
- Het geeft een vorm van zakelijkheid die als belangrijk argument kan dienen in bv. gezinnen waar dit soort van vrijwilligerswerk onbekend is;
- Het brengt de jonge vrijwilligers in een vorm van “ernst” t.o.v. hun opdrachtgever.
- De **dagelijkse leiding wordt gegeven door een “baas”**. Dit is (meestal) een beroepsjeugdwerker die instaat voor o.a. de werkroosters, de formulering van opdrachten, het bewaken en stimuleren van de gekozen pedagogie in de omgang met de doelgroepen enz. Hier speelt de beroepsjeugdwerker een vorm van “tweedelijns” werk, hoewel de jonge vrijwilliger-jeugdwerkers zeker ook nog tot de primaire doelgroep behoren en het ook een vorm van eerstelijns jeugdwerk blijft. Maar de directe uitvoering van het programma met bv. kinderen of tieners of jongeren staat iets verder van hen af;
- Het is ook belangrijk dat er naast de hiërarchische “baas” een **terugvalpersoon of eerder persoonlijke coach beschikbaar is**. Deze rol (meestal ook een beroepsjeugdwerker) is cruciaal in dit concept. Deze coach staat ter beschikking voor alle (on)mogelijke vragen van de jonge vrijwilliger-jeugdwerk. Hier kan

een counseling of zelfs meer hulpverlenende/zorgrelatie ontstaan. Heel belangrijk is hier de “verwijzing met opvolging”, bv. naar verdere vorming, sollicitatie, huisvesting, justitie/politie. In deze figuur verlaten we deels het jeugdwerk en komen we veeleer in een welzijns- of zelfs duidelijk educatieve relatie terecht;

- Tenslotte staat **vorming** centraal.
- Het is uiterst belangrijk om deze jonge vrijwillige jeugdwerk regelmatig in een vormingsprogramma op te nemen. Dit heeft vooral te maken met de essentie van hun activiteiten, namelijk omgaan met hun doelgroepen, activiteiten organiseren en begeleiden.... Kortom alles wat een eerstelijns jeugdwerker doet;
- Daarnaast geeft het voleindigen (en eventueel ontvangen van een attest of getuigschrift van deelname) veel voldoening, sterkt het ego en geeft (soms voor het eerst) positieve ervaringen met “leerachtige” omgevingen;
- Deze vorming zal impliciet maar vaak ook expliciet inzoomen op het verhogen van specifieke competenties. Deze kunnen zeer uiteenlopend van aard zijn, van pedagogisch tot organisatorisch, van EHBO tot zakelijke, juridische aspecten enz.

6.2.3 Dit concept als tussenstatuut voor jeugdwerkers met moeilijke doelgroepen?

Misschien biedt dit concept en vorm van statuut tussen enerzijds de “pure” vrijwilliger, zoals nog ruim verspreid in het (lokale) jeugdwerk en anderzijds de professionele dus beroepsjeugdwerker.

- De voordelen van dit concept zijn velerlei: Het versterkt het jeugdwerkdioom van werkingen voor moeilijke doelgroepen
- Het biedt aan een aantal jongeren uit de beoogde doelgroepen de kans om door te groeien, expliciete verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid op te nemen in de werking, op voorwaarde dat de vier elementen van het concept (vergoeding, dagelijkse leiding, coach

en vorming) volledig en gezamenlijk worden ingevuld;

- Het blijft een administratief en financieel eenvoudige en haalbare aanpak;
Het speelt eveneens in op een aantal nuttigheidsaspecten die in het breder maatschappelijke discours blijkbaar belangrijk zijn: competentieverhoging, beter zelfbeeld en dus veel meer “bonding” met de omringende samenleving;
Het sluit al aan bij wat sommige van de grote spelers (bv. JES en LEJO) nu al trachten toe te passen.

Daarnaast blijft er een aantal onopgeloste vragen:

- o Wat met de recente bijklusregeling, die niet geënt is op de vrijwilligersvergoeding? Moet deze mee in dit concept worden geïntegreerd?
- o Wat met de outreachende en meer (on)welzijn gerichte aanpak (bv. in straathoekwerk) en hun relatie tot jeugdwerk. Daarop geeft dit concept niet meteen een antwoord.

7. EN WAT MET DE OPLEIDING TOT JEUGDWERKER?

7.1 Oud nieuws: attesten animatoren

7.1.1 Centraal Kaderinstituut

Juist na WO II stond “vorming” erg hoog op de agenda van de overheid, zeker als het jonge mensen betrof. De ervaringen met bv. de Hitlerjugend en de sterke indoctrinatie (in zowat alle jeugdwerkfenomenen), vroegen om bijzondere aandacht. Toch bleek de verzuiling, die zeker in de jaren vijftig en zestig loodzwaar op het jeugdwerk woog, onafwendbaar. In de “jeugdvorming” baseerde de pedagogiek zich op sterke ideologische richtlijnen. De katholieke zuil overheerste overvloedig. Dit stimuleerde de andere levensbeschouwingen (humanisten, socialisten, liberalen, Vlaams-Nationalen...) om met minstens evenveel virulentie hun maatschappelijke projecten op de jeugdvorming te enten.

Hoewel vorming nooit waarde vrij kan zijn, lag de normatieve – vaak uitgesproken politieke – beïnvloeding er vingerdik op; dito de link met de politieke partijen.

De Belgische en later Vlaamse beleidsvoerders beoogden zeker een mate van controle op de vorming binnen het jeugdwerk. Nog helemaal in de Belgische (lees Franstalige) sfeer, overheerste het idee van een sterk centralisme. Dit kreeg gestalte door het Centraal Kaderinstituut, dat alle jeugdvorming vanuit één top-down visie zou organiseren. Dit concept was echter geen lang leven gegund, het zelfbewustzijn van het jeugdwerk (toen vooral jeugd- en jongerenbewegingen) verdroeg geen betutteling. Het is opvallend dat deze afwijzing wel in de jeugdwerksector maar zeker niet in de sportsector plaatsvond. Tot op dit moment bestaat er binnen de sportsector nog steeds de VTS21 (Vlaamse Trainer-school), die op de klassiek jacobijnse (lees centralistische) wijze alle opleidingen en attesten regelt. Onder regie van Sport Vlaanderen, eerder BLOSO. Met als gevolg dat pogingen om gemeenschappelijke vorming, bv. van buurtsportbegeleiders enz. nooit enige kans maakte. De visies zijn te tegenstrijdig. Spijtig.

7.1.2 Erkenning van attesten

Voor de jeugdsector ontstond een *modus vivendi*: alle door het decreet jeugd- en kinderrechtenbeleid erkende organisaties konden/kunnen vormingscursussen organiseren die, mits respect voor enkele criteria, leiden tot een bepaald attest. Dit attest werd/wordt dan gehomologeerd door de Vlaamse overheid (nu Departement Cultuur, Jeugd en Media). De criteria waren en zijn relatief (bv. in vergelijking tot de sportsector) erg bescheiden.

Momenteel²² zijn de vereisten voor een attest animator de volgende (samengevat in hoofdlijnen):

- Een cursus van 50 uren;
- Een begeleide stage van 50 uren;

- Een evaluatie na de stage van 4 uren.

De criteria voor respectievelijk hoofdanimator en instructor worden soortgelijk opgelegd.

Deze attesten hebben veel succes.

Bijlage 5: Europees charter

INTRODUCTION

A democratic society needs the voices and active participation of young people. In order to fulfil this role, young people need a place where they can set their own agenda. A space where they, together with their peers, can explore, articulate and develop their interests and talents, as well as their ideas for the future. A space where they get stimulation and support to further develop the knowledge, skills, attitudes and values they need in order to reach their full potential as individuals and citizens. Youth work is this space, and young people¹ are, and must always be, its primary stakeholders.

Youth work is hence a process of learning, not only for young people, but also for society as such. It is a win-win investment, and for a society that strives for inclusion and social cohesion, youth work has an important role to play.

The overarching aims of youth work have been stated in many major policy documents from both the European Union and the Council of Europe². This charter, however, is not a political document. Instead, it transforms these documents into concrete guidelines regarding what is needed in order to establish and maintain quality in local youth work.

The idea of a charter was first launched at the 2nd Youth Work Convention, held in Brussels 2015. In the declaration, it was stated that "The Convention is asking for more awareness of this local level responsibility and to agree with the local and regional authorities on a European Charter for youth work at local level." The motivation was to create a common ground for youth work.

Starting from the declaration 22 Erasmus+ National Agencies in the Youth field together with their partners the InterCity Youth network, the POYWE network, the European Youth Forum and the partnership between the EU and the Council of Europe launched the Erasmus+ strategic cooperation project Europe Goes Local³. The charter is one of the main outcomes of this project. It has been

developed through a Europe-wide consultation process, engaging a wide range of stakeholders on all levels, including governments, municipalities, NGOs, youth organisations and councils, umbrella organisations and many more. It is, thus, created and owned by the European youth work community and concerns everyone, from policy makers to youth workers and young people, who is engaged in youth work and wants to improve it.

The aim of the charter is to contribute to the further development of local youth work. It does this by stating which principles should guide it and how different aspects of it should be designed in order to meet these principles.

Hence, the charter constitutes a common European platform for the necessary dialogue on youth work. It is a free-to-use methodological tool, functioning as a check-list around which stakeholders can gather and discuss what measures that might be needed for the further development of youth work, making sure that no aspect or perspective is left out and that youth work provision is carried out in the best and most efficient way. The charter should therefore be considered as a whole and the different bullet points are not listed in order of priority but in order of logic.

Youth work is, however, characterised by its rich diversity, not only in practice but also in how it is organised, governed and financed. Even if the vast majority of youth work has its starting point and takes place at local level, various actors on different levels are responsible for the different issues that are listed in this charter. None of them can meet all of its requirements by themselves, none of them can withdraw from responsibility.

In order to support the discussions on how to apply the charter to different local realities, it is to be accompanied by an on-line, interactive tool-kit that provides different perspectives, explanations, reference documents and examples of good practices related to the different sections and bullet points.

THE EUROPEAN CHARTER ON LOCAL YOUTH WORK

YOUTH WORK IS VALUE BASED AND ITS CORE PRINCIPLES ARE THAT IT NEEDS ...

- to be based on voluntary participation – on young people being active in youth work out of their own will and motivation;
- to be based on and respond to the needs, interests, ideas and experiences of young people as perceived by

themselves, thus bringing added value and/or joy in life;

- to be created, organised, planned, prepared, carried out and evaluated together with or by young people;
- to contribute to the personal and social development of young people through non-formal and informal learning;
- to strive to enhance young people's self-determination, autonomy and access to rights;
- to have a holistic perspective on young people and meet them where they are, as capable individuals and primary resources in their own lives and for society as a whole;
- to promote critical thinking and creativity, as well as human rights, democratic values and active citizenship;
- to be actively inclusive and offer equal opportunities to all young people.

YOUTH WORK PRACTICE NEEDS TO BE GUIDED BY A YOUTH WORK POLICY THAT ...

- is developed:
 1. within the framework of, and in compliance with, the core principles stated above;
 2. in cooperation between all relevant stakeholders, including young people, having clear roles and mandates and being engaged in all stages of the process;
 3. on the basis of relevant and updated knowledge on young people's needs, rights and interests as well as on new research and the different forms and methods of youth work that can be used in order to meet aims and objectives;
- is based on clear and measurable qualitative and quantitative indicators regarding what shall be achieved in relation to young people's participation, influence and learning;
- allocates resources that are appropriate in relation to aims;
- contains clear and politically approved local aims and objectives, while respecting the autonomy of local non-governmental organisations;
- is clearly positioned in relation to and connected with broader youth policy on all levels, from local to European;

THE ORGANISATION AND PRACTICE OF LOCAL YOUTH WORK NEEDS ...

- to be set up in dialogue between all relevant stakeholders;
- to transform aims and objectives into coherent strategies and plans;
- to define and establish the preconditions and work pro-

cesses needed for carrying out quality youth work;

- to continuously exchange information about plans and activities with other local, national and European actors in the field of youth and actively engage in both cross- and intra-sectorial cooperation;
- to counsel and give young people access to a wide range of adapted information regarding their rights as well as their possibilities to take part in different kinds of local, national and international activities;
- to stimulate and support young people:
- to meet over all kinds of barriers and borders in order to socialise, exchange experiences and ideas, organise, learn from each other and take action;
- to be active citizens and exercise influence in society, including taking part in political decision-making;
- to be open to the world and to actively engage in regional, national, European and international mobility and cooperation;
- to articulate, together with young people, learning objectives that they perceive as relevant for their personal and social development;
- to document and make visible young people's non-formal and informal learning outcomes, i.e. knowledge, skills, attitudes and values, achieved through youth work and to support the validation of achieved competences;
- to provide youth workers with information, education, training and support that is relevant and adapted to local needs and to stimulate and support continuous competence development.

YOUTH WORKERS NEED ...

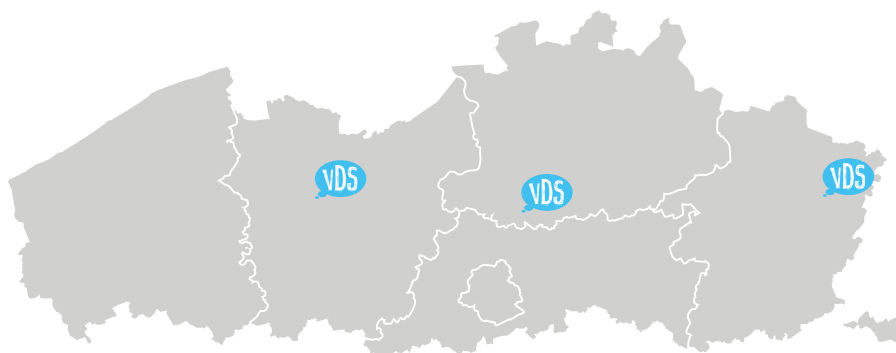
- to act within a clear ethical framework, based on the core principles stated above, the UN Universal Declaration of Human Rights, the UN Declaration of the Rights of the Child and the European Convention on Human Rights;
- to be driven by the will to support young people in their personal and social development;
- to create an enabling and trustful environment that is actively inclusive, empowering and socially engaging, creative and safe, fun and serious, playful and planned.
- to see the need for, and seek ways:
 - to engage young people in all stages of the youth work process;
 - to support young people to self-organise;
 - to have the competences, i.e. knowledge, skills, attitudes and values, necessary for carrying out youth

work in accordance with the principles and actions described in this Charter;

- to see youth work as a process of mutual learning and to see the need for constant competence development;
- to be aware of and able to articulate the role and mission of the youth workers, and not to lend themselves to aims and activities that fall outside the realm of the core principles;
- to continuously and critically reflect on how their own actions, as well as local objectives, methods and ways of organising activities comply with the core principles.

THE QUALITY DEVELOPMENT OF LOCAL YOUTH WORK NEEDS ...

- a clear and comprehensive system for documentation and follow up of outcomes, preconditions and work processes in relation to measurable indicators and aims;
- regular and up to date mappings of local realities and needs;
- clear procedures for continuous analysis of and reflection on outcomes in terms of how they relate to preconditions, work processes and activities, and the need for further development;
- clear procedures for continuous updates on new national and international research, trends and methods in the field of youth and youth work;
- common efforts of all stakeholders to cooperate around quality development and adoption of innovations;
- continuous competence development of youth workers based on a clear competency framework in combination with an analysis of local outcomes, needs, strengths and weaknesses.



ANTWERPEN & VLAAMS-BRABANT & BRUSSEL

Lange Ridderstraat 22, 2800 Mechelen
Tel. 015 28 73 90
vds.antwerpen@speelplein.net
vds.vlaamsbrabant@speelplein.net
vds.brussel@speelplein.net

LIMBURG

Vaartstraat 14/A, 3500 Hasselt
Tel. 015 28 73 90
vds.limburg@speelplein.net

OOST-VLAANDEREN & WEST-VLAANDEREN

Tarbotstraat 61F, 9000 Gent
Tel. 015 28 73 90
vds.westvlaanderen@speelplein.net
vds.oostvlaanderen@speelplein.net

BELANGENBEHARTIGER VAN HET SPELENDE KIND

Sinds 2009 zijn we met de Vlaamse Dienst Speelpleinwerk (VDS) trekker van *Goe Gespeeld!*

Met *Goe Gespeeld!* pleiten we voor een positief speelklimaat, avontuurlijke speelkansen en speelruimte: inclusief vuil worden, builen, blauwe plekken en zelfs een gebroken arm.

Niet alleen in Vlaanderen komt de VDS op voor het recht op spelen. Internationaal vertegenwoordigt onze organisatie België in de *International Play Association*.



ARTIKEL 31

In onze statuten is expliciet opgenomen dat de Vlaamse Dienst Speelpleinwerk de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en het Internationaal Verdrag betreffende de Rechten van het Kind onderschrijft. Artikel 31 beschrijft expliciet het recht op spelen en vrije tijd.

"KINDEREN HOEVEN NIET
VUIL TE ZIJN NA HET SPELEN,
MAAR MOETEN HET WEL MOGEN!"



Vlaanderen
verbeelding werkt

