PIT

HERFST EDITIE | NR 27

MAGAZINE VAN DE VLAAMSE DIENST SPEELPLEINWERK

bpost
PB- PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

DRIEMAANDELIJKSE PUBLICATIE - SEPTEMBER 2022 - VU: EVELIEN VERFAILLIE - P/706226 AFGIFTEKANTOOR MECHELEN
VLAAMSE DIENST SPEELPLEINWERK (VDS) VZW
LANGE RIDDERSTRAAT 22 - 2800 MECHELEN

ERVAREN VS NIEUWE

ANIMATOREN

#VDSVZW

SPEELPLEIN.NET/IETSVOORJOU

Kinderen beleven er vakantie,
al meer dan 25 jaar.

INHOUD

DOSSIER: ERVAREN VS NIEUWE ANIMATOREN

P6 DE NIEUWE VRIJWILLIGER

P08–10 MOTIVATIE

P12 CARRIÈREPLANNINGSTOOL

P13–16 INTERVIEW: VERSCHILLENDE ENGAGEMENTEN IN DE ZOMER

P17 DE JUISTE ANIMATOR OP DE JUISTE PLAATS

P18–19 ACHT WAARDEN VAN HET JEUGDWERK

P20–22 COACHEN

P23 LEEFTIJD

P24 JONGSTE VS OUDSTE ANIMATOR OP HET SPEELPLEIN

SPEEL-IDEE P25

INFO-GRAPHIC P26

SPOT-LIGHT P27

COLOFON

Hoofdredactie: Evelien Verfaillie / (Eind)redactie: Evelien Verfaillie / Grafische vormgeving: Thomas Verschueren / Fotografie: Studio NUNU / Drukwerk: De Riemaecker Printing bvba / Met dank aan: Emma Crepeele, Axelle Vereecken, Mathias Stichelbaut, Jessie De Beule en Megan Van Huffelen

Trotse drager van Het WATWAT label
www.watwat.be

EDITO

tekst: Mathias Stichelbaut

Animatoren, een van de kostbaarste elementen van een goed draaiend speelplein! De meerderheid meldt zich als puber aan, smijt zich enkele jaren voor het speelplein en zwaait met een rugzak vol herinneringen af. Speelpleinen steken - terecht! - veel tijd en energie in de begeleiding van nieuwe animatoren: aansporen om een cursus te volgen, een vormingsdag organiseren, een stagebegeleider toewijzen, veel feedbackmomentjes … Na enkele weken ervaring en begeleiding merken we dat ze klaar zijn om losgelaten te worden en richten we onze pijlen op de volgende starters die staan te popelen om erin te vliegen.

Wat echter vaak vergeten wordt, is dat ook meer ervaren animatoren nog kunnen groeien en blijvend aandacht verdienen. Het is niet omdat ze de basics onder de knie hebben, dat je ze met rust moet laten! Zelfs de meest doorgezomerde animator heeft kleine kantjes, kan nog verder next level gaan in sterktes en mag af en toe eens stilstaan bij wie die is en wat die goed kan. Neen, je hoeft hen hier niet continu mee op te zadelen… Regelmatig hen eens uit hun kot lokken op een positieve, motiverende manier kan echter wonderen doen. Kortom, richt ook je coachingspijlen maar op die ervaren bende! Zo zorg je ervoor dat we van de wijzing: 70/30 verdeling (ervaren vs nieuwe animatoren) naar 30/70 verdeling, weer een 50/50 verdeling kunnen maken.

ERVAREN

VS

NIEUWE

ANIMATOREN

Animatorenploegen veranderen. Op sommige speelpleinen zien we een jonge ploeg, op andere pleinen een oudere ploeg. Ook het engagement van jongeren verandert. Enkele zomers geleden werd nog gekozen voor een speelpleinzomer. Tegenwoordig kiezen jongeren voor meerdere engagementen, reizen, studentenjobs… We onderzoeken de motivatie, incentives en redenen waarom deze wijziging gebeurt.

DE NIEUWE VRIJWILLIGER

Het gaat op de meeste werkingen moeilijker: het duurt langer en vraagt meer inspanning dan vroeger om voldoende jongeren te vinden, ook doorheen de zomer en niet alleen binnen speelpleinwerk. Een nieuwe realiteit.

"ELK ENGAGEMENT DAT EEN JONGERE OPNEEMT, HOE KLEIN OOK, IS EEN MEERWAARDE VOOR JE SPEELPLEIN"

De conclusie die wij alvast trekken uit het onderzoek in 2020 naar aanleiding van ons speelpleincongres, is dat jongeren zich vandaag het liefst flexibel en taakgericht engageren. Details kunnen gelezen worden in onze documentatie van het congres in 2020.

www.speelplein.net/InDeKijker/congres-speelpleinwerk-is-jeugdwerk

Een tweede evolutie die we vaststellen, is dat jongeren niet alleen loyaal zijn aan het team of aan het speelplein, maar ook aan de taak of opdracht die ze doen op het speelplein. Succes ervaren en een meerwaarde betekenen voor het speelplein, is een niet te onderschatten motivatiebron. Jongeren willen zich 100% smijten voor hun engagement tijdens het moment dat voor hen het beste past.

Niet elke jongere start op het speelplein met als bedoeling 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 doen.

KENMERKEN

- Ze verkiezen geen grote, langdurige engagementen meer. In april weten ze nog niet hoe hun zomer eruit zal zien. De tijd dat verantwoordelijken hun zomerplanning in april hadden klaarliggen is ver door. Een ‘ja, ik kom’ wordt even snel ingewisseld voor een ‘toch niet, ik kies voor iets anders’, zowel door vrijwilligers als jobstudenten. Ook last-minute.

- Het leven kost geld en dus wordt een deel van de speelpleintijd die er vroeger was ingeruild voor een betaalde job. Minder weken speelplein betekent dat we meer mensen nodig hebben om hetzelfde aanbod te voorzien.

- Het zomeraanbod is de laatste jaren ook exponentieel gestegen en alle organisaties vissen in dezelfde vijver. Is je speelpleinwerking met vrijwilligers daarbij ‘omsingeld’ door andere organisaties of speelpleinwerkingen die met betaalde krachten werken, dan zal je extra je best mogen doen.

- Is er ook een demografisch verband? Het antwoord hierop luidt: neen, in 2006 (geboortejaar van bevolkingsgroep 16 jaar) in Vlaanderen waren geboortecijfers ligt aan het stijging. Stijging zet zich in vanaf 2003 en stagneert in 2008. Dus in praktijk zouden er iets meer 16-jarigen op de ‘animator-arbeidsmarkt’ moeten aanwezig zijn.

- De krapte op de arbeidsmarkt maakt het soms moeilijk om nieuwe collega’s te vinden en jobstudenten in te schakelen.

- Corona zorgde voor minder verbondenheid waardoor jongeren uitstroomden en nauwelijks nieuwe mensen instroomden of minder bleven plakken.

- En dan zijn er, helaas, speelpleinwerkingen die soms met een slecht imago kampen waardoor het niet aantrekkelijk is voor jongeren om er deel van uit te maken. Dat is iets van alle tijden.

- ...

"DE CONCLUSIE DIE WIJ ALVAST TREKKEN UIT HET ONDERZOEK IN 2020 NAAR AANLEIDING VAN ONS SPEELPLEINCONGRES, IS DAT JONGEREN ZICH VANDAAG HET LIEFST FLEXIBEL EN TAAKGERICHT ENGAGEREN."

ANIMATOREN MOTIVEREN

We vroegen op Instagram aan speelpleinverantwoordelijken hoe zij animatoren motiveren zodat deze terugkeren naar het Speelplein. Daarnaast vroegen we ook aan de animatoren hoe zij gemotiveerd worden en gemotiveerd blijven. De aanpak voor je animatoren ligt natuurlijk best in de lijn van hun goesting en motivatie.

Wat opvalt is dat speelpleinverantwoordelijken vooral inzetten op team- en organisatieloyaliteit. Sfeer, monifeestjes, animatorenactiviteiten, … zijn stuk voor stuk goede voorbeelden van teamloyaliteit, namelijk de band met het team versterken. Deel zijn van het beste speelplein ooit is een voorbeeld van organisatieloyaliteit, namelijk betrokken willen zijn als animator omdat je trots bent op het speelplein en het doel van het speelplein. Animatoren willen voelen dat ze ergens deel van uit maken. Inzetten op een hechte ploeg die iets betekent voor elk kind is een duidelijke troef.

Wat ook opvalt is dat er misschien wel te weinig wordt ingezet op taakloyaliteit. Een animator neemt engagement op omdat dat hij/zij geboeid is door de concrete taak en daar graag succes in boekt. Ze willen een meerwaarde kunnen betekenen en zich bekwaam voelen. Ze willen niet enkel bedankt worden, ze willen ook gewaardeerd worden voor wat ze realiseren. Zeker voor startende animatoren is dit een veilige en duidelijke manier om hun plaats binnen het speelplein te vinden.

MOTIVATIE TIPS

Zet in op sfeer en fun. Werk aan de cultuur van je ploeg.

Lees PIT ‘ Over het behoud van animatoren’ via *www.speelplein.net/ondersteuning/tijdschrift*.

Betrek je animatoren bij het beleid van het speelplein. Laat hen mee nadenken en beslissen.

Zet hen in de bloemetjes, onthoud dat elke laatste donderdag van de maand juli de Dag Van De Animator is.

Zorg voor duidelijkheid: wat is hun opdracht en inhoud? En op welke manier kan je dat goed uitvoeren? Zorg dat ze alle ondersteuning, materiaal en duidelijkheid in handen hebben om hun taak goed uit te voeren.

Het succesgevoel kan je ook versterken door de animator in kwestie te versterken: organiseer vormingen (*www.speelplein.net/Vorming/vormingterplaatse*), enthousiasmeer hen om mee te gaan op Animatorcursus. Zo voelen ze zich nog meer bekwaam in hun opdracht.

Zet successen in de spotlight: geef animatoren een spontane schouderklop wanneer ze een topactiviteit uitgedacht hebben, zet eens iemand in de bloemetjes tijdens de evaluatie.

Amber

Sfeer en monifeestjes!

Beantwoorden

Luna

Wij hebben een top coordinator die alleen al uitnodigend is door de appreciatie naar ons toe

Beantwoorden

Ine

Goed draaiende stuurgroep die doorheen het jaar ook inzet op teambuilding en activiteiten.

Beantwoorden

Fara

Eten, complimenten en activiteiten werken altijd :) Snacks leveren, BBQ als bedanking na de zomer.

Beantwoorden

Eline

Gewoon door deel te zijn van het beste speelplein ooit!

Beantwoorden

Pieter

Door te blijven luisteren, hen te steunen, plezieren en af en toe te trakteren met iets lekkers.

Beantwoorden

Jasper

De gezelligheid van animatoren en kinderen!

Beantwoorden

Tom

Animatorenactiviteit iedere donderdag!

Beantwoorden

INCENTIVES

Wat zorgt ervoor dat vrijwilligers zich gemotiveerd voelen om aan de slag te gaan? Incentives zijn een in het vooruitzicht gestelde beloning in de vorm van een goed of dienst voor een specifieke prestatie. Deze dienen als motivatie voor een persoon om zich in te zetten.

Vrijwilligers, maar ook tewerkgestelden, kunnen bij de meeste organisatoren rekenen op een mooie waaier van incentives. Zij krijgen bijna altijd een trui, t-shirt of andere gadgets, en ook eten, drank en extra activiteiten of uitstappen zijn populair. De werkingen die alleen met vrijwilligers werken, geven net iets vaker incentives dan werkingen die zowel met vrijwilligers als met tewerkgestelden werken, maar de verschillen zijn klein. Organisatoren die enkel met werknemers werken, voorzien wat minder incentives.

WELKE INCENTIVES ZIJN ER VOOR JULLIE VRIJWILLIGERS VOORZIEN?

	Alleen vrijwilligers		*Zowel vrijwilligers als tewerkgestelden*		*Alleen werknemers*	
Trui, T-shirt of gadgets	96,15%	50	94,44%	85	86,67%	91
BBQ's of andere etentjes	88,46%	46	86,67%	78	78,10%	82
Gratis drank	75,00%	39	70,00%	63	65,71%	69
Extra uitstappen of activiteiten	73,08%	38	66,67%	60	52,38%	55
Forfaitaire onkostenvergoeding	65,38%	34	60,00%	54	7,62%	8
Reële onkosten vergoeding (anders dan onkosten voor vervoer)	11,54%	6	5,56%	5		
Terugbetaling openbaar vervoer	3,85%	2	3,33%	3	10,48%	11
Kilometervergoeding eigen wagen	19,23%	10	7,78%	7	13,33%	14
Kilometervergoeding fiets	0,00%	0	3,33%	3	21,90%	23
Nog iets anders	15,38%	8	11,11%	10	8,57%	9
	Totaal 52		Totaal 90		Totaal 105	

Bron: Vlaamse Dienst Speelpleinwerk (2021). Vijfjaarlijkse speelpleinenquête

DE CARRIÈREPLANNINGSTOOL

Deze tool werd ontwikkeld naar aanleiding van de externe prioriteit 'het behoud van animatoren'. Het doel: een carrière pad opbouwen waardoor animatoren gestimuleerd worden zich in te zetten voor een lange termijn.

In deze tool focussen we vooral op het zoeken en creëren van uitdagingen in nauwe samenhang met het niveau van verantwoordelijkheid en het engagement. We willen de speelpleinen in eerste instantie aanzetten tot een kritische blik op hun eigen werking. Door in kaart te brengen welke uitdagingen er binnen het huidige takenpakket te vinden zijn, worden mogelijke hiaten blootgelegd. Zo kunnen er nieuwe mogelijkheden en kansen aan de oppervlakte komen om de eigen werking te versterken.

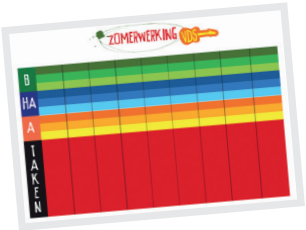
Daarnaast zal de oefening op zich hopelijk ook speelpleinen aanzetten om verder na te denken over de uitdagingen die ze hun animatoren bieden en hun beleid hieromtrent. Als derde doel van de tool beogen we dat animatoren zicht krijgen op de uitdagingen die kunnen opgenomen worden, welke doorgroeimogelijkheden er zijn en waar deze zich bevinden. Op die manier kunnen ze de planning van hun loopbaan op het speelplein zelf in handen nemen en bewust bezig zijn met carrièreplanning.

HOE ZIET DEZE TOOL ERUIT?

Twee grafieken: jaarwerking en zomerwerking.

Beide zien er grafisch hetzelfde uit maar hebben een andere invulling.

Verticale as: graad van verantwoordelijkheid, horizontale as: taken.



Je vult onderaan de taken in die een persoon kan uitvoeren. Bijvoorbeeld: promo maken. Je bekijkt daarna hoe belangrijk en intensief deze zijn per niveau (animator - hoofdanimator - bestuur). Zo kan je het groeipad en dus de carrière van een animator volgen. Niet iedere animator zal zich even hard inzetten. Als animatoren sneller groeien, zullen ze een hogere betrokkenheid ervaren en sneller opklimmen tot deel van het bestuur. Zij hebben met andere woorden een grotere carrièregroei meegemaakt.

MEER VAN DEZE TOOL?

De tool omvat nog veel meer dan dit. Download hem voor je speelplein via: *www.speelplein.net/ondersteuning/producten/carriereplanningstool*

INTERVIEW MET AXELLE VEREECKEN

Axelle is een 22-jarige animator op het speelplein van Londerzeel. Sinds 2017 vertoeft ze iedere zomer een aantal weken op het plein waar ze het beste van zichzelf geeft voor ieder kind. Daarnaast spendeert ze de rest van de zomer, tot aan haar (eventuele) herexamens, aan Kazou-vakanties. Ze volgde haar animatorcursus bij Kazou Sint-Michielsbond. Wij stelden Axelle een aantal vragen over de combinatie van deze twee engagementen tijdens de zomer.

VDS: *Dag Axelle, kun je even kort de engagementen toelichten die je deze zomer opneemt?*

AXELLE: In de zomer ga ik twee tot drie keer mee met de jeugdorganisatie Kazou als hoofdanimator/vakantieverantwoordelijke, als begeleider, als gewone animator, of als begeleider van basiscursisten. Dit betekent dat je cursisten begeleidt tijdens hun stage. Op het speelplein werk ik dan de andere weken als hoofdanimator of als pleinanimator tot de herexamens beginnen. Tot de stress komt (lacht).

VDS: *Dat klinkt als een intensieve zomer! Waarom kies je precies voor deze twee engagementen?*

AXELLE: Mijn ouders stuurden mij als kind vaak naar het speelplein. Daardoor ken ik de werking en was het voor mij vanzelfsprekend om zelf als animator aan de slag te gaan. Daarnaast hebben mijn ouders elkaar leren kennen op een Kazouvakantie. Toen was de naam van de werking nog niet ‘Kazou’, dus dat is al lang geleden! Daardoor ben ik zelf

vaak me geweest op Kazouvakanties. Ik koos ook voor deze vakanties omdat ik het zelf een meerwaarde vond om verschillende mensen te leren kennen. De rest van de vakanties ging ik dan naar het speelplein.

"MAMA, IK HEB MIJ GEAMUSEERD, IK BEN HELEMAAL NAT, MIJN HAAR IS IN DE WAR EN IK BEN MIJN DRINKBUS KWIJT!'"

VDS: *Zijn dit ook jouw voornaamste drijfveren om in de zomer aan de slag te gaan bij Kazou en op het speelplein?*

AXELLE: Inderdaad. Vanaf het derde kleuterklasje ging ik mee met Kazou op vakantie en al in het tweede leerjaar was ik ervan overtuigd dat ik animator wou worden. Als je natuurlijk bijna altijd met Kazou mee op reis gaat, is het bijna vanzelfsprekend dat je daar een cursus volgt. Voor het speelplein is het ook omdat dat ik daar als kind vaak naartoe ging en het dus kende dat ik besloot om hier aan de slag te gaan. Het plein is trouwens vlakbij mijn huis, maar vijf minuutjes fietsen!

VDS: *Sinds Corona kiezen heel wat jongeren om hun zomer anders te spenderen? Waarom kies jij toch steevast voor een zomer als animator?*

AXELLE: Kazouvakanties zie ik echt als mijn buitenlandse vakanties ondanks de verantwoordelijkheden. Op het speelplein is het daarnaast gewoon een leuke werksfeer en ik zou mij geen leukere vakantiejob kunnen vinden! Ook al kan ik, in bijvoorbeeld de horeca, een job vinden die mij beter betaalt. Dit vind ik gewoon écht leuk. Ik zou hier echter wel niet staan moest ik zeer laag betaald worden, dat moet ik toegeven. Bij Kazou krijg ik maar drie euro per dag maar ik heb ook mijn reisjes naar verschillende landen. Dit zijn mijn buitenlandse reizen. Maar daar staat wel een hoop verantwoordelijkheid tegenover. Ik heb dit gemerkt toen ik vorig jaar in het ziekenhuis zat met een lid en ik aan de dokter moest uitleggen: 'ik heb dit lid zeven dagen geleden meegenomen vanop een parking in België met een medische fiche en nummer van de huisdokter en ben naar het buitenland gegaan'. Als zoiets zou gebeuren op het speelplein is er altijd de VDS, de speelpleinverantwoordelijke etc. die klaarstaan om in te springen.

VDS: *Ondervind je verschillende voordelen of nadelen aan het aangaan van deze verschillende vormen van jeugdwerk?*

AXELLE: Zeker wel! Het grootste voordeel is dat ik een gevarieerde zomer heb. Het nadeel? Sommige engagementen beginnen op donderdag. De planning is een puzzel. Het wordt, tot nu toe, altijd toegelaten dat ik een dag minder op het speelplein doorbreng wanneer dit nodig is. Ik vul daarnaast mijn sollicitatie in met de opmerking dat de eerste die mijn sollicitatie aanvaardt, voorrang krijgt. Het is wel heel uitputtend om 5 weken aan een stuk met kinderen op pad te zijn. Nadien ben je moe (maar wel voldaan!).

VDS: *Zie je zelf een meerwaarde in het aangaan van verschillende engagementen?*

AXELLE: Ja, ik denk dat ik problemen beter kan relativeren. Op het speelplein hebben we iets meer problemen met ouders, hebben we ook meer contact met de ouders. Op buitenlandse vakantie weet ik dus heel goed waar ouders belang aan hechten. Bijvoorbeeld: wanneer een kind iets kwijt is op het speelplein ziet een ouder dat 's avonds onmiddellijk en gaat ernaar op zoek.

Op Kazouvakantie weet een deelnemer pas na een week wat het kwijt is. Ik ben dus altijd heel oplettend. Omgekeerd telt dit ook, op Kazouvakantie neem je een kind voor een week mee, steek je hen in bed, wek je hen... Daardoor ben ik op het speelplein losser, maar strikter. De kinderen krijgen van mij meer vrijheid maar een probleem moet onmiddellijk opgelost worden. Sommige grote problemen zijn eigenlijk niet zo groot als ze lijken maar je geeft het kind elke avond terug mee met de ouder. Op Kazouvakantie heb je nog een week om het probleem op te lossen wanneer iets voorvalt.

VDS: *Is het team belangrijk om aan de slag te gaan binnen het jeugdwerk?*

AXELLE: Ja, heel zeker. Voor mij persoonlijk is dit de belangrijkste factor. Wanneer je samen met je team een minder goede week heb, heb je nog steeds samen deze ervaring en kun je er samen over praten, er samen over lachen en het uiteindelijk samen vergeten. Maar wanneer je niet overeenkomt met de ploeg, bekruipt een eenzaam gevoel je sneller en kun je ook de minder leuke momenten moeilijker verwerken.

VDS: *Begrijpelijk. Maar je hebt dan wel een leuke ploeg op het speelplein en bij Kazou?*

AXELLE: Ja, dat zeker wel!

VDS: *Zou de ploeg een reden zijn voor jou om te stoppen?*

AXELLE: Ja, je kunt je heel hard optrekken aan de kinderen en aan de jobinhoud, maar je hebt echt iemand nodig waarmee je een vibe voelt. Dat je niet met iedereen overeenkomt is logisch. Ik spreek wel over het grote geheel, natuurlijk kan niet elke week hetzelfde aanvoelen.

VDS: *Zijn de taken ook een reden waarom je het jeugdwerk graag doet?*

AXELLE: Het is zeker even belangrijk. Je doet het voor de kindjes die in de avond naar de ouders lopen en zeggen: 'mama, ik heb mij geamuseerd, ik ben helemaal nat, mijn haar is in de war en ik ben mijn drinkbus kwijt!'. Hun enthousiasme maakt je gelukkig. De taken verschillen wel enorm tussen het speelplein en Kazou. Bij Kazou moet je de leden wakker maken, het eten begeleiden, helpen omkleden, etc. Jongere groepen laat je niet vrij. Zeker niet wanneer je de leeftijden vergelijkt die ook op het speelplein aanwezig zijn. Je kunt hen geen vrij moment geven zoals op het speelplein wanneer de koek gegeten wordt. Je bent altijd aanwezig en bezig.

VDS: *Misschien een laatste vraag om af te ronden: Merk je een groot verschil in deelnemers?*

AXELLE: Eigenlijk wel. Het speelplein is veel toegankelijker waardoor je heel wat culturen en etniciteiten tegenkomt, wat zeer leerrijk is. Kazou heeft eerder een wit publiek met meer middelen. Iedereen is natuurlijk even welkom! Zolang de deelnemers zich maar amuseren!

VDS: *Toch nog één vraagje: doe je het nog steeds graag?*

AXELLE: Jazeker (heel uitbundig)! Zeker wanneer ik zie dat mijn deelnemers of cursisten nu ook animator zijn op het speelplein of bij Kazou. Als ze dit lezen in de *PIT*: Ik ben trots op jullie!

DE JUISTE ANIMATOR OP DE JUISTE PLAATS

Zorg ervoor dat elke animator die op je speelplein rondloopt, weet wat er van hem/haar/hun verwacht wordt. Zo weet iedereen in je animatorenploeg op elk moment in hun speelpleincarrière welke uitdaging ze kunnen aangaan. Dit helpt om de motivatie langer hoog te houden. Geef animatoren de kans om zichzelf te ontplooien op je speelplein.

Voor nieuwkomers en stagiaires is dit op de meeste speelpleinen goed uitgewerkt in de vorm van een onthaalbeleid en/of stagebegeleiding. Er wordt duidelijk gecommuniceerd over wat de verwachtingen zijn van het speelplein naar de stagiair toe en wat de stagiair van het speelplein mag verwachten. Zo worden nieuwkomers gestimuleerd om te groeien en zichzelf uit te dagen.

DE 8 WAARDEN VAN JEUGDWERK

Robin Polak, Jusra Baki en Els De Ceuster (2022) gingen op zoek naar de waarde van het jeugdwerk. Hun onderzoeksrapport 'Op zoek naar de waarde van het jeugdwerk' geeft een uitgebreide kijk op dit onderzoek. Wij halen hier de acht waarden van jeugdwerk uit die gevormd werden en lichten deze kort toe. Zo kunnen speelpleinen aan de slag met deze waarden om een omgeving te creëren waar animatoren zich goed voelen.

KINDEREN EN JONGEREN VOELEN EEN ENORME BEHOEFTE AAN RELATIES MET ANDEREN EN DE WERELD RONDOM HEN

We vatten kort samen waar deze waarden voor staan:

1 VERBONDENHEID

Kinderen en jongeren voelen een enorme behoefte aan relaties met anderen en de wereld rondom hen.

2 PLEZIER

Plezier geeft betekenis aan wat kinderen en jongeren doen en biedt hun een plek om te ontspannen, ver weg van het dagelijkse, waarin heel wat van hen verwacht wordt. Het biedt hen de ruimte om stoom af te laten, zonder enige verplichting.

3 VRIJHEID

Vrijheid gaat volgens kinderen en jongeren om invloed hebben op hoe we ons in een bepaalde ruimte voortbewegen en hoeveel tijd we daaraan kunnen of mogen spenderen. Het gaat volgens sommigen over kansen krijgen om grenzen te verleggen, te experimenteren. Anderen benoemen het eerder als een plaats waar ze nieuwe dingen kunnen doen, waar ze terug kind en ook gewoon zichzelf kunnen en mogen zijn.

4 BEKWAAMHEID

over hoe ze de omgezette kennis en kunde in andere deelaspecten van hun leven kunnen en willen implementeren. Het gaat ook om eigenaarschap voelen en verantwoordelijkheid krijgen.

5 ERKENNING

Het gezien en gehoord worden en van betekenis zijn. Het gaat om de waardering die ze krijgen, het aanvaard worden om wie en wat ze zijn en doen. Het betreft volgens de respondenten een ruimte die gecreëerd wordt waarin de eigen overtuigingen en meningen gerespecteerd en geaccepteerd worden.

6 VEILIGHEID

Een veilige omgeving waarin kinderen en jongeren zorgeloos kunnen spelen en informeel kunnen leren. De fysieke en emotionele veiligheid van kinderen en jongeren kan hierdoor als een basisfundament van het jeugdwerk worden gezien.

7 ZELF-ONTPLOOIING

Het vermogen en de ruimte om aan zichzelf te werken. "Waar en hoe sta ik als vrijwilliger in mijn jeugdwerking?". Door te reflecteren eigent de vrijwilliger meer controle toe over zijn of haar eigen functioneren en zijn binnen het jeugdwerk.

8 RESPECT

De ontmoeting met anderen en ontdekken hoe de anderen naar de wereld kijken. De ruimte om zichzelf te kunnen uiten waar ze ook naar waarde geschat worden door anderen, dat is wat telt.

Zet jouw speelplein zich in voor deze acht waarden? Streven jullie naar een omgeving waarin deze waarden maximaal voorkomen? Stel jezelf de vraag: welke waarden zijn zeer toepasbaar, waar kunnen we nog groeien?

(Polak, R., Baki, J., & De Ceuster, E. (2022, april). Op zoek naar de waarde van het jeugdwerk (D/2022/3241/083). Departement Cultuur, Jeugd en Media. www.vlaanderen.be/publicaties/op-zoek-naar-de-waarde-van-het-jeugdwerk-onderzoeksrapport.

COACHING

Op het speelplein kan dit vele vormen aannemen: coaching van animatoren, van hoofdanimatoren, van stagiaires, van de speelpleinverantwoordelijke, etc. Wij vroegen aan Emma, ploegondersteuner van VDS West-Vlaanderen, hoe zij de vrijwilligersploeg coacht. Ook vroegen we Mathias, een vrijwilliger bij VDS, hoe hij (toekomstige) animatoren coacht. Coaching zorgt er namelijk voor dat animatoren, vrijwilligers, leden, noem maar op, gemotiveerd blijven.

DEFINITIE COACHING;

Het begeleiden van personen naar hun gestelde doelen.

COACHEN VAN EEN PLOEG

- Emma aan het woord

Bij VDS WVL motiveren we onze vrijwilligersploeg door in te zetten op 3 soorten loyaliteit: taak, organisatie en team.

Bij taakloyaliteit neemt een vrijwilliger een engagement op omdat deze geboeid is door de concrete taak. Een vrijwilliger is bijvoorbeeld enorm creatief en ontwikkelt daarom een fantasiespel voor de speelpleinen.

Teamloyaliteit richt zich eerder op de groepssfeer en dynamiek binnen de regio. Een vrijwilliger geeft graag cursus om deel te zijn van een gemotiveerd cursusteam of komt naar een toffe teambuildingsactiviteit om medevrijwilligers te zien. Tenslotte is een vrijwilliger loyaal aan de organisatie wanneer deze sterk gelooft in de missie van de organisatie, streeft naar meer en betere speelkansen en zich engageert voor het grotere plaatje. Elke vrijwilliger is uniek en toont loyaliteit op een andere manier. Als organisatie zet je duidelijk best in op alle 3 de pijlers.

"STARTENDE VRIJWILLIGERS HEBBEN BAAT OM EEN DUIDELIJKE TAAK TE KRIJGEN BINNEN DE PLOEG."

Wanneer een nieuwe vrijwilliger bij de ploeg komt, gaat hier een intakegesprek aan vooraf. Tijdens dit gesprek ontdekken we welke interesses en talenten jongeren hebben. Die trachten we dan te koppelen met een engagement binnen de regio. Startende vrijwilligers hebben baat om een duidelijke taak te krijgen binnen de ploeg. Zo hebben ze meteen een plaatsje in de groep als bijvoorbeeld lid van de werkgroep sociale media als verantwoordelijke van het TikTok account.

Daarnaast zetten we als regio heel sterk in op 'groepsbindende momenten'. We organiseren heel wat *fun* momenten waar we vrijwilligers bedanken voor hun inzet: een gezellige picknick, gaan kajakken op de Leie, naar een trampolinepark gaan of een leuke nieuwjaarsreceptie. Dit telkens vanuit het principe: voor vrijwilligers, door vrijwilligers en dat werkt! Als beroepskracht ondersteun ik deze fun – en bedankingsmomenten en probeer zelf heel vaak 'merci' te zeggen. Dit via een kaartje, een lekkere chocoladereep in de brievenbus, of een simpel appreciatie sms'je.

Inzetten op organisatieloyaliteit is minder evident en hangt sterk af van het merk en de structuur van je organisatie. Is er een duidelijke missie/visie waar vrijwilligers zich kunnen in vinden? Hebben vrijwilligers inspraak in bepaalde beslissingen waaraan ze zich kunnen koppelen? Zijn er gadgets om trots te kunnen paraderen met hun organisatie? (denk aan T-shirts, truien, heuptasjes, stickers, brooddozen, enzovoort). Bij meer ervaren vrijwilligers speelt die organisatieloyaliteit een grotere rol. Ze willen echt het verschil maken voor onze West-Vlaamse speelpleinen en geloven sterk in het speelpleinwerk.

> "NAAST DE VERSCHILLENDE SOORTEN LOYALITEIT IS OPVOLGING EN AANSTURING CRUCIAAL."

Naast de verschillende soorten loyaliteit is opvolging en aansturing cruciaal. Elke zomervakantie krijgt een vrijwilliger een 'zomergesprek' met een vrijwilliger uit het bestuur. Daarin bespreken ze het afgelopen werkjaar en evalueren ze de engagementen, sfeer en organisatie. Deze evaluatie nemen we dan mee naar de opstart van het nieuwe werkjaar. Verder bekijken we ook samen de nieuwe engagementen van een vrijwilliger: waar ben jij goed in, welke competenties wil jij graag verder ontwikkelen en wat/wie heb jij hiervoor nodig. Zo trachten we de loopbaan verder uit te bouwen op hun maat, tijd en goesting.

Ten slotte is laagdrempeligheid een belangrijke factor bij het motiveren van vrijwilligers. Worden hun onkosten vergoed, zijn cursussen op bereikbare locaties, is er een bedankingsbudget en zijn activiteiten gratis? Zo zorg je ervoor dat iedereen die wil vrijwilliger kan worden binnen jouw organisatie.

COACHEN VAN EEN PLOEG

– Mathias aan het woord

De grens tussen een nieuwe animator en een ervaren animator is moeilijk te trekken, erg subjectief eigenlijk. Ruwweg spreek je over een ervaren animator wanneer die voldoende bagage heeft opgebouwd om op een zelfstandig basis goed te functioneren op het speelplein. Er is een vertrouwen dat deze animator weet waarmee deze bezig is. Dit betekent echter niet dat de animator volleerd is. Feedback is een belangrijk middel om te kunnen (blijven) groeien. Als nieuwe animator krijg je feedback van een 'autoriteit', een ervaringsdeskundige op

"IEDEREEN HEEFT ZO EEN EIGEN SET AAN TALENTEN DIE ZE ONTWIKKELEN, MAAR OOK GROEIPUNTEN DIE WAT MOEILIJKER LOPEN"

het speelplein. Als ervaren animator ben je óók een ervaringsdeskundige. Welgemeende feedback kan daarom al eens botsen op weerstand of onbegrip. Het loont daarom om in te zetten op zelfevaluatie en zelfinzicht, via concrete voorbeelden en te durven spiegelen aan medeanimatoren. Het vergt wat oefening om deze feedbackgesprekken, die vooral faciliterend van aard zijn, succesvol uit te voeren. Probeer een goed evenwicht te vinden tussen het uitspelen van sterktes en het ontdekken van groeikansen.

Ook de coaching neemt best een andere wending aan. Een nieuwe animator ondersteun je met inspiratie en goede voorbeelden, met het samen uitwerken van een activiteit en het geven van ruimte om te experimenteren en bij te sturen. Bij ervaren animatoren sta je meer 'op gelijke voet' en heeft die animator vertrouwen in eigen kunnen opgebouwd. Iedereen heeft zo een eigen set aan talenten die ze ontwikkelen, maar ook groeipunten die wat moeilijker lopen. Wat voor de een niet simpel is, gaat als een fluitje van een cent voor de ander. Wederzijds coachen door al samenwerkend ervaring en talenten te delen geeft een win-winsituatie, terwijl 'eenrichtingsverkeer' animatoren in weerstand kan doen schieten of minderwaardigheidsgevoel kan oproepen.

Hoe zit het tot slot met motivatie? Naast een toffe sfeer, waardering krijgen en kinderen een leuke dag kunnen bezorgen worden animatoren ook gemotiveerd door uitdaging en zelfontplooiing. Ervaren animatoren moet je daarom soms eens uit hun comfortzone trekken. Je kan dit op talloze positieve manieren aanpakken: een weddenschap om 40 kinderen tegelijk aan het dansen te krijgen, een competitie 'zotste inkleding' onder de animatoren of de hoofdrol in de ochtendanimatie in iemand zijn schoot werpen. Het is wel belangrijk je publiek goed te kennen, je moet de 'juiste snaren' kunnen raken om het vuur aan te wakkeren. Ook het experimenteren met meer verantwoordelijkheid, zoals de hoofdanimator assisteren of de voorbereiding van een themadag trekken, houdt ervaren animatoren geprikkeld en betrokken.

Ervaren animatoren mag je dus niet zomaar loslaten. Door ook hun feedback, coaching en motivatie serieus te nemen, houd je deze animatoren langer gemotiveerd op het speelplein. Misschien nemen ze wel meer verantwoordelijkheid op, zoals hoofdanimator worden.

MOGEN 14/15 JARIGEN MEEDRAAIEN OP HET SPEELPLEIN?

WAT DE WET ZEGT:

Je kunt als jobstudent aan de slag zodra: Je 16 jaar oud bent; Of je 15 jaar oud bent én de eerste twee studiejaren van het middelbaar onderwijs hebt gevolgd. Op dat moment heb je je voltijdse leerplicht voltooid. Er staat echter nergens een verwijzing die een minimumleeftijd voor het vrijwilligerswerk voorschrijft.

Het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk vzw zoekt bijgevolg aanknopingspunten binnen de arbeidswetgeving om een afweging te maken omtrent de minimumleeftijd van vrijwilligers en stelt:

Wanneer je je voltijdse leerplicht hebt volbracht, mag je als jobstudent werken en dus zeker ook 'vrijwilligen'. D.w.z. vanaf het moment dat iemand 16 is, of wanneer iemand 15 jaar is én de eerste twee studiejaren van het middelbaar heeft afgerond. Niet volbracht? Dan mag je enkel occasioneel vrijwilligerswerk doen.

Er is in de wet echter geen sluitende duidelijkheid over wat 'occasioneel' en wat 'regelmatig' is. Twee maal helpen kan al geïnterpreteerd worden als 'regelmatig' werken en dus een inbreuk betekenen tegen de kinderarbeid. Daardoor kan je 14-jarigen niet inschakelen als animator op je speelplein. Bovendien wil je de verantwoordelijkheid voor een groep (en dus ook de aansprakelijkheid) niet in de handen leggen van een 14-jarige. Een animatorentekort opvangen met 14-jarigen is dus not-done.

14-jarigen kunnen wel ingezet worden wanneer zij deel uitmaken van de tienerwerking op het Speelplein. Dit kan voor hen een opstapje zijn naar het animator worden.

WAT VDS DENKT:

De VDS sluit zich echter aan bij de gedachte die het Vlaams Steunpunt vrijwilligerswerk uitdraagt om jongeren pas vanaf 15 jaar toe te laten als vrijwilliger. De VDS heeft wel een genuanceerde mening naargelang de 15-jarige wel of niet op cursus animator is geweest.

De VDS vindt dat 15-jarigen die hebben deelgenomen aan een cursus animator, hun stage moeten kunnen doen in het speelpleinwerk. De stage gebeurt namelijk best zo snel mogelijk na het volgen van de cursus.

Daarnaast vindt de VDS dat ook 15-jarigen die niet hebben deelgenomen aan een cursus animator, wel vrijwilligerswerk moeten kunnen doen in het speelpleinwerk. In functie van een soort "hulpanimator-schap" op het Speelplein met een aangepast takenpakket. Zie het als een "voorbereiding" op volwaardig animatorschap.

Deze ervaringen zullen ongetwijfeld verrijkend werken voor henzelf wat het hen ook makkelijker maakt op cursus om de theorie naar praktijkvoorbeelden om te zetten. Maar motiveer hen natuurlijk om erna wel een cursus te volgen!

Details lees je in de infofiche: minimum leeftijd animatoren - 14 en 15 jarigen.
www.speelplein.net/ondersteuning/infofiches

JONGSTE VS OUDSTE

ANIMATOR OP HET SPEELPLEIN

We vroegen de jongste (Megan Van Huffelen) en oudste animator (Jessie de Beule) op Speelplein Bartje wat de verschillen zijn tussen de oudere en jongere generatie.

Zo vertelde de oudste Animator (van deze exacte week), Jessie, ons dat er een verschil ligt bij de striktheid van het plein. De dag van vandaag is het speelplein iets milder. Waar er vroeger verwacht werd dat de animatoren langer bleven om op te ruimen, is er nu meer flexibiliteit en keuzevrijheid. De verwachtingen naar de animatoren toe zijn met andere woorden verminderd. Daarnaast

"HET SPEELPLEIN IS EEN SOORT VAN FAMILIE WAAR IK ALTIJD TERECHT KAN. EEN SOORT SAFE HAVEN"

is er een verschil in inkleding en bouwen. De inkleding-experts zijn de oudere animatoren. Jongere animatoren zijn minder ervaren in inkleding en weten minder goed hoe ze een decor moeten bouwen. Verder ziet Jessie een verschil in diversiteit. Tegenwoordig lopen er meer vrouwelijke animatoren rond op hun speelplein dan een aantal jaar geleden.

Ook Megan, de jongste animator, beaamt dat er een jongere ploeg aanwezig is. Het aantal animatoren is daardoor wel gestegen waardoor ze meer dan genoeg animatoren ter beschikking hebben. De druk bij de jongere animatoren is iets hoger hierdoor, maar ze worden zeker en vast genoeg ondersteund. “Het speelplein is in de positieve zin veranderd. Ik voel geen andere band met de animatoren tegenover negen jaar geleden, ook al is de ploeg jonger. Ik krijg een mama rol!” *(Jessie)*

SPEELIDEE

POMPOEN KERVEN

1 NODIG:

- ☐ **EEN VERSE POMPOEN**
- ☐ EEN STIFT
- ☐ **EEN MES**

2 HOE DAN?

Bereid je werkstation voor met verschillende snij- en bewerkingsmaterialen naar jou keuze. Zorg voor een kommetje in de buurt, dat is handig om het rest-afval in te verzamelen als je snijd. Maak dan met een stift een leuke tekening op de pompoen tot je tevreden bent en snijden maar!

MEER SPEELIDEEËN?

www.speelidee.be

INFOGRAPHIC

ERVARING OP HET SPEELPLEIN

Ervaring uitdrukken is niet altijd even makkelijk. Sommige animatoren spenderen tijdens één zomer vijf weken op het speelplein, anderen spenderen vijf weken in drie zomers. Het aantal jaar dat iemand aan de slag is als animator is dus geen indicatie voor de ervaring.

Ervaring is ook niet zo rechtlijnig. Je kan het aantal jaren/weken ervaring optellen, je kan ervaring met een specifieke doelgroep (bv inclusieve werking) opdoen, je kan veel ervaring als tieneranimator hebben, je kan veel ervaring hebben met contact met ouders, ruzies tussen kinderen oplossen, … Iedereen ontwikkelt vanuit zijn eigen interesseveld ervaring op verschillende manieren.

Hoe kun je weten welke animator voldoende ervaring heeft om bijvoorbeeld een moeilijk probleem aan te pakken, om stages te begeleiden…

Enkele speelpleinen hebben hier reeds een oplossing voor gevonden. Zo kan een sjaaltje met badges een voorbeeld zijn. Hoe meer (verschillende) badges een persoon heeft, hoe meer ervaring.

Onze tip? Kijk vooral naar de persoon zelf: welke talenten, ervaring en goesting heeft die persoon? Doe je best om elke animator persoonlijk te kennen. Enkel zo kan je inschatten welke ‘ervaren’ opdrachten iemand wil én kan uitvoeren.

SPOTLIGHT

1 SEPTEMBER

START VAN HET SCHOOLJAAR

24 SEPTEMBER

GOE GEDACHT

Kom met je speelpleinwerking je zomerevaluatie doen bij ons! We zorgen voor uitwisseling en inspiratie, na de middag kan je een VDS-vrijwilliger onder de arm nemen om mee jullie werking te evalueren!

- VDS LIMBURG -

www.speelplein.net/Vorming/trefmomenten

24 NOVEMBER

UITWISSEL- EN VORMINGSDAGEN MET SPEELPLEINVERANTWOORDELIJKEN

De Vlaamse Dienst Speelpleinwerk bezoekt jaarlijks 350 speelpleinwerkingen in volle vakantietijd. We verzamelen jullie vragen, noden en opmerkingen. Deze komen aan bod op 2 momenten, (namiddag en avond) in ons gebouw te Mechelen.

In de voormiddag heb je de kans om de flexwerken op ons kantoor in Mechelen.

Kostprijs: €42,5 (leden €34)

www.speelplein.net/Vorming/trefmomenten

23 – 24 NOVEMBER

TWEEDAAGSE SPEELPLEINVERANTWOORDELIJKEN WEST VLAANDEREN

Twee dagen vorming, uitwisselen, inhoudelijk werken rond de rol van de speelpleinverantwoordelijke en heel wat ontspanning en West-Vlaamse gezelligheid!

LOCATIE: ‘t Wikhof in Ieper.

www.speelplein.net/Vorming/trefmomenten

KALENDER

Het (regionale) aanbod aan vormingen, studiedagen en trefmomenten vind je op:

www.speelplein.net/kalender

SAMEN MET ANDERE JONGEREN ZORG JE VOOR EEN PLEK WAAR KINDEREN ÉCHT VAKANTIE MOGEN BELEVEN: OP HET SPEELPLEIN WORD JE DE BESTE VERSIE VAN JEZELF!

A

ANIMATOR CURSUS

ERKENDE CURSUS IN HET JEUGDWERK