

PIT

NR
39

MAGAZINE VAN DE
VLAAMSE DIENST SPEELPLEINWERK
ZOMEREDITIE 2026

VDS

DOSSIER:

ANIMATOREN DOEN GROEIEN

TIPS VOOR
FEEDBACK EN EVALUATIES

#VDSVZW





**dag van
de animator**

**Als
animator
ben jij de
kers op
de taart.**



www.dagvandeAnimator.be

Een initiatief van Bosco Base, Kazou en de Vlaamse Dienst Speelpleinwerk

DO 30/07

Onze sponsors:

arijsia
DANKWEL

Astra
a proud for sweets

iBadge

RAJAPACK

INHOUD

PIT 39

EDITO

P4

DOSSIER:

P5

TIPS VOOR FEEDBACK EN EVALUATIES

- P5 WAT VIND JE VAN JEZELF ALS ANIMATOR?
- P6 ZELFEVALUATIE ALS COACH
- P9 IN DE KNOOP ALS COACH? OPLOSSINGEN DIE JE LOSTREKKEN
- P12 & 19 ZO EVALUEREN ANDERE WERKINGEN
- P14 EEN MIX VAN TALENTEN: DOE HET VUUR IN JE TEAM BRANDEN
- P16 EVALUEER JE PLOEG MET HET SPREEK-JE-UIT-SPEL
- P17 HANDVATEN OM EEN HOOFDANIMATOR TE EVALUEREN
- P18 EXTRA TIPS OM EEN CO-ANIMATOR TE EVALUEREN
- P20 VERS GEVORMD! WAT LEREN STAGIAIR-ANIMATOREN OP CURSUS?
- P21 7 HACKS VOOR STAGEBEGELEIDING
- P23 CHECKLIST VOOR EEN KICKSTART VAN NIEUWE ANIMATOREN

CIJFER SPEELPLEINENQUÊTE: BEGELEIDING VAN ANIMATOREN P24**SPEELIDEE** SUGAR RUSH SPEEDDATE P25**SPOTLIGHT** P26

COLOFON

VU: Bert Breugelmans | Eindredactie: Sofie Willems | Redactie: Bert Breugelmans, Sien Gaubomme, Sofie Willems | Grafische vormgeving: Pieter Vanhoutte | Fotografie: VDS-database | Drukwerk: De Riemaecker Printing bvba | Met dank aan: Tine Bergiers, Simon Knaeps, Hanlin Li, Ayna Martelmans, Wauter Temmerman, Evelyn Rochtus, Speelplein De Spin, Speelweken JOC Wijland, Speelplein Kadeeke, Vakantiewerking Lentekind, Speelplein Wirrel Warrel, de leerlingen van Busleyden Atheneum Campus De Beemden

Trotse drager van
het WATWAT label
www.watwat.be



Vlaanderen
verbeelding werkt

MEER EN BETERE

SPEELKANSSEN

VOOR ELK KIND

& GROEIKANSSEN

VOOR ALLE JONGEREN

WWW.SPEELPLEIN.NET/PIT

#VDSVZW    

vlaamse dienst
speelpleinwerk

EDITO

tekst: Ayna Mortelmans -
Teamlead VDS & Vlaams-Brabant
Teamlead ondersteuning vakantiewerkingen



"ELKE ANIMATOR OF HOOFD-ANIMATOR IS GOUD WAARD"

Benieuwd wanneer je de tijd gaat vinden om even uit te blazen met deze nieuwe PIT. De zomervakantie vraagt immers ongetwijfeld veel van je tijd.

Zoals: de ondersteuning van je ploeg, niet? Want elke animator of hoofdanimator is goud waard. Je wil dat ze het beste van zichzelf kunnen geven. En dat ze blijven, en blijven groeien.

Daarom helpt deze PIT je in deze drukke tijden bij de organisatie van al die individuele groeitrajecten. Niet alleen die van stagiair-(hoofd)animatoren. Bovenal binnen een stimulerende feedbackcultuur voor iedereen in de ploeg.

Pluk uit deze PIT deze zomer een experimentje met een idee dat je inspireert. En maak er een geweldige zomer van!

Ayna

WAT VIND JE VAN JEZELF ALS ANIMATOR?

1 BEGELEIDEN

Ik kan me inleven in kinderen en een connectie maken met hen. Wat ze kunnen, wat hen interesseert, waar ze nood aan hebben: dat voel ik goed aan. Ik heb een klik met elk kind.

NOOIT ZELDEN NU EN DAN VAAK ALTIJD

ZOALS DIE KEER TOEN IK (NIET): _____

2 ORGANISEREN

Ik maak activiteiten die kinderen leuk vinden. Dat begint bij mijn goede voorbereiding en inkleding. Iets nieuws uittesten, dat doe ik graag. Ik ga voor de 'WOW!'

NOOIT ZELDEN NU EN DAN VAAK ALTIJD

ZOALS DIE KEER TOEN IK (NIET): _____

3 ENTHOUSIASMEREN

Ik krijg kinderen meteen mee in mijn activiteit én weet die leuk te houden. Want ik kan inspelen op wat zich voordoet. Impulsen? Die schud ik zo uit mijn mouw!

NOOIT ZELDEN NU EN DAN VAAK ALTIJD

ZOALS DIE KEER TOEN IK (NIET): _____

4 ZORGEN VOOR VEILIGHEID

Ik voel me verantwoordelijk voor anderen. Een veilige omgeving voor iedereen, dat vind ik belangrijk. Zodat er geen ongelukken gebeuren en iedereen zichzelf kan zijn. Risico's pak ik aan, problemen los ik op.

En ik geef het goede voorbeeld, altijd.

NOOIT ZELDEN NU EN DAN VAAK ALTIJD

ZOALS DIE KEER TOEN IK (NIET): _____

5 SAMENWERKEN

Ik werk goed samen met anderen. Ik ben betrouwbaar. Ik help anderen en denk graag mee na. Ik zorg er mee voor dat iets lukt. Ik leer uit feedback.

NOOIT ZELDEN NU EN DAN VAAK ALTIJD

ZOALS DIE KEER TOEN IK (NIET): _____

AAN DE SLAG MET ZELFEVALUATIE VOOR ANIMATOREN



VOOR WIE?

Voor elke animator. Niet alleen bij een stage doet feedback ertoe. Even stilstaan bij sterktes en werkpunten doet deugd voor elke animator, hoeveel ervaring die ook heeft. En die reflecties moeten niet alleen van anderen komen. Ook uit een zelfevaluatie kan je heel veel leren.

WANNEER?

Een dagelijkse zelfevaluatie zou tijd en energie vragen die er niet is. Bied dit aan voor wie minstens enkele dagen meedraaide als animator. Het formulier invullen duurt slechts enkele minuten, zeker voor wie dat regelmatig doet. Als dat past bij je ploeg en je planning, kan je er een vast moment voor vrijmaken op een animatorenavond of op het einde van een week.

WIE LEEST MEE?

Vraag niet om de zelfevaluatie af te geven, want dan wordt die niet altijd eerlijk ingevuld. Zorg vooral dat animatoren de kans krijgen om te reflecteren. Laat hen het papier in hun achterzak steken als ze dat willen, zonder het te delen.

Als een animator ondersteuning zoekt om te groeien, wil je dat natuurlijk wel weten. Koppel eventueel een vrijblijvende babbel of strookje aan de zelfevaluaties, waarin een animator kan aangeven wat die nodig heeft. Bijvoorbeeld: enkele dagen in duo met een ervaren animator, een opleiding, een kans om iets uit te proberen ...

WAT VIND JE VAN JEZELF ALS COACH?

Gaat die vlieger op voor jou, in je rol als begeleider van animatoren? Kleur het aantal stippen in de strikjes.

1 Ik begrijp wat het is om animator te zijn. Hun hindernissen en drempels neem ik **serius**, al voel ik die zelf niet.

2 Ik kan luisteren in een 1-op-1-gesprek met een animator. Een coachingsbabbel is geen monoloog van mij, wel een **interactie** en dialoog.

3 Ik zie de animatoren bezig tijdens hun activiteiten. Ik ben erbij, **doe mee**. Want feedback van iemand die hen niet in actie zag, aanvaarden animatoren moeilijk.

4 Ik geef kansen en het **vertrouwen** om te groeien. Ik neem zo weinig mogelijk uit handen, want zo zou ik leermomenten wegnemen.

5 Ik beschouw mezelf niet als de alwetende baas die zelf nooit fouten maakt, maar als een **gelijkwaardige** 'compagnon de route'.

VUL IN

6

Ik hou de juiste **afstand**. Als ik té dicht zou staan bij een animator, zie ik werkpunten niet of durf ik die niet benoemen.

7

Ik sta **kritisch** tegenover mijn eigen rol als begeleider. Werkpunten zijn bespreekbaar, daarin wil ik het goede voorbeeld geven. Ik weet dat ik geen vrouwen krijg als ik een rolletje zou spelen.

8

Ik bied **ondersteuning**. Bij elk werkpunt benoem ik concrete tips of zorg ik voor een kader waarin een animator kan bijleren.

9

Ik voel aan wanneer een animator ondersteuning nodig heeft of wanneer die net meer nood heeft aan **ruimte**. Bij elke animator pas ik mijn stijl aan.

AAN DE SLAG MET ZELFEVALUATIE ALS COACH

VOOR WIE?

Iedereen die wil groeien als begeleider van (hoofd)animatoren kan iets halen uit een zelfevaluatie. Schouderklopjes voor jezelf én een kritische blik op je aanpak.

WANNEER?

Gun jezelf 15 minuten om dit in te vullen voor de zomer en 15 minuten als die voorbij is. Zo zie je hoe je gegroeid bent.

WIE LEEST MEE?

Of iemand je zelfevaluatie mag zien, kies je zelf. Je wilt je bij het invullen veilig voelen om je blik naar binnen te keren. Een zelfevaluatie kan wel een voorbereiding zijn op een gesprek met anderen, waarbij je zelf kiest wat je wil delen. Hoe ga je met je eigen werkpunten aan de slag? Ook als coach heb je nog baat bij coaching. Laat je inspireren door de ideeën van mensen die je rol snappen.

IN DE KNOOP ALS COACH?

OPLOSSINGEN DIE JE LOSTREKKEN

ZUCHT 1:

"IK MERK DAT EEN ANIMATOR NIETS DOET MET FEEDBACK."

Ga er niet te snel van uit dat een animator niets doet met feedback omdat die dat niet wil. Er kan ook een andere reden zijn. Misschien heeft een animator de feedback niet begrepen, of weet die écht niet hoe dat in de praktijk anders kan. Of kán die iets niet veranderen...

Misschien heb jij een slechte dag? Laat je emotie dan eerst zakken. Een boze preek of gefrustreerde uithaal helpt niet. Wacht weliswaar geen dagen om bij een animator in te checken en te peilen naar waarom die iets écht niet goed deed. Dan zou een animator je teleurgesteld kunnen verwijten dat je die feedback eerder had moeten geven. Speel kort op de bal en gebruik het eerstvolgende pauzemoment voor een praatje. Probeer dat eens met deze gespreksstructuur:



1 "Ik heb [op dat moment] gezien dat je [dit deed]. Ik voelde mij daar toen [zo] bij. Want ik verwacht van animatoren dat ze in dit geval [dit zouden doen], zoals je weet. Ik wil oprecht luisteren en beter snappen of ik je kan helpen. Want je kreeg [deze feedback] al eerder [op dat moment]. Dus hoe ervaarde jij deze situatie?"

Luister en vis uit of er een probleem zit bij een van de drie A's:

- **AVAILABILITY** (beschikbaarheid): komt een animator vaak te laat of is die er soms mentaal niet bij omdat er iets in de privé speelt? Of in de groep?
- **ASSETS** (competenties): mist een animator inzicht, kennis of ervaring om iets te durven?
- **ASSIGNMENT** (taak): is de opdracht te moeilijk en vraagt die te veel energie? Of is die net niet uitdagend genoeg, en zoekt de animator de verkeerde manieren om verveling tegen te gaan?

2 "Als ik je goed begrijp, deed je dus niet [wat ik toen verwachtte] door [dit]. Klopt dat?"

3 "Ik stel voor dat je [in de nabije toekomst] [deze concrete actie onderneemt]. Ik ga je ondersteunen door [hiervoor te zorgen]. Wat denk je?"

4 "Weet dat ik [dit talent van jou als animator] echt geweldig vind. 't Is [dit werkpunt] dat aandacht vraagt. [Op dit moment] praten we er opnieuw over. En ik geloof erin dat dit je gaat lukken."



ZUCHT 2:

"IK BEN NIET TEVREDEN VAN MEERDERE ANIMATOREN."



Is er bij vrij veel animatoren een mismatch tussen wat je verwacht en wat je hen ziet doen? Berust dan niet op populaire doodoeners over 'de jeugd van tegenwoordig', aan cynisme heeft niemand wat. Speel in op wat jongeren nodig hebben om goede animatoren te worden. Dat begint bij ...

... Heldere verwachtingen

Formuleer eerst heel helder wat je van elke animator verwacht naar kinderen, andere teamleden en de organisatie toe. Wat is ons doel? Hoe voorbereiden? Wanneer aanwezig zijn? Hoe spelen? Welke administratie? Hoe omgaan met moeilijke situaties? Maak bovendien duidelijk wat een animator van een werking mag verwachten, wat die terugkrijgt. Benadruk de return, maar verbloem evenmin dat je de handen uit de mouwen moet steken.



MEER INFO

Vind inspiratie uit deze voorbeelden op speelplein.net

Zijn die verwachtingen realistisch?

Leg je lat niet te hoog. Er mag een verschil zijn tussen wat je verwacht van een startende animator en eentje met drie zomers ervaring. Animatoren vinden en houden, vraagt flexibiliteit en visie op talentontwikkeling. Zorg voor voldoende variatie binnen de takenpakketten, met aangepaste verwachtingen. Zo kan je een profiel voor een hulpanimator ontwerpen, op maat van jongeren uit je tienerwerking waarvan je hoopt dat die animator worden. Of eentje voor materiaalmeester, sfeerbeheerder, catering,...

Kent elke kandidaat-animator die verwachtingen?

In communicatie zijn mensen met voorkennis vaak blind voor wat anderen nog niet weten. Veronderstel niet dat iedereen begrijpt wat verwacht wordt of in de visietekst staat, als je dat niet expliciet hebt gezegd. Zorg ervoor dat iedereen die animator wil worden in je werking weet wat hun rol inhoudt.

Is er speelruimte om te groeien?

Vermoei jezelf niet door voortdurend te focussen op wat niét goed loopt, of wat vroeger beter ging. Geen enkele animator kan alles even goed, en toch kan die een goede animator zijn. Onderzoek hoe sterktes van animatoren elkaar in een team kunnen aanvullen. En voed groeitrajecten op maat, al gaan die voor sommigen sneller dan voor anderen.



**ZUCHT 3:****"IK WIL EEN JONGERE NIET MEER INZETTEN ALS ANIMATOR."**

Animator zijn op het speelplein- of vakantiewerking is niet zo eenvoudig als het lijkt. In zeldzame gevallen krijgt een jongere de basiscompetenties écht niet onder de knie. Wat dan?

Onderbouw je beslissing heel goed

Als je een animator 'ontslaat', ga je niet over één nacht ijs. Voor een eenmalige, onbedoelde fout zet je een animator niet aan de deur. Je moet er zeker van zijn dat je als organisatie voldoende feedback, ondersteuning en kansen hebt geboden. Het ongewenste gedrag dat zich telkens opnieuw stelt, moet bovendien de kwaliteit of veiligheid in grote mate bedreigen.

Check je beslissing daarom vooraf af bij hoofdanimatoren en je eigen leidinggevende. Zij kunnen kritisch bekijken of dit voldoende doordacht is. Zo zullen ze ook je back-up zijn, als er een moeilijke nasleep zou volgen.

Overweeg alternatieven

- Zou de jongere beter functioneren in een andere rol, zonder verantwoordelijkheid over kinderen? Misschien zitten andere taken als gegoten: ondersteunen bij vervoer, inkopen, maaltijden, technische klussen, materiaal, administratie,...
- Krijgt de animator over een jaar

opnieuw een kans? Wat extra maturiteit of een cursus kunnen heel veel betekenen.

- Gaat het over een stage waarvoor een animator niet slaagt? Weet dat je die mag verlengen.
- Zou het wel klikken binnen een andere werking uit jullie netwerk? Dan kan je helpen de animator daar te introduceren.

Speel op de bal, niet op de persoon

Vermijd tijdens het afsluitende gesprek met de animator uitspraken als 'jij bent altijd ...' of 'je bent nu eenmaal iemand die nooit ...' Een jongere is veel meer dan wat die toonde als animator. Maak daarom duidelijk dat specifiek gedrag geen match is met de rol van een animator binnen jullie werking.

Communiceer naar anderen, of niet

Moet je andere animatoren informeren over dit vertrek, om roddels voor te zijn? Of alleen sommigen? Laat het aan de animator om te zeggen wat die (niet) wil. En schat zelf in hoe je de integriteit en privacy van die animator het best waarborgt. Bij een plots vertrek kan communicatie naar de weekploeg nodig zijn, zonder al te veel details. Maar een afscheid kan ook discreet tussen enkele mensen blijven. Dat een animator niet terugkomt in een volgende vakantieperiode, daar stellen andere animatoren zich vaak geen vragen bij.



"EEN JONGERE IS VEEL MEER DAN WAT DIE TOONDE ALS ANIMATOR."

ZO EVALUEREN ZIJ:

"OOK INFORMELE FEEDBACK TUSSENDOR TELT!"

Hazel - hoofdanimator - Speelplein Kadeeke in Sint-Joost-ten-Node

"Wij geloven sterk in directe feedback en onmiddellijke bijsturing. Niet wachten tot een formeel evaluatiemoment. Als we op uitstap zijn en een animator zit de hele tijd op de gsm, dan spreekt de hoofdanimator die meteen aan. Feedback pas op vrijdag bij een weekevaluatie geven, is te laat. Dan zou een animator minder kansen krijgen om bij te leren, te oefenen en gedrag bij te sturen. We maken ook elke dag wel tijd voor formele groepsevaluaties en korte individuele babbels, maar die informele momentjes tussendoor zijn zeker zo belangrijk.

Daarnaast zetten we echt in op feedback voor hoofdanimatoren. Elke woensdagavond is er een uitgebreide hoofdanimatorvergadering, met ruimte voor peer-to-peer-feedback. En elke donderdagavond organiseren we een

evaluatiemoment voor de hoofdanimatoren waarbij alle animatoren aanwezig moeten zijn. De pleinverantwoordelijke overloopt daarna alle feedback en bespreekt die op vrijdag individueel met elke hoofdanimator. Sterktes en groeipunten worden goed bijgehouden, zodat we er rekening mee kunnen houden bij de samenstelling van de hoofdanimatorploegen."



"POLSMOMENTJES EN NIEUWJAARSBRIEVEN"

Senne en Caro - hoofdleiding - Vakantiewerking Lentekind in Beerse

SENNE: "Animatoren staan bij ons een hele week bij dezelfde leeftijdsgroep en ze blijven ook slapen. Dat creëert wel wat extra tijd samen om terug te blikken. Iedere dinsdag en zaterdag doen we een 'polsmomentje'. Dan hebben de hoofdanimatoren een individueel gesprek met elk van hun animatoren en vaak ook een kort polsmomentje met alle teamleden van een speelgroep samen.

De focus van elk polsmomentje is: waar voel je dat je staat? We gebruiken daar een schema voor, maar improviseren ook rollen.

Wie weet voelt iemand zich meer een leeuw, een acrobaat, een eenhoorn. We peilen naar hoe ze zich voelen in deze rol, en zeker stagiairs stimuleren we om eens een andere te proberen."

CARO: "We zetten extra in op de begeleiding van nieuwe hoofdleiding. Zo krijgt elke startende hoofdanimator een peter, als aanspreekpunt en coach. Maar we maken ook tijd voor peer-to-peer-feedback. We hebben zelfs een traditie van nieuwjaarsbrieven en cadeautjes."



"VOOR EEN STAGIAIR-ANIMATOR MAKEN WE ELKE DAG IETS MEER TIJD"

Lieven



"GIGA-EVALUATIETABEL ALS HOUVAST"

Lieven – verantwoordelijke – Speelplein De Spin in Meise

"Wij geven al feedback nog voor een animator voor kinderen staat, namelijk op de ingediende spelvoorbereidingen vooraf. Ook een stagiair-hoofdanimator krijgt al feedback voor de stage start. Die draait immers eerst een week mee met een ervaren collega, en zo zien we al werkpunten of talenten rond animatorencoaching, animatie, taakverdeling ...

Wanneer een periode van twee weken start, krijgt elke animator en elke hoofdanimator dagelijks kort feedback. Voor een stagiair-animator maken we elke dag iets meer tijd. Die doet in beide stageweken een groot spel. Als we bij het eerste stagespel zien dat die bijsturing nodig heeft, volgen we de stagiair extra op. We ontwikkelen dan samen

een spel, geven tips en tricks voor bijvoorbeeld speluitleg, enzovoort. Bij het tweede stagespel moeten we dan echt een stap vooruit zien.

Op het einde van een periode wordt een evaluatieboekje ingevuld. De hoofdanimator beoordeelt de animatoren en omgekeerd. Op de laatste vrijdagmiddag van een periode worden deze evaluaties dan mondeling besproken.

Tot slot komen alle eindbeoordelingen samen in mijn evaluatietabel. Daarin krijgt een animator of hoofdanimator maximaal 2 punten op voorbereiding, activiteiten, materiaal, kinderen en animatoren. Wanneer iemand in elke kolom 2 scoort, weet ik wie echt top is en in een volgende periode minder gevolgd mag worden."

"STERKTES EN GROEIPUNTEN WORDEN GOED BIJGEHOUDEN, ZODAT WE ER REKENING MEE KUNNEN HOUDEN BIJ DE SAMENSTELLING VAN DE HOOFDANIMATORPLOEGEN"

Hazel



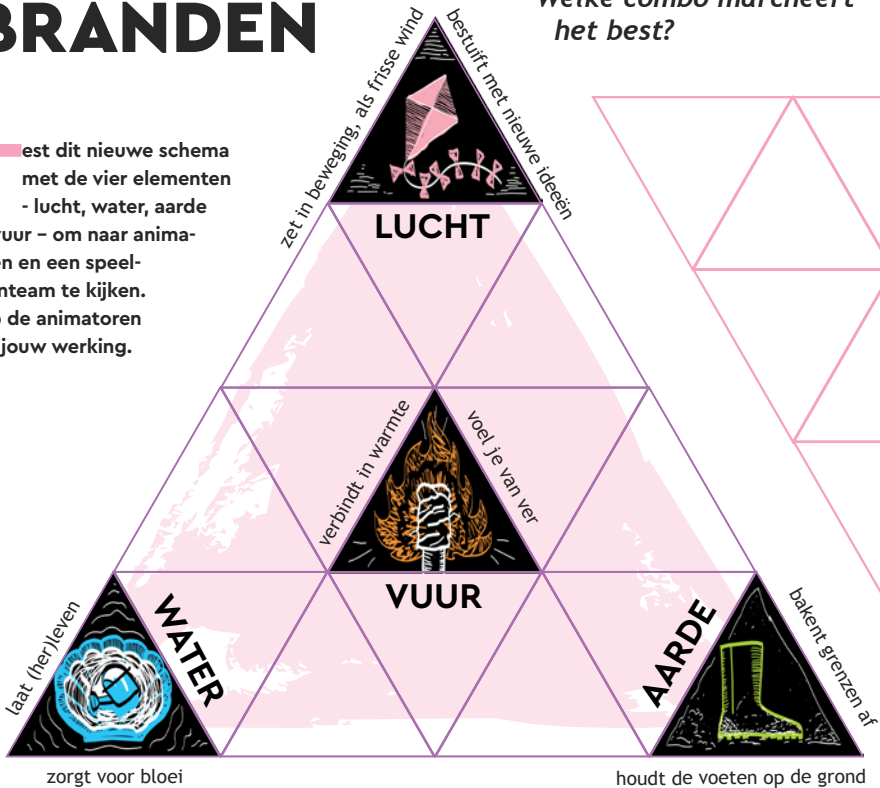
Download een handleiding voor dagevaluaties op speelplein.net

EEN MIX VAN TALENTEN

DOE HET VUUR IN JE TEAM BRANDEN

De perfecte animator bestaat niet. Het perfecte team, dat kan wel. Speur naar de sterktes van elke animator en stel zo een straffe ploeg samen. Want alle talenten samen, die vullen elkaar aan. Wie zet je waar? Welke combo marcheert het best?

Test dit nieuwe schema met de vier elementen - lucht, water, aarde en vuur - om naar animatoren en een speelpleinteam te kijken. Map de animatoren van jouw werking.



DAME-HEER-ZOT GAAN OP DE AFLEGSTAPEL

Herken je hierin het model van dame-heer-zot? Goed gespot, dit nieuwe schema is een update ervan. Het was tijd voor een genderneutraal kader rond begeleidershouding, zonder stereotypes. Vanaf deze zomer starten we met de introductie van deze vier 'elementen van een animator' in onze cursussen.



LUCHT

Da's de speelse energie van een animator. Wanneer die initiatief neemt, een impuls geeft, andere meeneemt in een creatief idee. Wanneer die schwing brengt.

WATER

Da's de zorgzame energie van een animator.

Wanneer die goed aanvoelt wat kinderen blij maakt, wat ze kunnen, hoe ze denken. Wanneer die kinderen persoonlijk leert kennen.

Mix al die energieke elementen in een top-formule. Zoek uit waarin iemand gecoacht kan worden. Of detecteer alvast voor welke valkuilen een weekteam best oplet. Want een ploeg met alleen aarde of water kan speelplezier enorm beperken. Maar een ploeg met alleen maar lucht geeft een dag vol ontploffingen en chaos, wat kinderen evenmin leuk vinden.



VUUR

Da's de geëngageerde energie van een animator. Wanneer die de passie en goesting voelt voor de werking. Wanneer die zich enthousiast inzet, ook voor het eigen groeiproces. Wanneer die een warm gevoel heeft en geeft voor elke to do, elk ander teamlid.



AARDE

Da's de no-nonsense energie van een animator. Wanneer die iets uitlegt, structuur en houvast biedt. Wanneer die stevig in zijn schoenen staat.





EVALUATIE INSTRUMENT



GA AAN DE SLAG MET DEZE
VDS-TOOLBOX VOOR EVALUATIES!

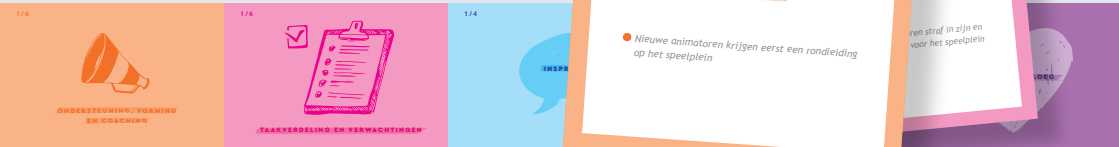
DEEL 1 zoomt in op speelkansen ...

DEEL 2 op toegankelijkheid ...

ANALYSE VAN
JE ANIMATORENPLOEG

DEEL 3

Evalueer samen je team met de uitspraken-
kaartjes van het Spreek-je-uit-spel.



MEER INFO

Gratis te downloaden voor
VDS-leden op speelplein.net/evaluatie-instrument



ONDERSTEUNING NODIG?

Vraag een advies ter plaatse
aan en je lokale ondersteuner
kan de tool komen bege-
leiden op een stuurgroep-of
hoofdanimatorenvergadering.

HANDVATEN OM

EEN HOOFDANIMATOR TE EVALUEREN

Wat moeten hoofdanimatoren binnen jouw werking meer kunnen dan een animator? Selecteer de checks die voor jullie hoofdanimatoren gelden en geef zo gericht feedback.

EXTRA TIPS

Een compleet beeld krijg je pas als je animatoren én mede-hoofdanimatoren om feedback voor een hoofdanimator vraagt. Animatoren kunnen weliswaar alleen het werk evalueren dat ze zien. Er is heel wat achter de schermen dat ze niet zien.

Bij voorkeur kan een stagiair-hoofd-animator praktijkervaring opdoen in deze zes rollen. Op sommige werkingen lukt dit echter niet. **Verbeterprojecten** zijn dan een goed alternatief. Een hoofdanimator in spe werkt dan - eventueel in een team - een duurzame verbetering uit: speelkansen, ploeg, toegankelijkheid, externe relaties, beleid, praktische organisatie ...

MEER INFO

Alles over verbeterprojecten op speelplein.net/verbeterproject



Is je hoofdanimator ...

- ... een coach voor animatoren?
goede voorbereiding garanderen • animatoren feedback en ondersteuning geven • groepsbinding stimuleren • activiteiten samen evalueren
- ... een praktische organisator?
taakverdeling maken • opruim opvolgen • administratie in orde houden • inkopen en uitstappen regelen • sleutels beheren
- ... een uithangbord van je werking?
met ouders communiceren • rondleiden van bezoekers • meewerken aan promo en PR • met externe partners samenwerken
- ... een interne trekker en duwer?
meedenken rond wat beter kan • animatoren-activiteiten buiten de vakanties organiseren • in werkgroepen of bestuur zetelen
- ... een voorbeeld als animator?
grote activiteiten op poten zetten • toezien op een gevarieerd aanbod • podiumanimatie en inkleiding naar een hoger niveau tillen
- ... een kinderkenner?
tonen hoe je omgaat met kinderen die een specifieke begeleiderstijl vragen • EHBO-advies geven • de juiste stappen nemen in crisismomenten of moeilijke situaties

CHECK IT

EXTRA TIPS OM

EEN CO-ANIMATOR TE EVALUEREN

Een co-animator is een jongere met een extra ondersteuningsnood - bijvoorbeeld door een verstandelijke beperking - die meedraait in een werking. Hoe die zich inzet, wordt helemaal op maat bepaald. Geen vastgelegde set basiscompetenties als handvat, maar wel een alternatieve aanpak voor feedback.



Download de fotoreeks op speelplein.net

-  **Visualiseer verwachtingen vooraf.** Laat een co-animator kiezen uit een brede waaier van taken, weergegeven op aparte foto's. Wat doet die graag? Wat wil die proberen of bijleren? (Heeft een co-animator een animatorcursus gedaan, dan vind je in het trajectboekje al een richtingaanwijzer naar interesses en talenten.) Maak ook praktische afspraken helder: wanneer komt een co-animator naar de werking? Welke outfit doet die aan? Wat is het verloop van een dag?
-  **Als basis voor een babbel.** Neem deze foto's van taken en afspraken er opnieuw bij tijdens een evaluatiemoment. Misschien vindt de co-animator een bepaalde taak te moeilijk of te makkelijk, en wil die iets anders doen.
-  **Een compagnon voor je co-animator.** Geef een co-animator één vast aanspreekpunt, bijvoorbeeld een hoofdanimator. Die neemt initiatief voor voldoende tussentijdse check-ins.
-  **Communiceren kan ook zonder praten.** Niet alle co-animatoren zijn verbaal sterk. Ga op zoek naar een methodiek die een gesprek kan ondersteunen. Kleuren of gezichtjes aanduiden, kan bijvoorbeeld helpen.
-  **Constructieve feedback met effect.** Als je wil dat een co-animator iets op een andere manier doet, moet je feedback superhelder zijn. Én moet wat je vraagt haalbaar zijn voor deze persoon. Geef een concreet voorbeeld van wat je zag dat je niet goed vond (eventueel met een foto of filmpje), en benoem vervolgens wat je wél graag wil zien. Mét een concrete tip erbij. Herhaal dat het niet erg is dat iets misliep, maar dat het nog leuker wordt op de werking op de nieuwe manier.
-  **Volwaardig en gelijkwaardig.** Evalueer ook hoe een co-animator zich in de animatorenploeg voelt. In sommige ploegen ligt die connectie wat moeilijker. Als begeleider van een co-animator is het goed dat op je radar te hebben.

Download een evaluatieformulier voor co-animatoren



ZO EVALUEREN ZIJ:



"IEDEREEN FEEDBACKT IEDEREEN, ELKE WEEK"

Kim – jeugdconsulent – Speelplein
Wirrel Warrel in Ravels

“Voor elk lid van het weekteam hangen ‘s maandags twee enveloppen op: eentje met een pluim voor complimenten, en eentje met een werktuig voor werkpunten. Tegen donderdagmiddag moet elke animator en de hoofdanimator een briefje in elke envelop steken. Wie het wat moeilijker vindt om iets te noteren, kan altijd een blik werpen op de competentieprofielen van zowel het animator- als het hoofdanimatortraject.

Tijdens het vrijspelmoment op vrijdag heeft de hoofdanimator vervolgens een korte babbel met elke animator, met de feedback uit de enveloppen als leidraad. De hoofdanimator noteert de belangrijkste zaken uit dit gesprek en die info belandt dan op het einde van de week bij mij. Zo ben ik ook mee, al ben ik er niet elke dag van ‘s morgens tot ‘s avonds aanwezig.

De animatoren geven aan dat ze deze vorm van peer-to-peer-feedback niet altijd makkelijk vinden. Toch wat spannend om werkpunten voor een ander te formuleren, ook al gebeurt dit anoniem. En ze zien elkaar ook niet altijd zoveel bezig, omdat elk animatorduo vooral met de eigen leeftijdsgroep speelt. Maar ze doen het wel, elke week opnieuw vullen ze plichtsgetrouw de enveloppen.”

"REACH FOR THE STARS!"

Staf – jeugdconsulent – Speelweken JOC
Wijland in Puurs-Sint-Amands

“Wij evalueren met een motiverend ‘sterrensysteem’. Voor vaardigheden die je als animator ontwikkelt, krijg je een leuke patch voor op je trui. De Bumba, voor wie inkleding beheerst, bijvoorbeeld. Het Ploegbeest, voor wie sfeer brengt in het team. De Nomade, die bij alle leeftijdsgroepen heeft gestaan. Den Bob, voor wie een kei is in klussen. En zo zijn er nog 10 andere. Per patch zijn er bovendien drie niveaus die je kan behalen. Op dit moment hebben we al meer dan 1.000 sterren uitgedeeld.

Wie krijgt welke patch? Dat bepalen de hoofdanimateuren in een centraal document, met een extra check van mij. Op het einde van iedere week doen ze dan korte ‘patchkesgesprekken’. Animatoren willen die evaluaties. Ze willen weten of ze een nieuwe ster krijgen of wat ze nog concreet moeten bijleren om eraan te geraken.”





Bekijk het VDS-cursusaanbod op speelplein.net/animator

Elke animatorcursus – of een jongere die nu bij VDS of een andere erkende organisatie volgde – leert deelnemers dezelfde competenties aan. De vorm van de sessies of opdrachten kan wel verschillen tussen cursussen. Dus van elke animator die op jouw werking stage doet, mag je verwachten dat die op cursus dit basispakket meekreeg.

VERS GEVORMD!

WAT LEREN STAGIAIR-ANIMATOREN OP CURSUS?



3 Over zichzelf reflecteren als animator
 Je weet wat je sterke punten en werkpunten zijn als begeleider en je gaat ermee aan de slag om verder te groeien als animator. Je weet wat je sterke punten en werkpunten zijn bij het voorbereiden en begeleiden van een activiteit.

4 De veiligheid en integriteit waarborgen
 Je creëert een veilige omgeving voor activiteiten door risico's in te schatten. Je kan problemen oplossen in onveilige situaties. Je maakt de nodige afspraken, stelt grenzen en bewaakt ze. Je laat jongeren bewust omgaan met het gebruik en delen van fotomateriaal.

5 Respectvol handelen
 Je bent je bewust van je voorbeeld-functie en handelt ernaar. Je hebt respect voor elk kind en elke jongere. Je behandelt iedereen gelijkwaardig. Je gaat discreet om met vertrouwelijke informatie

6 Samenwerken
 Je werkt constructief samen aan gemeenschappelijke taken. Je staat open voor feedback en je gaat ermee aan de slag om verder te groeien als animator. Je maakt afspraken met anderen en je houdt je eraan.

7 Enthousiasmeren
 Je doet, door je eigen enthousiasme, de kinderen en jongeren zin krijgen in een activiteit.

1 Kinderen en jongeren begeleiden
 Je past je manier van communiceren aan de kinderen en jongeren aan. Je weet wat kinderen en jongeren kunnen en kennen en je houdt er rekening mee. Je hebt aandacht voor elk kind of elke jongere en zijn plaats in de groep. Je kent de leefwereld van de kinderen en jongeren, je kent hun interesses en speelt daar op in. Je houdt rekening met de diverse achtergronden, noden en mogelijkheden van kinderen en jongeren en speelt hierop in.

2 Activiteiten organiseren
 Je maakt van ideeën een concrete activiteit. Je doet alle voorbereidingen zodat de activiteit goed verloopt. Je zorgt ervoor dat een activiteit goed verloopt en past de activiteit aan als dat nodig is. Je geeft na afloop van een activiteit aan wat goed en slecht verlopen is en formuleert verbeterpunten voor een volgende activiteit.



7 HACKS VOOR STAGEBEGELEIDING

SHORTCUTS VOOR JUMPSTARTS

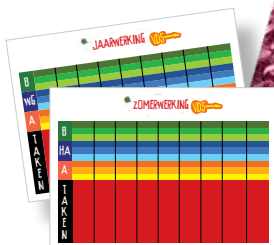
- 1** Een stagiair heeft heel wat vragen voordat die aan een stage begint. Hoe verloopt een stage? Wat wordt van een stagiair verwacht? Wanneer krijgt die feedback? Van wie? Met welke ondersteuning? **Die FAQ's kan je ook beantwoorden met een brochure of video.**
- 2** Je ziet zelf een stagiair niet voortdurend in actie. **Tank daarom ook feedback bij minstens 3 andere (hoofd)animatoren.** Dat kan prima met een simpel online formuliertje, bijvoorbeeld. Geef bij voorkeur iedereen van een weekploeg de kans om een stagiair te evalueren, vraag dat niet telkens aan dezelfde mede-animatoren.
- 3** **Installeer een heldenhoek,** als leuke peer-to-peer-evaluatie én als inspiratiebron voor jouw feedback aan een stagiair. Aan de muur hangen de namen van elk teamlid. Daarrond: minstens 50 personages uit (strip)boeken, (animatie)films en series, games,... Van de geest van Aladdin tot tante Sidonia, van Wednesday tot Samson, van Spiderman tot Timon Verbeeck. Tegen pakweg donderdag 17 uur moeten bij elke naam minimaal drie prentjes plakken die iemand vindt passen bij die animator. Tussendoor ben jij al eens gaan piepen,
- 4** Gun een animator minstens twee tussentijdse evaluaties. Maar een 1-op-1-gesprek kan ook op 10 minuten. **Vorbereiding is key, zeker van de stagiair,** om in een gesprek meteen uit de startblokken te schieten. Vraag daarom dat die bijvoorbeeld vooraf 10 zinnnetjes in het trajectboekje schrijft, of je een voicenote stuurt van 1 minuut, of een zelfevaluatie (op p.6) invult, of een beeld of item meebrengt dat iets zegt over hoe de voorbije dagen voelden.
- 5** Soms moet een gesprekje wat bezinken, voor je weet hoe je een stagiair een stap verder kunt krijgen. Forceer jezelf niet om tijdens het gesprek een concrete opdracht te geven om een werkpunt aan te pakken of extra uitdaging te geven. **Geef je uitdagende 'missie van de dag' pas de volgende ochtend, op een discreet kort briefje.**



Vind hier nog meer ideeën voor creatieve dagevaluaties op speelplein.net

- 6 Is een stagiair geslaagd, dan wil je die ook houden. Maar hoe kijkt de nieuwe animator naar het vervolg? Wat maakt dat die blijft? **Zet de toolbox 'Carrièreplanning' in**, die is gratis voor leden zoals jij. Geef na de eindevaluatie je groeiscema en stickers mee aan een animator en vraag om je een foto door te sturen van het resultaat. Zo zet je hen in pole position bij de volgende planning en geef je je animatoren gericht kansen, uitdagingen en een langere carrière.

Naar de tool 'Carrièreplanning' op speelplein.net/carriereplanningstool



- 7 Om een animatorstage te begeleiden, moet je instructeur of hoofdanimator zijn, of je opleiding of job moet pedagogische competenties afdekken. Heb je niet genoeg stagebegeleiders die voldoen aan de voorwaarden? VDS kan een **officiële vorming 'stagebegeleiding'** ter plaatse komen geven: in één groepssessie van 2,5 uur zijn alle stagebegeleiders opgewarmd!

Meer details en aanvraag op speelplein.net/vormingterplaatse



CHECKLIST

VOOR EEN KICK- START VAN NIEUWE ANIMATOREN

Elke vakantie opnieuw ontvang je nieuwe animatoren. Sommigen hebben een animatorcursus gevolgd, maar anderen misschien niet. Wat hebben ze nodig om goed te kunnen starten? Aan alles gedacht voor een sterke start?



- **De eerste dag** • Die is best niét de eerste dag dat nieuwe animatoren tussen de kinderen staan. Organiseer een moment vooraf, om hen mee te nemen in de werking, tussen de 'spelers'.
- **Kennismaking** • Breek het ijs door nieuwe en ervaren (hoofd)animatoren samen iets te laten doen. Maak het makkelijk en leuk om elkaar te leren kennen. Introduceer buddy's en hoofdanimatoren aan nieuwelingen.
- **Rondleiding** • Toon alle hoekjes en kantjes van je gebouw en terrein. Niet op foto's, maar écht. Waar vind je wat? Wijs zeker op speel-, bouw- en knutsel-materiaal waarmee ze creatief aan de slag kunnen. De speciallekes die een andere werking niet heeft.
- **Verwachtingen** • Benoem helder wat je van hen verwacht. Animatoren die geen cursus deden, hebben vaak extra info nodig over hoe gespeeld wordt.
- **Administratie** • Er is geen weg rond registraties, bewijsstukken, aanvragen, de KAVO-tool voor attesten en andere formulieren. En voeg nieuwe teamleden toe aan online communicatiekanalen, als je bijvoorbeeld e-mail, Whatsapp of Instagram inzet.
- **Machinerie** • Nieuwe begeleiders weten zoveel nog niét: hoe een dag verloopt, hoe voorbereiding en evaluatie gebeurt, welke regels gelden, wat doen met een winkelbonnetje, wat doen bij plotse problemen, a hoe je kan doorgroeien. Leg hen dat expliciet uit. Dat kan in een sessie, brochure, websitpagina, video, ...
- **Outfit** • Wat doe je aan? Moet er iets geregeld worden voor T-shirts, truien of sjaaltjes? Wat als animatoren spelen met water of heel vuil kunnen worden? Mag een hoofddoek?
- **Flexibiliteit** • In je ploeg zitten misschien animatoren die extra aandacht of een aangepaste coaching vragen. Forceer niets, maar geef ruimte aan diversiteit onder animatoren. Een animator moet niet voldoen aan een ideaalbeeld, maar rendeert binnen je werking sowieso in taken en rollen op maat.

CHECK IT

IN CIJFERS

Wat leren we uit de speelpleinenquête 2025?

over begeleiding van animatoren?

Elke vijf jaar organiseert de VDS een grootschalige speelpleinenquête. Zo brengen we de evoluties binnen de wereld van vakantiewerkingen in kaart. Wat kwam naar boven uit de bevraging van 2025 over animatorenploegen vandaag?

23.600

animatoren IN 2025

1 op 2 animatoren heeft geen animatorattest



+5 JAAR

14%

draait +5 jaar mee

3 tot 5 JAAR

31%

heeft 3 tot 5 jaar ervaring

+1 JAAR

23%

beleeft 2^e jaar als animator

ERVARING als animator

44%

van alle werkingen zetten ook co-animatoren in



Bijna 6 op 10: krijgt een aangepast takenpakket



meer dan 4 op 10: krijgt zelfde animatortaken, met extra ondersteuning

Om animatoren aan boord te houden zetten coördinatoren

amper in op: **EXTRA VERGOEDING 14,5%**

Wel op: **GROEPSBINDING 85%**

WAARDERING EN FEEDBACK 79%

INSPRAAK 66%

CARRIÈREPLANNING 21%



Meer over de speelpleinenquête op speelplein.net/onderzoek

SPEELIDEE

SUGAR RUSH SPEEDDATE







Elke vakantie week een nieuw team, met andere animatoren? Dan kan dit snel en veilig kennismakingsspel veel doen voor een positieve groepsdynamiek in de dagen die volgen.



Duur:
30 minuten of minder

Spel voor:
8 tot 20 animatoren die samen in een ploeg zitten. Oneven aantal deelnemers? Doe zelf als spelleider mee.

Nodig:
Voor ieder een grabbel M&M's in een potje of zakje | Stoelen in een binnen- en buitencirkel, twee tegenover elkaar | Een naamsticker voor elke deelnemer | Een timer | Flap met zes conversation starters, gelinkt aan een kleur

-  Ooit in mijn leven wil ik ...
-  Als ik op één dag 1.000 euro moet besteden, dan ...
-  Muziek die mij blij maakt, is ...
-  Ik moet heel hard lachen met ...
-  Als kind speelde ik graag ...
-  Ik weet misschien meer dan jij over ...

VERLOOP

- 1** In de binnencirkel gaan de animatoren met de minste dagen ervaring zitten. Is die vol, dan gaan de anderen in de buitencirkel zitten.
- 2** De spelleider start de timer van 2 minuten. Iedereen trekt een M&M, zonder te kijken.
- 3** De binnenste cirkel begint het gesprek en vult de zin van de eigen kleur aan. Dan is het de beurt aan de andere. Bijvragen mogen, de M&M opeten ook.
- 4** Twee minuten voorbij? De buitencirkel schuift door. En opnieuw trekt iedereen een M&M.
- 5** De cirkel rond, en iedereen heeft nog M&M's? Laat de helft van elke cirkel switchen en doe een tweede rondje.



MEER SPEELIDEEËN?
www.speelidee.be



SPOTLIGHT

18 JULI

TREFBALTOERNOOI

Halle

Naar jaarlijkse gewoonte organiseert VDS Vlaams-Brabant op 18 juli hun zomerse trefbaltoernooi. Dit jaar strijken we neer bij de winnaars van vorig jaar, speelplein Joepie Halle.

speelplein.net/trefbal2026

21 JULI

BXL XXL

Brussel

Op de nationale feestdag organiseert VDS Brussel de grootste monidag van het land: speelpleinanimatoren worden uitgedaagd in een multidisciplinair toernooi.

speelplein.net/Brussel

24 JULI

NACHT VAN HET SPEELPLEIN

Wuustwezel

Smeer jullie dansbenen al maar in want deze zomer is het weer zover: de Nacht van het Speelplein. Oude Romeinen en hun speelpleincollega's, allen welkom in Wuustwezel.

speelplein.net/nvhs

29 JULI

GOE GESPEELD!

Brussel

Een reusachtig stadsspel voor en door de Brusselse speelpleinen! Onze vrijwilligers zetten een spel op poten waarbij speelpleinen standjes inkleden, verspreid over de hele stad.

speelplein.net/Brussel

30 JULI

DAG VAN DE ANIMATOR

Op 30 juli zetten we (voor de tiende keer) alle animatoren in de bloemetjes, want ze zijn de kers op de taart.

En bij zo'n jubileumeditie hoort natuurlijk een spectaculaire wedstrijd... Win een pallet kersensnoep voor je speelplein!

speelplein.net/dagvandeanimator

Als animator ben jij de kers op de taart.



1 AUGUSTUS

VIKING KUBB TOERNOOI

Genk

Wie o wie stoot speelplein Piehpel dit jaar van de troon als grote kubbkampioen? Speelpleinen uit Limburg en ver daarbuiten strijden om de titel.

speelplein.net/vikingkubb



UITWISSELING

Het Uitwisseling is een uitwisselingsmoment tussen speelpleinverantwoordelijken van een regio. Het Uitwisseling vindt een aantal keer per jaar plaats en past zich aan de behoeften van de deelnemende speelpleinen aan. Elke verantwoordelijke mag aansluiten bij andere regio's als het thema aanspreekt. Deelname is gratis, inschrijven is wel verplicht!

De verdere invulling van thema's kan je volgen op www.speelplein.net/uitwisseling

22 JULI WEVELGEM
MID-ZOMER WVJ

13 OKTOBER GENT
APRÈS ZOMER

21 OKTOBER HOLSBEEK
ZOMERINDRUKKEN VBR

15 OKTOBER

STUDIEDAG VOOR ALLE SPEELPLEINVERANTWOORDELIJKEN

Mechelen

In oktober brengen we verantwoordelijken van speelpleinen en andere vakantiewerkingen samen. Verwacht een mix van vorming, ontmoeting en uitwisseling voor ervaren en minder ervaren verantwoordelijken.

www.speelplein.net/Vorming/Trefmomenten

13-15 NOVEMBER

VERDIEPINGSWEEKEND INCLUSIE

Doe als (hoofd)animatoren en speelpleinverantwoordelijken mee met vormingen en uitwisselingen rond kinderen met een beperking of een maatschappelijk kwetsbare achtergrond.

www.speelplein.net/Vorming/Trefmomenten

21 NOVEMBER

LEVEL-UP

Brussel

Level-Up is dé vormingsdag voor verantwoordelijken, kernteamleden en hoofdanimatoren. Kom mee nadenken over meer en beter spelen op onze speelpleinen.

speelplein.net/Brussel



KALENDER

Het volledige aanbod aan vormingen, studiedagen en trefmomenten vind je op:

www.speelplein.net/kalender

Kom deze zomervakantie op ontdekking!

Experimenteren, spelen en plezier maken? Check! In Technopolis wachten er oneindig veel nieuwe ontdekkingen, zowel binnen als buiten. Boek nu voor maar **€ 10 per kind!**



GRATIS opstrijkpatch alleen deze zomervakantie

**TECHNO
POLIS**



Boek je
groepsbezoek:

