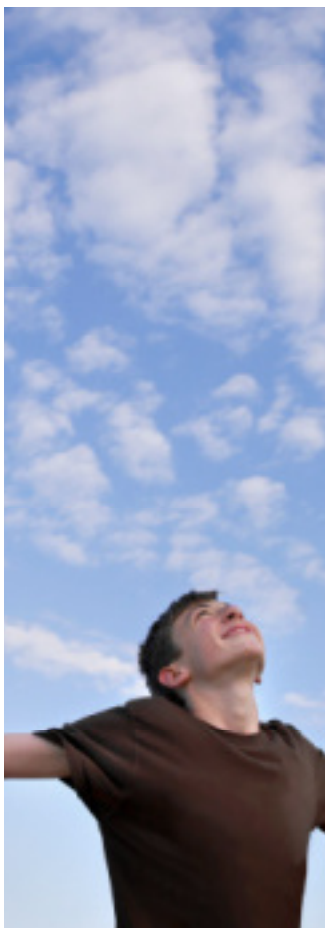




De beleving en motivatie van animatoren in het speelpleinwerk



Nele Van Gils

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van licentiaat in de pedagogische wetenschappen, afstudeerrichting sociale agogiek

Promotor: Dr. Filip Coussée

Universiteit Gent,
Faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen



Abstract

Promotor: Filip Coussée

Academiejaar: 2007 – 2008

Pedagogische wetenschappen: Sociale agogiek

Titel: De beleving en motivatie van animatoren in het speelpleinwerk

Speelpleinen kampen met een gebrek aan continuïteit van animatoren. Om in te spelen op deze problematiek wordt gezocht naar de beleving en motivatie van animatoren. De onderzoeksvraag: ‘Hoe beleven animatoren het speelplein en wat is hun motivatie?’ wordt beantwoord aan de hand van achttien diepte-interviews, afgenomen bij zowel actieve animatoren, als bij afgehaakte animatoren van vier verschillende speelpleinen. Uit dit onderzoek blijkt dat animatoren veel belang hechten aan het sociale klimaat van het speelplein: de contacten met de kinderen, de animatoren en de hoofdanimatoren staan centraal. De animatoren halen heel wat motivatie uit de appreciatie van de kinderen en de leuke sfeer onder de animatoren. Hoofdanimatoren dienen deel uit te maken van het animatorenteam, er mag geen kloof of hiërarchie bestaan, want een kloof heeft een negatieve invloed op de sfeer. Naast dit sociale motief speelt het ideële motief een rol, animatoren zijn fier op het nuttig werk dat ze leveren. Ze zijn ervan overtuigd dat het engagement positieve effecten heeft op de kinderen en op de ouders. Ook halen animatoren er zelf heel wat vaardigheden uit, maar dit blijkt geen doorslaggevend effect te hebben op de motivatie, het zijn mooi meegenomen effecten. We concluderen dat zowel altruïsme als eigenbelang een rol speelt en dat de sociale en ideële motieven centraal staan bij animatoren.

Ondergetekende Nele Van Gils geeft toelating tot het raadplegen van de scriptie door derden.

Echt motiveren betekent niet
dat men mensen van buitenaf
met allerlei middelen
in beweging brengt en stuwt
dat doet men met muilezels en ossen

De echte motivatie
is de kunst een ruimte te scheppen
waarin mensen het de moeite vinden
zichzelf op gang te brengen

(auteur onbekend)

VOORWOORD

Deze scriptie heb ik geschreven in het kader van de opleiding pedagogische wetenschappen, optie sociale agogiek aan Universiteit Gent. Ik schreef in de ik-vorm omdat dit minder pretentief is dan ‘de onderzoeker’, het is persoonlijker, eerlijker en direct (Bogdan & Biklen, 1998). De ik-vorm voedt echter de illusie dat ik alles helemaal alleen heb gedaan. Dit is natuurlijk niet zo, er zijn verschillende mensen die me geholpen en gesteund hebben.

Een ‘dikke merci’ aan de animatoren die hebben deelgenomen aan het onderzoek of aan de testfase van het onderzoek. Ook de (hoofd-)animatoren die me in contact brachten met de respondenten, verdienen een woord van dank. De medewerkers van de Vlaamse Dienst Speelpleinwerk vzw gaven mij bruikbare informatie, nuttige tips en het nodige vertrouwen. In het bijzonder gaat mijn dank uit naar Kris De Visscher voor de hulp in de beginfase van het onderzoek.

Dank u Filip Coussée voor de begeleiding, het beantwoorden van mijn vragen en de kritische opmerkingen.

Dankjewel Vake, voor de tips en het nalezen van deze scriptie en de zoveel andere schooltaken.

Merci Jan Van Gils voor het beantwoorden van de vragen die ik had gedurende het onderzoek en het schrijven van de scriptie, tevens bedankt voor het nalezen en de feedback. Ook Sarah Vermeiren las de scriptie na, waarvoor ik haar dankbaar ben.

Tot slot wil ik graag mijn ouders bedanken voor het geven van de kansen en de steun gedurende mijn schoolcarrière. Stijn, Tinne, Ben, kotgenootjes en andere vrienden verdienen een ‘dankjewel’ voor de steun die ik ervaren heb tijdens het schrijven van deze scriptie.

Vooraleer ik jullie veel leesplezier toewens, dien ik nog te vermelden dat deze scriptie geschreven is volgens de APA-normen.

Veel leesplezier!

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	III
INHOUDSOPGAVE	IV
INLEIDING	1
DEEL 1: THEORETISCH KADER	5
1 HET SPEELPLEINWERK	5
1.1 OMSCHRIJVING	5
1.2 SITUERING IN HET VRIJWILLIGERSWERK	6
1.3 RELEVANTIE VAN HET VRIJWILLIG ENGAGEMENT	8
1.3.1 <i>Interne effecten</i>	9
1.3.2 <i>Externe effecten</i>	10
1.3.3 <i>Bedenkingen</i>	11
2 MOTIVATIE	12
2.1 MOTIVATIETHEORIEËN	13
2.1.1 <i>Fundamentele benadering</i>	13
2.1.2 <i>Functionele benadering</i>	14
2.1.3 <i>Contextuele benadering</i>	16
2.2 MOTIEVEN EN TRANSITIES	17
2.2.1 <i>Motieven bij aanvang van een vrijwillig engagement</i>	17
2.2.2 <i>Motieven bij het voortzetten van het vrijwilligerswerk</i>	18
2.2.3 <i>Motieven bij het stopzetten van het vrijwilligerswerk</i>	21
2.3 MOTIVATIE VAN JONGE VRIJWILLIGERS	24
2.3.1 <i>De nieuwe vrijwilliger</i>	24
2.3.2 <i>Kritiek op discours van de nieuwe vrijwilliger</i>	24
3 BELEVING VAN DE VRIJE TIJD DOOR JONGEREN	26
DEEL 2: ONDERZOEKSDESIGN	29
1 METHODOLOGISCHE VERANTWOORDING	29
1.1 KEUZE VOOR HET INTERPRETATIEF PARADIGMA	29
1.2 KEUZE VOOR BELEVINGSONDERZOEK	30
2 DATAVERZAMELINGSMETHODE	30
2.1 ONDERZOEKSPOPULATIE	30
2.1.1 <i>Selectieprocedure</i>	30

2.1.2	<i>Respondenten</i>	31
2.2	HET INTERVIEW	31
2.2.1	<i>Vragenlijst en proefinterviews</i>	32
2.2.2	<i>Registratie en transcriptie</i>	32
3	DATA-ANALYSE	32
4	METHODOLOGISCHE KWALITEIT	35
4.1	BETROUWBAARHEID	35
4.2	VALIDITEIT	36
 DEEL 3: RESULTATEN		 37
1	KINDEREN	37
1.1	BELEVING	37
1.2	MOTIVERENDE FACTOREN	39
2	MEDE-ANIMATOREN	39
2.1	BELEVING	39
2.2	MOTIVERENDE FACTOREN	41
3	HOOFDANIMATOREN	41
3.1	BELEVING	41
3.2	MOTIVERENDE FACTOREN	44
4	OULDERS VAN DE KINDEREN	44
4.1	BELEVING	44
4.2	MOTIVERENDE FACTOREN	45
5	DE ANIMATOR	45
5.1	SOCIALE ONTWIKKELING	46
5.1.1	<i>Beleving</i>	46
5.1.2	<i>Motiverende factoren</i>	47
5.2	EEN NUTTIGE BIJDRAGE	47
5.2.1	<i>Beleving</i>	47
5.2.2	<i>Motiverende factoren</i>	48
5.3	INVLOED OP SCHOOL OF BEROEP	49
5.3.1	<i>School</i>	49
5.3.2	<i>Beroep</i>	49
5.4	SPEL EN CREATIVITEIT	50
5.5	VERGOEDING	51
5.6	PRIORTIJD	51
6	DE EERSTE ERVARINGEN MET HET SPEELPLEIN	52
6.1	KENNISMAKING	52

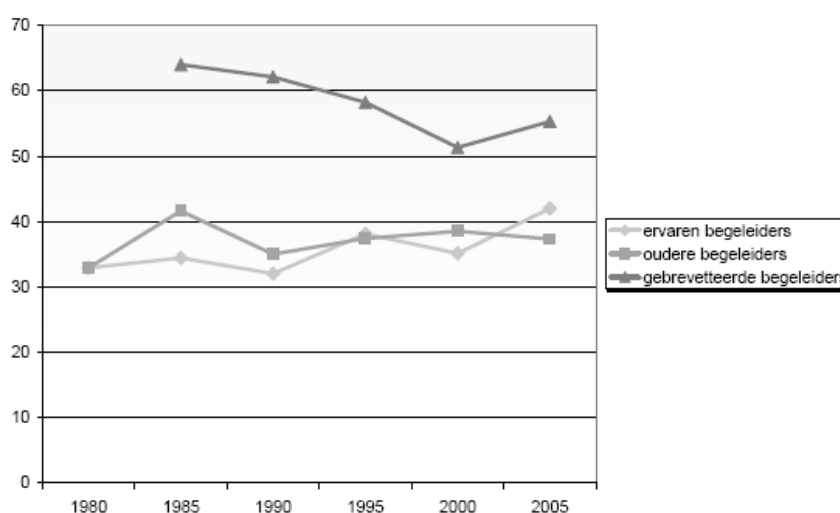
6.2	GEKOESTERDE VERWACHTINGEN	53
6.2.1	<i>Beleving</i>	53
6.2.2	<i>Motiverende factoren</i>	53
6.3	DE REDEN OM DE STAP TE ZETTEN	54
6.4	EERSTE STAPPEN	54
7	EIGEN OMGEVING	55
7.1	REACTIE VAN DE OUDERS	55
7.2	REACTIES VAN VRIENDEN, FAMILIE EN KENNISSEN	55
DEEL 4: DISCUSSIE EN CONCLUSIE		57
1	DISCUSSIE	57
2	CONCLUSIE EN AANBEVELINGEN VOOR VERDER ONDERZOEK	61
EPILOOG		65
REFERENTIES		68
LIJST TABELLEN		78
LIJST FIGUREN		78
BIJLAGEN		79

INLEIDING

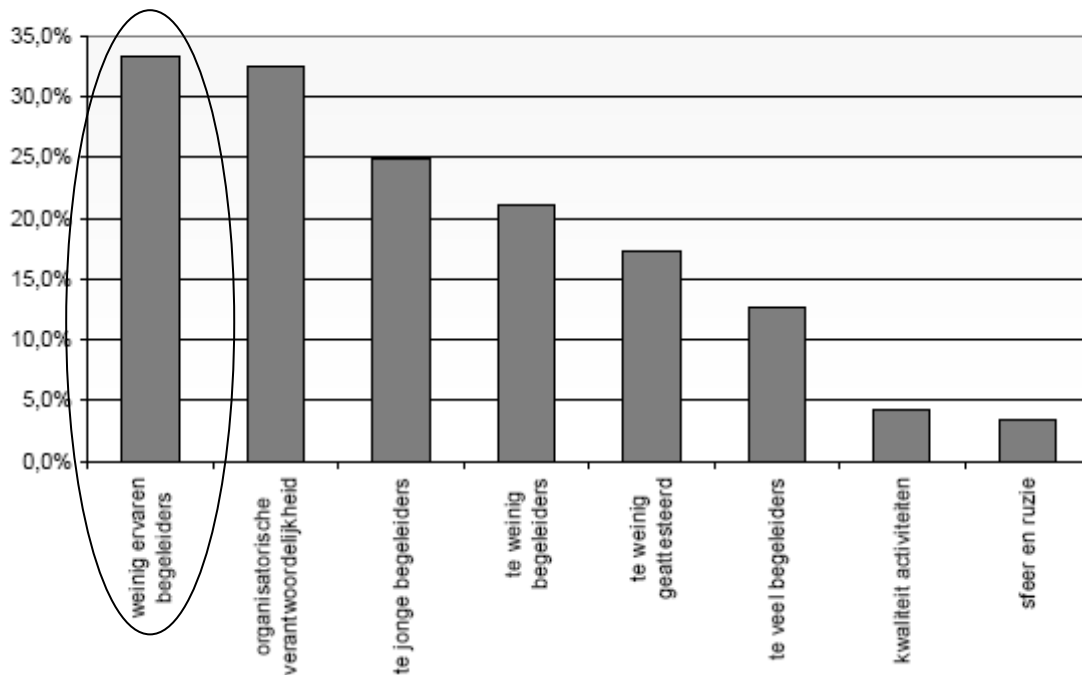
Gedurende 6 jaar stond ik als hoofdanimator op het speelplein van Wuustwezel. Daar werd ik verschillende malen geconfronteerd met een tekort aan animatoren. Dit zijn stressvolle en vermoeiende situaties. De animatoren en hoofdanimatoren van ons speelplein stelden zich jaar na jaar dezelfde vragen: waarom haken sommige animatoren na één zomer af, waarom blijven andere animatoren vele jaren op het speelplein ‘hangen’? Ik wilde zoeken naar antwoorden op deze vragen met betrekking tot animatoren op het speelplein, zo ontstond het idee van dit scriptieonderwerp.

Een speelplein heeft belangrijke sociale, pedagogische en economische functies aangezien het leuk en nuttig is voor kinderen en animatoren en het eveneens een opvangmogelijkheid biedt. Om speelpleinen draaiende te houden zijn animatoren noodzakelijke spilfiguren. Toch zijn het juist deze leidinggevende jongeren die moeilijk in het jeugdwerk zijn te houden (Redig, 2005). De probleemstelling van deze scriptie handelt over dit gebrek aan continuïteit van animatoren in het speelpleinwerk. Uit specifiek onderzoek naar het aantal jaren ervaring op het speelplein, blijkt dat het grootste deel (59%) van de animatoren slechts één of twee jaar actief zijn op het speelplein (Steuperaert, 2005). Als we onderstaande figuur (Figuur 1) bekijken, dan merken we in 2006 een stijging van het aantal ervaren animatoren tegenover het jaar 2000. Toch blijkt het gebrek aan ervaren animatoren één van de belangrijkste problemen te zijn voor de speelpleinwerkingen, zoals wordt aangegeven door ongeveer 33% van de speelpleinverantwoordelijken in de vijfjaarlijkse enquête van de Vlaamse Dienst Speelpleinwerk vzw (Figuur 2) (Steuperaert, 2005).

Figuur 1 : Evolutie van ervaren (≥ 3 jaar ervaring), gebrevetteerde en oudere (>18 jaar) begeleiders (%)



Figuur 2 : Knelpunten in het werken met de speelpleinploeg



Voor de speelpleinen is het van groot belang dit probleem aan te pakken. Speelpleinverantwoordelijken wijten het afhaken van de animatoren meestal aan factoren buiten het speelplein. Ze leggen de oorzaak vaak bij de ‘concurrentie’: hogere schooldruk, druk van ouders om goed te studeren en geld te verdienen, vakantiewerk, tweede zit,... (De Visscher, 2002; Lambert, 2005). In samenspraak met de Vlaamse Dienst Speelpleinwerk vzw (VDS) wil ik de situatie en eventuele oorzaken van afhaken verder verkennen. Hierbij heb ik expliciete aandacht voor factoren waaraan het speelplein zelf kan werken. Zo wil ik de speelpleinen handvatten bieden om meer continuïteit in hun werking te brengen. De vraag van dit onderzoek is dus hoe het speelplein de animatoren blijvend kan motiveren zodat de externe factoren aan belang inboeten.

Gegeven het inzicht dat vrijwilligerswerk in het jeugdwerk positieve effecten heeft op de samenleving (Wollebaek & Selle, 2002; Hooghe, 2003c; Hansen, Larson, & Dworking, 2003; Howard & Gilbert, 2008), op de organisatie en op de jongeren zelf (Putnam, 1995; Hansen et al, 2003; Brooks, 2007; De Palma, 2007), is het belangrijk om te onderzoeken wat jongeren beweegt om zich al dan niet te engageren als vrijwilliger in de samenleving. Op een bescheiden wijze wil ik de huidige vrijwilligersliteratuur in de context van het sociaal beleid aanvullen. Volgens Taylor (2005) biedt deze literatuur ons weinig inzicht in de sociale aspecten van het vrijwilligerswerk. We beschikken niet over voldoende waardevolle kwalitatieve data (Samdahl & Jekubovich, 1997; Taylor, 2005). Literatuur is hoofdzakelijk organisatorisch en bestuurlijk getint. Antwoorden op de vraag ‘waarom doen mensen aan vrijwilligerswerk?’ worden gezocht in Human Resource Management. De nadruk wordt gelegd op het aanwerven, steunen en handhaven van vrijwilligers (Taylor, 2005). Daarnaast wijst Taylor er op

dat onderzoek zich richt op het categoriseren van de motieven en dat daarbij weinig aandacht wordt gegeven aan de omstandigheden en levensgeschiedenis die deze motieven produceren. Contextgegevens zoals opvoeding, opleiding, soort vrijwilligerswerk enzovoort worden buiten beschouwing gelaten. Via kwalitatief onderzoek wil ik aandacht schenken aan deze contextgegevens.

Daarnaast benader ik dit onderwerp kwalitatief om eerder kwantitatief onderzoek omtrent animatoren op het speelplein van Vanmeenen (2005) en Lambert (2005) aan te vullen. Kwalitatief onderzoek geeft ons de kans antwoorden te contextualiseren en te nuanceren. Een vrijwilliger kan aanduiden dat hij of zij zich beter voelt door het vrijwilligerswerk, maar dat wil niet zeggen dat dit de eigenlijke reden is dat hij of zij het doet (Wilson, 2000). Een gesloten motivatievraag kan voorts antwoorden opleveren die verwijzen naar zaken die animatoren belangrijk vinden, zonder dat deze zaken werkelijk informeren over het starten met of het stopzetten van het engagement. Door te luisteren naar de verhalen van de animatoren krijgen we een beter zicht op hoe belangrijk bepaalde aspecten van het speelpleinwerk zijn. In dit onderzoek koppel ik het motivatievraagstuk aan de beleving. De reden hiervoor wordt mooi aangegeven in de uitspraak vooraan deze scriptie: *‘Motiveren is een kunst ruimte te scheppen waarin mensen het de moeite vinden zichzelf op gang te brengen’*. Via dit belevingsonderzoek kunnen we nagaan in welke soort speelpleinomgeving de animatoren zich willen engageren. Er wordt onder meer onderzocht welke aspecten van het speelplein ze tof vinden, wat ze belangrijk vinden en wat ze minder leuk vinden.

Een derde aanvulling op bestaand onderzoek is het betrekken van animatoren die hun engagement reeds hebben stopgezet. In eerdere onderzoeken (Bral, 1991; Lambert, 2005; Vanmeenen, 2005; Dehertogh, Mortelmans, & Ottoy, 2005) vraagt men aan actieve animatoren of jeugdleiders wanneer zij hun engagement zouden stopzetten. Nu vraag ik het ook aan de afhakers zelf.

De onderzoeksvraag die hieruit volgt, is: **Hoe beleven animatoren het speelplein en wat motiveert hen?** Zo hoop ik vooral tegemoet te komen aan de noden van de lokale speelpleinwerking en de Vlaamse Dienst Speelpleinwerk vzw.

Het **eerste** deel van deze scriptie vormt het theoretisch kader van dit onderzoek. Daarin bespreek ik allereerst de onderzoekssetting; het speelpleinwerk. Het tweede onderdeel van dit theoretische luik handelt over de motivatie van vrijwilligers. Hierin worden belangrijke onderzoeken en bevindingen belicht waaruit ik inspiratie haal bij het voeren van dit onderzoek. Het derde deel geeft een kort overzicht van een aantal onderzoeken die peilen naar de vrijetijdsbeleving van jongeren.

In het **tweede** luik van de scriptie beschrijf ik gedetailleerd het onderzoeksdesign.

In het **derde** onderdeel geef ik de belangrijkste resultaten weer uit de diepte-interviews bij animatoren.

Het **vierde** deel vormt de discussie en de conclusie. Daarin worden de resultaten van het onderzoek aan de bevindingen uit de literatuur gekoppeld, tevens worden de belangrijkste onderzoeksconclusies in dit onderdeel op een rijtje gezet.

Deze scriptie wordt afgesloten met en **epiloog** waarin een aantal aanbevelingen voor de speelpleinen terug te vinden zijn.

DEEL 1: THEORETISCH KADER



1 Het speelpleinwerk

Alvorens dieper in te gaan op de theoretische invalshoeken van dit onderzoek, beschrijf ik eerst de onderzoekssetting, namelijk het speelpleinwerk, zodat deze scriptie voor elke lezer begrijpbaar is.

1.1 Omschrijving

Om het speelpleinwerk¹ te omschrijven, maak ik gebruik van een aantal profielkenmerken, opgesteld door de VDS (Steuperaert, 2005).

Het eerste profielkenmerk wordt bepaald door de doelgroep van de speelpleinen: de **kinderen**. Het aantal kinderen dat de speelpleinwerkingen in 2005 bezocht, bedraagt naar schatting 140 000. De leeftijd van deze kinderen varieert van 3 tot 15 jaar.

Het tweede profielkenmerk verwijst naar de actieperiode van het speelpleinwerk: de **schoolvakanties**. Het speelpleinwerk heeft haar belangrijkste werkingsperiode in de zomervakantie. De tweede belangrijkste actieperiode is de paasvakantie. Tijdens de kerst-, krokus- en herfstvakantie zijn er maar enkele (+/- 16%) speelpleinen open (Steuperaert, 2005).

Ten derde is het speelpleinwerk een vorm van **jeugdwerk**. In de inleiding van de speelpleinenquête 2000 geeft Jans (2001) aan dat het voor de nieuwe generatie speelpleinen niet meer zo vanzelfsprekend is om als jeugdwerk te worden beschouwd. Het groeiende belang van de opvangfunctie zorgt ervoor dat het speelplein in toenemende mate ingedeeld wordt onder het welzijnswerk. Als we deze discussie in de Vlaamse beleidscontext plaatsen dan merken we dat tussen het welzijnswerk en jeugdwerk geen spanning hoeft te bestaan. Het Vlaamse welzijnscongres van

¹ In deze scriptie gebruik ik de begrippen 'speelplein', 'speelpleinwerk', 'speelpleinwerking' door elkaar ter variatie. In wezen gaat het steeds om dezelfde organisatie.

1990 stelt dat welzijn nagestreefd moet worden in elk beleidsdomein en niet mag herleid worden tot een bepaalde sector (Redig, 2003). Redig (2003) toetst de territoriale, sectorale en categorale beleidsordening van het welzijnsbeleid aan elkaar. Het jeugdwerk bevindt zich dan op het kruispunt of de rotonde van de (sociaal-)culturele sector en de categorie jeugd. Het speelpleinwerk is een vorm van (sociaal-)culturele jeugdvoorziening. Deze sociaal-culturele component komt ook aan bod in de omschrijving van de Vlaamse Overheid, deze definiëren het jeugdwerk als

“sociaal-cultureel werk op basis van niet-commerciële doelen voor of door de jeugd, in de sfeer van de vrije tijd, onder educatieve begeleiding en ter bevordering van de algemene en integrale ontwikkeling van de jeugd die daaraan deelneemt op vrijwillige basis”. (Vlaams Jeugdbeleidsplan 2006-2009, p 35)

Onder ‘jeugd’ verstaat de Vlaamse overheid (Vlaams Jeugdbeleidsplan 2006-2009) iedereen tussen 3 en 25 tot 30 jaar.

Tot slot is het sterk **lokaal karakter** - een speelpleinwerking ontplooit zich op buurt- of gemeenteniveau (Redig, 2003) - en een hoge graad van **openheid** kenmerkend voor een speelplein (Steuperaert, 2005). Met die openheid verwijst de VDS (1995) naar verschillende kenmerken van een speelplein: de openheid naar deelname (geen lidmaatschap, uren aanpassen aan noden van de bevolking), financiële openheid (geen hoge inkomprijs vanwege het recht op spelen). Tot slot staan speelpleinen open voor iedereen én voor nieuwe ideeën en ontwikkelingen die de spelende kinderen ten goede komen.

In de gids sociaal-cultureel en educatief werk (Bal et al., 2003) wordt terecht toegevoegd dat er een sterke klemtoon ligt op **spelen**.

De Vlaamse Dienst Speelpleinwerk vzw (VDS) schatte het aantal Vlaamse speelpleinwerkingen in 2005 op 504. Deze speelpleinen deden beroep op zo’n 20 000 **animatoren** (Steuperaert, 2005), die de animatie en organisatie verzorgden. Deze animatoren beschikken doorgaans over een attest ‘animator’. Om dit attest te behalen volgden de meeste een basiscursus bij de VDS. Uit de visieteksten van de VDS blijkt dat speelpleinen er zijn in functie van de kinderen, het belang van het kind staat centraal. Het belang van de animator, wat de kern is van dit onderzoek, wordt in de visieteksten van de VDS minder belicht.

1.2 Situering in het vrijwilligerswerk

De reeds gegeven omschrijving van het jeugdwerk gaf al aan dat het een vorm van vrijwilligerswerk is. Jeugdwerk speelt zich bijna integraal in de vrije tijd af, wat met zich meebrengt dat het gedragen wordt door vrijwilligers en ondersteund door de deskundigheid van professionelen (Vlaams Jeugdwerkbeleidsplan 2000-2004). Als we definities van vrijwilligerswerk bekijken dan blijkt het toch

niet zo eenvoudig te zijn om het speelpleinwerk hieronder te plaatsen. Uit onderzoek naar definities van vrijwilligerswerk bij de lidstaten van de Europese Unie blijkt dat standaard drie aspecten aanwezig zijn in de omschrijving, namelijk: ‘onbetaald’, ‘niet verplicht’ en ‘ten dienste van anderen’ (Steenbergen, 2005).

“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 of van de samenleving als geheel; die ingericht wordt door een organisatie anders dan het familie- of privé-verband van degene die de activiteit verricht; en die niet door dezelfde persoon en voor dezelfde organisatie wordt verricht in het kader van een arbeidsovereenkomst, een dienstencontract of een statutaire aanstelling.”. (Belgische wetgeving betreffende de rechten van de vrijwilliger, 11 augustus 2006)

We zullen nu deze drie kernaspecten van het vrijwilligerswerk, die we ook in de wetenschappelijke literatuur terug vinden (Wilson, 2000), koppelen aan het speelpleinwerk.

Ten eerste is er het **onbezoldigd** karakter. Vrijwilligers kunnen dus niet voor hun inzet betaald worden, wel kunnen hun kosten gedekt worden. Speelpleinen maken vaak gebruik van forfaitaire kostenvergoedingen (Jans, 2001; Federale wet betreffende de rechten van de vrijwilliger van 11 augustus 2006). Uit de speelpleinenquête van 2000 blijkt dat deze vergoedingen blijven stijgen (Jans, 2001). Daarnaast constateren we een toenemende professionalisering op het speelplein (Steuperaert, 2005), waaronder de VDS verstaat dat meer en meer gewerkt wordt met jobstudenten. 30% van de animatoren in 2000 beschikken over een studentencontract (Jans, 2001). De stijgende professionalisering, die in grote mate het gevolg is van het toenemend aantal gemeentelijke speelpleinen (Steuperaert, 2005), staat in strijd met het vrijwillige karakter van het jeugdwerk. Hier wordt het speelpleinwerk uitgedaagd om zich te positioneren. De animatoren in dit onderzoek werkten allen als vrijwilliger, op één animator na, die naast haar vrijwillig engagement ook een aantal weken onder contract stond. Ik neem deze financiële component zeker mee in dit onderzoek, maar leg er niet de nadruk op. Geld is een mogelijk motief, naast vele andere factoren.

Een tweede element dat terugkeert in de verschillende definities is het **niet-verplichte** karakter van de activiteit. Ook hierover bestaat er heel wat discussie. Vrijwilligerswerk kan ook verplicht worden, denk hierbij bijvoorbeeld aan het systeem van alternatieve straffen. De gestrafte ‘kiest’ dan om, in plaats van een boete of gevangenisstraf, een dienst aan de samenleving te verlenen (Loose et al., 2007). We kunnen dit verplichte karakter ook symbolisch opvatten. We veronderstellen dat de animatoren vrijwillig gekozen hebben om hun engagement op te nemen. Dit strookt met de maatschappelijke normen omtrent het vrijwilligerswerk, namelijk het recht op vrijwilligerswerk. Het vrijwilligerswerk wordt niet gezien als een plicht maar als een mogelijkheid om zich sociaal te

ontplooiën (Baele, Claes, De Waele, & Pringels, 2001). Wij stellen ons de vraag of bepaalde animatoren zich mogelijks min of meer verplicht voelen zich te engageren op het speelplein. Ze kunnen druk uit hun omgeving ervaren of hun verantwoordelijkheidsgevoel kan een rol spelen. Sommige jongeren voelen zich misschien moreel verplicht?

Een derde opmerking gaat over het **‘ten dienste stellen van anderen’**. Of zoals door Clary, Snyder & Stukas (1996, p.487) gezegd wordt, onderscheidt het vrijwilligerswerk zich van niet-vrijwilligers door *“a concern for others”*. Dit is opnieuw een moeilijk afbakeningscriterium: denk maar aan de deelname aan zelfhulpgroepen. Deze deelname is aanvankelijk ten behoeve van zichzelf, maar deze inzet betekent tevens een meerwaarde voor de andere deelnemers. Daarnaast kunnen we nog spreken over de persoonlijke voordelen voor de vrijwilliger. In deze definitie wordt vrijwilligerswerk als vorm van altruïsme bestempeld. Het is steeds ten behoeve van anderen. Dat de vrijwilliger er zelf iets voor terug kan krijgen, wordt niet vermeld. Dit eigenbelang staat evenmin vermeld in definities van de andere EU-landen (Steenbergen, 2005). Dienen deze gevolgen voor de vrijwilliger enkel als positieve neveneffecten beschouwd te worden (Loose et al., 2007)? In dit onderzoek wordt bestudeerd waarom animatoren aan vrijwilligerswerk doen. Is het om hun steentje bij te dragen aan de samenleving? Willen jongeren vooral zichzelf amuseren? Of is er een combinatie van verschillende elementen vast te stellen?

1.3 Relevantie van het vrijwillig engagement

In de probleemstelling gaf ik al aan dat het speelplein een aantal belangrijke pedagogische en sociale functies heeft. De bestaansreden van het speelplein wordt hiermee verantwoord. Ook dit onderzoek kan hier zijn verantwoording vinden: het speelplein is nuttig dus moeten we ervoor zorgen dat er voldoende animatoren zijn om het speelplein draaiende te houden. In dit onderdeel wordt dieper ingegaan op deze pedagogische en sociale functies en op de relevantie van het vrijwillige engagement en de deelname aan het verenigingsleven.

Het onderzoek van Coussée (2006) toont aan dat de begeleidersrol van cruciaal belang is in het jeugdwerk. Het contact en de relatie met de begeleiding zorgt ervoor dat kinderen het jeugdwerk leuk vinden. Specifieker blijkt uit het onderzoek van Coussée dat kinderen het vooral leuk vinden dat deze begeleiding aandacht heeft voor hen, meespeelt en niet zomaar toezicht houdt. De kinderen uit dit onderzoek geven, wat betreft de begeleidersrol, nog aan dat ze humoristische leid(st)ers heel fijn vinden, ze appreciëren dat de leiding leuke dingen organiseert, dat de leiding hen helpt en dat de leiding hen leert omgaan met elkaar.

Aan het vrijwilligerswerk worden individuele en maatschappelijke effecten verbonden. Door Putnam (in Howard & Gilbert, 2008) worden deze benoemd als interne en externe effecten. Interne effecten

zijn voordelen die de individuele vrijwilliger uit het engagement haalt, meerbepaald de democratische gedragingen. De externe effecten impliceren het positieve effect op de democratische samenleving (Howard & Gilbert, 2008). Beide groepen effecten worden behandeld in wat volgt.

1.3.1 Interne effecten

Hansen, Larson en Dworkin (2003) deelden de interne effecten op in twee groepen. Enerzijds zijn er de effecten die te maken hebben met de persoonlijke ontwikkeling, anderzijds benoemen ze effecten omtrent de interpersoonlijke ontwikkeling. In totaal komen de auteurs tot zes dimensies van zelfverrijking.

1.3.1.1 Persoonlijke ontwikkeling

Een eerste dimensie is de **identiteitsontwikkeling**. Jongeren kunnen in de verenigingen verschillende activiteiten uitproberen, ervaringen opdoen en deze gebruiken als reflexief materiaal om heel wat bij te leren over zichzelf. In dit onderzoek van Hansen et al. (2003) wijzen de bevroegde jongeren inderdaad op de positieve invloed van verenigingen op hun identiteitsontwikkeling. Om je identiteit te ontwikkelen heb je zelfvertrouwen nodig. Dit zelfvertrouwen wordt vergroot door het vrijwilligerswerk (Putnam, 1995; DePalma, 2007). Naast zelfvertrouwen halen Hansen et al. (2003) reflectie aan als een positieve uitkomst van participatie. Brooks (2007) besteedt meer aandacht aan deze reflectie. De bevroegde jongeren gaven in haar onderzoek aan dat ze zich door het engagement meer vragen begonnen te stellen bij de inhoud van hun studies en bij politieke kwesties. Deze grotere politieke interesse herkennen we bij Bekkers et al. (2004) en Smits (2004), die een grotere politieke interesse constateren bij jongeren die actief zijn in verenigingen. Howard en Gilbert (2007) vinden dat deze jongeren effectief meer participeren aan het politieke leven. Volgens Smits (2004) biedt dit een duidelijke verklaring voor de relevantie van sociale verenigingen. Het is echter mogelijk dat net die jongeren die geïnteresseerd zijn in politiek, deelnemen aan het verenigingsleven. Jongeren met weinig politieke interesse worden misschien niet bereikt (Smits, 2004)? Naast deze politieke reflectie blijkt dat jongeren door de vrijwillige participatie ook kritischer staan tegenover de media en de representatie van sociale kwesties. De jongeren geloofden dat ze door het vrijwilligerswerk bepaalde individualistische veronderstellingen in vraag stellen, precies doordat ze het samenwerken in groep leren appreciëren (Brooks, 2007).

Een tweede dimensie van de persoonlijke ontwikkeling die Hansen et al. (2003) aanhalen, is de ontwikkeling van **initiatief**. Larson (2000, p. 171) omschrijft initiatief als “the ability to be motivated from within to direct attention and effort towards a challenging goal.” In het verenigingsleven ontwikkelen jongeren vaardigheden om doelen te bereiken, leren ze organiseren en probleemoplossend denken.

De derde dimensie gaat over het ontwikkelen van **emotionele, cognitieve en fysieke vaardigheden**. De adolescenten uit het onderzoek geven aan dat ze geconfronteerd worden met sterke gevoelens tijdens activiteiten die een stevige inspanning vereisen. Cognitieve en fysieke vaardigheden zijn een doel van vele activiteiten bijvoorbeeld sportactiviteiten en muzikale hobby's.

1.3.1.2 Interpersoonlijke ontwikkeling

Onder interpersoonlijke ontwikkeling verstaan Hansen et al. de ontwikkeling van sociale relaties. In relatie tot anderen ontwikkelen de jongeren **sociale vaardigheden** om te werken in teamverband: ze leren samenwerken om doelen te bereiken, ze leren leiding te nemen en te overleggen (Redig, 1993; Hansen et al, 2003).

Ten tweede promoot de vereniging **interpersoonlijke relaties** en wordt het netwerk erdoor uitgebreid. Onderzoek wijst uit dat jeugdactiviteiten zorgen voor betere relaties met en een beter begrip van mensen met een andere origine of sociale status (Hansen et al., 2003).

Een derde dimensie behandelt het aangaan van relaties met **volwassenen** tijdens het engagement en het verwerven van sociaal kapitaal om deze relaties aan te gaan.

1.3.2 Externe effecten

Participatie² aan het verenigingsleven wordt beschouwd als een belangrijke bron van democratische cultuur (De Groof, Elchardus, Laurijssen, Smits, & Stevens, 2003; Smits, 2004). Vrijwillige verenigingen vormen een socialisatiecontext waar jongeren vaardigheden en waarden verwerven die maatschappelijk gewenste effecten hebben (Bekkers, Hooghe, & Stolle, 2004). Als we dit verder bestuderen, komen we bij de Tocqueville terecht (Hooghe, 2003a; Bekkers et al., 2004; Howard & Gilbert, 2008). Volgens de Tocqueville zorgt de deelname aan het verenigingsleven niet enkel voor een gevoel van onderlinge afhankelijkheid bij de vrijwilligers, maar ook voor een gewoonte van participatie. De vrijwillige inzet resulteert in samenwerking en politieke participatie, vrijwillige verenigingen zijn met andere woorden 'scholen van de democratie' (de Tocqueville in Howard & Gilbert, 2008; Hooghe, 2003a), wat ook door Putnam uitgebreid besproken wordt.

Tolerantie wordt noodzakelijk geacht voor een democratische samenleving (Hooghe, 2003c). Er is empirisch aangetoond dat er een relatie bestaat tussen participatie in verenigingen en tolerantie (Verba, Scholzman, & Brady in Hooghe, 2003a). Maar wat ligt aan de basis van deze relatie? Een mogelijke verklaring is dat het contact met verschillende groepen vooroordelen ten opzichte van deze groepen opheft. Dit wordt ook wel eens het contactmechanisme genoemd (Hooghe, 2003c). We vinden deze

² Het woord 'participatie' wordt in het theoretisch kader gebruikt als een synoniem voor 'deelnemen'. Het gaat om het actief zijn in, het lid zijn van een vereniging.

argumentatie ook impliciet terug in de theorie van Putnam (in Hooghe, 2003c). Putnam stelt dat vooral ‘bridging’, het in contact komen met mensen met verschillende sociale achtergronden, zorgt voor democratische waarden en houding. ‘Bonding’ is een vorm van interactie met mensen die bepaalde karakteristieken delen zoals geslacht, socio-economische positie, etniciteit, taal of religie. Deze bridging-netwerken dragen slechts in beperkte mate bij aan het sociaal kapitaal (Coussée, 2006). Het contactmechanisme is volgens Hooghe (2003c) onvoldoende om de democratische effecten te verklaren, aangezien verenigingen meestal homogeen zijn. Mensen zijn geneigd te participeren in organisaties met gelijkgezinden, ook het jeugdwerk is volgens het onderzoek van de TOR-onderzoeksgroep een gemeenschap van gelijkgestemden of mensen met gelijke interesses (Stevens, De Groof, Elchardus, & Laurijssen, 2006). Hooghe (2003c) stelt daarom dat er naast dit contactmechanisme een andere verklaring moet bestaan. Uit zijn onderzoek blijkt dat interactie op zich nauwelijks nieuwe waarden introduceert maar dat vooral de cultuur en de regels die de interactie bepalen, een rol spelen. Zelfs zonder contact met leden van andere groepen, kan de cultuur van de organisatie de tolerantie van haar deelnemers versterken. Een andere theorie is deze van zelfselectie. Deze theorie stelt dat mensen met bepaalde karakteristieken en opvattingen op zoek gaan naar een organisatie die dezelfde waarden representeert. Hooghe (2003c) meent dat er een interactie bestaat tussen deze theorie van zelfselectie en de theorie van socialisatie: mensen kiezen voor een bepaalde organisatie maar worden daarbij beïnvloed door de sfeer, de cultuur van die vereniging. Als deze theorieën kloppen dan is er geen reden om te veronderstellen dat alle verenigingen socialiserend werken. Volgens Hooghe produceren de meeste Belgische organisaties echter wel degelijk sociaal kapitaal. Het aantal organisaties dat intolerantie of racisme promoot is namelijk beperkt, aangezien maatschappijgerichte mensen gemakkelijker samen te brengen zijn op grote schaal. Zo zullen hun normen sneller verspreiden in een burgerlijke samenleving.

1.3.3 Bedenkingen

Algemeen wijst de hierboven beschreven persoonlijke en interpersoonlijke ontwikkeling op de sociale integratie van de jeugdwerkers. Het verenigingsleven blijkt een belangrijke factor te zijn in het bevorderen van democratisch burgerschap, wat dan weer externe effecten teweeg brengt. Verschillende auteurs (Brebels, 1998; Van den Eeckhaut, 1998) vinden deze legitimering van het jeugdwerk zinloos: *‘Het [jeugdwerk] vindt zijn legitimatie in de betrokkenheid van zoveel jongeren. Punt’* (Van den Eeckhaut, 1998, p.9). Het jeugdwerk wordt geplaatst tussen het pedagogische nut en banaal plezier (Van Bouchaute, 1998). Het jeugdwerk is leuk en heeft nog mooi meegenomen interne en externe effecten ook.

Hier wordt de discussie vaak stopgezet, wat leidt tot een hiaat in het jeugdonderzoek. Zo wordt de waarde van het jeugdwerk als vanzelfsprekend beschouwd, in het verenigingsleven zouden significant meer democratische burgers te vinden zijn dan elders (Coussée, 2006). Deze positieve effecten wil

men spreiden over alle bevolkingsgroepen en niet voorbehouden aan bijvoorbeeld hoog opgeleiden. Nochtans blijken deze mensen meer actief te zijn in het vrijwilligerswerk (Bekkers et al., 2004; Eggerton & Mullan, 2008). Om iedereen van deze positieve gevolgen te laten meegenieten, leggen jeugdwerkers en beleidsmakers het accent op het toegankelijk maken van het aanbod (Coussée, 2006). Men gaat het jeugdwerk dus herleiden tot een instrument dat zorgt voor democratische burgers. Maar het is niet enkel dit nuttig product dat centraal staat, ook het proces is voor de jeugdwerkers zeer belangrijk (Coussée, 2006). Bovendien is het nog de vraag of het vrijwillig engagement een positieve invloed zou hebben op of positief zou worden ervaren door jeugdigen die nu niet participeren aan het vrijwilligerswerk (Coussée, 2004). De nadruk wordt gelegd op het toegankelijk maken van het verenigingsleven zonder kritische vragen te stellen bij het aanbod en de waarde van het jeugdwerk. De zinvolheid wordt beschouwd als een stabiel kenmerk van het aanbod (Coussée, 2006), deze wordt vrij onafhankelijk van de jongeren geformuleerd. In dit scriptieonderzoek willen we juist inzicht krijgen in dit perspectief van de animator. Dit zal ons meer leren over de zinvolheid. Zo stelt Bouverne-De Bie (1998, p. 25) dat het inderdaad nodig is *‘de specifieke betekenis van pedagogische interventies in het geheel van de socialisatie als centraal uitgangspunt te nemen. De specifieke betekenis ligt in wat zij voor kinderen en jongeren helpt mogelijk maken.’* Coussée (2006) sluit hierbij aan door aan te geven dat het jeugdwerk pas betekenis krijgt in de ontmoeting tussen jeugdwerkers en jeugdwerkleden. Dit onderzoek bekijkt of het speelpleinwerk inderdaad ontplooiingskansen biedt aan de animatoren en waarom. Erkennen ze de mogelijke socialiserende effecten als een meerwaarde? Wat maakt dat zij zich thuis voelen binnen het speelpleinwerk?

2 Motivatie

Een belangrijk onderdeel van dit onderzoek is een peiling naar de motivatie van de animatoren in het speelpleinwerk. Duidelijkheid omtrent het begrip ‘motivatie’ is aldus onontbeerlijk.

Evans beschrijft motivatie als volgt: *‘Motivation refers to the factors that influence the initiation, direction, intensity and persistence of behavior’* (Evans in Bernstein, 2000, p.358). Een vergelijkbare definitie vinden we terug bij Kluytmans (2001, p. 238): *‘Motivatie verwijst naar alle factoren die van invloed zijn op het ontstaan, de intensiteit en de persistentie van doelgericht gedrag’*. Intensiteit en richting zijn twee elementen die vaak terugkomen in definities van motivatie (Berings & Steen, 2002). Ten derde verwijzen definities van motivatie vaak naar energieopwekkende factoren. Minder eensgezindheid bestaat over welke deze energieopwekkende factoren juist zijn (Berings & Steen, 2002). Dit is niet eenvoudig te onderzoeken, aangezien motivatie iets onzichtbaars is, het is een intern, hypothetisch construct (Pinder in Ambrose & Kulik, 1999). Om een houvast en een aantal richtlijnen te hebben bij het nagaan van motieven bij animatoren, bekijken we een aantal theorieën en benaderingen van motivatie. Deze theorieën dienen als inspiratiebronnen voor dit onderzoek.

2.1 Motivatietheorieën

Er is al heel wat onderzoek verricht naar de motivatie van mensen op het werk, in het vrijwilligerswerk en in de jeugdbeweging. De aard van de onderzoeken verschilt sterk. Zo kan motivatie fundamenteel benaderd worden, eerder functioneel of contextueel (Willems, 1993). Deze drie benaderingen en hun belangrijkste theorieën behandel ik in wat volgt.

2.1.1 Fundamentele benadering

De fundamentele benadering gaat op zoek naar de ‘eigenlijke’ drijfveren van het vrijwillige gedrag (Willems, 1993; Alles, 1998). Een eerste klemtoon ligt op empathie. Empathische gevoelens zoals sympathie, medelijden en verdriet kunnen een aanzet zijn tot hulpgedrag in een noodsituatie. Vaak wordt dit hulpgedrag geïnterpreteerd in termen van eigenbelang: men doet dit om van een ongemakkelijk gevoel af te komen, om schuldgevoelens en schaamte te voorkomen en om de eigenwaarde en het maatschappelijk aanzien te verhogen (Willems, 1993; Van De Walle, 2007). Andere theoretici leggen dan weer de nadruk op altruïsme (Willems, 1993; Clary & Snyder, 1999). Een altruïstische vrijwilliger dient de belangen van anderen (Leijenaar & Niemöller, 1994a). Hij engageert zich uit bezorgdheid om anderen te helpen. Zo zou een animator zich bijvoorbeeld kunnen engageren om kinderen een leuke zomer aan te bieden. Tegenover de altruïstische vrijwilliger wordt de vrijwilliger geplaatst die zich richt op eigenbelang zoals zelfontplooiing (Leijenaar & Niemöller, 1994a). Een animator gaat bijvoorbeeld naar het speelplein om ervaring op te doen in de omgang met kinderen. Motieven spelen een belangrijke rol in maatschappelijke waardering van vrijwilligerswerk. Activiteiten die werkelijk onbaatzuchtig lijken te zijn, worden het meest gewaardeerd (Cnaan, Handy & Wadsworth in Wilson, 2000).

Dat de realiteit complexer is, wordt aangegeven door Taylor (2005). Zij wijst op de inadequaatheid van altruïstische verklaringen zoals ‘*wanting to help other people*’ (p.134). Door de eenzijdige altruïstische motieven maakt men de sociale, economische en culturele factoren irrelevant als verklaring voor wat mensen doen (Taylor, 2005). De motieven van de vrijwilliger worden op een continuüm geplaatst met aan de ene kant altruïstische motieven en aan de andere kant motieven gericht op eigenbelang. Deze twee motieven lijken tegenstrijdig, maar dat hoeven ze zeker niet te zijn. Ik ga in dit onderzoek uit van de multimotivationale aard van vrijwilligerswerk: verschillende vrijwilligers hebben verschillende motieven en dezelfde vrijwilliger kan meer dan één doel nastreven (Clary & Snyder, 1999). Mensen die aan vrijwilligerswerk doen om anderen te helpen, kunnen tevens gemotiveerd zijn om zichzelf te ontplooien tijdens het proces (Hwang, Grabb, & Curtis, 2005). Dit wordt gestaafd in een onderzoek van Hwang et al. (2005). Daaruit blijkt dat vrijwilligers zich vooral engageren omwille van altruïstische motieven, maar ook persoonlijke redenen spelen een belangrijke rol. In de definitie van Van Til (in Stebbins, 1996, p. 213) vinden we eveneens deze twee elementen

terug: “*Volunteering may be identified as a helping action of an individual that is valued by him or her, and yet is not aimed directly at material gain or mandated or coerced by others.*”. Lähthenmaa (1999, p. 27) gebruikt hiervoor de term ‘*hedonistic altruism*’, dit blijkt de ethos te zijn van de ondervraagde jongeren uit het vrijwilligerswerk. Bij deze vrijwilligers staan bij het streven naar het algemeen goed hoofdzakelijk de positieve ervaringen en gevoelens centraal. Onderzoek bij Belgische jongeren (Hustinx, 1998) resulteerde in vergelijkbare resultaten. Men concludeerde dat altruïsme is voorbijgestreefd. De jongeren beschouwen het engagement als een win-win situatie, zowel de begunstigde als de vrijwilliger heeft er iets aan. Er bestaat geen taboe meer omtrent zelfverrijking, wederkerigheid is volgens de bevraagde jongeren een algemeen kenmerk van vrijwilligerswerk. Dit brengt ons bij de ruiltheoretische benadering die zegt dat jongeren zich engageren in de mate ze er ook iets voor terug krijgen. Bij de beslissing om zich te engageren wegen jongeren volgens ruiltheoretici de kosten af tegenover de baten. Wanneer ze verwachten dat de baten hoger zullen zijn dan de kosten, zullen ze zich engageren (Wilson, 2000).

2.1.2 Functionele benadering

In het functioneel perspectief vinden motivatieonderzoekers een mogelijkheid om de klassieke tegenstelling tussen altruïsme en eigenbelang te omzeilen. Functionalisten zoeken naar de functies die het vrijwilligerswerk voor de betrokkenen vervult (Willems, 1993). Eenzelfde ervaring kan meerdere functies hebben voor één persoon. Eenzelfde vrijwilligerswerk kan andere functies hebben voor verschillende mensen (Clary & et al., 1998). De functionele benadering gaat er vanuit dat vrijwilligers zich engageren om sociale en psychologische doelen te bereiken. Volgens functionalisten hebben mensen een idee van welke functies het vrijwilligerswerk moet vervullen. Het aanvangen of voortzetten van het vrijwilligerswerk is afhankelijk van de overeenstemming tussen de gewenste functies en de reële situatie (Clary & Snyder, 1999).

2.1.2.1 Onderzoek van Clary en Snyder

Om te meten welke motieven een grote rol spelen bij de vrijwilligers, ontwikkelden Clary en Snyder op basis van onderzoek de Volunteer Functions Inventory (Clary & Snyder, 1996; Clary et al., 1998). Dit is een enquête bestaande uit 30 items die verwijzen naar de zes verschillende functies die het vrijwilligerswerk heeft voor een vrijwilliger. Deze zes verschillende functies worden ondersteund door een factoranalyse (Clary et al., 1998). Een eerste functie van vrijwilligerswerk is de waarde-expressieve functie (**Values**): door het uitvoeren van vrijwilligerswerk tonen de vrijwilligers hun maatschappelijke en humanitaire betrokkenheid (Leijenaar & Niemöller, 1994a). Daarnaast is het vrijwilligerswerk een leerervaring voor de vrijwilligers, ze krijgen er de kans om kennis en vaardigheden te ontwikkelen (**Understanding**). Ten derde staat het vrijwilligerswerk ook in functie van sociale relaties. Het biedt mogelijkheden om relaties aan te gaan met anderen (**Social**). Dan is er nog de carrière-gerelateerde functie (**Career**): door hun engagement kunnen vrijwilligers zich

voorbereiden op een nieuwe job of kunnen ze relevante ervaring opdoen om hun professionele carrière uit te bouwen. De vijfde functie is de egodefensieve functie (**Protective**): sommige vrijwilligers engageren zich vanwege schuldgevoelens tegenover anderen die het minder goed hebben. Via het vrijwilligerswerk ontsnappen ze aan negatieve gevoelens en beschermen ze hun ego. De laatste functie is de ego-opwaarderende functie (**Enhancement**): de persoonlijke groei en uitbouw van het zelfvertrouwen staat hier centraal. Het verschil met de ego-defensieve functie is dat deze laatste functie focust op positieve aspiraties en niet op de compensatie van een negatief kenmerk.

Deze functies zijn volgens Clary et al. (1998) van belang aangezien het vrijwilligerwerk hierop kan inspelen. Vrijwilligers doen aan vrijwilligerswerk omwille van één of meerdere functies. Zolang het vrijwilligerwerk deze functie(s) vervult, zullen ze hun engagement voortzetten.

2.1.2.2 Onderzoek van Leijenaar en Niemöller

Een tweede belangrijke theorie die thuis hoort onder de functionele benadering is deze van Leijenaar en Niemöller (1994a, 1994b). Zij onderzochten de motieven van vrouwelijke vrijwilligers. Door middel van een factoranalyse werden de verschillende dimensies herleid tot drie dimensies. Het **zelfontplooiingsmotief** verzamelt aspecten die te maken hebben met de persoonlijke ontwikkeling, zoals het ontwikkelen van eigen ideeën en het opdoen van ervaring. Het **ideëel motief** groepeerde de items die het volgen van overtuigingen vooropstellen of die wijzen op veranderingsgezindheid. Breda en Goyvaerts (1996) rekenen ook opofferingsgezindheid tot deze component. De derde factor is het **sociale motief**, hieronder verstaan Leijenaar en Niemöller (1994a) motieven die gericht zijn op de sociale ontplooiing: het maken van vrienden en het sociaal bezig zijn. Breda en Goyvaerts (1996) delen deze sociale component nog op in motieven die intrinsiek verbonden zijn aan het verrichte vrijwilligerswerk -zoals de contacten tijdens de activiteiten, het gevoel ergens bij betrokken te zijn en waardering van de betrokkenen- en in motieven die extrinsiek zijn aan het vrijwilligerswerk, zoals de waardering van personen uit je eigen leefomgeving (Breda & Goyvaerts, 1996).

Dit model van Leijenaar & Niemöller werd in eerder motivatieonderzoek gebruikt bij het categoriseren van antwoorden van animatoren in het speelpleinwerk. In 2003 paste Toye het model toe op de animatoren (Tabel 1), in 2005 gebruikte Vanmeenen dit model als kader voor zijn scriptieonderzoek bij animatoren op het speelplein.

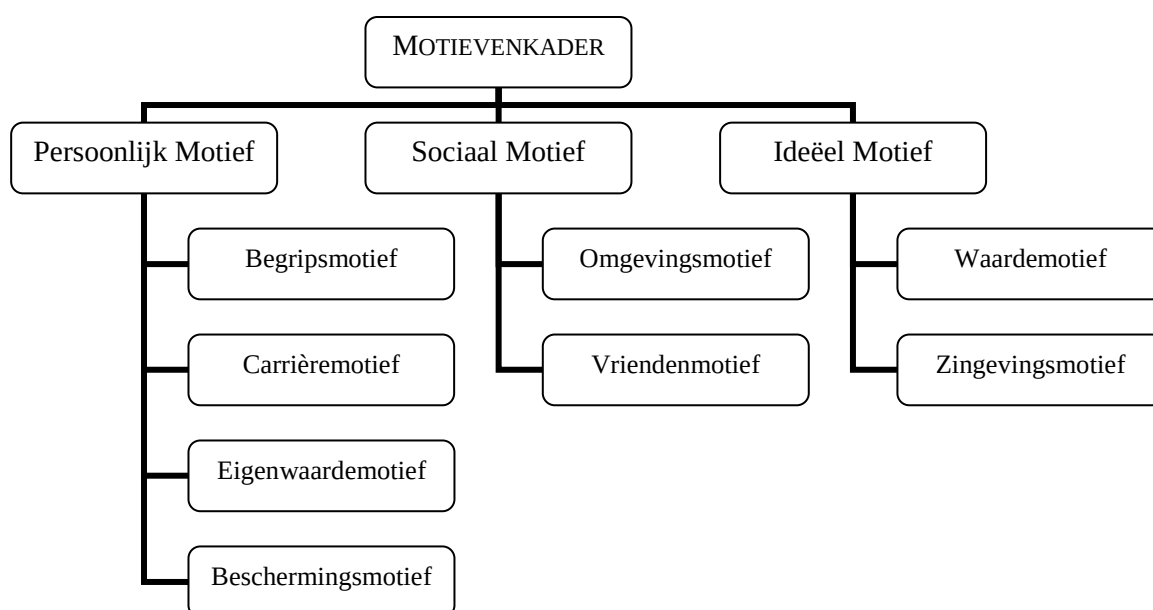
Tabel 1 : Drie groepen motieven van animatoren op het speelplein (Toye, 2003)

Zelfontplooiingsmotief	Sociale motief	Ideëel motief
Ervaring of kennis opdoen	Jongeren leren kennen	Bouwen aan een betere wereld
Competenties ontdekken	Plezier maken	Geloven in de kracht van jongeren
“Staat goed op mijn CV”	Geestesgenoten ontmoeten	Graag omgaan met kinderen
Iets verdienen	Een lief opdoen	Het goede voorbeeld geven

Zelfontplooiingsmotief	Sociale motief	Ideëel motief
Contacten leggen	In een warme sfeer terechtkomen	Graag aan teamwork doen
Verantwoordelijkheid aanleren	Aanvaard worden	Bewust iets voor niets willen doen
De wereld verkennen		

In figuur 1 zien we hoe Lambert (2005) het model van Leijenaar en Niemöller met de benadering van Clary en Snyder combineerde voor haar speelpleinonderzoek.

Figuur 3 : Combinatie van de twee functionele modellen (Lambert, 2005)



De verschillende theorieën van de fundamentele en de functionele benadering vormen een inspiratiebron voor de vragenlijsten en de discussie. Verder benader ik motivatie in dit onderzoek vooral contextueel.

2.1.3 Contextuele benadering

De contextuele benadering is een meer sociologische, kwalitatieve benadering van motivatie. In plaats van het bestuderen van motieven vanuit hypothesen en vooropgestelde theorieën, analyseert de onderzoeker het gehele motiveringsverhaal (Willems, 1994). In deze theorieën wordt er meer aandacht besteed aan de context van het individu. Onderzoekers zullen bijvoorbeeld kijken naar de opvoeding van de jongeren (Wilson, 2000). Motieven worden niet beschouwd als predisposities maar als aspecten die het gedrag van de persoon vormgeven. Deze vorm van kwalitatief onderzoek naar de motivatie van vrijwilligers is schaars, toch kan het heel wat interessante resultaten opleveren (Willems, 1994; Samdahl & Jekubovich, 1997; Taylor, 2005).

Een voorbeeld van deze contextuele benadering van motivatie vond ik bij Samdahl en Jekubovich (1997). Ze tonen in hun onderzoek de relevantie aan van deze contextuele benadering. Ze onderzoeken welke factoren belemmerend werken om te participeren aan activiteiten in de vrije tijd. De eerste analyse is gebaseerd op een kader van Crawford, Jackson en Godbey (Samdahl & Jekubovich, 1997). In dit kader vinden we drie soorten barrières, namelijk structurele, interpersoonlijke en intrapersoonlijke belemmeringen. Deze indeling keert terug in verschillende internationale artikels (Jackson & Rucks, 1995; Carroll & Alexandris, 1997) en wordt herhaaldelijk empirisch ondersteund. Ook de antwoorden van de respondenten uit de studie van Samdahl en Jekubovich (1997) passen in het kader. Maar deze onderzoekers nemen hier geen genoegen mee en analyseren de verhalen van de respondenten een tweede maal zonder gebruik te maken van dit kader. Ze gaan te werk volgens de principes van de Grounded Theorie, waarover u informatie vindt in het onderzoeksdesign. Samdahl en Jekubovich kwamen zo tot de conclusie dat de jongeren niet passief beïnvloed worden door de beperkingen van de vrije tijd maar dat ze dynamische spelers zijn die hun vrije tijd zelf vorm geven. De sociale context wordt in het eerste kader niet meegenomen en bij de tweede analyse ontdekte men dat juist deze sociale omgeving betekenis geeft aan de vrije tijd: de kans om samen met anderen te zijn en de gedeelde participatie is belangrijk. Dit gebeurde ook zo bij Leijenaar en Niemöller (1994): de sociale component kwam in hun kwantitatief onderzoek niet aan bod totdat ze er een item in de enquête aan besteedden. Dit wijst op het bepalend karakter van het onderzoekskader.

Dit scriptieonderzoek sluit het best aan bij de contextuele benadering. Ik vertrek niet van een bepaalde theorie, ik ga geen antwoorden inpassen in een bepaald onderzoekskader. Ik luister zo onbevooroordeeld mogelijk naar de verhalen van de animatoren, heb oog voor de context, vraag naar hun beleving en probeer hieruit motieven te destilleren.

2.2 Motieven en transitie

Een beperking in het onderzoek naar de motivatie van vrijwilligers wordt aangegeven door Bekkers (1998). Hij merkt op dat er naar de motieven gevraagd wordt alsof zij niet veranderen doorheen de tijd. Onderzoekers maken meestal geen onderscheid tussen waarom mensen het engagement opnemen, waarom ze het blijven doen en waarom ze het engagement stopzetten. Dit onderzoek besteedt aandacht aan deze drie stadia van participatie, daarom zocht ik naar literatuur over elk van deze stadia. Hieronder vindt u het resultaat van dit literatuuronderzoek.

2.2.1 Motieven bij aanvang van een vrijwillig engagement

Het is belangrijk de wijze van rekrutering en hoe vrijwilligers bij de organisatie komen te achterhalen. Deze wijze bepaalt mee wie vrijwilliger wordt en welke taak de vrijwilliger al dan niet opneemt (Bouverne-De Bie, 2002). Breda en Goyvaerts (1996) concluderen uit een studie van verschillende onderzoeken dat de reden om een engagement op te nemen zeer verscheiden is. Toch vond ik tijdens

de literatuurstudie verschillende publicaties die aangeven dat nieuwe vrijwilligers vaak naar de organisatie komen via familie, vrienden of kennissen (Willems, 1993; Willems, 1994; Leijenaar & Niemöller, 1994; Pearce in Bekkers, 1998; Lambert, 2005; Stevens et al., 2006). Deze impulsen uit het **sociaal netwerk** lijken doorslaggevend te zijn om tot een deelname aan het vrijwilligerswerk te komen. Het gaat vaak om een concrete vraag van de sociale omgeving (Willems, 1994). Maatschappelijke participatie blijkt te maken te hebben met de gelegenheidsstructuur: meegevraagd worden, van thuis uit gestimuleerd worden (Leijenaar & Niemöller, 1994). Uit grootschalig onderzoek in Nederland (Bekkers, 2007) blijkt dat wie in een sociale omgeving opgroeit waarin vrijwilligerswerk vanzelfsprekend is, grote kans maakt om zich op een bepaald moment eveneens als vrijwilliger te engageren.

Clary et al. (1998) schrijven dat meer **persoonlijke motieven** aan de basis van het engagement liggen. Vrijwilligers voelen zich aangetrokken door de kenmerken van de organisatie. Een overeenstemming tussen de persoonlijke behoeften en verlangens en datgene wat de organisatie lijkt te bieden, kan vrijwilligers overtuigen (Clary et al., 1998). Dit hangt samen met de ‘expectancy theory’ van Vroom (Halepota, 2005; Miller, 1985), deze theorie stelt dat mensen zich zullen engageren in de mate dat ze verwachten dat het engagement zal leiden tot de gewenste uitkomst. Miller (1985) geeft aan dat het niet zo eenvoudig is als sommige theorieën laten uitschijnen. Vrijwilligers engageren zich vanuit een complexe combinatie van de persoonlijkheid van de vrijwilliger, de aard van vrijwilligerswerk en de aard van andere bezigheden van de vrijwilliger.

Een derde motief om de stap naar leiding in het jeugdwerk te zetten, haal ik uit een scriptieonderzoek naar chirojeugd (Janssen, 2007). Voor deze bevroegde jongeren was het heel **vanzelfsprekend** om chiroleiding te worden. Chiro wordt zodanig leuk gevonden dat de leden van de oudste groep er niet aan denken om te stoppen. Ze willen graag in de Chiro blijven, en engageren zich daarom voor deze taak.

2.2.2 Motieven bij het voortzetten van het vrijwilligerswerk

2.2.2.1 Onderzoek bij vrijwilligers

Uit onderzoeken die de motivatie als een veranderend gegeven bekijken, blijkt dat na een tijd vooral het sociaal kader van het vrijwilligerswerk belangrijk wordt (Willems, 1994; Bekkers, 1998). Het belang van de sfeer, de collega-vrijwilligers en sociale relaties komt terug in verschillende motivatieonderzoeken. Hultsman (1993) legt de oorzaak van deze verandering in motivatie bij de leeftijd van de jongeren. Volgens deze auteur participeren jonge adolescenten vooral om nieuwe vaardigheden te leren en om plezier te maken. In de latere adolescentie engageren jongeren zich eerder

in vrijetijdsactiviteiten omwille van expressieve redenen zoals de sociale contacten en minder voor de activiteit zelf.

De meeste motivatieonderzoeken zijn kwantitatief van aard, men trekt conclusies aan de hand van een factoranalyse. Zo ontstaan ‘motivatieklasseringen’. Met de verschillende dimensies heeft u al kennis gemaakt. We bekijken nu welke van die dimensies de belangrijkste zijn. We bekijken met andere woorden welke motieven zich bovenaan het ‘motivatieklassering’ bevinden. Daarbij wil ik opmerken dat er empirische evidentie bestaat voor deze hiërarchische ordening, maar dat deze niet absoluut is, ze geldt niet voor iedereen en altijd (Samdahl & Jekubovich, 1997). Vandaar ook de verschillen tussen de resultaten van de onderzoeken. Om de leesbaarheid te verhogen heb ik de verschillende motieven in tabel 2 geplaatst.

In het onderzoek van Clary & Snyder (1996) worden de waarde-expressieve (values) functies het vaakst genoemd. De maatschappelijke betrokkenheid en het sociaal verantwoordelijkheidsgevoel blijken van belang te zijn (Willems, 1994). Dit strookt met conclusies van verschillende onderzoeken (Chambré in Stebbins, 1996; Van Leeuwen & Ader in Willems, 1994; Bekkers, 1998; Hwang et al., 2005) waarin wordt beschreven dat vrijwilligers vooral humanitaire of altruïstische motieven aanhalen. Bij Leijenaar en Niemöller (1996) en Bekkers (2003) vinden we deze altruïstische component minder terug, vooral bij Bekkers draait het om eigenbelang. Een mogelijke verklaring is dat de vrijwilligers uit het onderzoek van Hwang et al. (2005) niet durfden uitkomen voor persoonlijke motieven. Dit onderzoek is immers gebaseerd op antwoorden uit begin jaren '90, het onderzoek van Bekkers werd pas in 2002 gevoerd. Bekkers (2003) zelf constateert ook een evolutie. In vier jaar tijd is het percentage mensen dat vrijwilligerswerk doet omdat het ‘leuk’ is gestegen van 30% naar 73%. Als mogelijke verklaring geeft Bekkers hiervoor dat de vrijwilligers deze boodschap hebben overgenomen van het public relations offensief van vrijwilligersorganisaties.

Tabel 2 : Motieven van vrijwilligers

Leijenaar & Niemöller (1996)	Bekkers (2003)	Hwang et al. (2005)
Eigen capaciteiten gebruiken	Leuk vinden om te doen	Medelijden met mensen in nood
Werken aan maatschappelijke verandering	Mensen ontmoeten, vrienden maken	Iets terug geven
Eigen ideeën ontwikkelen	Levenservaring verbreden	Bijdrage leveren aan de lokale gemeenschap
	Dingen doen waar je goed in bent	Zich moreel verplicht voelen

Door kennis te maken met vele onderzoeken met verschillende resultaten is het besef gegroeid dat we in dit onderzoek voorzichtig moeten omgaan met de antwoorden op motivatievragen. Bekkers (2003)

geeft aan dat de antwoorden een subjectief beeld geven van hoe vrijwilligers over hun activiteiten met anderen communiceren. Misschien vinden we meer éénduidige antwoorden in de onderzoeken bij jeugdige vrijwilligers?

2.2.2.2 Onderzoek bij jonge vrijwilligers

De TOR-onderzoeksgroep van de Vrije Universiteit Brussel (Stevens et al., 2006) clusterde de motieven van de Vlaamse jongeren uit het jeugdwerk in vier verschillende groepen. De belangrijkste cluster verzamelt de motieven die te maken hebben met **leefwereldverbreding**. De jongeren geven leiding omdat ze graag met kinderen en jongeren omgaan, omdat ze samen met de jongeren iets kunnen bereiken, omdat ze zo nieuwe mensen leren kennen en nieuwe ervaringen en kennis opdoen en bestaande kennis verder ontwikkelen. Dus net zoals bij het algemeen onderzoek bij vrijwilligers, speelt ook bij jonge vrijwilligers het sociaal kader een belangrijke rol. In tabel 3 ziet u dat dit wordt bevestigd door alle bestudeerde onderzoeken. We zien in het overzicht duidelijk dat het sociaal klimaat (de sfeer, de vrienden, contacten, de kinderen,...) belangrijk is, het zorgt ervoor dat de jongeren plezier beleven. Uit het onderzoek van Lähteenmaa (1999) blijkt dat **positieve gevoelens** zeer belangrijk zijn (cf. hedonistisch altruïsme). Kort nadat Lähteenmaa haar studie had beëindigd, verscheen een andere studie waarbij 78% van de bevraagde jongeren ‘fun’ hadden aangeduid als één van de centrale redenen voor het voortzetten van vrijwilligerswerk (Kurikka in Lähteenmaa, 1999). De sociale dimensie (Leijenaar & Niemöller, 1994) is dus zeer belangrijk.

Tabel 3 : Motieven van jonge vrijwilligers

Bral (1991)	Dehertogh et al. (2005)	Stevens et al. (2006)	Van De Walle (2007)	Janssen (2007)
Inzetten voor anderen	Deze hobby graag doen	Leefwereldverbreding	Sociaal klimaat	Pleasant
Vriendenkring	De sfeer	Loyaliteit aan vrienden		De jongeren zijn het waard
Gezellig	Voel me er thuis	Instrumentele redenen (CV, geld, voorbeeldfunctie)		Leerrijk
Mezelf leren kennen	Sociale contacten	Traditioneel-ideologische redenen (overtuiging van de vereniging, eigen ouders)		Vanzelfsprekend
Nuttige ervaring	Bezig zijn met kinderen			

Als we nu nog specifieker gaan kijken naar onderzoek over het speelpleinwerk dan komen we bij twee scriptieonderzoeken (tabel 4). Beide onderzoeken (Vanmeenen, 2005; Lambert, 2005) hebben als conclusie dat de **ideële dimensie** een cruciale rol speelt en dan gaat het vooral over het omgaan met de

kinderen. Als we dit vergelijken met bovenstaande bevindingen dan lijken speelpleinanimatoren zich meer te engageren vanuit ideële opvattingen dan andere jongeren in het jeugdwerk. Komt dit omdat er bij het speelplein minder sprake is van doorgroei en animatoren dus bewuster kiezen om leiding te worden? Door te kijken hoe animatoren het speelplein beleven en wat hen daarbij motiveert, hoop ik hieromtrent meer duidelijkheid te creëren.

Tabel 4 : Motieven van animatoren

Vanmeenen (2005)	Lambert (2007)
Ideël motief (vooral voor de kinderen)	Ideël motief (vooral voor de kinderen)
Sociaal motief	Persoonlijke aspiraties en doelstellingen
Persoonlijk motief	Mede-animatoren

Tot slot zocht ik nog naar de invloed van **ouders** op het engagement van de jongeren. Uit het onderzoek van Smits (2004) blijkt dat betrokken ouders, die de vrijetijdsactiviteiten van hun kinderen aanmoedigen en opvolgen, een positief effect hebben op de participatie van de jongeren. Ook onderzoek bij KLJ-leiders geeft aan dat steun uit de naaste omgeving (vrienden, ouders, broers, zussen of partners) belangrijk is. (Van De Walle, 2007).

2.2.3 Motieven bij het stopzetten van het vrijwilligerswerk

Het stopzetten van een engagement wordt vaak toegeschreven aan de veranderde houding van vrijwilligers, men spreekt van een **nieuwe vrijwilliger**. Omdat dit debat centraal staat in de huidige vrijwilligersliteratuur ga ik hier uitgebreid op in onder 2.3: Motivatie van jonge vrijwilligers.

Verder worden nog andere oorzaken aangehaald, zo zien we de eerder besproken **verwachtingstheorie** van Vroom (Halepota, 2005; Miller, 1985) meermaals vermeld: als initiële verwachtingen niet uitkomen, zullen vrijwilligers afhaken. Morrow-Howel en Mui (1989) vonden dat veel ouderen deelnamen aan een vrijwilligersproject om hulp te kunnen bieden aan andere ouderen. Ouderen die weinig gelegenheid kregen om andere ouderen te helpen, waren geneigd uit het project te stappen. Bevestiging voor deze verwachtingstheorie kan men ook vinden in het onderzoek van Rubin en Rhoelli (in Willems, 1994). Daaruit bleek dat vrijwilligers die rekenden op waardering van de moeilijk opvoedbare jongeren als eerste afhaakten aangezien de verhoopte waardering er niet bleek te zijn.

Als we de verschillende resultaten bekijken van onderzoeken bij jongeren in het jeugdwerk (Tabel 5) dan zien we dat een belangrijke reden om het engagement stop te zetten **tijdsgebrek of studiedruk** is.

De jeugdleiders geven aan dat ze het moeilijk kunnen combineren met de studies of het werk. Of er echt een objectieve afname is van vrije tijd is niet duidelijk. Een mogelijke verklaring van dit gevoel van tijdsdruk is de toenemende mogelijkheden om de vrije tijd in te vullen (De Groof et al., 2006). Voor jongeren is het moeten kiezen tussen verschillende activiteiten of verenigingen een mogelijke reden om uit de jeugdvereniging of uit de leidersploeg te stappen (Bral, 1991; Vananderoye & De Wilde, 2001). Deze stelling wordt door de TOR-onderzoeksgroep ontkracht. Ze vinden evidentie voor de engagementshypothese: deelname aan een activiteit bevordert participatie aan een andere. Dit geldt ook voor de studentenarbeid: leden van het jeugdwerk hebben vaker vakantiewerk dan niet-leden. Specifiek onderzoek bij speelpleinanimatoren (Lambert, 2007) nuanceert het belang van de tijdsdruk eveneens. Uit dat onderzoek leren we dat vooral interne factoren een rol spelen, namelijk de sfeer in de ploeg, de waardering die animatoren krijgen en de visie van de organisatie. Weinig externe motieven halen de top tien, enkel vast werk en herexamens concurreren in beperkte mate met het speelplein.

Participatie werkt dus participatiebevorderend (Coussée, 2006), **transities in de levensloop** kunnen hier verandering in brengen. Dit zien we in het onderzoek van Bral (1991) waar de jongeren trouwen en leeftijd als belangrijke redenen om te stoppen opgeven. Qua leeftijd gaat het vaak om de kloof die ontstaat met de andere leiding. Ongeveer 10% van de scoutsleiders uit het onderzoek van Dehertogh, Mortelmans & Ottoy (2005) verwijst naar de duur van het engagement of de kloof met jonge leiding wanneer gevraagd wordt waarom ze al aan stoppen gedacht hebben. Ook uit het onderzoek van Janssen (2007) blijkt dat jongen na een tijd de jeugdbeweging verlaten omdat de kloof met de nieuwe leiding te groot wordt. De kloof zorgt ervoor dat de ouderen zich niet langer goed voelen in de groep, daarom beslissen ze om een stapje opzij te zetten. In het onderzoek van de VUB (Stevens et al., 2006) zien we dat vooral de overgang naar de arbeidsmarkt ervoor zorgt dat jongeren meer gerichte keuzes maken.

Er werd al vermeld dat bij jeugdbewegingen het **sociaal klimaat** van belang is. Ook op de beslissing om het engagement stop te zetten, heeft het sociaal klimaat een bepalende invloed. Zaken als een slechte sfeer, een conflict, weinig appreciatie in de begeleidingsploeg, kunnen de jongeren er toe aanzetten te stoppen (Dehertogh et al., 2005). Als zijn vrienden afhaken, zal ook de jongere de jeugdwerking sneller verlaten. Als de leiders zich niet opgenomen voelen in de ploeg of als ze weinig vriendschapsbanden hebben met de medeleiding, zullen ze sneller afhaken (Vanmeenen, 2005; Van De Walle, 2007; Janssen, 2007).

Tabel 5 : Motieven van jongeren bij het stopzetten van het vrijwillig engagement

Bral (1991)	Dehertogh et al. (2005)	Vanmeenen (2005)	Lambert (2007)	Van De Walle (2007)	Janssen (2007)
Studiedruk	Moeilijk combineren met werk of studie	Door verder studeren niet voldoende tijd	Interne factoren: sfeer, waardering, visie	Zich buitenstaander voelen in de KLJ-groep	Intern 1: Kloof met nieuwe leiding, een stapje opzij zetten
Arbeidsomstandigheden	Tijdsgebrek	Niet vinden met mede-animatoren	Externe factoren in beperkte mate: vast werk, tweede zit	Vrienden die ook afhaken	Intern 2: Vrienden verlaten de Chiro ook
Trouwen	Conflicten in de groep	Geen respect meer krijgen van de kinderen		Leidersploeg geen vriendengroep	Intern 3: Medeleiding die gedemotiveerd is
Leeftijd	Al lang in de leiding, kloof met nieuwe leiding	Te weinig begeleiding		Vrienden staan niet positief tegenover vrijwilligers-werk	Extern 1: overgangsfase van studies naar werk
Bewegings-specifieke factoren (groepssfeer, vrienden die stoppen, alternatieven)	Geen motivatie meer	Als mijn vrienden zouden stoppen		Studie/werk als alternatief	Extern 2: tijdsdruk
	Weinig appreciatie	Wanneer ik niet betaald zou worden		Ontbreken van voordelige contacten	

Verder ging ik op zoek naar de invloed van **ouders** op het engagement van de jongeren. Naast ouders zijn er nog andere socialisatieagenten die het al dan niet participeren beïnvloeden. Dit zijn enerzijds andere volwassenen zoals leiders en coaches en anderzijds leeftijdsgenoten (Smits, 2004). Uit onderzoek van Hultsman (1993) blijkt dat vooral de begeleiders een invloed hebben op het al dan niet voortzetten van de activiteit, vervolgens zijn het de ouders die deze beslissing beïnvloeden en als

laatste de leeftijdsgenoten. De invloed van ouders blijkt groter te zijn bij het nemen van de beslissing om helemaal niet te participeren (Hultsman, 1993).

2.3 Motivatie van jonge vrijwilligers

2.3.1 De nieuwe vrijwilliger

De opvatting heerst dat individualisering van de maatschappij de aard, de vorm en de duur van het vrijwilligerswerk heeft veranderd in negatieve zin. We zijn in een nieuw vrijwilligerstijdperk aangekomen waarbij de collectieve vrijwilliger plaats heeft gemaakt voor de reflexieve vrijwilliger (Hustinx & Lammertyn, 2004). Door de individualisering moet de vrijwilliger zelf keuzes maken en de voorkeur gaat uit naar postmaterialistische waarden zoals zelfontplooiing, solidariteit, democratie, inspraak, vrijheid en milieu (Hustinx, 2001). Collectieve vrijwilligers zijn zeer geëngageerd, willen zich volledig opstellen ten dienste van anderen, zijn niet kritisch noch kieskeurig ten aanzien van het vrijwilligerswerk en houden rekening met tradities van de gemeenschap (Hustinx & Lammertyn, 2004; Hustinx, 2004; De Groof et al., 2006). De reflexieve vrijwilliger, de zogenaamde ‘jeugd van tegenwoordig’, wil flexibiliteit, is kieskeurig en berekend, kiest enkel voor hippe projecten met een tijdelijk karakter en wil zich door het engagement vooral persoonlijk ontplooien (Hustinx, 1998). De jongeren zouden gekenmerkt worden door een soort sociale bindingsangst (De Groof et al., 2006).

Verder wordt aangenomen dat het aantal vrijwilligers daalt. In de Verenigde Staten wijst men vooral beschuldigend naar de nieuwe generatie, waar de nieuwe vrijwilliger deel van uitmaakt (Hooghe, 2003b). De verminderde deelname aan het vrijwilligerswerk wordt door Amerikaans onderzoek (en vooral door Putnam in Hooghe, 2003b) toegeschreven aan de tijdsdruk, de verhoogde geografische mobiliteit, de daling van het aantal huwelijken en de verminderde religieuze verbondenheid.

2.3.2 Kritiek op discours van de nieuwe vrijwilliger

Het idee van de nieuwe vrijwilliger is aan heel wat kritiek onderworpen. De meeste critici geven aan dat ook de collectieve vrijwilliger zich engageerde om zichzelf te ontplooien (Bourverne-De Bie & Verschelden, 2003) en dat kortstondige engagementen altijd al hebben bestaan (Stevens & Elchardus, 2001 in De Groof et al., 2006). Een andere kanttekening bij deze kortdurende engagementen komt uit kwalitatief onderzoek (Hustinx, 1998). Het kortstondige engagement blijkt geen bewuste keuze te zijn van jongeren en ze vinden het zeker geen ideaalscenario. Ze voelen zich hiervoor eerder genoodzaakt omwille van tijdsdruk. Als ze iets doen, willen ze het goed doen, maar hiervoor hebben ze niet voldoende tijd. Een aspect van de nieuwe vrijwilliger dat in dit kwalitatief onderzoek van Hustinx bevestigd wordt, is dat de jongeren flexibel, projectmatig vrijwilligerswerk verkiezen dat samenhangt met hun persoonlijke interesses. Maar daarbij is er ook ruimte voor meer vaste en frequente vormen

van inzet. Na een bepaalde termijn actief te zijn in een vereniging, vinden jongeren het immers vanzelfsprekend dat de intensiteit van dit engagement toeneemt.

Hustinx en Lammertyn (2004) vinden overigens dat de opdeling reflexieve – collectieve vrijwilliger een te eenvoudige voorstelling is van de praktijk. Zij construeren niet twee maar vier clusters van soorten vrijwilligers. Uit dit onderzoek blijkt dat niet enkel de modernisering of de individualisering het engagement van de jongeren beïnvloeden. Volgens hen zijn ook het cultureel kader, de levenscyclus en de organisatorische omgeving van belang.

Bovenstaande oorzaken die de daling van het aantal vrijwilligers in de Verenigde Staten verklaren, blijken uit onderzoek van Hooghe (2003b) niet op te gaan voor Belgische vrijwilligers. Het eerste, in het kader van dit onderzoek belangrijkste resultaat is dat de leeftijd en de waarden bij de nieuwe generatie niet samenhangen met de graad van participatie. Hooghe vindt dat jonge mensen tot minder organisaties behoren dan oudere mensen maar dat de intensiteit van het engagement van jongeren duidelijk sterker is. De huidige generatie heeft andere gewoontes. Zo is de participatiegraad in traditionele organisaties, zoals het rode kruis, lager, maar in andere organisaties zoals sportverenigingen is de jonge generatie sterker vertegenwoordigd dan vroeger. De huidige generatie heeft dus andere gewoontes maar verschilt niet in participatiegraad. Noch tijdsdruk, noch het kijken van televisie, noch geografische mobiliteit hebben een invloed op de participatiecijfers. Enkel religie blijkt samen te hangen met de mate van participatie. Vooral de band met de kerk is van invloed. Deze band werd ten gevolge van de secularisering minder sterk, dit kan een verklaring vormen voor het gedaald aantal vrijwilligers.

Ook in andere empirische gegevens vinden we maar weinig aanwijzingen voor de daling van de deelname aan het verenigingsleven, integendeel. In opdracht van de Koning Boudewijnstichting analyseert het Hoger Instituut voor de Arbeid van de K.U.Leuven en het Centre d'Economie Sociale de l'ULG (Loose et al., 2007) statistische bronnen met betrekking tot het vrijwilligerswerk in België. Een hele reeks studies geven een stijgende tendens weer in het aantal vrijwilligers over het afgelopen decennium. Het totale aantal vrijwilligers varieert in de verschillende studies van 10% tot 14% van de Belgische bevolking. Specifiek voor jeugdbewegingen geeft onderzoek van de TOR-groep (De Groof et al., 2006) aan dat ruim één op vier 18- tot 23-jarigen in 2006 een organiserende functie (leiding, hoofdleiding, ...) in het jeugdwerk had. Uiteindelijk is 62% van de ondervraagde jongeren ooit wel eens lid geweest van het jeugdwerk.

Er bestaan dus weinig evidenties die wijzen in de richting van de reflexieve nieuwe vrijwilliger. Wel stelden we een aantal veranderingen in de vrijwilligerspraktijk vast. In plaats van jongeren te stigmatiseren, gaan bepaalde onderzoekers op zoek naar een manier om met de huidige maatschappelijke realiteit om te gaan (Hustinx, 2001). Het is in dit positieve discours dat ik me als

onderzoeker plaats. De uitdaging bestaat erin te zoeken naar de meerwaarde die de jongeren kunnen bieden aan het vrijwilligerswerk en te zoeken naar hoe het vrijwilligerswerk zich kan aanpassen aan de jongere, de animator. Gaskin (in Hustinx, 2001) geeft alvast een sterke aanzet tot vernieuwing van het vrijwilligersbeleid. Het acroniem FLEXIVOL³ verzamelt acht zaken waarmee een organisatie rekening moet houden om in te spelen op de verwachtingen en wensen van de jonge vrijwilliger: een organisatie moet werken aan flexibiliteit, een ‘hipper’ imago en een toegankelijk aanbod. Verder is het volgens haar belangrijk dat organisaties ruimte bieden om ervaringen op te doen. Beloningen, stimulansen en erkenning zijn nodig, net zoals een variatie aan activiteiten en een efficiënte organisatie zonder bureaucratie. De discussie omtrent de nieuwe vrijwilliger heeft dus als positief gevolg dat onderzoekers gaan kijken naar de kansen die de jonge vrijwilliger aan de organisaties biedt. Ten tweede is het vooral door deze discussie dat de wederkerigheid van het vrijwilligerswerk uit de taboesfeer is gehaald.

3 Beleving van de vrije tijd door jongeren

De vrije tijd van jongeren kan benaderd worden vanuit twee perspectieven: het individugericht perspectief en het maatschappijgericht perspectief (Sinnaeve, Van Nuffel, & Schillemans, 2004). Het maatschappijgericht perspectief vat vrije tijd op als resttijd en vooral als buitenschoolse tijd. Het individugericht perspectief beschrijft vrije tijd als eigen tijd waarin de persoon zelf kiest wat hij of zij doet. Vrije tijd is dan een subjectief concept dat varieert naargelang persoon en tijdstip (Verdonck in Sinnaeve et al., 2004; De Greef, Verdonck, & Van Gils, 2003). Ik hanteer hier de subjectieve definitie omdat in dit onderzoek wordt vertrokken van het perspectief van de jongere, de subjectieve benadering voorziet meer ruimte voor dit perspectief. Ter ondersteuning van dit onderzoek zocht ik naar informatie omtrent de beleving van vrije tijd door jongeren, deze inzichten geef ik hier weer.

Jongeren beleven hun vrije tijd als een proces waarvan ze zelf de regisseur zijn. In die sfeer zoeken jongeren voortdurend een eigen weg tussen het ik en de anderen, tussen de eigen individualiteit en de eisen van de omgeving (Dieleman in Dekeyser & Verbert, 2002). Uit een onderzoek van de administratie planning en statistiek, en de administratie cultuur (Pauwels & Scheerder, 2004) blijkt dat jongeren tevreden regisseurs zijn: 90% van de 18-24-jarigen is tevreden of heel tevreden over hoe ze de vrije tijd invullen. Dit lijkt ook logisch aangezien Smits (2004) een duidelijk verband vond tussen de frequentie waarmee jongeren dingen doen en het plezier dat ze aan die activiteit beleven. Hoe plezieriger de jongeren de activiteit vinden, hoe meer ze deze zullen uitoefenen en omgekeerd. Maar wanneer vinden jongeren een activiteit juist plezierig? De gevoerde activiteiten in de vrije tijd zijn belangrijk, maar het zijn vooral de vrienden die ervoor zorgen dat jongeren gelukkig zijn (Dekeyser &

³ De letters van het woord flexivol staan voor: **F**lexibility, **L**egitimacy, **E**ase of acces, **X**perience, **I**ncentives, **V**ariety, **O**rganisation, **L**aughs.

Verbert, 2002). Uit onderzoek naar de vrije tijdsbesteding blijkt dan ook dat ze de vrienden heel belangrijk vinden en dat ze er veel tijd mee doorbrengen (Goedseels, Vettenburg, & Walgrave, 2000). Aangezien vrienden een zodanig belangrijke rol spelen in het leven van de adolescenten, is sociale aanvaarding een grote zorg voor jongeren. De acceptatie door anderen uit het sociaal netwerk kan even belangrijk zijn als het netwerk zelf (Smits, 2004). Jongeren die lid zijn van een vereniging schatten hun populariteit hoger in. Dit lidmaatschap bevordert ook de grootte van het informeel netwerk (Smits, 2004).

We weten nog maar weinig over wat jongeren nu juist als vrije tijd beschouwen. In dit verband wil ik twee theorieën meegeven. Het eerste inzicht is gebaseerd op de indeling van Van Houten (in De Greef et al., 2003) en vertrekt van het perspectief van het individu. De andere indeling vind ik bij Säfvenbom en Samdahl (1998), deze onderzoekers delen vrijetijdsactiviteiten in volgens de mate van betrokkenheid (involvement) van het individu bij de activiteit (Coussée, 2006). Aanvankelijk lijkt deze indeling misschien niet relevant voor dit onderzoek, aangezien het onderzoek vertrekt van het aanbod en weinig oog heeft voor het perspectief, de beleving van het individu. Maar in navolging van Coussée (2006) zal ik deze theorie vertalen naar het subjectief perspectief.

Van Houten (in De Greef et al., 2003) maakte een indeling van tijdsbeleving voor volwassenen:

- Wachttijd: de tijd waarin men zich afhankelijk voelt van anderen, tijd waarop men weinig greep heeft, bijvoorbeeld: wachten bij de dokter.
- Contracttijd: de tijd die men ruilt tegen iets anders, bijvoorbeeld: arbeidstijd ruilen voor een inkomen.
- Viertijd: de tijd die mensen gebruiken om te genieten, te vieren.
- Groeitijd: de tijd waarin men voor zichzelf een groeiproces uittekent, bijvoorbeeld een cursus volgen.

Deze activiteiten verschillen naargelang structuur en zingeving. Zo gebeurt de zingeving bij wachttijd en contracttijd van buitenaf: je bent afhankelijk van de ander. Bij de viertijd en groeitijd geef je zelf zin aan de activiteit. Eenzelfde activiteit kan voor verschillende personen of op een ander moment een andere betekenis hebben. Zo kan het speelplein voor de animator viertijd zijn: hij geniet ervan, het is leuk. Voor een andere animator of op een andere dag kan de speelpleindag eerder contracttijd zijn: hij heeft zich voor die week opgegeven en krijgt hiervoor een vrijwilligersvergoeding dus hij moet gaan. Een animator kan de dag ook zien als groeitijd: hij gaat naar het speelplein om bij te leren. Het speelplein kan zelfs ervaren worden als wachttijd: de animator moet gaan van zijn ouders en wacht tot hij naar huis mag gaan. Aangezien we vrije tijd opvatten als tijd waarin de persoon zelf kiest wat hij doet, kunnen we enkel de tijd die jongeren beschouwen als viertijd of groeitijd als vrije tijd opvatten omdat hier de zingeving van binnenuit gebeurt. Dit komt overeen met wat kinderen aangeven: vrije tijd vanuit het kindperspectief houdt in dat ze zelf kunnen bepalen wat ze doen (De Greef et al., 2003).

Om te komen tot een andere, vergelijkbare indeling van subjectieve vrije tijdsbeleving, bekijken we het onderzoek van **Säfvenbom en Samdahl** (1998). Deze onderzoekers delen de vrije tijdsactiviteiten in volgens de mate van betrokkenheid (involvement) van het individu bij de activiteit (Säfvenbom en Samdahl, 1998; Coussée, 2006):

- ‘Self-involving’ activiteiten: dit zijn activiteiten waarvoor het individu een inspanning moet leveren, bijvoorbeeld lezen, huiswerk maken, spelen en sporten.
- ‘Passive-receptive’ activiteiten: vragen geen speciale vaardigheden of inspanningen, bijvoorbeeld tv kijken, dagdromen en niets doen.
- ‘Maintenance-routine activities’: onder deze categorie horen de activiteiten die beschouwd worden als routine en minder vrijwillig zijn, bijvoorbeeld eten, wassen en verplichte taken.

Uit het onderzoek van Säfvenbom en Samdahl bleek dat de ‘self-involving’ activiteiten (door Coussée (2006) vertaald als zingevend handelen) significant meer dan de andere activiteiten leiden tot gevoelens van vooruitgang/vertrouwen (improvement/confidence) en van competentie/succes (ability/succes). Dit zou te maken hebben met het feit dat het actieve, betrokken individu zich meer regisseur voelt van de eigen ontwikkeling (Säfvenbom & Samdahl, 1998) dan het passieve, teruggetrokken individu (Coussée, 2006). We kunnen deze inzichten bekijken vanuit de subjectieve definitie van vrije tijd. Dat betekent dat het speelplein door de animator op het ene moment als zinvol (self-involved) kan worden beschouwd terwijl deze het op een ander moment eerder ziet als routine (maintenance-routine). En nog iemand anders kan het eerder passief (passive-receptive) beleven omdat die er gewoon wat rondhangt.

We kunnen uit deze twee theorieën concluderen dat zingeving een belangrijke eigenschap is van vrije tijd. Deze zinvolheid hangt niet samen met het aanbod (Coussée, 2006), maar met de betekenis die animatoren aan het speelpleinwerk geven. Diegene die zich sterk betrokken voelen bij het speelplein, diegene die zelf zin geven aan het speelplein zullen meer belang hechten aan het engagement. We zullen in dit onderzoek dus kijken wanneer animatoren zich betrokken voelen en wat ze zinvol vinden aan het speelplein.

DEEL 2:

ONDERZOEKSDESIGN



De operationalisering van de onderzoeksvraag ‘Hoe beleven animatoren het speelplein en wat motiveert hen?’, kwam reeds aan bod in het theoretisch kader door de verduidelijking van de centrale begrippen. In dit onderdeel bespreek ik welke methodologie ik heb gehanteerd en waarom, welke onderzoeksstappen ik heb ondernomen en hoe deze verliepen.

1 Methodologische verantwoording

1.1 Keuze voor het interpretatief paradigma

In dit onderzoek koos ik voor het interpretatieve paradigma, een kwalitatieve benadering, dit omwille van verschillende redenen. Ten eerste is het aantal gegevens over animatoren op het speelplein eerder beperkt (Maso & Smaling, 1998). Ten tweede is de te onderzoeken situatie zeer complex, de speelpleinanimatoren construeren en herconstrueren de realiteit (Schuyten, 2004). Omdat de betekenis die animatoren geven aan het speelplein dynamisch, complex, interactief en contextgebonden is, meende ik dat het niet zinvol is om ze in kwantificeerbare eenheden te vertalen (Jans, Van Daele, Steuperaert, & Toye, 2003). Overigens is het doel van dit werk om de betekenissen te exploreren die animatoren toekennen aan hun vrijwilligerswerk. Interpretatief onderzoek is uitermate geschikt om deze betekeniswereld bloot te leggen en kennis te krijgen van de beleving van de respondenten (Maso & Smaling, 1998; Schuyten, 2004). Een laatste, maar daarom niet minder belangrijke reden voor mijn keuze is het feit dat er reeds kwantitatief onderzoek bestaat dat peilt naar de motivatie van animatoren (Vanmeenen, 2005; Lambert, 2005). Zoals ik in de probleemstelling al aangaf, schrijven verschillende auteurs (Taylor, 2005; Samdahl & Jekubovich, 1997) dat een rijk aanbod van kwalitatieve gegevens omtrent motivatie ontbreekt. Er gaat te weinig aandacht uit naar de sociale aspecten van vrijwilligerswerk. Levensomstandigheden en levensgeschiedenis die de motivaties beïnvloeden, komen niet in beeld (Taylor, 2005). Via een kwalitatief onderzoek hoop ik inzicht te krijgen in deze sociale aspecten van vrijwilligerswerk en de kwantitatieve informatie aan te vullen.

1.2 Keuze voor belevingsonderzoek

Mijn interesse ging uit naar hoe jongeren het speelpleinwerk beleven. Om deze beleving in kaart te brengen, bevroeg ik de jongere zélf (Bouverne-De Bie & Van Gils, 1998). Dit kan niet aan de hand van voorgestructureerde antwoorden, wel via een belevingsonderzoek dat de animator expliciet als actor erkent (Lauwers, 2005). Deze specifieke vorm van kwalitatief onderzoek focust op verschillende zingevingsprocessen die mensen hanteren om betekenis te geven aan hun omgeving (Lauwers & Van Gils, 2004).

2 Dataverzamelmethode

2.1 Onderzoekspopulatie

2.1.1 Selectieprocedure

Het doel van dit onderzoek was niet om een representatief beeld te krijgen van de beleving van Vlaamse animatoren maar wel om een goed beeld te krijgen van de beleving van een bepaalde heterogene groep jongeren. Daarom selecteerde ik in samenwerking met de VDS vier sterk verschillende speelpleinen uit de provincie Antwerpen. We kozen voor de provincie Antwerpen uit praktische overwegingen, het is gemakkelijker om in één provincie te blijven dan telkens heel het land te moeten doorkruisen om een interview af te nemen. We zochten naar plattelandsspeelpleinen, stedelijke speelpleinen, grootschalig georganiseerde en eerder kleinschalig ingerichte speelpleinen.

Tabel 6 : De vier geselecteerde speelpleinen

	Klein	Groot
Stedelijk	Speelplein Bos en Hei Berendrecht (Antwerpen)	Speelplein Horst te Schoten
Landelijk	Speelplein Wuustwezel	Speelmicroob te Lier

De hoofdanimatoren van de vier speelpleinen waren bereid om aan het onderzoek deel te nemen. Ik vroeg hen om me in contact te brengen met animatoren. Aangezien dit onderzoek onder meer handelt over de motivatie van animatoren om te blijven of om te stoppen met het speelpleinwerk, contacteerde ik in totaal 48 animatoren waaronder zowel ‘blijvers’ (= animatoren die hun engagement na twee jaar voortzetten), als ‘stoppers’ (= animatoren die stoppen na één of twee jaar). Eenentwintig animatoren waren bereid om mee te werken aan dit onderzoek. Voor drie van deze vrijwilligers hoorde het

speelpleinengagement tot een ver verleden, hierdoor dachten ze niet veel nuttigs te kunnen bijdragen en haakten ze alsnog af.

Alle animatoren krijgen een vrijwilligersvergoeding. Hierdoor kunnen we de invloed van de vergoeding afwegen. Ook de genderfactor is onder controle gebracht in dit onderzoek. Uit de vijfjaarlijkse enquête blijkt dat het overgrote deel van de animatoren vrouwelijk zijn (Steuperaert, 2005), daarom bevrage ik 13 meisjes en vijf jongens. Verder zijn de vier speelpleinen verenigingen zonder winstbejag. Enkel in de VZW van Lier zetelen ook afgevaardigden van de politieke partijen, het is een parageemeentelijke VZW. Een overzicht van de kenmerken van de vier speelpleinen vindt u in bijlage 1.

2.1.2 Respondenten

Per speelplein wilde ik minstens vier animatoren bevragen (twee ‘blijvers’ en twee ‘stoppers’). Idealiter moest ik doorgaan met het verzamelen van informatie totdat ik geen nieuwe informatie meer vond en er dus verzadiging optrad. Voor deze scriptie waren er strikte tijdsgrenzen die dominant zijn ten aanzien van de verzadigingsvereiste (Maso & Smaling, 1998). Daarom volgen we het quotum dat Schuyten (2004) opgeeft voor het aantal interviews, ook al is dit eerder arbitrair. Ze wijst erop dat het beter is door te gaan tot het punt van saturatie, maar neemt aan dat je 15 à 20 diepte-interviews moet afnemen (Schuyten, 2004). Uiteindelijk namen 18 animatoren aan het interview deel. Om de anonimiteit en de privacy van de respondenten te respecteren worden verder geen gegevens vrijgegeven.

2.2 Het interview

Vanuit het eerder beschreven methodologisch referentiekader werd gekozen voor een inductieve methodologie, met een open en flexibele dataverzameling en –analyse die ruimte laten voor onvoorziene opinies of gebeurtenissen (Meire & Vleugels, 2004). Ik koos voor het interview als dataverzamelingsmethode. Maso en Smaling (1998, p.50) definiëren het interview als volgt: *“Het is een vorm van een gesprek waarin één iemand -de interviewer- zich bepaalt tot het stellen van vragen over gedragingen, (gevoelens), opvattingen, houdingen en ervaringen (...) aan één of meer anderen -de respondenten-, die zich voornamelijk beperken tot het geven van antwoorden op die vragen.”* Ik hanteerde meer bepaald diepte-interviews (Leijenaar & Niemöller, 1994b; Schuyten, 2002) om meer te weten te komen over attitudes, opinies, gevoelens, waarderingen en ervaringen van de animatoren (Baarda, Goede & Teunissen, 2001a; Meire & Vleugels, 2004). Ik stelde een topiclijst op omdat ik een aantal onderwerpen zeker wilde behandelen, om zodoende vergelijkbare informatie te krijgen van verschillende geïnterviewden (Bogdan & Biklen, 1998). De topiclijst werd met de nodige flexibiliteit behandeld zodat er voldoende ruimte was voor de geïnterviewde om zelf informatie in te brengen (Bogdan & Biklen, 1998). De volgorde van de vragen bepaalde ik zelf door in te spelen op de

antwoorden van de respondent. Ik vroeg door tot ik ervan overtuigd was dat de vragen in hun volle omvang waren beantwoord (Schuyten, 2002).

Het voordeel van het interview als onderzoeksstrategie, is dat het rijke, complexe gegevens oplevert, we kunnen het onderwerp diepgaand benaderen (Bouverne-De Bie & Van Gils, 1998). Via het interview werden beschrijvende gegevens verzameld zodat we inzicht kregen in de interpretatie van de speelpleinervaringen van de animatoren (Bogdan & Biklen, 1998). Specifiek maakte ik in dit onderzoek gebruik van rechtstreeks halfgestructureerde interviews. Met 'rechtstreeks' bedoel ik dat enkel de interviewer en de respondent deelnemen aan het interview, wat kenmerkend is voor het diepte-interview (Schuyten, 2002). Een individueel interview doet recht aan de privacy van de respondent. Een nadeel is dat de jongeren verbaal sterk moeten staan en dat wat ze zeggen niet altijd overeenkomt met wat ze werkelijk doen. De data mogen dus zeker niet naïef geïnterpreteerd worden. Maar het is niet de taak van de onderzoeker om na te gaan of het verhaal al dan niet 'waar' of 'volledig' is, wel is het de taak van de onderzoeker het perspectief van de respondent te begrijpen (Bouverne-De Bie & Van Gils, 1998). Bij dit alles moet de interviewer ervoor beducht zijn de resultaten te beïnvloeden, of dit als dusdanig onderkennen (Meire & Vleugels, 2004).

2.2.1 Vragenlijst en proefinterviews

De vragenlijst kwam tot stand door het lezen van literatuur over de motivatie van vrijwilligers en publicaties uit het jeugdwerk die ik in het theoretisch kader besprak. Om te testen of de vragen duidelijk waren, of ze voldoende informatie losweekten en om het onderzoeksinstrument verder te ontwikkelen, nam ik twee proefinterviews af (Bouverne-De Bie & Van Gils, 1998). Na deze proefinterviews werd de vragenlijst geoptimaliseerd, ik schrapte een aantal vragen, paste vragen aan of voegde andere vragen toe. De uiteindelijke vragenlijsten vindt u in bijlage 2 en 3.

2.2.2 Registratie en transcriptie

Er zijn verschillende soorten manieren om het gedrag van mensen te registreren. Maso en Smaling (1998) wijzen op het belang van een combinatie van opnameapparatuur en menselijke waarneming. Om een optimaal resultaat te bekomen, maakte ik bij het afnemen van de interviews gebruik van een cassette recorder of dictafoon in combinatie met aantekeningen. Voor aanvang van het interview vroeg ik de respondenten of ze bezwaar hadden tegen het gebruik van een cassette recorder. Geen enkele animator had hier problemen mee. De op band opgenomen interviews werden letterlijk uitgetypt.

3 Data-analyse

Het doel van de analyse bestaat erin de grote hoeveelheid aan informatie te reduceren, patronen te herkennen en een structuur te creëren die de communicatie over het onderzoek ten goede komt. Hiervoor bestaan volgens Patton (1990) geen absolute regels, behalve je uiterste best doen om de data

zo juist mogelijk te benaderen en om de resultaten te communiceren in functie van het onderzoeksopzet. Er zijn in de literatuur wel richtlijnen terug te vinden voor een goede data-analyse van kwalitatieve gegevens. Het proces kan in verschillende stappen ingedeeld worden, opdat het complexe proces van data-analyse overzichtelijker wordt (Bogdan & Biklen, 1998). Het is belangrijk om als onderzoeker deze richtlijnen creatief te benaderen, aangezien elk onderzoek uniek is (Patton, 1990). Daarom raadpleegde ik verschillende literaire bronnen om de data-analyse vorm te geven. Eén van de theorieën waaruit ik inspiratie haal, is de gefundeerde theoriebenadering, de Grounded Theory, ontwikkeld door Glaser en Strauss (1967). Deze theorie sluit als kwalitatief interpretatief kader zeer goed aan bij de uitgangspunten van het belevingsonderzoek (Lauwers, 2005). De Grounded Theory is erop gericht een nieuwe theorie te ontwikkelen door het benoemen en verbinden van verschillende concepten die in de kwalitatieve data telkens terugkeren (Bogdan & Biklen, 1998). Het gaat om het continu interpreteren en controleren totdat het verzadigingspunt van een adequate interpretatie bereikt is. Begrippen en relaties komen op inductieve wijze tot stand (Janssens, 1985). Deze aanpak verschilt grondig van het experimenteel onderzoek, dat steeds als doel heeft de waarde van een reeds geformuleerde theorie te toetsen (Bogdan & Biklen, 1998).

De eerste stap na het uittypen van de interviews, was de selectie van de informatie op basis van relevantie voor het onderzoek. De geschrapte informatie werd bewaard in een apart document om deze later nog te kunnen bekijken. Dan splitste ik de relevante tekst op in fragmenten. Ik lette erop dat de fragmenten begrijpbaar bleven als ze los van het geheel gelezen werden (Baarda, Goede & Teunissen, 2001b). Vervolgens importeerde ik de teksten in het computerprogramma Nudist en labelde ik de verschillende fragmenten om een cross-case-analyse te kunnen uitvoeren. Daarbij worden de antwoorden van verschillende personen gegroepeerd aan de hand van labels uit een boomstructuur. Zo kunnen bepaalde onderwerpen vlotter bestudeerd worden. Ik koos voor deze analyse aangezien de centrale focus in dit onderzoek ligt op het ‘animator-zijn’ en de variatie aan motieven. Moest de focus liggen op de individuele persoon en zijn levensgeschiedenis dan was een case analyse aangewezen (Patton, 1990). Het gebruik van een computerprogramma vereenvoudigt deze cross-case-analyse, het stimuleert in het bijzonder de creatieve benadering van de gegevens. Zo is het eenvoudig om gecodeerde fragmenten een andere code te geven of om de boomstructuur aan te passen. De automatisering bevordert de ontwikkeling van een meer complexe theorie, als je alles handmatig zou moeten aanpassen, zou je sneller bij je oude theorie blijven (Barry, 1998). Ik koos voor Nudist aangezien het in de literatuur samen met Atlas/ti als zeer goede kwalitatieve software wordt voorgesteld (Barry, 1998). Tijdens mijn studie maakte ik al kennis met Nudist, de vertrouwdheid met de werking van dit programma bevordert de data-analyse.

Na het labelen van twee interviews in het softwareprogramma, ontwikkelde ik een boomstructuur waarin ik de gebruikte labels plaatste. Vervolgens labelde ik deze twee interviews opnieuw en nam ik

drie bijkomende interviews op in de analyse. De boomstructuur werd aangepast en ik herbegon met het labelen van de interviews, wat resulteerde in een boomstructuur die geschikt was voor de eerste vijf interviews. Vervolgens nam ik nieuwe interviews af, ik codeerde deze onmiddellijk aan de hand van de labels uit de opgestelde boomstructuur. Aan de hand van nieuwe informatie verkregen uit de interviews, paste ik de boomstructuur aan. De globale structuur bleef dezelfde en vindt u in bijlage 4. Het afwisselen van interviewen, coderen en interpreteren past in het kader van de Grounded Theory. Het verhoogt de kwaliteit van de dataverzameling en de analyse (Patton, 1990). Door deze cyclisch-interactieve wisselwerking (Maso & Smaling, 1998) komen nieuwe vragen aan het licht en krijgt de onderzoeker een zicht op wat er nog aan gegevens dient te worden verzameld (Bleeker & Mulderij, 1984). Ook het moment waarop geen nieuwe gegevens meer uit de interviews naar voren komen, wordt eenduidiger vastgesteld. Daarnaast kunnen de interviews gerichter verlopen aangezien je al weet hoe je relevante informatie uit het interview kan halen, hierbij moet je natuurlijk opletten om niet suggestief te zijn (Schuyten, 2005). De cyclische werkwijze draagt bij tot het exploratieve vermogen van het type onderzoek dat wordt nagestreefd (Bleeker & Mulderij, 1984). Een praktisch voordeel van deze werkwijze is dat de data overzichtelijk blijven (Schuyten, 2005). Tijdens het verzamelen en het analyseren van de data exploreerde ik de literatuur verder om vertrouwd te geraken met andere onderzoeken, om nieuwe ideeën op te doen en nieuwe inzichten te vergaren. Daarbij trachtte ik bewust voldoende afstand te nemen van deze literatuur om oog te hebben voor andere ideeën, concepten en verklaringen uit het eigen onderzoek (Bogdan & Biklen, 1998).

Wanneer elk fragment uit de achttien interviews één of meerdere labels had, begon ik aan de interpretatie van de gegevens. Dit was een proces van veel lezen en herlezen. Ik bekeek per label wat de ‘grote lijnen’ waren en noteerde deze. Dan las ik de fragmenten onder dat label opnieuw om te kijken of ik het juist geïnterpreteerd had. Zo kwam ik tot een lijvig document met daarin de belangrijkste conclusies, deze werden verduidelijkt aan de hand van de verhalen van de bevraagde animatoren. Jan Van Gils (14 maart 2008) raadde me aan een genuanceerde samenvatting te schrijven en vooral te werken met besluiten en na te denken over wat je er uit leert: wat kunnen deze besluiten betekenen voor de praktijk? Aangezien ik de speelpleinen van dienst wil zijn, vond ik dat inderdaad de beste methode voor dit onderzoek. Ik herwerkte het uitgebreide document, trok meer conclusies en perkte het aantal fragmenten sterk in. Ook dit document herlas ik verschillende malen, ik toetste het aan de interviews door deze diagonaal te herlezen. Tot slot stelde ik de resultaten voor aan de medewerkers van de VDS. Ze herkenden de resultaten en stelden nog een aantal vragen. Aan de hand van deze perspectieven bekeek ik de interviews opnieuw en deed ik een aantal aanvullingen. Tot slot koppelde ik de resultaten terug aan veertien animatoren op het Speelpleintreffen⁴ op 26 april 2008. De

⁴ Het speelpleintreffen is een trefdag voor alle speelpleingerelateerde mensen uit Vlaanderen: animatoren, hoofdanimatoren, jeugdconsulenten,... Het vindt plaats om de twee à drie jaar.

animatoren bevestigden de resultaten. Via deze –mijns inziens - grondige analyse kwam ik tot het document dat je in deze scriptie kan vinden.

4 Methodologische kwaliteit

4.1 Betrouwbaarheid

Betrouwbaarheid kunnen we omschrijven als de mate waarin een onderzoek herhaalbaar is en tot dezelfde resultaten leidt (Janssens, 1985). In kwalitatief onderzoek zoals dit, is het echter vaak onmogelijk om hetzelfde onderzoek opnieuw uit te voeren aangezien de onderzochte situatie verandert (Maso & Smaling, 1998). Daarom spreken we in deze context eerder van ‘principiële herhaalbaarheid’ (Janssens, 1985) of ‘virtuele herhaalbaarheid’ (Maso & Smaling, 1998). Dit betekent dat dezelfde methoden en technieken zouden kunnen worden gebruikt als de werkelijkheid niet verandert (Maso & Smaling, 1998). We kunnen twee vormen van betrouwbaarheid onderscheiden, namelijk interne en externe betrouwbaarheid.

Interne betrouwbaarheid is de betrouwbaarheid binnen het onderzoek (Maso & Smaling, 1998). Binnen interpretatief onderzoek gaat het vooral over de mate waarin andere onderzoekers in staat zijn begrippen op dezelfde wijze als voorgaande onderzoekers in verband te brengen met de gegevens (Schuyten, 2004) en over het consistent gebruik van begrippen door de onderzoeker (Maso & Smaling, 1998). Bij het voeren van dit onderzoek verhoogde ik de interne betrouwbaarheid door het registreren van de gegevens met behulp van een bandopnemer (Maso & Smaling, 1998); het gebruik van de computer bij de verwerking en de analyse van gegevens (Maso & Smaling, 1998); het omschrijven van de labels uit de boomstructuur; het vermijden van toevallige factoren door de interviewsetting zo homogeen mogelijk te maken (Baarda et al., 2001); het maken van beredeneerde keuzes en deze ontwikkelingen bijhouden in de vorm van een soort logboek (Maso & Smaling, 1998) en door het illustreren van de conclusies aan de hand van citaten (Janssens, 1985).

Een onderzoek is **extern betrouwbaar** als andere, onafhankelijke onderzoekers in dezelfde situatie in staat zijn om het gehele onderzoek te herhalen met dezelfde onderzoeksopzet, methoden en technieken (Maso & Smaling, 1998; Schuyten, 2004). Binnen kwalitatief onderzoek wordt gesproken van intersubjectieve betrouwbaarheid. Daarom beschrijf ik de onderzoeksactiviteiten in elke fase van het onderzoek zo helder mogelijk (Bouverne-De Bie & Van Gils, 1998). Bovendien expliciteerde ik de veronderstellingen en theoretische inzichten in het theoretisch kader van deze scriptie (Janssens, 1985; Maso & Smaling, 1998). Op die manier kan het onderzoek in principe stap voor stap worden gereconstrueerd (Bouverne-De Bie & Van Gils, 1998).

4.2 Validiteit

Validiteit wordt gedefinieerd als de mate waarin de verzamelde onderzoeksgegevens en -resultaten de bestudeerde werkelijkheid weergeven (Janssens, 1985). Validiteit heeft met andere woorden betrekking op de mate waarin de data correct, d.w.z. zonder vertekeningen, zijn geïnterpreteerd (Maso & Smaling, 1998). We maken een onderscheid tussen interne en externe validiteit.

Aan de voorwaarde van **interne validiteit** wordt voldaan wanneer de resultaten van het onderzoek een authentieke weergave zijn van de sociale werkelijkheid (Janssens, 1985). In dit scriptieonderzoek trachtte ik op verschillende manieren de interne validiteit te bewaken. Ik voerde steeds een vertrouwelijk, anoniem gesprek dat plaatsvond in de eigen omgeving van de jongere (Bouverne-De Bie & Van Gils, 1998). Argumenten en redeneringen die tot de onderzoeksconclusies leiden, spelen een grote rol bij het verhogen van interne validiteit (Maso & Smaling, 1998). Daarom schreef ik tijdens het onderzoek mijn bedenkingen, observaties en interpretaties neer in een logboek. Verder legde ik de resultaten voor aan de medewerkers van de VDS en aan huidige speelpleinanimatoren om de herkenbaarheid van de resultaten te toetsen (Janssens, 1985; Maso & Smaling, 1998).

Vele onderzoeken hebben als doel om gegevens te generaliseren. In dat geval is de **externe validiteit** van groot belang. Externe validiteit gaat over het feit dat onderzoeksconclusies generaliseerbaar zijn naar andere personen, fenomenen, situaties en tijdstippen (Maso & Smaling, 1998). In dit onderzoek krijgen we een concreter beeld van de situatie, de wensen, behoeften, gevoelens en belevenissen van animatoren. Dit noemt men geen statistische maar theoretische of analytische generaliseerbaarheid (Bouverne-De Bie & Van Gils, 1998). Daarmee wil ik niet pretenderen dat mijn resultaten geldig zijn voor alle animatoren in het speelpleinwerk. Wel kunnen de resultaten gebruikt worden als inspiratiebron om de speelpleinwerking beter af te stemmen op de animatoren. Net zoals Cronbach (in Janssens, 1985) leg ik eerder de nadruk op het nauwkeurig beschrijven van de onderzoekssituaties. Wil een onderzoek overdraagbare resultaten leveren dan is het belangrijk dat er voldaan is aan de externe validiteit (Janssens, 1985). Verzadiging van de gegevens is eveneens te zien als een vorm van representativiteit. Als er na een reeks interviews en analyses geen nieuwe gegevens meer worden toegevoegd, is het aanvaardbaar om het aantal interviews te beperken (Bouverne-De Bie & Van Gils, 1998).

DEEL 3:

RESULTATEN



Dit onderdeel geeft de onderzoeksresultaten weer. We kijken hoe de bevroagde animatoren het speelplein beleven en wat hen motiveert. U zal hier de kritische analyse en interpretatie van de onderzoeksgegevens lezen. Een letterlijke weergave van de interviews vindt u niet in deze scriptie maar kan u bij mij opvragen.

Het is niet eenvoudig en naar mijn mening niet relevant om een duidelijke scheiding te maken tussen beleving en motivatie. De reden waarom ik deze twee samen onderzoek, is dat aspecten die animatoren positief beleven, motiverend kunnen werken. Aspecten waar animatoren niet mee gediend zijn, kunnen een negatieve invloed hebben op de motivatie. Hieronder wordt beschreven hoe ze elk thema beleven en in hoeverre dit een motiverende factor is om zich in te zetten voor het speelplein.

1 Kinderen

1.1 Beleving

Alle animatoren (uitgezonderd één animator die gestopt is na een week) gaan graag om met kinderen. Ze houden ervan om met de kinderen te **spelen**. Ook het inleven in de leefwereld van de kinderen vinden ze fijn, het is tof dat ze weer even kind kunnen zijn en kunnen opgaan in de fantasie van de kinderen. *Gewoon het spelen met die kinderen op zich vind ik zo fijn en mee gaan in hun fantasie! (Animator Horst).*

Daarbij lijkt het vooral belangrijk dat de **kinderen het zelf leuk vinden**. De animatoren halen vooral veel voldoening uit het feit dat de kinderen het leuk vinden, of het feit dat ze jou als animator leuk vinden. Kinderen die lachen, kinderen die met een glimlach naar huis gaan, kinderen die komen knuffelen, kinderen die enthousiast naar de animatoren toelopen als ze op het plein aankomen, kinderen die zwaaien als ze de animator in het dorp tegenkomen, kinderen die verhalen komen vertellen, kinderen die gedreven meespelen enzovoort. Dit zijn allerlei gedragingen die worden

aangehaald als zeer motiverend, Animatoren interpreteren dit gedrag als een vorm van appreciatie. Kinderen laten zo blijken dat ze het tof vinden om met de animator te spelen en daar halen animatoren heel wat energie en voldoening uit.

“Weet je, dat klinkt heel erg flauw en melig maar kinderen die lachen dat is echt ongelooflijk. Daaruit haal je echt enorm veel energie. Als je merkt dat hetgeen je doet grappig is, tof en plezant dan ga je meer van die dingen doen. En dan voel je u ook veel minder moe. Na een zware dag kan je daar nog twee uur langer op doorgaan, enkel daarop.” (Animator Lier)

Verschillende van deze gedragingen van kinderen beschouwen animatoren als elementen die wijzen op een **‘band’ met de kinderen**. Die band blijkt belangrijk te zijn, animatoren verstaan hieronder dat de kinderen hen (her)kennen (ook buiten het speelplein), dat de kinderen hen vertrouwen, dat ze graag met hen komen spelen.

“De kinderen komen zo van die dingen vertellen en dat is er wel leuk aan. (...) Als je dan terug komt dan zeggen die van ‘ooh waar zijde jij geweest, jij ging terug komen’. Het is wel leuk dat die kinderen u ook kennen want met al die verschillende animatoren die passeren, is dat niet vanzelfsprekend.” (Animator Horst)

Eén animator vertelt dat hij het spijtig vindt dat je geen echte band kan aangaan met de kinderen, want wekelijks zijn er andere animatoren, andere kinderen en het vraagt tijd om elkaar te leren kennen. *“In de meeste gevallen ben je een week kwijt om de kinderen te leren kennen. Pas daarna kan je min of meer beginnen om een band te creëren.” (Animator Lier)* De andere bevroegde animatoren die het aspect van de band opbouwen aanhalen, stonden meerdere weken op het speelplein en vonden het wel mogelijk om een band te smeden.

Uit dit onderzoek blijkt dat animator zijn van **tieners** een grotere uitdaging vormt dan animator te zijn bij andere leeftijdsgroepen. Verschillende animatoren stellen expliciet dat ze het niet zien zitten om bij de tienergroep te staan. Anderen overwegen dit in de toekomst eens te proberen. De reden waarom een aantal animatoren de tienergroep niet willen begeleiden, is dat ze denken dat deze jongeren niets willen doen en zeer tam zijn. Of omdat ze schrik hebben geen gezag over deze jongeren te hebben. Deze opvattingen ontstaan door wat ze zien en vooral door wat ze horen van andere animatoren op het speelplein. *“Tieners zullen eerder cool doen en niet snel luisteren naar de animator.” (Animator Wuustwezel)* *“Twaalf plus zou mij niet gelukt zijn denk ik. Ik zou daar niet veel gezag over hebben.” (Animator Berendrecht)*

Bij de brainstorm over negatieve aspecten van het speelplein vernoemden vele animatoren **‘lastige kinderen’**. Dit bleken vooral kinderen te zijn die niet luisteren, waar de animatoren geen vat op hebben, kinderen die niet goed meewerken, niet meespelen enzovoort. *“Zo van die luie, saaie kinderen die niks willen doen.” (Animator Horst)* *“Wanneer ze niet doen wat er gevraagd werd, vond*

ik ze lastig.” (Animator Lier) Als ik doorvraag, blijkt dat de animatoren wel voldoening halen uit het omgaan met deze kinderen. Het vormt een uitdaging om ervoor te zorgen dat de kinderen wel meegaan in het spel, wel doen wat hen gevraagd wordt. Het oplossen van dergelijke problemen heeft een positieve invloed op het gevoel van eigenwaarde van de animator.

1.2 Motiverende factoren

De animatoren getuigen veel energie te halen uit de **reactie van de kinderen**. Het werkt motiverend dat de kinderen enthousiast zijn en laten blijken dat ze de activiteit en de animator zeer tof vinden. Uit dit onderzoek blijkt dat deze vorm van appreciatie van kinderen het belangrijkste motief is om zich te blijven engageren op het speelplein. Het geeft de kracht om er de volgende dag weer volledig voor te gaan.

Als we het beeld dat animatoren hebben van tieners vergelijken met de omschrijving van ‘lastige kinderen’, dan kunnen we concluderen dat tieners volgens de bevraagde animatoren ‘lastige kinderen’ zijn. Omgaan met lastige kinderen kan motiverend werken, het vormt een **uitdaging** om problemen op te lossen. Het kan dus motiverend zijn om een succesvolle tieneranimator te zijn of worden. Het tot een goed einde brengen van deze uitdaging kan animatoren een ‘boost’ geven om verder te gaan. Indien we animatoren voldoende begeleiden en voorzien van de nodige bagage en het nodige zelfvertrouwen, vergroot de kans op een succeservaring.

2 Mede-animatoren

2.1 Beleving

Tijdens de interviews wordt vaak gesproken over de animatorenploeg. **Vrienden** maken deel uit van deze ploeg, maar de ploeg bestaat vooral uit mensen die elkaar aanvankelijk nog niet kennen. Het is voor de animatoren een positieve belevenis om zoveel **nieuwe mensen** te leren kennen. Het zijn vaak mensen waarvan de animatoren denken dat ze er buiten het speelplein niet mee bevriend zouden zijn omdat ze niet ‘hun type’ lijken te zijn. Dankzij de losse, speelse sfeer leren ze de anderen op een vlotte wijze kennen. De animatoren staan open voor elkaar, ze staan er met hetzelfde doel, namelijk er een leuke zomer van maken voor de kinderen en voor zichzelf, en dit schept een band.

“Ik ken daar een hele hoop mensen, heel veel verschillende mensen die waarschijnlijk buiten het speelplein nooit spontaan naar elkaar waren toe gegaan of nooit spontaan vrienden waren geworden of zo. Maar op het speelplein werk je samen aan iets en dat creëert een hele speciale band, vind ik.” (Animator Horst)

Het leren kennen van vele verschillende mensen wordt dus als iets positiefs ervaren, maar volgens de animatoren is er ook een negatieve zijde aan verbonden. Als de animatoren de animatorenploeg

vergelijken met de leidingploeg van de jeugdbeweging dan vinden ze dat de het speelpleinteam **niet zo hecht** is. Na de zomer zie je de mede-animatoren vaak niet meer. In een jeugdbeweging zit je van kinds af bij dezelfde groep mensen, je hebt een hechtere band met de medeleiding van de jeugdbeweging.

“Soms zit je met animatoren waarvan je bent weg gegroeid en totaal anders zijn en soms ook niet. In de Chiro zitten alleen maar mensen waarmee je in de Chiro hebt gezeten en je kent die al langer en je bent een hechte groep geworden.” (Animator Berendrecht)

Sommige animatoren van het speelplein van Horst halen aan dat ze het jammer vinden dat de jongste groepen helemaal afgezonderd worden van de rest van het speelplein. Hierdoor leren ze de andere animatoren niet voldoende kennen. *“Bij de kleinsten sta je meer apart van de rest, dan heb je minder de pleinsfeer en dan heb je wel het gevoel dat je meer afzijdig zit.” (Animator Horst)*

Elke zomer weer allemaal nieuwe mensen leren kennen en helemaal van nul beginnen wat betreft contacten met mede-animatoren, vinden animatoren niet leuk. De contacten moeten tot een hoger niveau worden gebracht. Er moet een soort **band** ontstaan met een aantal animatoren waarvoor ze de volgende zomer terug willen komen. *“Wij kennen elkaar goed, wij komen gewoon allemaal goed overeen en dat geeft dan moed om er volgend jaar nog terug aan te beginnen.” (Animator Berendrecht)* Animatoren vinden het ook leuk complimentjes van elkaar te krijgen. Animatoren en hoofdanimatoren die hun waardering tonen, worden geapprecieerd.

De animatorenploeg wordt negatief beleefd als er veel ‘**slechte animatoren**’ deel van uitmaken. In de verschillende interviews keren een aantal gemeenschappelijke kenmerken weer die worden toegeschreven aan een ‘slechte animator’. Dit is iemand die niet enthousiast is, iemand die er niet ten volle voor gaat en een beetje laks is. Ook het geven van ongepaste straffen wordt geassocieerd met een ‘slechte animator’. *“Maar je hebt mensen, zo animatoren die absoluut geen verantwoordelijkheid kunnen dragen over de kinderen. Zo van die gevallen die precies tegen hun goesting op ‘t speelplein zitten, en geen moeite doen.” (Animator Wuustwezel)* Ook een tekort aan animatoren heeft een negatieve weerslag omdat de werkdruk verhoogt en het moeilijker wordt de kwaliteit van het speelplein op peil te houden.

Naast de sfeer onder de animatoren wordt ook de algemene sfeer aangehaald als kenmerkende, toffe factor van het speelpleinwerk. De bevroagde animatoren verwijzen hierbij naar de **losse sfeer** en de **leuke drukte**. *“Je komt daar ‘s morgens aan, je teert voort op adrenaline. Omdat je constant bezig bent met ‘dat moet klaar zijn’ en ‘dat moet klaar geraken’ en je gaat er gewoon voor.” (Animator Wuustwezel)* *“Dat is een hele gemoedelijke sfeer, niet streng, niet strikt, dat is eigenlijk heel los.” (Animator Berendrecht)*

2.2 Motiverende factoren

Wat dit thema betreft, concludeer ik uit de interviews dat vooral de **band met de mede-animatoren** een motiverende rol speelt. Het leren kennen van verschillende mensen is zeer leuk en kan motiverend werken. Daarbij lijkt het belangrijk dat je toch met een aantal animatoren al een goede band hebt opgebouwd. Hetzij als vrienden buiten het speelplein, hetzij als vrienden van vorige zomer. Het is leuk om naar het speelplein te gaan met de gedachte dat je samen met je vrienden gaat spelen met kinderen en dat je daarbij nog nieuwe mensen gaat leren kennen. Het eerste jaar is het zeer tof om iedereen te leren kennen maar elk jaar van nul beginnen, lijkt dan weer demotiverend te werken. Het is leuker om de relaties van vorige jaren verder uit te bouwen dan jaarlijks kortstondige nieuwe relaties te moeten aangaan.

Een goede **sfeer** in de animatorenploeg is van cruciaal belang en speelt duidelijk een motiverende rol. Een aantal animatoren zeggen expliciet dat als deze positieve sfeer er niet zou zijn, dat ze dan hun engagement zouden stopzetten. *“Als die sfeer er niet zou zijn dan zou ik al lang niet meer naar het speelplein zijn gekomen.”* (Animator Wuustwezel) De goede sfeer wordt gecreëerd door vriendschappelijke relaties, enthousiaste animatoren, waardering van mede-animatoren en hoofdanimatoren, een losse organisatie en voldoende draagkracht om het speelplein draaiende te houden.

3 Hoofdanimatoren

3.1 Beleving

De voorgaande thema's gaven gelijklopende resultaten over de verschillende bevraagde speelpleinen. Het contact met hoofdanimatoren vertoont wel verschillen naar gelang het speelplein. Eerst zal ik een aantal algemene zaken aanstippen die animatoren belangrijk vinden wat het thema hoofdanimatoren betreft. Vervolgens geef ik weer hoe het contact met de hoofdanimatoren verloopt op de verschillende speelpleinen.

Het is duidelijk dat animatoren het contact met hoofdanimatoren positief beleven indien er geen kloof bestaat tussen de animatorenploeg en de hoofdanimatoren. Die **ongewenste kloof** duidt op het feit dat animatoren vinden dat hoofdanimatoren mee IN de ploeg moeten staan en er niet boven. Ze bedoelen dat ze de hoofdanimatoren even goed willen kennen als andere animatoren. Eén van de mogelijke manieren om elkaar beter te leren kennen, is dat hoofdanimatoren wat meer zouden meespelen, meer activiteiten zouden meedoen. Zo leren zowel de animatoren, als de kinderen de hoofdanimatoren beter kennen. Want ook dit laatste aspect brengen de bevraagde animatoren in verband met een kloof. Kinderen hebben soms een 'directeursgevoel' bij hoofdanimatoren. Ze komen er enkel mee in contact

als ze bijvoorbeeld iets fouts hebben gedaan. *“Er waren zeker wel toffe hoofdanimateuren, het was gewoon jammer dat die zo afgeschermd waren. Ik vind dat ze wat meer mogen aanwezig zijn tijdens de ‘spellekes’. (...) Dat is een directeurgevoel, iemand die je alleen maar kent als verantwoordelijke, als je iets fout hebt gedaan en voor de rest kennen de kinderen die niet.”* (Animator Lier) Doordat hoofdanimateuren deel uitmaken van de animatorenploeg, doordat ze elkaar allemaal goed kennen, zullen animatoren nog sneller naar de hoofdanimateuren stappen. Hiermee kom ik bij een ander belangrijk aspect dat animatoren aanhalen. Hoofdanimateuren moeten klaarstaan om animatoren te helpen, te ondersteunen en vragen te beantwoorden. *“Als er iets is of als je iets nodig hebt, kom je wel in contact met de hoofdanimateuren en zijn ze heel erg vriendelijk en hulpvaardig.”* (Animator Lier) Als de animatoren in de interviews positief spreken over de hoofdanimator dan wordt als reden ook aangehaald dat deze nog jong is. De leeftijd lijkt dus ook een aspect te zijn dat ervoor zorgt dat hoofdanimateuren en animatoren dichter bij elkaar staan.

Er is nog een andere zijde aan dit ‘kloof’-verhaal. De bevroegde hoofdanimateuren wezen op een **nuttige kloof**. Ook hoofdanimateuren zijn ervan overtuigd dat een grote kloof niet gewenst is, maar ze wijzen op het feit dat een kloof ervoor kan zorgen dat animatoren sneller raad zullen opvolgen of taken zullen uitvoeren. *“Er moet wel een klein beetje afstand zijn omdat ze wel moeten luisteren als het er op aankomt.”* (Animator Horst) Ze vinden dus dat een kleine kloof nodig is om gezag te behouden. De spanning tussen het dicht bij de animatoren staan en het behouden van gezag lijkt iets te zijn dat leeft op meerdere speelpleinen. Zo was dit een onderwerp op de evaluatie van de speelpleinzomer van de pleinraad van Schoten.

Algemeen blijkt uit het onderzoek dat animatoren niet goed weten wat hoofdanimateuren doen. Het is **geen aantrekkelijke taak** voor enkele animatoren omdat ze het zien als ‘heel de dag in een kotteke zitten’ om daar papierwerk in orde te brengen en het vieruurtje klaar te zetten. Er wordt ook een aantal keren aangehaald dat hoofdanimateuren de stagiairs beoordelen en dat ze dit soms gek vinden aangezien ze niet vaak meespelen. Een animator haalt aan dat ze graag meer betrokken zou willen worden bij de stagebeoordeling, aangezien zij met de stagiairs op het plein staat. *“De hoofdanimateuren deden niet zoveel. Op het einde van de dag gingen die wel evalueren, vergaderen maar ik vond dat dan ook een beetje idioot want als ze u niet gezien hebben, kunnen ze u niet evalueren.”* (Animator Lier)

Als we nu specifiek naar de verschillende speelpleinen kijken, zien we dat de animatoren van het speelplein van **Horst** de hoofdanimateuren niet altijd kenden of er toch weinig mee in contact kwamen. De hoofdanimateuren waren zeker vriendelijk en hulpvaardig maar de animatoren wijzen erop dat ze het jammer vinden dat er eerder sprake is van een afstandelijk contact. *“Ik kende de hoofdanimateuren van ziens, maar meer niet. Dat vind ik wel jammer.”* (Animator Horst) Eén animator geeft duidelijk

aan dat ze geen inspraak hebben in het reilen en zeilen van het speelplein. *“Ze luisterden niet naar de dingen die ik zei.” (Animator Horst)* Ze wilde heel graag meer verantwoordelijkheid maar kreeg die niet. Dus hier zien we de link tussen de kloof en de mate van betrokkenheid en participatie⁵. Het is belangrijk dat hoofdanimateuren zich openstellen voor commentaar en ideeën van animatoren. Dat de animatoren de hoofdanimateuren niet goed kennen zal ook te maken hebben met het feit dat het een groot speelplein is. Ook de animatoren van het groot speelplein van **Lier** halen aan dat ze de hoofdanimateuren niet heel goed kenden. Daarnaast worden er in Lier vragen gesteld bij de taak van de hoofdanimateuren. Zij zouden zich in de ogen van de animatoren enkel bezig houden met het vieruurtje en heel de dag gewoon binnen zitten terwijl ze meer verdienen.

Vooraf de animatoren van het speelplein **Bos en Hei** geven aan dat ze een goed contact hebben met de hoofdanimateuren, ze maken deel uit van de ploeg. *“Het contact verliep heel goed, dat was geen hoofdanimator in een ivoren toren.” (Animator Berendrecht)* Ook animatoren van het speelplein van **Wuustwezel** zeggen dat het contact met de hoofdanimateuren goed verloopt omdat deze nog jong zijn en dat er geen verschil lijkt te zijn. *“Het contact verliep goed, dat is niet anders dan met andere monitoren. En dat is goed want ik vind niet dat het onderscheid er moet zijn.” (Animator Wuustwezel)* De animatoren weten wel dat deze hoofdanimateuren meer doen en meer te zeggen hebben maar ze vinden het tof dat ze gewoon mee in de groep staan.

Op een speelplein lijkt **participatie en betrokkenheid** nog niet zo vanzelfsprekend. Het is het kernteam⁶ dat de gang van zaken op het speelplein grotendeels bepaalt. Animatoren dragen tijdens de zomer hun steentje bij door met de kinderen te spelen. Toch willen animatoren graag meer betrokken worden. We zien dit bijvoorbeeld aan de wil tot participatie bij de beoordeling van stagiairs (door mede-animatoren of zelfevaluatie) maar we merken dit ook aan het feit dat een kloof niet positief ervaren wordt. De losse sfeer van het speelplein beschouwen ze als een pluspunt en dit moet weerspiegelen in de structuur van het speelplein. Een hiërarchische structuur waarbij hoofdanimateuren boven de animatoren worden geplaatst, is niet gewenst. Animatoren hechten veel belang aan inspraak, hun zegje kunnen doen.

⁵ Hier doel ik niet op participatie als deelname, maar op participatie als inspraak. Het gaat om de mogelijkheden van animatoren om hun inbreng te doen en om mee vorm te geven aan de organisatie van het speelplein.

⁶ Het kernteam bestaat uit (hoofd)animatoren die de speelpleinweken organiseren. Ze komen ongeveer maandelijks samen om alles in gereedheid te brengen. Andere benamingen van het kernteam zijn bijvoorbeeld pleinraad of coördinatieteam. Het speelplein van Berendrecht heeft niet echt een kernteam, het zijn de twee hoofdanimateuren die alles organiseren. Om in het kernteam van Horst, Wuustwezel of Lier te komen, moeten animatoren gevraagd worden. Ze worden geselecteerd op basis van de kwaliteiten die de kernteamleden observeren bij de animator.

3.2 Motiverende factoren

We haalden aan in het thema ‘animatoren’ dat een goede sfeer in de animatorenploeg belangrijk is. Nu is het duidelijk dat animatoren wensen dat hoofdanimatoren deel uitmaken van deze ploeg. Het feit dat hoofdanimatoren zich boven de ploeg plaatsen en zich weinig bezig houden met het onderhouden van contact met animatoren en kinderen, kan demotiverend werken. Een leuke sfeer in het **team mét hoofdanimatoren**, kan dan weer zorgen voor enthousiasme om elke dag weer goed te beginnen.

Uit de interviews blijkt dat animatoren niet goed weten waar hoofdanimatoren mee bezig zijn. Anderen hebben dan weer een negatief beeld van de **taken** of hebben het gevoel dat hoofdanimatoren niet veel doen. Vooral dit laatste kan een demotiverend effect hebben op de motivatie van een animator: ‘zij doen niets dus waarom zou ik iets doen?’.

Wat doen we dan met het **gezag** van de hoofdanimatoren? Als animatoren weten wat hoofdanimatoren doen, als ze meer begrip opbrengen voor hun taak, zullen ze respectvol met hen omgaan. Ze zullen begrijpen waarom ze bepaalde zaken aan je vragen. Niet alleen transparantie leidt tot respectvolle omgang, ook blijkt uit de interviews dat ze het tof vinden dat hoofdanimatoren vroeger zelf animatoren waren en dat ze hoofdanimatoren zijn geworden vanwege hun ervaring. Dus kennis en ervaring kunnen zorgen voor respect en gezag.

Uit eerder onderzoek blijkt dat het geven van **verantwoordelijkheid** een grote rol speelt bij het motiveren van animatoren. Ook bij mijn bevragingen kwam dit element aan het licht. Animatoren die al verschillende jaren op het speelplein staan, beschouwen het als een uitdaging om meer verantwoordelijkheid te krijgen. Dit zorgt voor meer afwisseling, waardoor het uitdagend en leuk blijft om naar het speelplein te gaan. Andere animatoren zeggen dat ze geen tijd hebben voor meer verantwoordelijkheid of dat ze dit niet plezierig zouden vinden. Eén animator kreeg hiertoe de kans niet en is daarom na 3 jaar gestopt met het speelplein en naar de CM gegaan waar ze de verantwoordelijkheden wel kreeg.

4 Ouders van de kinderen

4.1 Beleving

In het algemeen is er niet veel contact tussen ouders en het speelplein, volgens de bevroegde animatoren. Als ze in contact komen met ouders gaat het meestal om **kleine probleempjes** zoals een verloren rugzak of jas. *“Als ik denk aan ervaringen met ouders, dan denk ik vooral aan negatieve ervaringen zoals ouders die kwaad zijn omdat de kinderen hun kleren vuil zijn.” (Animator Lier)* Of

“De ouders komen de kinderen gewoon ophalen en zeggen goedendag of ‘aah hij heeft weer goed gespeeld’ of ze vragen ‘is hij braaf geweest?’ enzo.” (Animator Horst)

Als we de animatoren expliciet vragen of ze positieve feedback krijgen van ouders dan vertellen de animatoren dat ouders ook af en toe hun **waardering** tonen. Dit doen ze door te zeggen dat hun kind het zeer leuk vond of dat het een goed initiatief is. Animatoren vinden het leuk om dit te horen. Ze appreciëren positieve reacties en het is een vorm van bevestiging. Maar het belang mag niet overschat worden. Ze geven aan dat een schouderklopje van ouders tof is, maar het is vooral de omgang met kinderen waaruit ze voldoening halen. *“Wij krijgen soms wel eens positieve feedback, maar ik heb daar niet echt meer nood aan. Ik haal al voldoening genoeg uit kinderen die bezig zijn.” (Animator Wuustwezel)*

Toch vinden animatoren het contact met de ouders heel belangrijk. Zo kunnen ouders op de hoogte worden gebracht van wat er met hun kinderen gebeurt. *“Ik zou dat zelf als ouder ook heel belangrijk vinden, dat je weet wie de animator is, wie uw kind bezig houdt.. Dat de animator toont dat die ermee begaan is.” (Animator Berendrecht)* Het blijkt echter **niet eenvoudig** te zijn om een gesprek aan te gaan met ouders. Veel kansen om deze vaardigheid te ontwikkelen, krijgen animatoren niet. Vaak zijn het de hoofdanimatoren die het gesprek voeren, omdat de animatoren ondertussen met de kinderen spelen. Sommige animatoren zijn liever met de kinderen bezig, maar er zijn ook animatoren die graag in contact komen met ouders, zij willen de kans krijgen om hierin te **groeien**.

“In het begin had ik het daar ook heel moeilijk mee. Dat is heel moeilijk als stagiair en animator maar je leert dat wel wat, bijvoorbeeld door met een oudere animator mee te gaan en ook in de mate dat je ouder wordt, sta je sterker in je schoenen.” (Animator Berendrecht)

4.2 Motiverende factoren

Uit de beleving blijkt dat animatoren het **leuk** vinden dat ouders hen complimentjes geven, hier kunnen ze voldoening uit halen. Het is zeker geen hoofddreden om op het speelplein te staan maar wie houdt er niet van om gewaardeerd te worden? Aangezien het meestal de hoofdanimatoren zijn die in contact komen met de ouders, moet erop gelet worden dat ook de positieve zaken tot bij de animatoren geraken. Sommige animatoren vertellen dat ze via de hoofdanimatoren wel op de hoogte gebracht worden van wat er fout loopt, maar dat de positieve feedback hen niet ter ore komt.

5 De animator

De animator zelf is de rode draad doorheen deze scriptie. Wat vindt de animator leuk aan het omgaan met kinderen? Wanneer vindt hij dat hoofdanimatoren goed werk leveren? Nu zijn er ook een aantal zaken die vooral te maken hebben met de animator als persoon. Deze aspecten (sociale ontplooiing,

invloed op school en beroep, het graag spelen, spel en creativiteit, geld en tijd) worden in dit onderdeel behandeld.

5.1 Sociale ontwikkeling

5.1.1 Beleving

Alle animatoren halen aan iets geleerd te hebben uit de ervaring op het speelplein. De ontwikkeling van **sociale vaardigheden** wordt het meest genoemd. Ze hebben meer zelfvertrouwen gekregen in de omgang met leeftijdsgenoten. Het gaat niet enkel over spontaan zijn, het vlot babbelen met mede-animatoren maar ook over het kunnen geven van kritiek op elkaar, over het leren samenwerken met iedereen, over het leren inschatten van elkaar, over het oplossen van conflicten, over het leren delegeren, over het opkomen voor je eigen mening en over de ontwikkeling van vergadertechnieken. Daarnaast wijzen animatoren erop dat ze heel wat geleerd hebben over de omgang met kinderen van alle leeftijden.

De helft van de animatoren gaan nog verder en geven aan dat de ervaring in het speelpleinwerk hun karakter heeft beïnvloed. Ze halen aan dat ze zijn **opengebloeid** door het volgen van de animatorcursus en/of door het engagement op het speelplein. Het gaat vooral over animatoren die aangeven dat ze vroeger eerder gesloten types waren: ze zijn door het speelplein opener en socialer geworden. *“Ik was een heel stille en ik heb daar mezelf leren zijn. Ik ben daar opengebloeid.”* (Animator Horst).

Animatoren vermelden dat ze op het speelplein leren om met **verantwoordelijkheid** om te gaan en om verantwoordelijkheden op te nemen. Ze doen organisatorische kennis op door het plannen van de speelpleinweek en door het voorbereiden en uitvoeren van activiteiten. Ook het organiseren van grotere evenementen is zeer leerrijk. Dit nemen hoofdanimatoren meestal in handen, ze geven aan dat ze hier heel wat organisatorische kwaliteiten bij ontwikkeld hebben. Verschillende animatoren getuigen dat het leuk is om meer verantwoordelijkheid te krijgen. Dit zorgt voor meer afwisseling, waardoor het uitdagend en leuk blijft om naar het speelplein te gaan. *“Wat ik ook leuk vind, is dat ik verschillende functies heb: soms ben ik coördinator, dan weer animator, dan weer hoofdanimator.”* (Animator Lier) *“Maar ik denk wel dat als ik nu nog gewoon animator moest zijn en gewoon moest spelen met kinderen dat ik het ook sneller beu zou zijn.”* (Animator Horst) *“Nu doe ik al drie jaar speelplein en dat is wel leuk maar nu begin je dit weer te kennen en het is dan weer een uitdaging om voor hoofdanimator of zo te gaan.”* (Animator Wuustwezel)

Een ander aspect is dat animatoren **bijleren over zichzelf**. Ze leren over de eigen kwaliteiten om met kinderen en leeftijdsgenoten om te gaan. Je leert je sterkte en zwakke kanten kennen op het speelplein.

5.1.2 Motiverende factoren

Het is duidelijk dat animatoren het speelplein als een leerrijke ervaring beschouwen. Maar dit speelt niet mee om in het speelpleinwerk te stappen. Het **gevoel dat ze groeien** kan wel motiverend werken om te blijven. Door op het speelplein te staan, ontdekken ze dat ze heel wat bijleren. Ontdekken dat je goed in iets bent en nog beter kan worden is leuk en kan animatoren energie geven om weer door te gaan.

5.2 Een nuttige bijdrage

5.2.1 Beleving

Animatoren zijn fier dat ze op het speelplein staan of gestaan hebben. Vooral omdat ze de **kinderen** een leuke dag hebben bezorgd, wat niet altijd vanzelfsprekend is. Ze zijn ook trots op zichzelf omdat ze zich in hun vrije tijd **vrijwillig** inzetten voor anderen. *“Het feit dat je speelpleinmonitor bent, is iets waar je fier op kan zijn. Je engageert je om op je vrije dagen een hele hoop kinderen een leuke dag te bezorgen en dat terwijl je er niet veel mee verdient.” (Animator Wuustwezel)*

Animatoren zijn met andere woorden fier op hun engagement omdat ze het gevoel hebben iets nuttigs te hebben gedaan voor enerzijds de kinderen en de ouders en anderzijds voor zichzelf. We gaan nu in op de nuttigheidswaarde die animatoren aan het speelplein verbinden.

Als eerste zien ze er het nut van in voor de **kinderen**. De animatoren hebben als doel de kinderen een *leuke zomer* te bezorgen. Ze vinden dat hiervoor voldoende mogelijkheden zijn op het speelplein. De jongeren leggen meteen een link met andere vormen van kinderopvang, ze duiden aan dat er meer speelmogelijkheden zijn op het speelplein dan bij de grootouders of bij een andere kinderopvang.

“Als kinderen graag in het bos spelen, kan dat bij ons maar als mama en papa heel de week door moeten werken dan kan dat niet. Dikwijls kan je ook niet met de grootouders naar het bos gaan om te gaan spelen of zo.” (Animator Horst)

Kinderen kunnen zich op het speelplein uitleven in de natuur, er is een groot en vaak vrij spelaanbod, er zijn vele kinderen om mee te spelen en ze worden daarbij begeleid door jonge mensen. *“De kinderen vinden dat ook heel leuk dat ze niet moeten spelen met iemand van al 40.” (Animator Lier)*

Daarnaast vertellen een aantal animatoren dat, behalve zij zelf, ook de kinderen *bijleren* op het speelplein. *“De kinderen leren met andere kinderen omgaan, ze leren in groep werken, ze leren*

mekaar verdragen en ze amuseren zich.” (Animator Horst) Naar het speelplein komen wordt door hen gezien als iets nuttigs voor kinderen, nuttiger dan thuis voor de tv of computer te hangen.

Een aantal animatoren wijzen op het feit dat het speelplein *toegankelijk* is voor iedereen. Specifiek wordt hierbij gedacht aan maatschappelijk kwetsbare kinderen en kinderen met een beperking. Op het speelplein geven ze kinderen kansen die ze thuis niet krijgen of die ze niet zouden krijgen indien ze werden uitgesloten op het speelplein. *“Het is leuk om toch leuke dingen aan te bieden aan kinderen die het thuis misschien niet zo goed hebben.” (Animator Horst)*

Naast het nut voor de kinderen zien de animatoren het ook als een nuttig initiatief voor de **ouders**. Ongeveer elke animator haalt in het interview aan dat het speelplein een goed initiatief is omdat het een goedkope opvangmogelijkheid biedt aan ouders. *“Ook voor ouders is dat een goede oplossing voor als ze geen opvang vinden voor hun kinderen.” (Animator Horst)* Daarnaast vinden de respondenten, zoals hierboven vermeld, het speelplein beter dan de klassieke kinderopvang of opvang bij de grootouders.

Tot slot is de speelpleinervaring ook voor zichzelf en andere **animatoren** nuttig. Jongeren leren er zelf heel wat, zoals de sociale vaardigheden die werden besproken. Daarnaast wijzen animatoren op het feit dat jongeren beter op het speelplein staan dan op straat rond te hangen.

“Uiteindelijk is het heel goed dat je jongeren laat werken met kinderen omdat het zowel goed is voor de kinderen als voor de animatoren. Het is eigenlijk een beetje een win-win situatie. De ene hebben een toffe zomer en de ander ook. Het belangrijkste is dat ze allebei nuttig bezig zijn.” (Animator Lier)

5.2.2 Motiverende factoren

Elke bevraagde animator vond het nuttig om op het speelplein te staan. Eén gestopte animator is na zijn speelpleinengagement naar Akabe⁷ gegaan en voelde zich daar nuttiger waardoor hij zich er ook meer voor wilde inzetten. Je nuttig voelen is een factor dat meespeelt om animator op het speelplein te blijven. De respondenten voelen zich nuttig maar voegen toe dat ze zich geen grote wereldverbeteraars voelen.

“Fier is een groot woord maar..... ja .. je hebt geen 3 weken of 4 weken in uwe zetel gezeten maar je hebt toch iets gedaan voor die kinderen. En ook voor jezelf, dat is plezant en je hebt toch iets geleerd.” (Animator Berendrecht)

Toch kan deze **nuttigheidswaarde** ervoor zorgen dat ze zich meer verantwoordelijk, betrokken en fier voelen, wat de motivatie positief kan beïnvloeden.

⁷ Akabe staat voor ‘Anders Kan Best’ en organiseert scouting op maat voor kinderen en jongeren met een beperking (Scouts en Gidsen Vlaanderen, n.d.)

5.3 Invloed op school of beroep

5.3.1 School

Een van de motieven die aangehaald wordt bij animatoren of jeugdwerkers is dat jongeren animator worden omdat het goed is voor hun studies. Deze stelling wordt ontkracht door interviews bij de 18 animatoren. De meeste animatoren beantwoordden de vraag naar de invloed van speelplein op de schoolloopbaan door te verwijzen naar tijd. *“Qua studietijd misschien maar ze zeggen altijd dat school voor gaat dus...” (Animator Horst)* Ze leggen niet meteen een inhoudelijke link tussen school en speelplein. De invloed is zeker niet groot en de animatoren wisten er ook niet veel over te vertellen. Het merendeel heeft al eens iets kunnen gebruiken van het speelplein op school maar daar hebben ze nooit eerder over nagedacht. Het is doordat hen de vraag werd gesteld dat ze zich daar bewust van werden. De eventuele invloed van speelplein op school speelde zeker niet mee om de stap naar het speelplein te zetten. Is de eventuele invloed dan bepalend om het engagement verder te zetten dan wel stop te zetten? De animatoren die een sociale studie doen, wijzen erop dat ze op het speelplein ervaring opdoen om met kinderen om te gaan. Animatoren uit andere richtingen denken dat het voor hen een minder grote rol speelt. Wel verwijzen ook zij naar algemene zaken zoals sociale vaardigheden, persoonlijke ontplooiing, verdraagzaamheid, enthousiasme en spontaniteit. Die aspecten leren ze voor zichzelf en kunnen ze soms ook gebruiken op school.

“Omdat ik biotechnologie/biochemie doe, is er niets dat ik geleerd heb op het speelplein, dat ik heb kunnen toepassen. Terwijl als je pedagogie of orthopedagogie doet, denk ik wel dat je iets uit het speelplein gaat kunnen halen. Maar qua sociale vaardigheden haal je er wel iets uit dat je op school kan gebruiken. Zoals met spreekbeurten bijvoorbeeld.” (Animator Horst)

Het is dus eerder de sociale ontplooiing die motiverend werkt, of het al dan niet invloed heeft op school speelt geen bepalende rol bij de bevraagde animatoren. Slechts één iemand haalt aan dat haar studies voor kleuteronderwijzeres hebben meegespeeld om naar het speelplein te gaan. Op het speelplein kon ze al wat ervaring opdoen met kinderen.

De invloed van speelplein op de studiekeuze is een tweede besproken element bij dit thema. Drie animatoren geven aan dat de speelpleinervaring hun schoolkeuze heeft beïnvloed. Het gaat dan over studenten die voor een sociale studierichting kiezen. *“De hoofdreden dat ik lager onderwijs heb gekozen is omdat ik graag met kinderen werk. En dat is wel door het speelplein gekomen. Je merkt hier van ‘dat is wel tof’.” (Animator Lier)*

5.3.2 Beroep

De meeste van de bevraagde animatoren zijn van mening dat de ervaring op het speelplein in het voordeel speelt van personen die zoeken naar een job in de sociale sector. Drie animatoren geven aan dat het voor eender welke job mooi meegenomen is.

“In de meeste beroepen heb je wel contact met anderen, en als je daar vlot mee overweg kan dan is dat goed e. En als je dan al een beetje een leidinggevende functie hebt gehad dan is dat zeker een positief punt denk ik.” (Animator Wuustwezel)

De helft van de bevroagde animatoren studeren voor een job of werken in de sociale sector. Ze beseffen dat de speelpleinervaring mooi staat op hun CV. *“We hebben dat toch al dikwijls gezegd toen van ‘ah dan kunnen we dat op onze CV zetten’.” (Animator Wuustwezel)* *“Ik zou dat zelf als werkgever appreciëren moest er iemand zeggen dat je op de Chiro hebt gestaan of speelplein hebt gedaan. Omdat je veel uit leert uit zo’n dingen.” (Animator Berendrecht)* Ook vertellen animatoren dat het iets zegt over je inzet. Het is altijd meegenomen dat een werknemer zich engageert zonder dat deze hier iets voor wil verdienen. Voor jobs in het onderwijs of de jeugdsector is het goed dat je al enige ervaring hebt in het omgaan met kinderen en jongeren.

Dus net zoals bij de studierichting wordt de speelpleinervaring vooral gezien als een voordeel voor mensen in de sociale sector. Ze beschouwen het als een extraatje, ze zijn zich ervan bewust dat het goed is voor hun toekomstig beroep, in het bijzonder voor leerkrachten en opvoeders.

5.4 Spel en creativiteit

Een ander groot pluspunt van het speelplein is dat animatoren er zelf zeer goed kunnen spelen. Ze kunnen er heerlijk ravotten, ze kunnen zot doen en zich vuil maken. In de interviews wordt daarbij soms een nostalgische verwijzing gemaakt naar hun kindertijd. *“Het spelen op zich is leuk omdat dat helemaal anders is als gewoon, dat is het alledaagse vergeten en terug kunnen spelen zoals vroeger.” (Animator Horst)* Een aantal animatoren geven aan dat het leuk is dat de kwaliteit van de spelletjes goed is.

“De reden dat ik uit de Chiro ben gegaan is dat die bijna niets organiseerden, op den duur was dat bijna elke week ‘gaan sjotten’. Bij het speelplein maak je spelletjes zelf, er is een voorbereidingsdag en je wordt geëvalueerd, dat is daar goed aan.” (Animator Wuustwezel).

Maar niet op elk speelplein wordt hier voldoende tijd voor vrijgemaakt.

“Over het algemeen is dat niet voorbereid. Je brainstormt maandagavond en dan wordt heel de week voorbereid, de activiteiten worden uitgewerkt in twee lijntjes. De rest wordt ter plekke verzonnen. In het begin heb je dan niet genoeg inspiratie om ter plaatse te improviseren, dat is niet leuk.” (Animator Horst). *“De eerste keer dat ik daar kwam, hebben wij op 5 minuten snel iets verzonnen en ik vond dat niet zo leuk.” (Animator Horst)*

Wat animatoren nog leuk vinden aan het speelplein is dat ze creatief bezig kunnen zijn waarbij ze vooral verwijzen naar het verzinnen van activiteiten, maar ook naar het ineensteken en spelen van toneel, het bouwen van decors en knutselen. *“Creatief zijn, doe ik ook heel graag. Zo dingen uitproberen, een activiteit die je nog nooit hebt gedaan, uitproberen.” (Animator Lier)*

5.5 Vergoeding

Bij geen enkele bevroegde animator is geld een belangrijke reden om zich te engageren op het speelplein. Vooral de actieve animatoren, vinden geld niet belangrijk. *“Nee ik had evenveel op het speelplein gestaan als ze daar geen geld voor gaven, dat maakt voor mij niets uit! Ik doe dat echt niet voor het geld!”* (Animator Wuustwezel) Dit is natuurlijk een sociaal wenselijk antwoord. Maar deze animatoren krijgen allemaal een vrijwilligersvergoeding. Ze geven aan dat indien ze geld willen, ze naar een ander speelplein kunnen gaan waar je meer verdient. Het is wel **mooi meegenomen** om geld te verdienen. *“Ik vind het tof dat je iets krijgt om u heel de dag in te zetten.”* (Animator Horst) *“Ik doe het niet voor het geld maar het is schoon meegenomen.”* (Animator Berendrecht) Het is volgens een aantal respondenten ook een vorm van waardering.

Geld blijkt een **variabel** motief te zijn. Twee animatoren halen aan dat ze het in begin leuk vonden iets te verdienen. Maar het tweede jaar vonden enkele animatoren⁸ het te weinig en zijn ze vakantiewerk gaan doen. Een andere animator zegt dat ze het geld in het begin heel leuk vond. Maar dan is ze gaan werken dus speelde geld geen rol meer en gaf ze haar vergoeding terug aan het speelplein. *“Het eerste jaar had ik zoiets van ‘ooh wij mogen met kinderen spelen, ons amuseren en wij krijgen daar geld voor en het tweede jaar dan is het zo ‘eigenlijk krijg je er wel weinig geld voor’.”* (Animator Lier) *“Met mijn stage of zo vond ik geld helemaal niet belangrijk maar daarna zo dan wilde ik zo van die dingen gaan doen, kleren kopen en ja dan heb je geld nodig.”* (Animator Berendrecht)

Geld **kan de stoppers motiveren** om langer te blijven, drie animatoren die geld redelijk belangrijk vinden, zijn gestopt. Zij én hun ouders vonden het belangrijk om geld te verdienen tijdens de zomermaanden. Om speelpleinwerk én vakantiewerk te doen, is er niet voldoende tijd. Moest het speelplein evenveel opbrengen als hun vakantiewerk, dan zouden de meesten op het speelplein blijven, behalve de animator die speelplein maar niets vindt. *“Ik was misschien nog gebleven als het evenveel verdiende, dan zou ik geen vakantiewerk zijn gaan zoeken.”* (Animator Lier) Eén animator twijfelt omdat speelpleindagen langer duren en vermoeiender zijn dan dagen op ander vakantiewerk.

5.6 PrioriTijd

Op gebied van tijd is er een belangrijk verschil tussen animatoren die blijven en animatoren die gestopt zijn. De **blijvers** halen aan dat speelplein een *leuke tijdsbesteding* is. Ze zitten liever op het speelplein dan zich thuis te vervelen. *“Ik zou me vervelen thuis en denken van ‘ooh die zitten daar*

⁸ Het gaat meer bepaald over animatoren van de speelpleinen van Berendrecht. Kenmerkend voor dit speelplein is dat de vergoedingen stabiel blijven. Op de andere drie speelpleinen krijgen de animatoren meer naar gelang ervaring en/of diploma.

allemaal activiteiten te doen en met die kindjes te spelen en ik thuis..’ nee, stoppen zou ik helemaal niet plezant vinden.” (Animator Lier)

De anderen zijn veelal **gestopt** omwille van het *tijdsgebrek*. Naast speelpleinwerk zijn er vele alternatieve invullingen van de schoolvakanties. Het vakantiewerk vormt één van de belangrijkste alternatieven bij de stoppers. De jongeren verdienen graag een centje bij tijdens de vakantie. Meestal doen ze dit gedurende een maand en is er te weinig tijd over om nog naar het speelplein te gaan. Naast dit vakantiewerk hadden sommigen tweede zit en/of gingen ze op kamp met de jeugdbeweging. Dan was er helemaal niet meer genoeg tijd om naar het speelplein te gaan.

Het lijkt alsof het een kwestie is van **prioriteiten**. Sommige animatoren hechten meer belang aan het speelpleinwerk en kiezen daarvoor. Anderen vinden het belangrijker om geld te verdienen en komen vanwege het vakantiewerk niet meer naar het speelplein.

6 De eerste ervaringen met het speelplein

6.1 Kennismaking

Mond aan mond reclame blijkt de meest voorkomende manier te zijn waardoor animatoren naar het speelplein zijn gegaan. Animatoren horen van anderen dat de animatorcursus en het speelplein zelf zeer tof zijn. De meeste van de bevroegde animatoren hoorden dit van **vrienden**. *“Het zou zelf nooit in mij opgekomen zijn om in het begin speelplein te gaan doen. Dat was via mijn vrienden.” (Animator Wuustwezel)*

Naast vrienden kunnen **zussen en broers** hun jonger familielid warm maken om naar het speelplein te gaan. Zij vertellen dat het plezant is of de jongere familieleden zien dat broer of zus vrolijk thuiskomen met enthousiaste verhalen. *“Heel mijn familie deed dat en mijn zus ook. En die vonden dat allemaal tof en dus dacht ik dat ik dat ook tof zou vinden. En die zeiden ook allemaal van ‘je moet dat doen’ enzo.” (Animator Horst)*

De animatoren van het speelplein van Berendrecht kwamen eerst als **tiener** naar het speelplein, ze volgden met de andere leden van hun groep cursus om dan samen leiding te worden. Voor hen was het logisch en leuk om animator te worden. *“Ik ben daar heel mijn jeugd geweest en het jaar dat we 16 werden, hebben we met tieners de leidingscursus gevolgd. Dus van kleuter tot tiener en dan leiding geworden.” (Animator Berendrecht)*

Drie animatoren zijn zelf op zoek gegaan naar een plek waar ze animator konden zijn. Omdat ze door **eerdere ervaringen** zoals kampen, Chiro,... wisten dat ze graag met kinderen omgingen.

6.2 Gekoesterde verwachtingen

6.2.1 Beleving

We peilen tijdens de interviews naar de verwachtingen die animatoren koesteren voorafgaand aan hun eerste ervaring op het speelplein en naar het al dan niet uitkomen van deze verwachtingen. Wat duidelijk naar voren kwam was dat het speelplein **intensiever en vermoeiender** is dan de meeste animatoren vooraf gedacht hadden. *“Ik had ook verwacht dat het minder intensief ging zijn, denk ik.” (Animator Wuustwezel). “Ik dacht ‘ooh op speelplein wat spelletjes spelen met die mannen’. Maar het feit dat er dan zoveel organisatie en zoveel planning inkruipt, dat vond ik confronterend.” (Gestopte animator Lier).*

Daarnaast halen vele animatoren aan dat de organisatie van het speelplein **losser** is dan ze verwacht hadden. Ze hadden verwacht dat het strikter georganiseerd zou zijn. Ze halen dit aan als een grote meevaller. *“Het was minder formeel dan ik dacht. Minder officieel. Ik dacht dat ik formulieren zou moeten invullen, me aan regeltjes en vaste procedures houden. Maar dat was helemaal niet.” (Animator Berendrecht). “Ik had verwacht dat het strikter ging zijn, veel minder los.” (Animator Wuustwezel).*

De twee animatoren die stopten in Wuustwezel houden er een andere mening op na. *“Alles moest zo heel gestructureerd vond ik. Er waren heel veel afspraken en ik had gedacht dat het lossier zou verlopen.” (Gestopte animator Wuustwezel). “De regeltjes die je moet volgen bij de speluitleg vond ik maar niets. Op de Chiro is dat veel lossier, op een plezantere manier.” (Gestopte animator Wuustwezel)* Animatoren houden van de losse organisatie van een speelplein. Nochtans zijn er op elk speelplein regels en afspraken. Het gaat daarom niet over het feit of deze er zijn of niet. Het lijkt vooral te maken te hebben met de mate waarin je als animator die regels mee vorm kan geven. Regels en afspraken waarover niet overlegd is, lijken ze niet te appreciëren. Dus ook hier zien we het belang van inspraak en betrokkenheid.

6.2.2 Motiverende factoren

Aangezien dit geen hypothesetoetsend onderzoek is, kunnen we niet zeggen of het invullen van de verwachtingen een bepalende factor is. Ik wil ter aanvulling een onderscheid maken tussen **positieve en negatieve verwachtingen**. Het uitkomen van positieve verwachtingen kan motiverend zijn, bij de stoppers zie je dat een aantal positieve verwachtingen niet ingelost werden (bijvoorbeeld dat het minder strikt ging zijn, dat ze het beter zouden kunnen). Bij de blijvers zijn er meer zaken die meevielen (lossier dan verwacht).

6.3 De reden om de stap te zetten

De meest genoemde reden om naar het speelplein te gaan, waren de **kinderen**. Animatoren wilden met de kinderen omgaan, ermee spelen. *“Ik ben daar gewoon aan begonnen ook omdat ik heel graag met kindjes omga.” (Animator Lier).*

Aangezien de meeste animatoren in zijn gegaan op de uitnodiging van hun **vrienden**, vonden ze het zeker leuk om met hen op het speelplein te staan.. Dit vriendenmotief kwam nog sterker aan bod bij de kleine speelpleinen van Berendrecht en Wuustwezel. *“Na tiener ben ik dan leiding geworden. Dat was logisch en mijn maten deden dat en je deed dat mee.” (Animator Berendrecht).*

Hiermee samenhangend wordt de **sfeer** van het speelplein vernoemd. Deze spreekt de animatoren aan.

“Gewoon de hele speelpleinsfeer stond mij heel hard aan. Ik was daar al eens een keer geweest, zo den humor en hoe die met elkaar omgaan en zo was echt iets voor mij en toen dacht ik ‘ik ga dat eens proberen’.” (Animator Horst)

6.4 Eerste stappen

Dit onderdeel behandelt hoe de respondenten hun eerste stapjes als animator op het speelplein beleven. Uit de verschillende getuigenissen blijkt dat animatoren ‘er direct worden ingesmeten’, vooral animatoren van grote speelplein geven dit aan. De respondenten geven aan dat ze **niet goed voorbereid** waren op wat zou komen en hoe alles zou verlopen. Dit vinden de animatoren jammer, een goede begeleiding in het begin is belangrijk. *“Het was in het begin wel moeilijk, ik had zo meer verwacht dat ze zouden sturen. Dat was wel ‘grelig’.” (Animator Horst)* *“Ik vond het niet zo leuk dat je werd gedropt in iets zo van ‘doe het nu zelf maar’.” (Animator Horst)*

De animatoren zijn ervan overtuigd dat je al doende moet leren, ze wijzen erop dat dit niet hetzelfde is dan te worden overgelaten aan hun lot. Bijvoorbeeld een animator met meer ervaring en een hoofdanimator die de nieuweling begeleidt, zijn mogelijkheden om ervoor te zorgen dat animatoren zich op hun gemak voelen. Want uit de interviews blijkt dat animatoren zich in het begin onzeker voelen. Dit was niet zo bij de animatoren van het speelplein van Berendrecht aangezien zij al jaar en dag op dat speelplein aanwezig zijn. De onzekerheid wordt onder meer veroorzaakt door de vele nieuwe mensen, de meer ervaren (hoofd-)animatoren, de onwetendheid over wat er zal gebeuren. Dit fenomeen werd door een animator bestempeld als ‘de **beginnerskloof**’. *“Ja in het begin was ik uiteraard onzeker, dat is de beginnerskloof. De eerste week voelde u altijd stagiair e, dat is logisch maar daarna niet meer.” (Animator Wuustwezel)* *“Ja, in het begin voel je je iets minder goed misschien minder omdat je dan beginnende leiding zijt en dan ‘oei ben ik wel goed bezig of niet goed bezig?’” (Animator Berendrecht)* Deze ‘beginnerskloof’ bestaat bij de meeste animatoren tijdens de

eerste speelpleindagen of -weken. Door nieuwe animatoren goed te begeleiden en te informeren, zou deze onzekerheid, aldus de animatoren, sterk verminderen.

7 Eigen omgeving

7.1 Reactie van de ouders

Uit de diepte-interviews blijkt dat de ouders geen doorslaggevende rol spelen bij het opnemen van een speelpleinengagement. Het is een eigen keuze, maar animatoren weten wel dat ouders het tof vinden. Soms wordt dit expliciet gezegd maar in vele gevallen is het een gevoel, een **positieve sfeer** dat rond het speelplein hangt. Vanwege deze impliciete sfeer, vinden sommigen het gek dat ik naar de reactie van de ouders vraag, hun engagement wordt binnen het gezin als vanzelfsprekend beschouwd. *“Ze zeiden dat niet echt maar je voelt wel aan dat die dat goed vinden.” (Animator Berendrecht)*

Niet in elk gezin wordt er een stilzwijgende goedkeuring gegeven. De ouders van twee gestopte animatoren stimuleerden hun zoon of dochter om vakantiewerk te gaan doen. Deze ouders hechtten meer belang aan geld verdienen dan aan het speelplein. De animatoren zijn gestopt om vakantiewerk te gaan doen. Ze geven aan dat dit een eigen keuze was. *“Ons papa wilde eigenlijk liever dat ik een vakantiejob zou gaan doen om geld te verdienen maar als ik graag speelplein deed dan hadden ze daar niet echt problemen mee.” (Animator Lier)*

Ouders spelen dus volgens de animatoren geen grote rol bij het al dan niet opnemen van hun engagement. Wel kan er sprake zijn van een **impliciete invloed** aangezien de animatoren waarvan de ouders vakantiewerk stimuleren, gestopt zijn. De animatoren met meer stimulerende ouders zijn in dit onderzoek meestal nog actief op het speelplein. Maar we kunnen aan de hand van dit onderzoek niet met zekerheid zeggen in welke mate ouders het al dan niet opnemen van het engagement beïnvloeden.

7.2 Reacties van vrienden, familie en kennissen

De meeste animatoren hebben vrienden die zelf op het speelplein staan of leiding zijn van een jeugdbeweging. In hun vriendenkring is het dus vrij normaal om actief te zijn in een sociale vereniging. Hierdoor zijn de reacties vooral **positief of neutraal**. *“Die reacties waren positief allemaal, veel van mijn vrienden doen zelf ook speelplein.” (Animator Wuustwezel)* *“In de omgeving waaruit ik kom, was het vrij evident dat je u op die leeftijd bezig hield met scouts of speelplein.” (Animator Lier)*

Een aantal jongeren vertellen dat ze wel eens **negatieve reacties** kregen. De vrienden van een bepaalde animator reageerden negatief omdat de animator heel hard veranderd was. Hij vond de reactie niet erg omdat hij van zichzelf vond, en ook anderen beaamden dit, dat hij in positieve zin was

veranderd. Andere animatoren die negatieve reacties kregen hechtten er niet veel belang aan aangezien het geen echte vrienden waren. Het zijn mensen die met heel andere zaken bezig zijn en daarom niet begrijpen waarom de jongeren energie steken in de jeugdbeweging of het speelpleinwerk.

“Zo van een aantal mensen waren de reacties negatiever, dat waren dan geen super goede vrienden, dat zijn dan zo van die mensen die naar een discotheek gaan en dan tot 12u in hun bed blijven liggen. Die denken dan van ‘alé wat gaat die daar den hele dag doen?’.” (Animator Horst)

Animatoren die vele uren doorbrengen op het speelplein krijgen van vrienden wel eens reacties van onbegrip maar deze opmerkingen zijn vaak ook humoristisch bedoeld. *“Soms zeggen ze dat wel eens van ‘alé hoe kan je dat nu een heel vakantie doen en word je daar niet gek van?’ Maar dat is dan soms ook gewoon voor te lachen dat ze dat zeggen.” (Animator Berendrecht)*

Over het algemeen kunnen we concluderen dat de vriendengroep positief staat tegenover het speelplein, wat logisch is aangezien de meeste animatoren via hun vrienden op het speelplein terecht komen.

DEEL 4:

DISCUSSIE EN CONCLUSIE



1 Discussie

Dit onderzoek focust op de motieven van animatoren. Door te kijken naar hoe animatoren het speelplein beleven, krijgen we een genuanceerder en een meer onderbouwd beeld van de motieven dan bij een onderzoek dat werkt met gesloten vragen. Het is vanwege deze nuances moeilijker om enkelvoudige antwoorden te formuleren op het motivatievraagstuk. In dit onderdeel geef ik een aantal bevindingen weer en leg daarbij linken naar het theoretische kader.

De respondenten uit de interviews geven aan dat **kinderen** het voornaamste motief vormen om animator te zijn op het speelplein. Dit komt overeen met de resultaten van eerdere speelpleinonderzoeken (Vanmeenen, 2005; Lambert, 2007). In deze onderzoeken wordt het motief 'kinderen' als ideëel geïnterpreteerd (cf. indeling Leijenaar & Niemöller, 1994). Ideële redenen lijken hierdoor belangrijker te zijn voor speelpleinanimatoren dan voor andere jeugdleiders (Supra, p.18). Als we de verhalen van de animatoren bestuderen dan merken we dat ze zich niet enkel engageren omdat het nuttig is voor de kinderen maar vooral omdat ze graag omgaan met de kinderen en ze er veel waardering van krijgen. Het motief 'kinderen' past, voor zover het verwijst naar interactie en sociale waardering, in dit onderzoek dus beter onder het sociaal motief dan onder het ideëel motief. Kinderen spelen een grote rol voor de animatoren, net zoals de begeleiding een belangrijke rol speelt voor kinderen (Coussée, 2006). De kinderen vertellen in het onderzoek van Coussée (2006) dat ze het leuk vinden dat de leiding met hen speelt, naar hen luistert en dat ze aandacht krijgen. De animatoren blijken aan dezelfde aspecten belang te hechten. Via het vertellen van verhalen, het enthousiast naar de animator lopen, het vragen om aandacht, geven de kinderen immers blijk van hun appreciatie. Die appreciatie en de band met de kinderen, motiveert animatoren om er mee door te gaan. Niet alleen het leuke gedrag van kinderen schept voldoening, ook kinderen met moeilijk gedrag kunnen voor een 'boost' zorgen. Ze vormen namelijk een uitdaging voor de animatoren, het is leuk om een conflict op te lossen en om dan de kinderen samen weer veel plezier te zien maken.

Als we deze sociale dimensie verder uitdiepen, komen we bij een volgend centraal motief voor de animatoren, namelijk de **mede-animatoren**. Animatoren vinden het fijn om vele nieuwe mensen te leren kennen op het speelplein. Ze komen er in contact met erg verscheiden karakters en dat is verrijkend. Net zoals vrienden een belangrijke rol spelen in andere vrijetijdsactiviteiten (Dekeyser & Verbert, 2002; Goedseels et al., 2000) blijkt het belangrijk te zijn om vriendschapsbanden te smeden met de mede-animatoren en zodoende een leuke sfeer in de ploeg te bekomen. Het sociaal kader speelt een cruciale rol, wat we ook zagen in de andere jeugdonderzoeken (Bral, 1991; Samdahl & Jekubovich, 1997; Kurikka in Lähteenmaa, 1999; Lähteenmaa, 1999; Dehertogh et al., 2005; Stevens et al., 2006; Van De Walle, 2007; Janssen, 2007). Na een tijd wordt dit sociaal kader nog belangrijker (Cf. Willems, 1994; Bekkers, 1998). Een mogelijke verklaring hiervoor is het belang dat animatoren hechten aan de ontwikkelde vriendschapsbanden. Deze sociale relaties dragen ertoe bij het engagement te verlengen. Het is tof om met vrienden op het speelplein te staan. Enthousiaste animatoren die elkaar af en toe een complimentje geven, zijn bevorderlijk voor de sfeer. ‘Slechte animatoren’ heeft men liever niet op het plein, dit zijn animatoren die niet enthousiast zijn, zij kunnen de motivatie van de anderen naar beneden halen.

De contacten met de kinderen en de mede-animatoren spelen dus een belangrijke rol, het vrijwilligerswerk vervult voor de bevraagde animatoren vooral de sociale functie (cf. indeling Clary & Snyder, 1999). Belangrijk daarbij is dat **hoofdanimatoren** deel horen uit te maken van het animatorenteam. Een kloof tussen animatoren en hoofdanimatoren is niet bevorderlijk. Het is volgens de bevraagde animatoren wenselijk dat hoofdanimatoren vriendschappelijk omgaan met animatoren en dat hoofdanimatoren ook de kinderen goed kennen. Wat de precieze taak van de hoofdanimatoren is, weten animatoren niet goed of ze vinden het een saaie en enkel organisatorische job. Het goede contact met de hoofdanimatoren bepaalt deels het klimaat waarin animatoren het de moeite vinden om zich te engageren. Een negatief contact met de hoofdanimatoren (afstandelijk, hiërarchisch) kan de beslissing om af te haken doen versnellen.

De sociale dimensie strekt zich dus uit naar de kinderen, naar de andere animatoren en naar de hoofdanimatoren. Bij aanvang van hun engagement blijkt het sociaal klimaat niet optimaal te zijn. De bevraagde animatoren ervaren een ‘**beginnerskloof**’. Initiatief nemen naar kinderen of animatoren toe, durven ze niet goed, ze zijn niet volledig zichzelf en houden zich sterk in. Dat vinden ze heel normaal, maar toch geven ze aan dat het leuk zou zijn om wat meer begeleid te worden. Begeleiding door meer ervaren animatoren, kan de kersverse animator op hun gemak stellen en de kloof met de ouderen helpen overbruggen. Op speelpleinen waar op voorhand de activiteiten niet uitgewerkt worden, is de onzekerheid nog groter. Animatoren appreciëren het om voldoende tijd te hebben om de activiteit grondig voor te bereiden.

Niet alleen de sociale dimensie intern aan het speelplein is van belang, ook de **eigen leefomgeving** van de jongere speelt een rol. Zo kwamen de meeste animatoren uit dit onderzoek naar het speelplein vanwege de impulsen van hun vrienden of familie. Hiermee worden resultaten van andere onderzoekers bevestigd (Pearce, in Bekkers, 1998; Willems, 1993; Willems, 1994, Leijenaar & Niemöller, 1994; Lambert, 2005; Stevens et al., 2006). De animatoren worden beïnvloed door de omgeving maar de uiteindelijke beslissing nemen ze op eigen initiatief. Het niet-verplichte karakter van vrijwilligerswerk komt dus uit de verf. Dit strookt met het recht op vrijwilligerswerk (Baele et al., 2001), dat impliceert dat iedereen evenveel kans heeft om deel te nemen. Nu worden de meeste vrijwilligers gevraagd door vrienden of familie, is deze vorm van vrijwilligerswerk daarmee de facto ‘besloten’ en onderhevig aan een vorm van sociale selectie? Is hier sprake van een filter waardoor een heleboel mensen niet (kunnen) doordringen tot het vrijwilligerswerk op het speelplein? Deze vraagstelling behoorde niet tot de onderzoeksvragen en daarop kan binnen dit bestek niet geantwoord worden.

De invloed van ouders op het engagement is volgens de animatoren niet groot, wel merken we dat er meestal een impliciete en positieve attitude heerst ten aanzien van het speelplein in de gezinnen van de bevroegde animatoren. Twee animatoren die door hun ouders tot vakantiewerk werden gestimuleerd, hebben daarvoor gekozen en hebben hun inzet voor het speelplein stopgezet. De vrienden van de animatoren staan vaak zelf op het speelplein of vinden het normaal om in leiding te stappen, dit was erg duidelijk bij de ‘blijvers’. We kunnen geen definitieve uitspraak doen over de invloed van de sociale omgeving, wel nemen we aan dat het inderdaad eenvoudiger en evidentier is om je elke vakantie voor het speelplein in te zetten als je nabije omgeving er achter staat (Smits, 2004; Van De Walle, 2007).

Naast de sociale dimensie is ook het **ideeel motief** (Cf. indeling Leijenaar & Niemöller) aanwezig. In de interviews kwam aan bod dat animatoren zich nuttig voelen: ze bezorgen kinderen een leuke zomer, ze zorgen voor kinderopvang en leiden een speelpleindag in goede banen. Hierdoor zijn animatoren fier op hun engagement, wat motiverend werkt. We kunnen zodoende concluderen dat zowel het **altruïsme** als het **eigenbelang** een rol spelen: animatoren engageren zich in functie van anderen, maar ze geven eveneens aan dat ze hun engagement zouden stopzetten als ze zich niet meer zouden amuseren. Zo vinden we bevestiging van de resultaten van het Scoutsonderzoek (Dehertog, 2005), van het KLJ-onderzoek (Van De Walle, 2007) en van het hedonistisch altruïsme van Lähteenmaa (2007). Een ander aspect wat onder de noemer ‘eigenbelang’ geklasseerd kan worden, is het feit dat animatoren heel wat leren uit het engagement. Animatoren geven aan dat het speelplein een leerrijke ervaring is, ze ontwikkelen er sociale vaardigheden en ze wijzen op het positieve effect op school en beroep, vooral voor animatoren die kiezen voor een toekomst in de sociale sector. De vrijwilligersvergoeding is mooi meegenomen. Een aantal animatoren interpreteren de vergoeding als een vorm van appreciatie, maar het zijn vooral de ‘stoppers’ voor wie die inkomsten belangrijk zijn bij het kiezen van een vakantiebesteding. Omdat ze vakantiewerk willen doen (en zodoende inkomsten verwerven) is er niet meer voldoende tijd

over om zich voor het speelpleinwerk te engageren. Nochtans blijkt dat inzet leidt tot meer inzet (Coussée, 2006; Stevens et al., 2006). De ‘stoppers’ lijken meer belang te hechten aan de niet-speelplein activiteiten dan de ‘blijvers’; dat ligt in de lijn van andere bestudeerde onderzoeken die aangaven dat tijdsdruk of studiedruk belangrijke factoren zijn om het engagement stop te zetten (Bral, 1991; Dehertog et al., 2005; Vanmeenen, 2005). Hebben de animatoren die blijven dan ook een minder drukke vrije tijd? Hierover kan ik geen uitspraken doen aangezien dit onderzoek niet peilde naar de volledige vrijetijdsbesteding.

We zouden de positieve effecten (bijleren, vergoeding,...) van het engagement op de animator als een **product** van het speelplein kunnen beschouwen, waarbij de eigenlijke ervaringen met de kinderen, de mede-animatoren en de ouders van de kinderen deel uitmaken van het proces. Coussée (2005) geeft aan dat dit proces in het jeugdwerk centraal staat, wat blijkt op te gaan voor de bevraagde animatoren. Of ze er nu uit leren of niet, of ze er nu mee verdienen of niet, ze doen het vooral omdat ze graag omgaan met kinderen, graag creatief bezig zijn, graag spelen en graag vrienden maken. Onder dit product kunnen we naast de voordelen voor de persoon de voordelen voor de kinderen en de ouders plaatsen, het gaat dus om de interne én externe effecten (Putnam in Howard & Gilbert, 2008) van het speelplein. We stelden dat animatoren zouden stoppen indien het proces niet is zoals gewenst, maar wat nu met dit product? Stel dat het niet nuttig is voor kinderen, voor animatoren, voor de ouders, zouden ze zich dan nog willen inzetten? In de interviews werd vooral de nadruk gelegd op de sociale dimensie, het ideële kwam aan bod maar ze voelden zich geen wereldverbeteraars. De invloed van deze ideële aspecten is moeilijk vast te stellen, dit onderzoek doet de veronderstelling ontstaan dat de externe effecten een impliciete invloed hebben op de motivatie. Ze zijn allen fier op hun engagement vanwege het nut van hun inzet. Moest de nuttigheidswaarde wegvallen, zou daarmee de fierheid verdwijnen en de motivatie verminderen? We kunnen ons de vraag stellen of de animatoren zich ook vrijwillig zouden inzetten indien deze producten niet bekomen zouden worden. Deze vraag kan niet met zekerheid beantwoord worden. Aan de hand van dit onderzoek stel ik voorzichtig dat het proces een centrale rol speelt, de interne effecten zijn mooi meegenomen maar van ondergeschikt belang. De externe effecten zorgen ervoor dat animatoren zich nuttig voelen en zich voor de organisatie willen inzetten.

We zagen in het theoretische kader dat jongeren meer zin vinden in een ‘self-involving’ activiteit, in een activiteit waar de jongere een actieve inbreng in heeft (Säfvenbom & Samdahl, 1998). In dit onderzoek zien we bevestigd dat animatoren graag hun eigen inbreng doen, ze hechten er belang aan om **betrokken** te worden. Dit zien we bijvoorbeeld aan volgende factoren: een hiërarchische verhouding is ongewenst, ze kennen graag alle mede-animatoren, ze hebben graag contact met de ouders van de kinderen, ze hebben graag inspraak bij de beoordeling van stagiairs. Het is belangrijk dat het kernteam de animatoren betreft bij haar werking. Het is door die betrokkenheid dat animatoren zelf zin kunnen geven aan en zin gaan vinden in deze vrijetijdsactiviteit (Säfvenbom & Samdahl, 1998; De Greef et al., 2003). Door deze

betrokkenheid zal ook de nuttigheidswaarde stijgen die, zoals we in dit onderzoek zagen, motiverend kan werken. Het speelplein wordt na een tijd soms als een ‘routineactiviteit’ (Cf. Säfvenbom & Samdahl, 1998) beschouwd. Voor animatoren wordt het eentonig om altijd maar dezelfde taken uit te voeren. Na enkele jaren animeren zijn ze uit op iets anders of willen ze toch de mogelijkheid krijgen om andere taken uit te voeren. **Variatie** is dus belangrijk, zoals Gaskin (in Hustinx, 2001) aan de hand van het acroniem FLEXIVOL stelt. Animatoren vinden het leuk om gaandeweg meer verantwoordelijkheid te krijgen, wat samengaat met het krijgen van andere taken op het speelplein. Een nieuwe uitdaging zorgt voor meer afwisseling, het vraagt meer inspanning waardoor het geen ‘passive-receptive’ activiteit is maar een ‘self-involving’ activiteit (Cf. Säfvenbom & Samdahl, 1998). Hierdoor blijft het leuk om naar het speelplein te gaan. De toename van de verantwoordelijkheid wordt bovendien door de vrijwilligers geïnterpreteerd als een vorm van appreciatie van hun inzet. Concreet vinden we in dit onderzoek dat het worden van hoofdanimator of tieneranimator voor deze uitdaging kan zorgen. Ook het contact met de ouders van de kinderen kan voor afwisseling zorgen. Meestal verzorgen de hoofdanimatoren deze contacten. Toch geven een aantal animatoren aan dat ze het leuk zouden vinden om deze taak meer op zich te nemen en hier ook in te groeien. Zoals eerder aangegeven kan een groeiproces motiverend werken. Door dit rechtstreeks contact met de ouders is de kans groter dat de waardering van de ouders tot bij de monitoren zal geraken en ze fierder zullen worden op hun engagement.

Als we kijken naar de **zin** die animatoren zoeken in het speelplein, kunnen we niet enkel naar het aanbod kijken, los van proces (Coussée, 2006). Het gaat net om de effecten op de kinderen, de ouders en op zichzelf en om de aard van de contacten met kinderen, met mede-animatoren en met hoofdanimatoren. Indien deze contacten verlopen zoals hierboven beschreven, vergroot de kans dat de respondenten zin zullen geven aan het speelpleinwerk en gemotiveerd zullen zijn om het engagement verder te zetten (Cf. epiloog voor aanbevelingen). Daarnaast hangt de zingeving aan het speelplein samen met de eigenheid van elk speelplein. Er bestaan heel wat verschillen tussen speelpleinen. Het is bijgevolg moeilijk om hierover veralgemenende uitspraken te doen, over de grenzen van de individuele speelpleinen heen. Wel vonden we in dit onderzoek dat een losse organisatie met regels die in samenspraak met de animatoren opgesteld, wordt geapprecieerd.

2 Conclusie en aanbevelingen voor verder onderzoek

De onderzoeksvraag van deze scriptie luidt: Hoe beleven animatoren het speelplein en wat motiveert hen? Eigenlijk bestaat deze vraag uit twee verschillende onderzoeksvragen, waarbij de motivatie in dit onderzoek centraal staat. Er werd gekozen voor een belevingsonderzoek om het motivatievraagstuk contextueel te benaderen. We gingen op zoek naar aspecten die ervoor zorgen dat animatoren het de moeite vinden om zich te engageren.

Animatoren engageren zich vooral omwille van het proces, minder omwille van de interne producten van het speelpleinengagement. Onder het proces verstaan we het contact met de kinderen en de animatoren. Het spelen met de kinderen en de appreciatie die ze tonen door te komen knuffelen, verhalen te vertellen, te zwaaien, te lachen, geeft animatoren een boost om door te gaan. Een goede sfeer onder de animatoren is onontbeerlijk, moest deze er niet zijn, zouden de animatoren afhaken. Door deze goede sfeer is het speelplein leuk en hebben animatoren zin om terug te komen. Deze sfeer wordt onder andere positief beïnvloed door vriendschappelijke relaties, enthousiaste animatoren en een losse organisatie. Hoofdanimateurs die op gelijke voet staan met de animatoren en zich niet autoritair opstellen, die animatoren betrekken bij de dagelijkse organisatie, worden geapprecieerd.

Onder het minder belangrijke intern product verstaan we de effecten van het speelpleinwerk op de animatoren. We denken daarbij aan de dingen die ze er leren, de sociale vaardigheden, het opdoen van ervaring, het krijgen van geld. Verder zijn er externe effecten aan het speelplein verbonden. We bedoelen hiermee de positieve gevolgen voor de kinderen, de ouders en de maatschappij. Dit laatste lijkt animatoren onbewust te motiveren om het engagement voort te zetten.

Natuurlijk dient gezegd dat dit maar een deel van de puzzel is, ik ondervroeg slechts 18 animatoren van vier speelpleinen. Dit leverde al een grote variatie aan gegevens op, maar ongetwijfeld zijn er nog andere soorten speelpleinen en andere types animatoren. Elk speelplein is uniek en elke animator is uniek. Het kan dus zijn dat sommige speelpleinen, sommige animatoren zich niet herkennen in deze resultaten. Toch ben ik ervan overtuigd dat de resultaten van dit onderzoek nuttig zijn voor alle speelpleinen. Zij kunnen een aanzet zijn tot reflectie en tot initiatieven om de werking van het speelplein te optimaliseren.

Dit onderzoek heeft niet veel informatie opgeleverd over de rol van vorming bij de motivatie van animatoren. We zagen dat verschillende animatoren openbloeden op het speelplein maar wat betekent het voor de anderen? Wat betekenen de vormingen nadat ze zijn opengebloeid? Wat betekenen de vormingen van slechts één dag? Behalve deze persoonlijke ontwikkeling op de basiscursus lijkt er voor vorming geen grote rol weggelegd. Komt dit doordat de vormingen niet beantwoorden aan de behoeften van de animatoren? Als we kijken naar dit onderzoek kan het interessant zijn om de animatoren te ondersteunen bij het omgaan met tieners, het omgaan met ouders, het oplossen van conflicten, het ontwikkelen van vaardigheden om meer verantwoordelijkheden op te nemen. Dit zijn immers zaken die animatoren met enige ervaring als nieuwe uitdagingen beschouwen. Misschien voldoen de genoten vormingen wel aan hun behoeften maar kwam de relevantie niet aan bod doordat ik er niet expliciet naar gevraagd heb. Verder onderzoek kan hier duidelijkheid over brengen.

Verder onderzoek zou ook aandacht kunnen besteden aan de objectieve vrije tijdsbesteding van de animatoren. We gaven aan dat ‘de blijvers’ minder tijdsdruk lijken te ervaren dan diegene die afhaken, maar we weten niet of ‘stoppers’ ook echt een drukker vrije tijd hebben. Over de invloed van transities

in de levensloop heb ik evenmin voldoende informatie verzameld, dit kan dus een volgende suggestie zijn voor verder onderzoek.

Uit dit onderzoek bleek dat hoofdanimatores de organisatie van het speelplein grotendeels autonoom bepalen. De animatores hebben niet veel in te brengen, tenzij ze gevraagd worden om in het kernteam te komen. Een suggestie voor verder onderzoek is om specifiek de beleving van de hoofdanimatores te belichten en na te gaan in hoeverre en waarom ze animatores al dan niet betrekken bij het lokale speelpleinbeleid. Is het omdat ze onvoldoende vertrouwen hebben in de capaciteiten van jongere animatores? Is het om de kwaliteit van het speelplein te waarborgen? Is het omdat ze genieten van de ‘hogere positie’?

In dit onderzoek zagen we dat de meeste animatores gevraagd werden door vrienden. Het is interessant om daarom te gaan onderzoeken hoe het gesteld is met de sociale heterogeniteit van animatoresploegen en hoe deze heterogeniteit eventueel bevorderd kan worden.

In dit onderzoek werd gekozen om enkel jongeren te bevragen die ooit animator zijn geweest. Het zou een mooi onderzoek kunnen zijn om na te gaan waarom jongeren helemaal niet deelnemen aan het speelpleinwerk. In deze context kan ook de invloed van de ouders op het al dan niet opnemen en voortzetten van het engagement onderzocht worden. De meeste ouders van de bevroegde animatores stonden positief tegenover het speelplein. Zouden ouders van jongeren die niet participeren er negatiever tegenover staan? Misschien spelen ouders een grotere rol bij het niet opnemen dan bij het stopzetten van het engagement (Cf. Hultsman, 1993). Nog in deze context kan gekeken worden of er sprake is van een selectie-effect doordat de animatores meestal gevraagd worden door vrienden of familie. Indien jongeren die niet op het speelplein staan, gevraagd zouden worden door de omgeving, zouden ze dan ook sneller de stap naar het speelplein zetten?

Het kan ook interessant zijn om te onderzoeken of er een verschil bestaat tussen de motivatie van animatores in een gemeentelijk/stedelijk speelplein en een speelplein met een VZW-statuu. Het is mogelijk dat jongeren zich nuttiger voelen in een VZW aangezien animatores van een gemeentelijk speelplein meer taken uit handen moeten geven. Deze jongeren hebben zo minder grip op de organisatie.

De praktische bijdragen van de onderzoeksresultaten kan u vinden in de epiloog, daarin worden aanbevelingen geformuleerd waarmee de speelpleinen aan de slag kunnen. Verder hoop ik ook een bijdrage te hebben geleverd tot de theorie van het vrijwillige engagement van de jongere. De beleidsrelevantie ligt hem in het feit dat dit onderzoek de jeugdwerkdiscussie empirisch ondersteunt. Deze discussie omtrent de relatie van het jeugdwerk en de jeugdige blijft vaak beperkt tot het abstract-ideologisch niveau: ‘Het jeugdwerk emancipeert. Punt.’ (Coussée, 2006). Professor Bouverne-De Bie

stelt in de Standaard (De Donder & Marien, 2008) echter dat een goed jeugdbeleid rekening moet houden met de interesses en behoeften van jongeren. Jongeren moeten zich herkennen in het beleid, er moet dus vertrokken worden van de leefwereld van de jongeren. In dit onderzoek wordt geen punt geplaatst achter ‘Het jeugdwerk emancipeert’ maar zochten we concreet naar wat jongeren leren uit het engagement, wat ze belangrijk vinden aan het speelplein, waarom ze het doen, hoe belangrijk dit leerproces voor hen is. We vertrekken dus van de leefwereld van de jongeren en kunnen daarom de jeugdwerkdiscussie voeden en empirisch ondersteunen.

EPILOOG

In dit onderdeel richt ik me specifiek tot de speelpleinverantwoordelijken. Hier formuleer ik aanbevelingen om het speelplein nog ‘animatorvriendelijker’ te maken. Dat is een expliciete keuze zoals bij de aanhef van dit werk beschreven: we kijken naar de factoren in de motivatie waarop het speelplein een invloed kan uitoefenen, de andere factoren blijven buiten beschouwing. Niet alleen vanwege de beperkingen van dit onderzoek, maar ook omwille van de eigenheid van elk speelplein, zijn deze aanbevelingen niet zonder meer ‘pasklaar’, laat staan ‘resultaat gegarandeerd’. Wel geef ik hier een aantal ingrediënten mee die de motivatie van animatoren positief kunnen beïnvloeden. Het is de taak van het speelplein om te kijken welke ingrediënten passen bij hun werking, om zo de eigen werking motivationeel op smaak te brengen.

Een eerste aanbeveling betreft het uitbouwen van een sterke ploeg waar een **goede sfeer** heerst. Tijd, ruimte en mogelijkheden creëren om elkaar te leren kennen is belangrijk. Niet alleen animatoren onder elkaar maar ook de hoofdanimatoren maken deel uit van het team en kennen de animatoren goed en vice versa. Ik geef enkele suggesties die een goede sfeer op het speelplein kunnen bevorderen: ’s avonds een animatorenactiviteit organiseren, tijdens het jaar samen komen, de animatoren belonen, aan de animatoren laten weten wie wanneer op het speelplein zal staan (zodat ze zich kunnen inschrijven in de weken wanneer er mensen staan met wie ze graag samenwerken), zelf laten kiezen bij wie ze in de leiding staan, zorgen voor een goede mix wat betreft ervaring in de leidingsgroepen, momenten creëren waarop waardering geuit kan worden, bijvoorbeeld via een evaluatie aan het einde van de dag, via het uitdelen van pluimen.⁹

De volgende aanbeveling gaat over het contact tussen hoofdanimatoren en animatoren. Er is nood aan **communicatie** omtrent de taken van de hoofdanimatoren. Een transparant hoofdanimatorteam legt op een vergadering aan het begin van de week onder meer uit wat hun taken zijn en waarvoor de animatoren een beroep kunnen doen op hen. Ook is het mogelijk dat ze tijdens de evaluatie vertellen wat ze die dag gedaan hebben en hoe ze dat vonden. Indien mogelijk kan de hoofdanimator het werk meer ‘zichtbaar’ uitvoeren en zich niet in een ruimte afzonderen waar de animatoren noch de kinderen hem of haar kunnen zien. Ze kunnen animatoren vragen om bepaalde taken mee uit te voeren. Idealiter staan hoofdanimatoren soms gewoon een weekje als animator op het speelplein. Enerzijds om de kloof met de animatoren en kinderen te dichten, anderzijds als ‘goed voorbeeld’: onervaren onzekere animatoren leren enorm veel door te kijken naar ‘rotten in het vak’ (cf. leerprincipe ‘modelling’). Het kan voor de animatoren een steun en geruststelling zijn te weten dat ze samen met een ervaren animator een groep mogen leiden. Tevens kunnen ze zo zien dat zelfs ervaren animatoren niet perfect

⁹ Meer informatie omtrent sfeer in de animatorenploeg kan u opvragen bij de VDS: vds@staf.speelplein.net.

zijn en hun activiteit, toneeltje,.. ook wel eens mislukt. Als de hoofdanimateurs er een punt van maken om bijvoorbeeld dagelijks te spelen met de kinderen op de vrije momenten (middagpauze, vieruurtje,...) zal het 'directeursgevoel' minderen. Deze transparantie zal de betrokkenheid ook verhogen: aangezien animateurs een beter beeld hebben van wat hoofdanimateurs doen, kunnen ze zelf ook hulp aanbieden. Doordat hoofdanimateurs dicht bij de animateurs staan, zullen ze ook sneller voelen wanneer deze animateurs eraan toe zijn om meer verantwoordelijkheden te dragen.

Dit leidt ons tot de derde aanbeveling die inhoudt dat er voldoende **variatie** aan taken moet bestaan voor de animateurs. Nieuwe impulsen, nieuwe taken, afwisseling in de taken en doorgroeimogelijkheden maken het engagement uitdagend en zorgen ervoor dat animateurs zich langer willen engageren. Het bieden van verantwoordelijkheden is daarbij een goede manier. Er wordt dan op het speelveld direct gedacht aan de functie van hoofdanimator. Het is belangrijk om als hoofdanimator signalen op te vangen van animateurs die dat graag zouden doen en om een klimaat te scheppen waarbij animateurs hun bereidheid durven of mogen verwoorden. Als het kernteam deze animator niet als potentiële hoofdanimator ziet, kunnen ze hen begeleiden om te groeien en deze taak later wel op te nemen. De animateurs kunnen hiervoor alvast de hoofdanimatorcursus volgen en stage lopen. Tijdens deze stage volgt de hoofdanimator alles goed op en kan de animator observeren hoe je best te werk gaat. Het is belangrijk om hierbij aan zelfevaluatie te doen. Als het kernteam de animator niet geschikt vindt voor deze taken dan kan het zijn dat de animator dit zelf ook ontdekt tijdens de stage.

De functie van hoofdanimator is niet de enige mogelijkheid om meer afwisseling en uitdaging in het speelveld te brengen. Er kunnen andere verantwoordelijkheden geboden worden, bijvoorbeeld door animateurs de kans te geven om verantwoordelijk te zijn voor een leeftijdsgroep, voor een deel van het terrein, voor het contact met de ouders, voor het vieruurtje, voor de timing van de dag (het oproepiedje opzetten), voor de begeleiding van stagiairs, voor de evaluatie van de dag, voor de inschrijvingen¹⁰ of voor bepaalde evenementen van het speelveld¹¹. Naast deze specifieke verantwoordelijkheden kan er een algemene sfeer van betrokkenheid worden gecreëerd. Dit kan doordat hoofdanimateurs en animateurs samen beslissingen nemen, samen de speelveldindagen voorbereiden en evalueren, ideeën uitwisselen om de werking te optimaliseren enzovoort.

In het begin van hun engagement hebben animateurs graag wat meer **begeleiding**. Mogelijkheden om deze 'beginnerskloof' te overbruggen zijn: op voorhand goed informeren over hoe de week concreet

¹⁰ Op het speelveld van Wuustwezel is het inschrijven van de kinderen aan het begin van de dag een populaire taak, vooral voor animateurs die zich minder zeker voelen bij het animeren van kinderen op vrije momenten. Het is bovendien een uitgelezen moment om contacten te leggen met ouders.

¹¹ Het Speelveld van Schoten richtte naast een kernteam een succesvolle werkgroep op die verantwoordelijk is voor logistieke zaken van speelveldevenementen.

zal verlopen, zorgen voor een goede mix in ervaring per groep, een meter of peter toewijzen aan de kersverse animatoren die hen zal begeleiden, dagelijks of wekelijks een begeleidingsgesprek voeren en als hoofdanimator extra aandacht hebben voor kleine complimentjes tussendoor. Ook tijd geven om de activiteit voor te bereiden, kan de zelfzekerheid verhogen.

Het kan een positief effect hebben om **ouders van de animatoren in te lichten** over de gang van zaken op het speelplein. Indien ouders er positief tegenover staan, is het comfortabeler voor animatoren. Dit kan concreet via een ouderavond, een opendeurdag waarop expliciet de ouders van de animatoren uitgenodigd worden, communicatie met de ouders via een website of een brief.

Wat betreft **vrijwilligersvergoeding** stel ik vast dat deze geïnterpreteerd wordt als appreciatie en de stoppers wel kan motiveren om te blijven. Drie van de vier geselecteerde speelpleinen werken met een uitbetalingssysteem dat gebaseerd is op ervaring en diploma's. De gestopte animatoren van het ene speelplein waar iedereen hetzelfde verdient, gaven aan dat ze de vergoeding aanvankelijk voldoende vonden, maar later niet meer. Het blijkt daarom niet slecht te zijn om de vergoeding te baseren op ervaring en diploma. Zo wordt de inzet beloond, en hoe ouder animatoren worden, hoe meer belang ze hechten aan geld dus kunnen stoppers zo gemotiveerd worden om te blijven.

Tot slot leiden we qua **animatorenwerving** uit het onderzoek af dat animatoren zelf de beste reclamemakers zijn. Hen aanzetten om hun vrienden en familie warm te maken is één mogelijkheid. Er kan een speciale dag worden georganiseerd waarop familie en vrienden zijn uitgenodigd, of er kan een prijs worden uitgereikt aan de animator die de meeste animatoren werft¹². Om het selectiemechanisme te doorbreken kunnen animatoren op huisbezoek gaan bij jongeren uit de gemeente die ze niet persoonlijk kennen. Hierdoor worden ook jongeren bereikt die geen familie of vrienden op het speelplein hebben. Het is een tijdsintensieve maar vruchtbare taak, je kan een 'nieuwe klik' bereiken die geen banden heeft met de al aanwezige animatoren.

¹² Voor meer info: brochure 'animatorenwerving' op te vragen via: vds@staf.speelplein.net.

REFERENTIES

- Alles, J. (1998). Ontwikkelingen in het vrijwilligerswerk. In J. Katus, J.W.M Kessels, & P.E Schedler (Red.). *Andragogie in transformatie*. (pp.128-140). Amsterdam: Boom.
- Ambrose, L. M., & Kulik, C.T. (1999). Old Friends, New Faces: Motivation Research in the 1990s. *Journal of Management*, 25(3), 231-291.
- Baarda, D.B., De Goede, M.P.M., & Teunissen, J. (2001a). Hoofdstuk 8. Interviewen, hoe doe ik dat? In D.B. Baarda, M.P.M. De Goede, & J. Teunissen. *Kwalitatief onderzoek* (pp. 24). Groningen: Wolters-Noordhoff.
- Baarda, D.B., De Goede, M.P.M., & Teunissen, J. 2001b). Hoofdstuk 9. Hoe registreer en analyseer ik mijn gegevens? In D.B. Baarda, M.P.M. De Goede, & J. Teunissen. *Kwalitatief onderzoek* (pp. 24). Groningen: Wolters-Noordhoff.
- Baele, A., Claes, R., De Waele, F., & Pringels, A., (2001). Een mens werkt niet alleen: psychologische betekenis van vrijwilligerswerk in Oost-Vlaanderen. In P. Vlerick, F. Lievens, R. Claes, (red.). *Mens en organisatie. Liber Amoricum Pol Coetsier*. (pp. 12) Gent: Academia Press.
- Bal, J., Boey, J., De Laeter, D., Fermont, I., Hinnekint, H., Velleman, M., Vermeersch, L., & Verreth B. (2003). *Gids sociaal-cultureel en educatief werk*. Zaventem : Kluwer Editorial.
- Barry, C.A. (1998). Choosing Qualitative Data Analysis Software: Atlas/ti and Nudist Compared. *Sociological Research Online*, 3(3). Geraadpleegd op 15 oktober 2007, op <http://www.socresonline.org.uk/socresonline/3/3/4.html>
- Bekkers, R. (1998). *Individualisering en vrijwilligerswerk*. Paper voorgedragen op de Landelijke Sociologen Dag. Geraadpleegd op 3 maart 2008, op <http://www.fss.uu.nl/soc/homes/bekkers/lsd.htm>
- Bekkers, R. (2003) *Secularisering en veranderende motieven voor vrijwilligerswerk*. Geraadpleegd op 5 maart 2008, op <http://www.fss.uu.nl/soc/homes/bekkers/motieven.pdf>
- Bekkers, R. (2007). *Geven van tijd: vrijwilligerswerk*. Geraadpleegd op 5 maart 2008, op http://www.fss.uu.nl/soc/homes/bekkers/gevenvantijd07_publ.pdf

- Bekkers, R., Hooghe, M., & Stolle, D. (2004). Langetermijneffecten van jeugdparticipatie: persistente effecten van deelname aan jeugdverenigingen in Nederland en de Verenigde Staten. *Mens en Maatschappij*, 78, 129-152. Geraadpleegd op 11 maart 2008, op <http://www.fss.uu.nl/soc/homes/bekkers/socialisatie.pdf>
- Berings, D., & Steen, T. (2002). *Mens en organisatie*. Antwerpen: De Boeck.
- Bernstein, D.A. (ed.) (2000). *Psychology. Fifth edition*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Bleeker, H., & Mulderij, K. (1984). *Pedagogiek op je knieën: aspecten van kwalitatief-pedagogisch onderzoek*. Meppel: Boom.
- Bogdan, R.C., & Biklen, S.K. (1998). *Qualitative Research in education. An introduction to theory and methods*. Needham Heights: Allyn & Bacon.
- Bouverne-De Bie, M. (1998). Jeugdwerk: partner tussen onderwijs en welzijnswerk. In D. Verbist, & S. De Weser (Red). *Overspel. Roekeloze uitdagingen voor jeugdverantwoordelijken* (pp.21-26). Leuven: Garant.
- Bouverne- De Bie, M. (2002). Vrijwilligerswerk in het welzijnswerk: een specifieke vorm van arbeid? In P. Vlerick, F. Lievens, F. Claes (Red.). *Mens en organisatie. Liber Amicorum Pol Coetsier* (pp. 221-234). Gent: Academia Press.
- Bouverne-De Bie, M., & Van Gils, J. (1998). *Belevingsonderzoek bij jonge mensen. Jongen mensen over hun behoeften aan zorg. Eindrapport van de eerste fase*. Onuitgegeven onderzoeksrapport Universiteit Gent & Kind & Samenleving.
- Bouverne-De Bie, M., & Verschelden, G. (2003). Vrijwilligerswerk: een verscheidenheid aan relaties. In I. Hatse, E. Tijssens, E. Hambach, & G. Redig, (red.). *Niet zomaar. Over vrijwilligerwerk in Vlaanderen anno 2003*. Brussel: Koning Boudewijnstichting.
- Bral, L. (1991). *Jeugd in beweging. Een jeugdbewegingsonderzoek bij groepen, leiding en 15-jarigen*. Brussel: Katholieke Jeugdraad.
- Brebels, E. (1998). Het jeugdwerk en de overheid. In D. Verbist, & S. De Weser (Red). *Overspel. Roekeloze uitdagingen voor jeugdverantwoordelijken* (pp.45-48). Leuven: Garant.

- Breda, J., & Goyvaerts K. (1996). *Vrijwilligerswerk vandaag, een 1^{ste} verkenning, eindrapport*. Koning Boudewijnstichting, Brussel, 1996.
- Brooks. (2007). Young People's Extra-Curricular Activities: Critical Social Engagement – Or ‘Something for the CV’? *Journal of Social Policy*, 36, 417-434.
- Carrol, B., & Alexandris, K. (1997). Perception of Constraints and Strenght of Motivation: Their Relationship to Recreational Sport participation in Greece. *Journal of Leisure Research*, 29(3), 279-299.
- Clary, E.G., Snyder, M., & Stukas, A. (1996). Volunteers’ Motivations: Findings from a National Survey. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25, 485-505.
- Clary, E.G., Snyder, M., Ridge, R., Copeland, J., Stukas, A., Haugen, J., & Miene, P.(1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. *Journal of psychology and social psychology*, 74(6), 1516-1530.
- Clary, E.G., & Snyder, M. (1999). The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations. *Current Directions In Psychological Science*, 8(5), 156-159.
- Coussée, F. (2004). De theebuiltjespedagogiek van het jeugdwerk: bedenkingen bij het onderzoek ‘Maatschappelijke participatie van jongeren’. *Krax*, 4(4), 9-14.
- Coussée, F. (2006). *De pedagogiek van het jeugdwerk*. Gent: Academia Press.
- De Greef, A., Verdonck, D., & Van Gils, J. (2003). *De Provincie in Hurkzit. Naar een provinciaal kindbeleid m.b.t. de vrije tijd in de provincie Vlaams-Brabant*. Onuitgegeven onderzoeksrapport, Onderzoekscentrum Kind en Samenleving.
- De Groof, S., Elchardus, M., Laurijssen, I., Smits, W., & Stevens, F. (2005). *Het spanningsveld tussen het vrijwilligerswerk in het jeugdwerk en de commercialisering van de leefwereld van jongeren. Literatuurstudie en secundaire analyses*. Onuitgegeven onderzoeksrapport. Vrije Universiteit Brussel: vakgroep sociologie, onderzoeksgroep TOR.
- De Donder, R., Marien, S. (2008, 12 april). Een ‘jongere’ is geen leeg vat. Jeugdbeleid moet meer zijn dan lippendienst. *De Standaard*, p. 20.

Dehertoghh, B., Mortelmans, D., & Ottoy, W. (2005). *Scouting: meer dan jeugd bewegen alleen? Een product-effectenonderzoek in opdracht van VVKSM. Eindrapport van een leeronderzoek.* Onuitgegeven onderzoeksrapport. Katholieke Universiteit Leuven: vakgroep sociologie.

Dekeyser, L., & Verbert, V. (2002). *Groepsvorming bij jongeren. Een explorerend onderzoek bij 14- en 15-jarige jongeren in Vlaams-Brabant.* Onuitgegeven onderzoeksrapport. Katholieke Universiteit Leuven: centrum Sociale Pedagogiek. Geraadpleegd op 26 maart 2008, op <http://www.vlaams-brabant.be/objects/jeugd/inspraak/eindrapport.pdf>

Depalma, A-M. (2007). Making the World a Better Place. *RDH*, 27(9), 60-66.

De Visscher, K. (2002). *Van hoofdanimator tot speelpleinmotor.* Onuitgegeven artikel. Meise: Vlaamse Dienst Speelpleinwerk.

Egerton, M., & Mullan, K. (2008). Being a pretty good citizen: an analysis and monetary valuation of formal and informal voluntary work by gender and educational attainment. *The British Journal of Sociology*, 59(1), 145-164.

Glaser, B., & Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research.* New York: Aldine

Goedseels, E., Vettenburg, N., & Walgrave, L. (2000). Vrienden en vrije tijd. In H. De Witte, J. Hooge, L. Walgrave (Reds.), *Jongeren in Vlaanderen; gemeten en geteld. 12- tot 18-jarigen over hun leefwereld en toekomst* (pp.149-183). Leuven: Universitaire Pers. Geraadpleegd op 26 maart 2008, op http://www.thuisindestad.be/assets/pdf/Bel96-22_Jongeren_in_Vlaanderen_samenvatting.pdf

Halepota, H.A. (2005). Motivational Theories and Their Application in Construction. *Cost Engineering*, 47(3), 14-18.

Hansen, D., Larson, R., & Dworking, J. (2003). What adolescents learn in organized youth activities: A survey of self-reported developmental experiences. *Journal of Research on Adolescence*, 13(1), 25-56.

Hooghe, M. (2003a). Participation in Voluntary Associations and Value Indicators: The Effect of Current and Previous Participation Experiences. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 32(47), 46 – 69.

- Hooghe, M. (2003b). Why Should we be Bowling Alone? Cross-Sectional Results from a Belgian Survey on Civic Participation. *Voluntas. International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 14(1), 41-59.
- Hooghe, M. (2003c). Value Congruence and Convergence within Voluntary Associations. Ethnocentrism in Belgian Organizations. *Political Behavior*, 25(2), 151-175.
- Howard, M.M., & Gilbert, L. (2008). A Cross-National Comparison of the Internal Effects of Participation in Voluntary Organizations. *Political Studies*, 56, 12-32.
- Hustinx, L. (1998). Jongeren en hun vrijwillig engagement: een nieuwe stijl van vrijwilligerswerk? *Tijdschrift voor sociologie*, 19(2), 111-147.
- Hustinx, L. (2001). Vrijwilligerswerk tussen vrijheid en onzekerheid. Uitdagingen voor een eigentijds vrijwilligersbeleid. *Oikos*, 17, 24-42.
- Hustinx, L. (2004). Jongeren en vrijwilligerswerk. Balanceren tussen solidariteit en zelfontplooiing. *Welvijs*, 15(4), 3-7.
- Hustinx, L., & Lammertyn, F. (2004). The Cultural Bases of Volunteering: Understanding and Predicting Attitudinal Differences Between Flemish Red Cross Volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 33, 548-584.
- Hultsman, W. Z. (1993). The Influence of Others as a Barrier to Recreation. Participation Among Early Adolescents. *Journal of Leisure Research*, 25(2), 150-164.
- Hwang, M., Grabb, E., & Curtis, J. (2005). Why get involved? Reasons for Voluntary-Associations Activity Among Americans and Canadians. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 34, 387-403.
- Jackson, E.L., & Rucks, V.C. (1995). Negotiation of Leisure Constraints: by Junior-high and High-School Students: An Exploratory Study. *Journal of Leisure Research*, 25(1), 85-105.
- Jans, M. (2001). *Onderzoeksrapport Speelplein op de rand van de 21^e eeuw*. Meise: 2001.
- Jans, M., Van Daele, S., Steuperaert, K., & Toye, C. (2003). *Eindelijk vakantie! Hoe kinderen het speelplein beleven*. Meise: Vlaamse Dienst Speelpleinwerk.

- Janssen, K. (2007). *Chirojeugd Vlaanderen: Determinanten in het engagement in de Chiroleiding Vlaanderen. Een verkennend onderzoek*. Onuitgegeven licentiaatverhandeling. Vrije Universiteit Brussel: vakgroep Sociale Agogiek.
- Janssens, F. (1985). Betrouwbaarheid en validiteit in interpretatief onderzoek. *Pedagogisch Tijdschrift*, 10(3), 149-161.
- Kluytmans, F (2005). *Leerboek personeelsmanagement*. Groningen/Houtem: Wolters-Noordhoff.
- Lähteenmaa, J. (1999). The hedonistic altruism of young voluntary workers. *Young*, 7, 18-37.
- Larson, R.W. (2000). Toward a psychology of positive youth development. *American Psychologist*. 55(1), 170-183.
- Lambert (2005). *Engagement in Speelpleinwerking. Motivatie van jongeren in Vlaams Brabant*. Onuitgegeven licentiaatverhandeling. Vrije Universiteit Brussel: Vakgroep Sociale Agogiek.
- Lauwers, H. (2005). *De beleving van jonge verkeersslachtoffers (10-18 jaar). Een kwalitatief onderzoek naar de ervaring van een verkeersongeval en de nasleep ervan*. Geraadpleegd op 17 maart 2008, op <http://www.k-s.be/belevingsonderzoek+jonge+verkeersslachtoffers>
- Lauwers, H., & Van Gils, J. (2004). *Het zal nooit meer worden zoals vroeger. Belevingsonderzoek bij broers en zussen van jonge verkeersslachtoffers. Een verkennende studie*. Onderzoekscentrum Kind en Samenleving. Meise.
- Leijenaar, M., & Niemöller, K. (1994a). Participatie in maatschappelijke organisaties. In: P. Dekker, (1994). *Civil society en vrijwilligerswerk I, verkenningen van een perspectief op vrijwilligerswerk*. Rijswijk: Sociaal en cultureel planbureau.
- Leijenaar, M., & Niemöller, K. (1994b). Motivatie tot maatschappelijke participatie: kwalitatief of kwantitatief. In: P. Dekker, (1994). *Civil society en vrijwilligerswerk I, verkenningen van een perspectief op vrijwilligerswerk*. Rijswijk: Sociaal en cultureel planbureau.
- Loose, M., Gijssels, L., Dujardin, A., & Marée, M. (2007). *De meting van het vrijwilligerswerk in België*. Brussel: Koning Boudewijnstichting. Geraadpleegd op 26 maart 2008, op http://www.socius.be/?action=publicatie_list&override_pager=1&thema=26

Maso, I., & Smaling, A. (1998). *Kwalitatief onderzoek: praktijk en theorie*. Amsterdam: Boom.

Meire, J., & Vleugels, I. (2004). *Onderzoek betreffende de verkeersautonomie van kinderen. Fase I: Literatuurstudie over de kwalitatieve methodologie van onderzoek bij kinderen en over het onderzoek naar de mobiliteit van kinderen*. Onderzoekscentrum Kind en Samenleving en Langzaam verkeer.

Miller, E.L. (1985). Understanding the Motivation of Volunteers: An Examination of Personality Differences and Characteristics of Volunteers' Paid Employment. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 14, 112-122.

Morrow-Howell, N., & Mui, A. (1989). Elderly volunteers; reasons for initiating and terminating service. *Journal of Gerontological Social Work*, 13, 21-34.

Patton, Q.M. (1990). *Qualitative evaluation and research methods. Second edition*. California: Sage Publications.

Pauwels, G., & Scheerder, J. (2004). *Tijd voor vrije tijd? Vrijtijds participatie in Vlaanderen: sport, cultuur, media, sociale participatie en recreatie. Stativaria 32*. Brussel: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap. Administratie Planning en Statistiek. Geraadpleegd op 26 maart 2008, op het World Wide Web, op http://aps.vlaanderen.be/statistiek/publicaties/stat_Publicaties_stat32.htm

Putnam, R.E. (1995). Tuning In, Tuning Out: The Strange Disappearance of Social Capital in America. *Political Science and Politics*, 28(4), p. 664-683.

Redig, G. (1993). Jeugdwerk: een machtig reservoir. Een indeling over het fenomeen jeugdwerk in een Vlaamse context. Geraadpleegd op 20 januari 2008, op het World Wide Web, op http://www.vvj.be/upload/leesvoer/machtig_reservoir.pdf

Redig, G. (2003). *Lexicon jeugdwerk en jeugdbeleid. Een situering van begrippen in een Vlaamse Context*. Geraadpleegd op 14 maart 2008, op <http://www.vvj.be/upload/leesvoer/lexicon.pdf>

Redig, G., (2005). *Jeugdwerk: Het Machtig Reservoir. Een inleiding over het fenomeen jeugdwerk in een Vlaamse context*. Paper voorgedragen op de Universiteit Gent in het kader van een gastcollege 'sociale pedagogiek', Gent, 21 maart 2005.

- Samdahl, D.M., & Jekubovich, N.J. (1997). A Critique of Leisure Constraints: Comparative Analyses and Understanding. *Journal of Leisure research*, 29(4), 430-452.
- Scouts en Gidsen Vlaanderen. *Wat is Akabe?* Geraadpleegd op 5 mei 2008, op <http://www.scoutsengidsenvlaanderen.be/scouting/themaploegen/akabe/watisakabe/#>
- Sinnaeve, I., Van Nuffel, K., & Schillemans, L. (2004). Jeugd en vrije tijd. Thuis tv-kijken, voetballen of naar de jeugdbeweging? In D. Burssens, S. De Groof, H. Huysmans, I. Sinnaeve, F. Stevens, K. Van Nuffel, N. Vettenburg, M. Elchardus, L. Walgrave, & M. De Bie (Eds.), *Jeugdonderzoek belicht. Voorlopig syntheserapport van wetenschappelijk onderzoek naar Vlaamse kinderen en jongeren (2000-2004)* (pp.59-80). Onuitgegeven onderzoeksrapport, K.U.Leuven, VUB, & UGent.
- Schuyten, G. (2002). *Modellen van empirisch onderzoek I*. Universiteit Gent.
- Schuyten, G. (2004). *Modellen van empirisch onderzoek II*. Universiteit Gent.
- Schuyten, G. (2005). *Kwalitatief onderzoek in de praktijk. Het gebruik van computersoftware QSR NUD*IST*. Onuitgegeven cursus. Universiteit Gent: Faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen.
- Stebbins, A. (1996). Volunteering: a Serious Leisure Perspective. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25, 211-223.
- Steenbergen, M. (2005). Vrijwilligerswerk en participatie op de EU agenda. *Overwerk. Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 15(2-3), 12-15
- Stevens, F., De Groof, S., Elchardus, M., Laurijssen, I., & Smits, W. (2006). *Het spanningsveld tussen het vrijwilligerswerk in het jeugdwerk en de commercialisering van de leefwereld van jongeren*. Onuitgegeven onderzoeksrapport. Vrije Universiteit Brussel: vakgroep sociologie, onderzoeksgroep TOR.
- Steuperaert, K. (2005). *Speelpleinwerk in profiel. Onderzoeksrapport vijfjaarlijkse speelpleinenquête 2005*. Meise: VDS vzw.

- Smits, W. (2004). *Maatschappelijke participatie van jongeren. Bewegen in de vrijetijds-, sociale en culturele ruimte. Eindverslag*. Onuitgegeven onderzoeksrapport. Vrije Universiteit Brussel: Onderzoeksgroep TOR. Geraadpleegd op 26 maart, op het World Wide Web op: http://www.cjsm.vlaanderen.be/jeugdbeleid/beleid/onderzoek/documenten/maatschappelijke_participatie_jongeren.pdf
- Taylor, F. R. (2005). Rethinking Voluntary Work. *Sociological Review*. 53(2), 117-135.
- Toye, C. (2003). Vrijwilligers in het jeugdwerk, een succesverhaal. In: I. Hatse, E. Tijskens, E. Hambach & G. Redig (Red.) *Niet zomaar, over vrijwilligers[werk] in Vlaanderen* (pp 52-58). Brussel: Koning Boudewijnstichting.
- Van Bouchaute, B. (1998). Opgepast, dan breekt het lijntje niet. In D. Verbist, & S. De Weser (Red). *Overspel. Roekeloze uitdagingen voor jeugdverantwoordelijken*. (pp.125-134). Leuven: Garant.
- Van den Eeckhaut, G. (1998). De dwaze kwestie. In D. Verbist, & S. De Weser (Red). *Overspel. Roekeloze uitdagingen voor jeugdverantwoordelijken* (pp.9-13). Leuven: Garant.
- Vananderoye, P., & De Wilde, H (2001). *Vrijwilligerswerk organiseren. (Bij)houden is de kunst. Vrijwilligers motiveren*. Brussel: Het Punt vzw en Steunpunt Vrijwilligerswerk Limburg. Geraadpleegd op 26 maart 2008, op <http://hetpuntbrussel.be/publicaties/steunpunten>
- Van De Walle, T. (2007). *De jeugdleider stopt ermee. Een ruiltheoretische benadering*. Onuitgegeven licentiaatverhandeling. Universiteit Gent: vakgroep Sociologie.
- Vanmeenen, G. (2005). *Vrijwilligerswerk op het speelplein : een verkennend onderzoek naar de motivatie van animatoren in het speelpleinwerk*. Onuitgegeven licentiaatverhandeling. Universiteit Gent: vakgroep Sociale Agogiek.
- Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk VZW (z.d.). *Federale wet betreffende de rechten van de vrijwilliger van 11 augustus 2006*. Geraadpleegd op 4 december 2007, op <http://www.vrijwilligersweb.be/wetgeving.htm#verg>
- Vlaamse Dienst Speelpleinwerk vzw (1995). *Bouwstenen van een kwalitatieve speelpleinwerking. Actuele criteria voor het herkennen, erkennen, en ondersteunen van een kwalitatieve speelpleinwerking*. Meise.

Vlaamse overheid (2000). *Het Vlaams Jeugdwerkbeleidsplan 2000-2004*. Geraadpleegd op 15 februari 2008, op http://www.cjsm.vlaanderen.be/jeugdbeleid/publicaties/vlaams_jeugdwerkbeleidsplan/index.html

Vlaamse overheid (2005). *Vlaamse Jeugdbeleidsplan 2006 – 2009*. Geraadpleegd op 15 februari 2008, op http://www.cjsm.vlaanderen.be/jeugdbeleid/beleid/vlaams_jeugdbeleidsplan/index.html

Willems, L. F. M. (1993). Vrijwilligerswerk tussen altruïsme, eigenbelang en burgerzin. *Sociale Interventie*, 2(1), 9-16.

Willems, L. F. M. (1994). *Burgerzin en Vrijwillige zorg*. In Dekker, P. (1994). *Civil Society en Vrijwilligerswerk I*. Rijswijk: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26, 215-240.

Wollebaek, D., & Selle, P. (2002). Does participation in voluntary associations contribute to social capital? The impact of intensity, scope, and type. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 31, 32-61.

LIJST TABELLEN

Tabel 1 : Drie groepen motieven van animatoren op het speelplein (Toye, 2003)	15
Tabel 2 : Motieven van vrijwilligers	19
Tabel 3 : Motieven van jonge vrijwilligers	20
Tabel 4 : Motieven van animatoren.....	21
Tabel 5 : Motieven van jongeren bij het stopzetten van het vrijwillig engagement.....	23
Tabel 6 : De vier geselecteerde speelpleinen	30

LIJST FIGUREN

Figuur 1 : Evolutie van ervaren (≥ 3 jaar ervaring), gebrevetteerde en oudere (> 18 jaar) begeleiders (%)	1
Figuur 2 : Knelpunten in het werken met de speelpleinploeg.....	2
Figuur 3 : Combinatie van de twee functionele modellen (Lambert, 2005).....	16

BIJLAGEN

Bijlage 1: Kenmerken van de Speelpleinen

Bijlage 2: Vragenlijst voor de blijvers

Bijlage 3: Vragenlijst voor de stoppers

Bijlage 4: Boomstructuur

Bijlage 1: Kenmerken van de geselecteerde speelpleinen

	Berendrecht	Schoten	Wuustwezel	Lier
Statuut	VZW	VZW	VZW	Paragemeentelijke VZW
Aantal kinderen/dag	90	400	100	160
Grootte van animatorenploeg	Ongeveer 30 per zomer	Zo'n 200 per speelpleinjaar	Ongeveer 30 per zomer	Ongeveer 60 per zomer
Leeftijd van de kinderen	Van 3 t.e.m 15 jaar	Van 4 t.em 14 jaar	Van 4 tem 14 jaar	Van 4 tem 14 jaar
Periode	Alle werkdagen in juli.	Alle werkdagen tijdens de zomer-, herfst-, krokus- en paasvakantie.	Zes weken tijdens de zomervakantie van dinsdag t.e.m. vrijdag, behalve op feestdagen	Alle werkdagen tijdens de zomervakantie.
Duur van de dag voor de animatoren	Van 8u30 tot 16u30	Van 8u30 tot 16u30 Sommige animatoren doen vooropvang van 7u30 tot 18u	Van 8u30 tot 17u	Van 9u tot 16u Beurtrol voor vooropvang vanaf 8u en naopvang vanaf 16u.
Moment voorbereiding activiteit	Geen vast moment.	Op maandagavond	Op maandag	Twee voorbereidingsdagen in mei.
Vergoeding per dag	(Hoofd)animatoren: €7,5 Stagiairs: €5	Varieert van €0 tot €22,5 afhankelijk van ervaringen en attesten.	Varieert van €0 tot €24 afhankelijk van ervaring en attesten.	Hoofdanimatoren: €25 Animatoren: €22 Stagiairs: €20

Bijlage 2: Vragenlijst voor de ‘blijvers’

1) ALGEMENE VRAGEN

Hoe oud ben je?

Welke studies volg je?

Hoe lang sta je al op het speelplein?

2) BRAINSTORM

Om te beginnen houden we een korte brainstorm, een techniek die zeer gekend is op het speelplein.

We beginnen met het opsommen van alle redenen op die je kan bedenken waarom jij je blijft inzetten op het speelplein. Vervolgens nemen we een ander papier en daarop schrijf ik de aspecten op die je minder leuk vindt en je soms aanzetten tot twijfelen om nog speelplein te blijven doen.

Redenen om op het speelplein te blijven	Redenen om te stoppen met het speelplein

Na deze brainstorm vraag ik verduidelijking over de aspecten die de animator heeft opgeschreven. Ik probeer zo goed mogelijk te begrijpen wat de persoon bedoelt.

3) VRAGEN

Aan de hand van vragen gaan we proberen deze lijstjes te verduidelijken en aan te vullen. Deze vragen zijn gebaseerd op literatuur en op resultaten van eerder onderzoek.

- 1) Hoe ben je ooit op het speelplein terecht gekomen?
- 2) Welke waren je redenen om begeleid(st)er op het speelplein te worden?
- 3) Wat verwachtte je bij het begin van het speelplein? En kon het speelplein aan deze verwachtingen voldoen?
- 4) Zijn de redenen om begeleid(st)er op het speelplein te zijn veranderd? Welke zijn de belangrijkste redenen?
- 5) Hoe reageert jou omgeving op het feit dat je actief bent op het speelplein? Vrienden, ouders, familie, lief...
- 6) Als we spreken over het speelplein in het algemeen: het concept, de organisatie,.. wat vind je zo goed aan een speelplein en zijn er ook aspecten waar je minder tevreden over bent?
- 7) Hoe ervaar je het contact met je mede-animateuren en de hoofdanimateuren? Hoe zou je willen dat dit is? En is dit veranderd door de tijd?

- 8) Kom je in contact met de ouders van de kinderen? Op welke manier? Hecht je daar belang aan?
- 9) Ben je fier op het feit dat je aan vrijwilligerswerk doet op het speelplein? Waarom?
- 10) Krijg je waardering van de kinderen zelf? Hecht je daar belang aan?
- 11) Kan je zelf bepalen hoeveel tijd dat je in het speelplein steekt? En vind je dat goed?
- 12) Heeft het speelplein een positieve invloed op je schoolloopbaan? Of heeft het een negatieve invloed op je studies?
- 13) Heb je het gevoel dat je jou ding kan doen op het speelplein of voel je je soms geremd door iets? Zo ja, door wat? Is dit ooit anders geweest?
- 14) Wanneer is voor jou een activiteit geslaagd? Denk je er na de activiteit nog over na? Voel je je anders als een activiteit gelukt is t.o. wanneer de activiteit mislukt is?
- 15) Ben je tevreden over de hoeveelheid verantwoordelijkheid dat je draagt? Kan je dit zelf mee bepalen?
- 16) Verdien je geld en vind je dit belangrijk?
- 17) Heb je iets bijgeleerd door op het speelplein te staan? Zo ja, wat?
- 18) Denk je dat je ervaring op het speelplein belangrijk is voor later, als je een job zoekt of bij de uitoefening van je job?
- 19) Is het beeld dat je van jezelf hebt, beïnvloedt door je ervaring op het speelplein?
- 20) Stel dat je hier en nu zou moeten stoppen met het speelplein, wat zou je missen?

Bijlage 3: Vragenlijst voor de ‘stoppers’

1) ALGEMENE VRAGEN

Hoeveel jaar heb je op het speelplein gestaan?

Hoe oud was je toen je stopte met het speelplein?

Wat deed je van studies of wat was je van plan te doen toen je stopte?

2) BRAINSTORM

Om te beginnen houden we een korte brainstorm, een techniek die zeer gekend is op het speelplein.

Op het ene papier schrijf je alle redenen op die je kan bedenken waarom jij op het speelplein wilde blijven. Op het andere papier schrijf ik de aspecten op die de doorslag hebben gegeven om je engagement stop te zetten.

Redenen om op het speelplein te blijven	Redenen om te stoppen met het speelplein

Na deze brainstorm vraag ik verduidelijking over de aspecten die de ex-animator heeft opgeschreven. Ik probeer een zo goed mogelijk beeld te krijgen van wat de jongere bedoelt.

3) VRAGEN

Aan de hand van vragen gaan we proberen deze lijstjes te verduidelijken en aan te vullen. Deze vragen zijn gebaseerd op literatuur en op resultaten van eerder onderzoek.

- 1) Hoe ben je ooit op het speelplein terecht gekomen?
- 2) Welke waren je redenen om begeleid(st)er op het speelplein te worden?
- 3) Wat verwachtte je bij het begin van het speelplein? En kon het speelplein aan deze verwachtingen voldoen?
- 4) Zijn de redenen om begeleid(st)er op het speelplein te zijn veranderd? Welke zijn de belangrijkste redenen?
- 5) Hoe reageerde jou omgeving op het feit dat je actief was op het speelplein? Vrienden, ouders, familie, lief... (hoe reageerde je omgeving op het feit dat je wilde stoppen?)
- 6) Als we spreken over het speelplein in het algemeen: het concept, de organisatie,.. wat vind je zo goed aan een speelplein en zijn er ook aspecten waar je minder tevreden over bent?
- 7) Hoe heb je het contact met je mede-animatoren en de hoofdanimatoren ervaren? Had je dit graag anders gehad? En is dit veranderd door de tijd?

- 8) Kwam je in contact met de ouders van de kinderen? Op welke manier? Hechtte je daar belang aan?
- 9) Was je fier op het feit dat je aan vrijwilligerswerk doet op het speelplein? Waarom?
- 10) Kreeg je waardering van de kinderen zelf? Hechtte je daar belang aan?
- 11) Kon je zelf bepalen hoeveel tijd dat je in het speelplein stak? En vind je dat goed?
- 12) Heeft het speelplein een positieve invloed op je schoolloopbaan gehad of had het een negatieve invloed op je studies?
- 13) Had je het gevoel dat je jou ding kon doen op het speelplein of voelde je je soms geremd door iets? Zo ja, door wat? Is dit ooit anders geweest?
- 14) Wanneer was voor jou een activiteit geslaagd? Dacht je er na de activiteit nog over na? Voelde je je anders als een activiteit gelukt is t.o. wanneer de activiteit mislukt is?
- 15) Ben je tevreden over de hoeveelheid verantwoordelijkheid dat je droeg? Kon je dit zelf mee bepalen?
- 16) Verdiende je geld en vind je dit belangrijk?
- 17) Heb je iets bijgeleerd door op het speelplein te staan? Zo ja, wat?
- 18) Denk je dat je ervaring op het speelplein belangrijk is voor later, als je een job zoekt of bij de uitoefening van je job?
- 19) Is het beeld dat je van jezelf hebt, beïnvloedt door je ervaring op het speelplein?
- 20) Is er iets dat je nu mist van op het speelplein?

Bijlage 4: Boomstructuur¹³

Hoe animator geworden? (Hoe ben je op het speelplein terecht gekomen?)

- Vrienden (Doordat vrienden dat ook gingen doen, of vrienden hebben hen gevraagd.)
- Familie (Doordat familie dat ook ging doen, of familie heeft hen gevraagd.)
- Doorgegroeid (Van tiener naar leiding.)
- Animatorgevoel (Ervaring met scouts, Chiro, kampen en dan zelf initiatief genomen om naar Speelplein te gaan.)

Beleving

- Algemeen (Brainstorm)
 - Positief
 - Negatief
- Kinderen
 - Contact
 - Moeilijke kinderen
 - Tieners
- Animatoren
 - Contact
 - Slechte animatoren
- Hoofdanimatoren
 - Contact
 - Taak (Wat doen ze en wat zouden ze moeten doen?)
- Contact met de ouders van de kinderen
- Activiteit
 - Wanneer geslaagd?
 - Over nadenken?
- Organisatie van het speelplein
 - Zelf in de hand
 - Tijd
 - Verantwoordelijkheid
 - Cultuur/sfeer van het speelplein
 - Oordelen over elkaar
- Gevoelsmatig
 - Beperkt of ongeremd voelen
 - Nuttig voelen
 - Voldoening
 - Fier
 - Beginnerskloof
 - Vermoeiend
 - Wat missen?

Verwachtingen (Wat waren je verwachtingen naar het speelplein toe?)

- Begin (Wist je hoe het ging zijn? Wennen? Goed voorbereid? Hoe voelde dat? Goed begeleid? Erin gesmeten?)
- Anders dan verwacht
 - Intensiever (Vraagt veel voorbereiding, tijd, evaluatie,...)
 - Losser (Niet zo strikt, niet veel regels)
- Zoals verwacht

¹³ Tussen haakjes vindt u de beschrijving van de 'Tree Nodes'.

- o Amuseren (Verwacht dat ik me ging amuseren.)
- o Gezien als kind (Ik had er al een duidelijk beeld van, van toen ik kind was op het speelplein.)

Initiële motivatie (Wat waren je redenen om animator op het speelplein te worden?)

- Wilde niet stoppen (Was te oud om lid te blijven dus leiding geworden.)
- Ervaring (Ervaring opdoen om te gebruiken op school, jeugdbeweging, leven,...)
- Vriendenmotief (Ik deed het omdat mijn vrienden dat ook deden.)
- Sfeer (Voor de toffe sfeer.)
- Met kinderen omgaan (Ik doe het voor de kinderen, ga graag met kinderen om.)
- Tijdverdrijf (Voldoende tijd om speelplein te doen, tegen de verveling.)
- Geld (Om een centje bij te verdienen.)
- Logische volgende stap (Van lid naar leiding.)
- Creativiteit (Creatief kunnen zijn, spelletjes in elkaar steken,...)
- Amuseren (Ik ging naar het speelplein om me te amuseren.)
- Spelen (Ik ging naar het speelplein om te kunnen spelen.)
- Uitdaging (Ik zag het als een uitdaging.)

Huidige motivatie (Wat zijn uw huidige redenen om naar het speelplein te gaan?)

- Persoonlijk motief (Elementen die enkel betrekking hebben op mijn persoon.)
 - o Goed voor school (Invloed van speelplein op studies.)
 - o Goed voor job (Invloed van het speelplein op de zoektocht naar een job of bij de uitoefening van je beroep.)
 - o Bijleren (Hetgeen je leert door animator te zijn op het speelplein.)
 - o Geld
 - o Tijd
 - o Persoonlijke ontplooiing
 - o Leuk/amuseren
 - o Goed voor leiding jeugdbeweging
 - o Verantwoordelijkheid (Leuk vinden.)
 - o Creativiteit
 - o Spelen (Ravotten, vuil maken,...)
- Sociaal motief (Gegevens die betrekking hebben op mij in relatie tot mijn sociale omgeving.)
 - o Anderen leren kennen
 - o Geestesgenoten ontmoeten
 - o Animatoren
 - o Vriendenklied
 - o De sfeer
 - o Reactie van de omgeving
 - Ouders
 - Vrienden
 - o Kinderen (Het omgaan met kinderen, band opbouwen met kinderen,...)
 - o Waardering
 - Van kinderen
 - Van ouders
 - Van (hoofd)animatoren
- Ideel motief (Ik doe het voor anderen.)
 - o Opvang
 - o Voor de kinderen (De kinderen een leuke zomer aanbieden, zorgen dat zij lachen, plezier hebben,...)
 - o Zinvol
- Om niet te gaan

Soort speelplein

- Groot
- Klein
- Platteland
- Stedelijk

Blijven of stoppen

- Blijven
- Stoppen

Hoeveelheid ervaring

- Minder dan 3 jaar
- 3, 4 of 5 jaar
- Meer dan 5 jaar