

De klim naar participatie: met co-animatoren naar een inclusief jeugdwerk

Een blik op de uitdagingen en kansen in het ondersteunen van co-animatoren
binnen het Vlaamse jeugdwerk.



(Jeugdwerk Limburg, 2024)

Naam: Femke Govaerts

Opleidingsonderdeel: Bachelorproject

Klas: 3A1

Opleiding: Bachelor sociaal werk

Jaar: 2024-2025

1^e zitting

**HO
GENT**

Mijn interesse in co-animatoren werd voor het eerst gewekt tijdens mijn tijd als animator bij Kazou, waar ik hun rol in het jeugdwerk leerde kennen. Co-animatoren, jongeren voor wie het reguliere animatorenattest vaak niet haalbaar is, vervullen een belangrijke functie in jeugdwerkorganisaties. Wat mij destijds fascineerde, was hoe zij, ondanks hun beperkte erkenning, actief bijdroegen aan het versterken van sociale cohesie binnen het jeugdwerk. Deze nieuwsgierigheid werd verder aangewakkerd op het uitwisselingsmoment van 17 december 2024 bij De Ambrassade, waar ik meer te weten kwam over de uitdagingen die co-animatoren tegenkomen en de rol die zij kunnen spelen in de bredere maatschappelijke integratie.

De focus van dit artikel ligt op het verkennen van de obstakels waarmee co-animatoren te maken hebben, van het gebrek aan officiële erkenning tot de onduidelijkheid over hun trajecten. Het onderwerp blijkt relevant omdat het jeugdwerk, ondanks de belangrijke rol die co-animatoren vervullen, vaak niet goed weet hoe ze hen kunnen ondersteunen. Dit roept volgende vragen op: hoe kunnen we ervoor zorgen dat co-animatoren de erkenning krijgen die ze verdienen? Wat zijn de gevolgen van het ontbreken van een duidelijk kader voor hun traject? Waar vinden organisaties informatie om co-animatoren en hun teams optimaal te begeleiden en hun trajecten vorm te geven? In dit artikel onderzoek ik hoe het gebrek aan een gestandaardiseerd proces en openheid door animatoren hun rol en integratie bemoeilijkt, welke knelpunten er spelen in de jeugdwerkorganisaties en wat nodig is om toegankelijker te zijn.

Om deze vraag te beantwoorden, heb ik een aantal onderzoeksmethoden ingezet. Ik voerde een literatuurstudie uit, waarin ik bestaande wetenschappelijke artikelen en beleidsaspecten rondom jeugdwerk en co-animatoren bestudeerde. Daarnaast heb ik interviews gevoerd met diverse betrokkenen binnen jeugdwerkorganisaties, waaronder een vrijwilligerscoach (beroepskracht), instructeurs, vakantieverantwoordelijke (hoofdanimator) en een co-animator zelf. Ook was ik aanwezig op het uitwisselingsmoment van De Ambrassade, waar ik inzichten verzamelde van beroepskrachten die met co-animatoren werken. Deze methoden vormen samen de basis van mijn onderzoek en de inzichten die ik in dit artikel met u zal delen.

De kracht van co-animatoren in het jeugdwerk

Wat halen co-animatoren zelf uit hun rol in het jeugdwerk?

Het jeugdwerk kent een groot aanbod in Vlaanderen en vormt een plaats waar kinderen en jongeren zich kunnen amuseren, vrienden maken, nieuwe dingen uitproberen en hun talenten ontwikkelen. Sinds 2015 zoeken organisaties een weg om jongeren met een (verstandelijke) beperking, ontwikkelingsstoornis, langdurige psychische problemen,... de kans te geven om te participeren in leidingsploegen als co-animator (De Ambrassade, 2020).

Tim, co-animator bij Kazou vzw, was gemotiveerd omdat hij de kinderen wou helpen en graag met hen speelde. Dhindsa en Fletcher (2023) benoemen dat kampen zowel voor personen met als zonder beperkingen voordelen bieden zoals betekenisvolle contacten leggen. Daarbij dienen zowel de personen met een beperking als de begeleiders voldoende ondersteund te worden in het traject. Tim, co-animator bij Kazou vzw, had bijvoorbeeld heel duidelijke eenvoudige instructies nodig. Verder is een sterke omkadering voor ontmoeting bieden nodig om zo samen een vertrouwensband op te bouwen vanuit een gedeelde interesse (Smets et al., 2021). Volgens Edwards et al. (2019) dragen inclusieve activiteiten bij aan het tegengaan van sociaal isolement en eenzaamheid van jongeren met een beperking. Daarbij zijn positieve relaties belangrijk en dient er rekening gehouden te worden met de interesses en mogelijkheden van de jongere (Haythorne et al., 2021). Daarom worden de co-animatoren op maat ondersteund om drempels weg te werken om te kunnen participeren (De Ambrassade, 2020).

De visie rond het project co-animatoren bij KSA (2025) luidt als volgt: *“Met dit project bouwen we aan een samenleving waarin ook jongeren met een beperking voluit kunnen participeren. Kinderen zullen het vanzelfsprekend vinden om samen dingen te doen met personen met een beperking.”*

“We werken aan een jeugdwerk voor iedereen door iedereen.” – (KSA, 2025)

“Vakanties voor en door iedereen” – (Kazou vzw, 2025)

De Vlaamse Regering (2020) biedt met Breed Jeugdwerk een beleidsmatig kader waaruit deze co-animatorsprojecten zijn ontstaan. Horizontaal integratie- en gelijke kansenbeleidsplan 2020-2024 schrijft over meer diversiteit en gelijke kansen voor iedereen in diverse contexten, waaronder het jeugdwerk. Een deel daaruit gaat over ervoor zorgen dat iedereen de kans heeft om een sterk netwerk uit te bouwen. Daarnaast gaat het ook over de doelstelling

vrijtijdsbesteding voor allen binnen het Vlaams jeugd- en kinderrechtenbeleidsplan 2020-2024.

Al deze elementen sluiten aan bij de internationale definitie van sociaal werk wat zich richt op het verbeteren van de kwaliteit van leven van de co-animatoren, sociale cohesie en -participatie bevordert, met gelijke kansen en ruimte voor diversiteit binnen het jeugdwerk (IFSW General Meeting & IASSW General Assembly, 2014).

Co-animatoren hebben volgens het bovenstaande zelf duidelijk baat bij een animatorrol opnemen in het jeugdwerk indien gewenst, maar hoe vormen co-animatoren ook een meerwaarde voor het jeugdwerk zelf en de deelnemers?

Edwards et al. (2021) beschrijven hoe kinderen zonder beperking een positievere houding ontwikkelen ten opzichte van personen met een beperking wanneer ze deelnemen aan inclusieve activiteiten. Door ermee in contact te komen, leren ze ermee omgaan. Ze merken meer de gelijkenissen op tussen zichzelf en anderen met een beperking en voelen zich meer op hun gemak in de buurt van personen met een beperking. Dalle (2024) stimuleerde aan de hand van verschillende projecten jongeren die traditioneel het jeugdwerk minder goed bereiken, om kennis te maken met een rol als animator. (infra.)

“Dat zal er ook voor zorgen dat kinderen zich meer herkennen in de animatoren. Zo versterken we zowel de jongeren als het jeugdwerk.”

– Benjamin Dalle (2024), voormalige Vlaamse minister van Jeugd

Ook Liesl, instructeur bij Kazou vzw, deelt deze visie.

“Co-animatoren zijn een representatie van de maatschappij en de diversiteit dat de reguliere deelnemers en monitoren ten goede komt” – Liesl, instructeur Kazou vzw

Verschillende invullingen van de term co-animator

We weten nu wel ongeveer wie co-animatoren zijn en waarom ze een meerwaarde kunnen zijn voor het jeugdwerk, maar hoe kunnen we ze nu écht definiëren? Het gaat ruimer dan de groep van personen met een beperking.

De Ambrassade (2025a) definieert een co-animator als volgt: *“Een co-animator is een jongere die door omstandigheden die buiten diens wil liggen drempels ervaart om aan alle animatorcompetenties te voldoen maar wel diens talenten wil inzetten in een animatorploeg.”*

Deze overkoepelende definitie benadrukt dat co-animatoren niet noodzakelijk alle reguliere

animatorcompetenties bezitten, maar wel een waardevolle bijdrage (in welke zin dan ook) kunnen leveren binnen het jeugdwerk, mits ze de juiste ondersteuning krijgen. Deze jongere neemt deeltaken op van een animator. Die invulling maakt de co-animator niet minderwaardig aan de andere animatoren. Het vormt een specifieke rol binnen het team, die past bij de jongere zelf (De Ambrassade, 2020).

De Ambrassade (2020) koos er bewust voor om geen volledige lijst met redenen te geven waarom iemand co-animator zou kunnen zijn, zodat elke casus apart opgevolgd wordt en het maatwerk blijft.

Hoe wordt er dan bepaald wie er best het traject als co-animator volgt?

Het is niet eenvoudig om een lijn te trekken tussen animator en co-animator omwille van de verschillende soorten verwachtingen binnen de verschillende jeugdwerkorganisaties en het is maatwerk. Het is niet omdat iemand niet alle competenties van een animator perfect beheerst, dat die automatisch in een co-animatortraject terechtkomt (Ambrassade, 2020).

De redenen waarvoor jongeren een co-animatortraject aangaat, zijn wel van duurzame aard, waardoor ze niet binnen de drie jaar hun attest kunnen behalen. Hoewel dit traject in sommige situaties ook als springplank kan dienen om met extra ondersteuning na een bepaalde tijd toch voor het gewone animatorattest te gaan (Ambrassade, 2020).

De Ambrassade (2020) stelt 3 toetsstenen/criteria (geen harde lijn) voor waarmee organisaties samen met de jongere een afweging tussen beide trajecten kunnen maken. Enerzijds benoemen ze het zelfinzicht. Kent de jongere zijn eigen sterktes en groeipunten? Anderzijds halen ze ook de basisveiligheid aan. Kan deze persoon bij een groep kinderen en jongeren voor basisveiligheid zorgen? Als laatste wordt over de term 'groei' gesproken als belangrijk aspect van de animatorrol. Afhankelijk van hoe sterk ze scoren op deze criteria, kan bepaald worden welk traject het beste bij deze jongere past.

De Ambrassade (2020) stelt daarnaast ook een ondergrens voor co-animatoren. Het is belangrijk dat geen enkele animator of co-animator een bedreiging vormt voor de fysieke en emotionele veiligheid van kinderen. Hierin is nog groei op termijn mogelijk natuurlijk.

Er werd daarnet kort aangehaald dat verschillende jeugdwerkorganisatie verschillende soorten verwachtingen hebben. Waar zitten de verschillen in hoe de term *co-animator* invulling krijgt?

De term *co-animator* wordt niet overal op dezelfde manier gebruikt en heeft in verschillende organisaties een andere invulling of nadruk. Bij Chirojeugd Vlaanderen (z.d.a) spreekt men bijvoorbeeld over *leiding op maat*, terwijl de KSA (2025) de term *co-traject* hanteert. Bij Scouts en Gidsen Vlaanderen vzw (2025) wordt gesproken over een *inclusieve animator*, terwijl Oranje vzw (z.d.) het heeft over een *traject op maat*.

Bij Kazou vzw (2025) bestaat er een onderscheid tussen *traject op maat* (afgekort *TOM*) en *co-animatoren*, waarbij het verschil zit in de mate van ondersteuningsnood: jongeren met een lichte ondersteuningsnood volgen een traject op maat, terwijl co-animatoren meer intensieve begeleiding nodig hebben. De jongeren binnen een *traject op maat* functioneren binnen een traject waarbinnen ze een animatorattest behalen of al op zak hebben. Zij doen dit allemaal onder het motto “*Vakanties voor en door iedereen*”.

Voor Vlaamse Dienst Speelpleinwerk (z.d.) is een co-animator een jongere met extra ondersteuningsnood die op basis van eigen talenten en met de nodige ondersteuning een aantal deeltaken op het speelplein op zich neemt. Als co-animator ben je een meerwaarde voor de animatorenploeg. Dit komt sterk overeen met de overkoepelende definitie. Bij Chirojeugd Vlaanderen (z.d.a) focussen ze zich bij hun beschrijving van *leidingsrol op maat* op leiding zijn met een mentale beperking of ernstige ontwikkelingsstoornis. Dat is een meer specifieke verwoording. Het doel is een win-win-win situatie creëren: de leiding met een beperking beleeft plezier, hun rol verrijkt de Chirowerking en andere leiding heeft baat bij hun inzet (Chirojeugd Vlaanderen, z.d.-b). FOS Open Scouting (z.d.) legt weer nadrukken vanuit een ander perspectief. Hun co-animatorentraject werkt aan ondersteuning op maat voor startende leiding met een beperking, langdurige psychische problematiek of moeilijke thuissituatie. Dit is weer vanuit een ander perspectief bekeken.

Waarom is deze verscheidenheid een uitdaging?

Deze diversiteit in terminologie en aanpak toont aan dat de rol van co-animatoren breed interpreteerbaar is en dat elke organisatie het begrip afstemt op haar eigen visie en werking. Dit gebrek aan uniformiteit kan verwarring veroorzaken, maar biedt ook kansen om een aanpak op maat te ontwikkelen die aansluit bij de specifieke behoeften van zowel de organisatie als de jongeren. Michiel van Bizon vzw (Michiel, persoonlijke communicatie, 17 december 2024) bevestigde die verwarring. Hij wil met zijn organisatie inzetten op co-animatoren, maar vertelde dat het moeilijk is om de weg te vinden omdat elke organisatie dit anders doet.

Naar een toegankelijke jeugdwerking

Hoe zorg je ervoor dat je jeugdwerkorganisatie inclusief is?

Het jeugdwerk in Vlaanderen staat voor de uitdaging om inclusiever te worden, zodat jongeren, waarvoor het attest van animator een stap te ver is, zich als co-animator kunnen inzetten. Een geslaagde integratie vraagt aandacht voor zeven cruciale aspecten: Beschikbaarheid, Betaalbaarheid, Bruikbaarheid, Bereikbaarheid, Begrijpbaarheid, Betrouwbaarheid en Bekendheid. Elk van deze 7 B's vormen een belangrijke pijler in het waarborgen van een inclusieve aanpak (Opgroeien, 2024). Er bestaat ook een tool om af te toetsen hoe toegankelijk je jeugdwerking is op basis van deze 7 B's (Jeugdwerk Voor Allen, 2021).

De 7 B's voor een Inclusieve Aanpak van Co-Animateuren

1. Beschikbaarheid

Niet overal in Vlaanderen is er voldoende ondersteuning om jongeren met een beperking te begeleiden in hun rol als co-animator en drempels te verlagen. Het aantal co-animateuren en de beschikbaarheid van begeleiders verschilt sterk per regio. Sommige organisaties beschikken over veel middelen en expertise, terwijl anderen nauwelijks ondersteuning kunnen bieden. Een evenredige verdeling en samenwerking tussen organisaties zijn noodzakelijk om deze ongelijkheid te verkleinen (Opgroeien, 2024). Tijdens het uitwisselingsmoment (De Ambrassade, persoonlijke communicatie, 17 december 2024) werd aangehaald hoe doorverwijzing een te weinig benutte meerwaarde is om iedere jongere volledig tot zijn recht te laten komen in het jeugdwerk.

2. Betaalbaarheid

De kostprijs van een cursus voor co-animateuren is vaak even hoog als die van reguliere animateuren. Dit kan een financiële drempel vormen omdat gezinnen van jongeren met een beperking geconfronteerd worden met bijkomende kosten in het dagelijkse leven. Het jeugdwerk moet streven naar een financieel toegankelijk model, bijvoorbeeld door subsidies of aangepaste tarieven (Opgroeien, 2024).

3. Bruikbaarheid

Hoe goed sluit het aanbod van cursussen en ondersteuning aan bij de specifieke behoeften van co-animateuren? Co-animateuren hebben vaak andere noden of verwachtingen dan reguliere animateuren. Het is belangrijk dat organisaties hun werking en methodes blijven

afstemmen op de diversiteit van deze groep, zodat zij niet alleen kunnen meedoen, maar ook kunnen uitblinken (Opgroeien, 2024).

4. Bereikbaarheid

Bereikbaarheid heeft zowel een fysieke als psychologische dimensie. Enerzijds zijn locaties van cursussen of speelpleinwerkingen moeilijk te bereiken, zeker voor jongeren met mobiliteitsbeperkingen. Anderzijds moeten co-animatoren zich ook mentaal gesteund voelen (Opgroeien, 2024). Volgens Smets et al. (2021) is een veilige en versterkende plek het vertrekpunt. Wanneer de jongeren de weg naar het jeugdwerk gevonden hebben, moeten ze zich er welkom en veilig genoeg kunnen voelen om volledig zichzelf te mogen zijn, zonder angst voor vooroordelen of uitsluiting. Een inclusieve cultuur vraagt daar aandacht voor.

5. Begrijpbaarheid

De inhoud van cursussen moet afgestemd zijn op de vaardigheden en het tempo van co-animatoren. Is het cursusmateriaal toegankelijk en helder? Worden methodes gebruikt die rekening houden met leer- en concentratieproblemen? Begrijpelijkheid is een sleutel tot empowerment als een van de kernbegrippen van sociaal werk, want alleen als co-animatoren kunnen meevolgen, zullen ze hun talenten volledig kunnen ontplooien (Opgroeien, 2024). (infra. trajectboekje)

6. Betrouwbaarheid

Co-animatoren moeten erop kunnen vertrouwen dat ze met hun vragen, zorgen of twijfels terecht kunnen bij de organisatie. Dit vraagt om een respectvolle en professionele begeleiding, zonder vooroordelen. Organisaties moeten laten zien dat ze de inzet van co-animatoren waarderen en hen ondersteunen waar nodig, met aandacht voor hun unieke situatie (Opgroeien, 2024).

7. Bekendheid

Tot slot is het belangrijk dat jongeren met een beperking weten dat deze mogelijkheden bestaan (Opgroeien, 2024). Veel jongeren zijn onvoldoende op de hoogte dat ze als co-animator een rol kunnen spelen in het jeugdwerk, hoewel Ellen, vrijwilligerscoach van Kazou vzw, wel aangeeft dat bij hun organisatie de vraag groot is vanuit co-animatoren. Jeugdwerkorganisaties moeten hun aanbod actief bekendmaken bij deze doelgroep, via scholen, verenigingen en netwerken.

“Ik had nog nooit van een co-animator gehoord, tot ik een telefoontje kreeg met de vraag of ik er een wou begeleiden op vakantie.” Kato – hoofdanimator bij Kazou vzw

Zoals Kato, hoofdanimator bij Kazou vzw, opmerkt: *“Ik had nog nooit van een co-animator gehoord, tot ik een telefoontje kreeg met de vraag of ik er een wou begeleiden op vakantie.”* Caine, instructeur bij Kazou vzw, herkent dat en haalt aan dat er op cursus meer aandacht besteed mag worden aan de term *co-animator*. Hij merkt op dat wanneer er een co-animator in de leefgroep komt, hier meer aandacht aan wordt besteed. In andere leefgroepen komt de term amper tot niet aan bod. Hier ligt een duidelijke uitdaging: *“Hoe kunnen we het co-animatorentraject verder bekendmaken binnen én buiten het jeugdwerk?”* Liesl, instructeur bij Kazou vzw, geeft daarnaast aan: *“Op cursus wordt niet veel aandacht besteed aan het begeleiden van co-animatoren.”* Deze ervaringen tonen aan dat er niet alleen meer informatie naar de doelgroep zelf moet gaan, maar ook naar de begeleiders in het jeugdwerk.

Zoals aangehaald bij *beschikbaarheid* zou er meer doorverwezen mogen worden. Op welke manieren en met wie kunnen jeugdwerkorganisaties nog samenwerken?

Als eerste is het interessant dat jeugdorganisaties met elkaar samenwerken omwille van hun eigen identiteiten binnen het jeugdwerk. Het doel is daarbij om alle co-animatoren optimaal te begeleiden en een plaats te geven in het jeugdwerk, zoals bijvoorbeeld via doorverwijzing (Smets et al., 2021). Daarnaast is expertise delen met elkaar belangrijk en andere organisaties te stimuleren om deze doelgroepen een meer structurele plaats te geven in het jeugdwerk. Vanuit FOS Open Scouting (z.d.) en De Ambrassade is er bijvoorbeeld een projectgroep co-animatoren opgericht. Dit is een werkgroep gericht op beroepskrachten over heel het Vlaamse jeugdnetawerk om na te denken over het co-animatorentraject.

Waar kunnen jeugdwerkorganisaties nog informatie halen, naast ervaringen van andere?

Ellen, vrijwilligerscoach van Kazou vzw, vertelde me dat wanneer een beroepskracht met vragen zit, die altijd terecht kan bij de stafmedewerker inclusie en diversiteit. Kazou heeft ook een TOM tool waar veel informatie instaat.

Daarnaast kunnen ze beroep doen op expertisecentra om hun *op maat aanbod* te doen slagen (Smets et al., 2021). Liesl, instructeur bij Kazou vzw, vindt het ook belangrijk dat er wordt samengewerkt met erkende organisaties met expertise. Ze vindt dat het jeugdwerk vaak onvoldoende kennis bezit over bepaalde noden/behoefte van co-animatoren. Die organisaties zijn Komaf, Konekt en De Ambrassade. Komaf heeft expertise in op maat begeleiden en drempels verlagen naar vrije tijd. (Komaf, 2025). Konekt heeft expertise in inclusief werken binnen een organisatie, waaronder ook het jeug

dwerk. Ze zetten in op krachtgericht werken en talenten (Konekt, 2025). Tot slot, De Ambrassade, is een expertisecentrum en ondersteunings- en netwerkorganisatie voor het jeugdwerk in het algemeen, jeugdinformatie en jeugdbeleid (De Ambrassade, 2025b).

Van kennismaking tot co-animator

Hoe ziet het traject van een co-animator eruit?

De Ambrassade (2020) stippelde een voorbeeldtraject uit voor co-animatoren. Dat proces naar getuigschrift/attest/... loopt bij elke organisatie ongeveer hetzelfde. De inkleding van deze stappen kunnen ze zelf naargelang hun missie en visie invullen.

1. **Voortraject:** Dit is een persoonlijke kennismaking voorafgaand de cursus. Daarin wordt gepeild naar de motivatie en ondersteuningsnoden van de co-animator en worden wederzijdse verwachtingen afgestemd. In deze fase kan ook de draagkracht en ondersteuningsmogelijkheden van de animatorenploeg onderzocht worden.
2. **Op cursus:** Er wordt geen aparte co-animatorcursus georganiseerd. De bestaande cursus voor animatoren wordt toegankelijker gemaakt en is meteen een afspiegeling van de context waarin de co-animatoren later terecht kunnen komen. De extra ondersteuning vult de organisaties zelf in. 50u aanwezigheid door de co-animatoren, is geen noodzaak.
3. **Na cursus:** Na de cursus volgt oefentijd (zelf te bepalen door organisatie in welke mate). Dit wordt ook wel de 'stage' genoemd. Hierin wordt gezocht naar de ideale rol voor de co-animator in de animatorenploeg. Daarbij is voldoende ondersteuning voor de co-animator en animatorenploeg vanuit de organisatie belangrijk.
4. **Reflectiemoment:** De betrokken partijen kijken terug op het afgelegde traject en reflecteren over waar de co-animator nu staat.
5. **Attest:** Er is een officieus co-animatorattest dat de jongere ontvangt bij de afronding van het traject. Dit omvat informatie over de jongere, de organisatie waarbij het attest behaald werd en de datum. Hoewel dit attest bestaat, gebruikt elke organisatie een eigen variant. (infra.)

Kennismaking en informatie delen

De fase voor de cursus wordt bij Vlaamse Dienst Speelpleinwerk (z.d.) opgesplitst in een intakegesprek en een kennismaking. Het intakegesprek is met de beroepskracht om de verwachtingen, ervaringen, talenten en interesses te ontdekken. De kennismaking is een moment waarop ze kennismaken met andere co-animatoren en begeleiders van de cursus. Hier krijgen ze ook uitleg over hoe de cursus eruit zal zien. Bij Kazou vzw neemt de beroepskracht samen met de co-animator tijdens de kennismaking het volledige

vakantieaanbod door om zo de geschikte vakantie uit te kiezen, beschrijft Ellen (vrijwilligerscoach). Die kennismaking en verdere afstemming is belangrijk om voor iedereen de juiste rol te vinden. Dit is een kwestie van maatwerk.

“Door een kennismakingsgesprek konden we onze cursus goed voorbereiden voor de leiding met een beperking. Het was ook al gewoon leuk om elkaar te kennen voor de cursus begint.” Marij – cursusleiding bij Chirojeugd Vlaanderen (z.d.)

Ellen, vrijwilligerscoach van Kazou vzw, legt uit dat een beroepskracht alle nodige info geeft in verband met de co-animator door aan de vakantieverantwoordelijke die deze jongere zal begeleiden: hoe de vorige vakanties zijn verlopen of hoe het liep op cursus, wat de VV mag verwachten van de co-animator, welke afspraken er zeker gemaakt moeten worden tussen de VV en de co-animator (bijvoorbeeld inplannen van rustmomenten),.... VV's weten dat als ze nog specifieke vragen hebben over de co-animator dat ze die aan de beroepskracht in kwestie kunnen stellen. Kato, VV bij Kazou vzw, geeft aan dat ze baat zou hebben bij een gesprek met de co-animator en vrijwilligerscoach om zo samen de verwachtingen van beide partijen op vakantie af te stemmen.

Hoe worden die trajecten in de verschillende organisaties ingevuld?

Er lopen een aantal testprojecten bij verschillende jeugdwerkorganisaties in Vlaanderen in verband met het traject van co-animatoren (uitwisselingsmoment De Ambrassade, persoonlijke communicatie, 17 december 2024). Zo zijn er organisaties die de co-animatoren eerst aan een vakantie laten deelnemen als animator om dan met ervaring op cursus te kunnen gaan. Nog een testproject is de COCO. Dit is een co-animatorencoach. Deze persoon is iemand specifiek aangeduid die meegaat op cursus om extra ondersteuning te bieden aan de co-animatoren. Bij Kazou zetten ze hiervoor hun VIP'ers flexibel in. Dit zijn *vrij inzetbare personen* op cursus. Zij kunnen co-animatoren ondersteunen waar nodig. Bij Krungsj vzw (Thila, persoonlijke communicatie, 17 december 2024) testen ze uit om een cursus in dagtraject aan te bieden omdat het niet voor elke co-animator even gemakkelijk is om een week voltijds op cursus te gaan. Bij sommige organisaties moeten de co-animatoren niet op cursus gaan om hun animator engagement aan te gaan. Dit is een vrije invulling van het middenveld. KSA (2025) is de enige vereniging die de mogelijkheid vermeldt om als co-animator mee op hoofdanimatorcursus te gaan. Bij Scouts en Gidsen Vlaanderen vzw (2025) wordt er benadrukt dat ze na de cursus zeker de mogelijkheid bekijken of het 'gewone' animatorstraject toch iets voor hen is. Bij Hannibalvakanties vzw (2025) staat er duidelijk op de website vermeld dat er maar 2 plaatsen zijn op hun cursus voor co-animatoren. Zo wordt er bij Kazou (2025) ook geschreven dat er geen onbeperkt aantal plekken vrij zijn op cursus.

Er moet voldoende ondersteuning geboden kunnen worden en zo moet het verhaal voor alle partijen kloppen.

Zoals Ellen van Kazou vzw zei, is er een best grote vraag vanuit de co-animatoren om mee te gaan op cursus. Ze merkt echter dat er heel wat vrijwilligers niet openstaan om deze animatoren te begeleiden op cursus. Hen motiveren is één van de uitdagingen die ze ondervindt binnen haar organisatie. Tim, co-animator bij Kazou vzw, geeft aan dat hij zich goed begeleid voelde op cursus en de verschillende vakanties, maar het nodige welkom gevoel was niet altijd aanwezig.

Spotlights aan

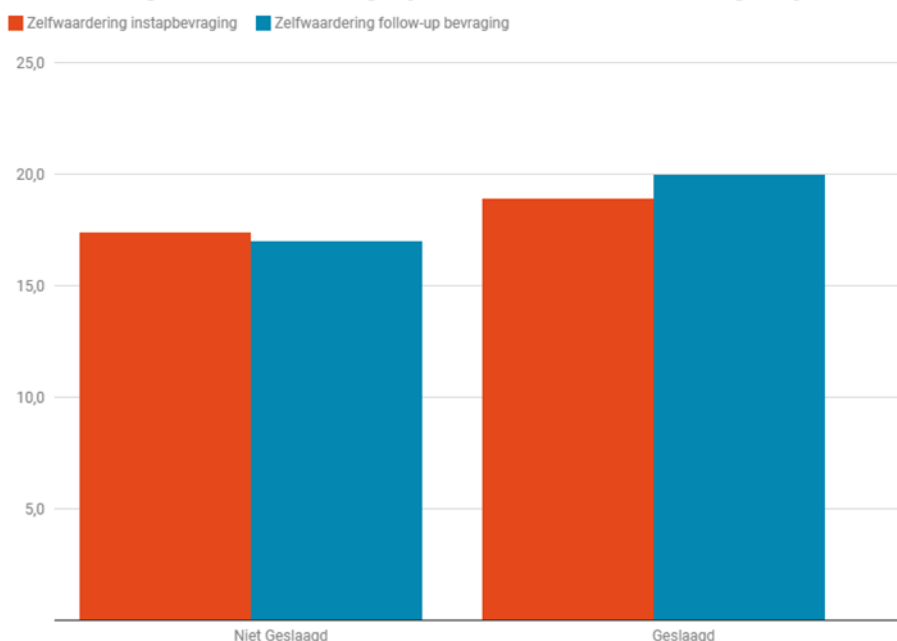
Het jeugdwerk in Vlaanderen wil steeds inclusiever worden. Co-animatoren spelen hierin een cruciale rol. Maar hoe kunnen we hen de erkenning geven die ze verdienen? Wat doet het met hun zelfvertrouwen als ze buiten het officiële kader vallen?

Waarom is erkenning cruciaal?

IFSW General Meeting en IASSW General Assembly (2014) beschrijven dat sociaal werk zich richt op de bevordering van de menselijke waardigheid van individuen.

Uit een onderzoek van Vermeersch en Boutsen (2019) blijkt dat jongeren die een kadervormingstraject volgen, na afloop een sterker zelfbeeld hebben en zich meer bewust zijn van hun eigen sterktes. Dat geldt niet alleen voor reguliere animatoren, maar ook voor co-animatoren. Echter, wanneer zij zonder officieel attest achterblijven, voelt dit als falen. Hun zelfvertrouwen daalt en ze voelen zich minder erkend, ondanks hun inzet.

Verandering in zelfwaardering bij deelnemers kadervormingstraject



Hoe worden co-animatoren nu geregistreerd en geattesteerd?

Er bestaat geen erkend overheidsattest voor co-animatoren. De Ambrassade benadrukt in haar visietekst rond co-animatoren het belang van maatwerk voor jongeren die niet het reguliere traject kunnen volgen en dat de focus niet mag liggen op het behalen van een attest. Het doel is om een omgeving te creëren waarin zij zich onder de best mogelijke omstandigheden als animator kunnen ontplooien. Maar in de realiteit rijzen er vragen over hoe co-animatoren worden opgevolgd in het systeem van *Mijn Kadervorming* en de bijhorende *KAVO-tool*, het registratiesysteem van het jeugdwerk. Tijdens een uitwisselingsmoment van De Ambrassade werd een belangrijke lacune benoemd: het gebrek aan een duidelijke plaats voor co-animatoren in *de KAVO-tool*. Veel organisaties kiezen ervoor om jongeren zonder attest *niet geslaagd* te markeren, wat hen ontmoedigt. Een oplossing zou zijn om een aparte knop *co-animator* te introduceren. Dit biedt niet alleen een duidelijk overzicht van co-animatoren, maar geeft hen ook erkenning voor hun unieke traject. Wat organisaties wel doen is een eigen onofficieel attest uitreiken. Zo geeft Kazou vzw (2025) een *co-animatorattest*, terwijl Scouts en Gidsen Vlaanderen vzw (2025) een talentenportfolio aanbieden. Het klinkt mooi, maar dit gebrek aan uniformiteit veroorzaakt verwarring én kan een negatieve impact hebben op de zelfwaardering van jongeren. Caine, instructeur bij Kazou vzw, haalt aan dat de uitleg rond de attestering van co-animatoren een stuk beter kan. Hij merkt dat er onvoldoende kadering bestaat hieromtrent.

Moeten we streven naar een officieel co-animatorattest dat door alle organisaties wordt erkend? Of kan maatwerk beter worden ondersteund door een flexibele aanpak zonder vastgelegde standaarden?

Het trajectboekje: te talig, te complex? Is het begrijpbaar?

Ook de trajectboekjes, ontworpen voor reguliere animatoren, blijken in de praktijk niet geschikt voor co-animatoren volgens de deelnemers van het uitwisselingsmoment van De Ambrassade. Begeleiders merken dat de boekjes te abstract zijn en niet aansluiten bij de specifieke behoeften van deze doelgroep.

Wat kan beter?

- **Meer pictogrammen en minder tekst**, om het boekje toegankelijker te maken.
- **Methodieken en leidraden voor begeleiders**, zodat zij co-animatoren gerichter kunnen ondersteunen.
- **Een talentgerichte aanpak** met verschillende moeilijkheidsniveaus, zodat jongeren hun sterktes kunnen ontdekken en ontwikkelen.
- **Uniformiteit**: één boekje dat erkend wordt door alle jeugdwerkorganisaties en de inzet van co-animatoren in de verf zet.

De Ambrassade werkt aan een overkoepelend trajectboekje, gebaseerd op bestaande initiatieven van verschillende organisaties. Dit is een goede stap naar meer inclusie en erkenning.

Op welke andere manieren wordt er nog erkenning uitgedrukt?

In de visietekst rond co-animatoren van De Ambrassade (2020) zeggen ze dat ze erkenning via o.a. subsidies willen uitdrukken. Zo gaf voormalige minister van Jeugd, Benjamin Dalle (2024), een aantal organisaties de kans om hun organisatie meer inclusief te maken doormiddel van subsidies. Zo heeft hij de projectaanvraag van Troef goedgekeurd. Troef wil graag een alternatief ontwikkelen voor de bestaande animator- en co-animatorcursussen. Ze vinden dat er drempels zijn voor jongeren met een meervoudige of verstandelijke handicap. Één van hun doelen is om al de verworven/geleerde informatie te delen met het werkveld. Ook starten FOS & KSA een project op rond co-animatoren met de subsidies van de overheid. Het project van toekomstATELIERdeAvenir focust zich op extra opleidingsmogelijkheden voor jongeren die normaal gesproken niet de weg naar gecertificeerde kadervormingen vinden. Op die manier kunnen de jongeren in een voor hen vertrouwde omgeving voor een eerste keer kennismaken met het opnemen van een engagement binnen een jeugdorganisatie. Als laatste is heeft ook G.A.C. Het Balanske een goedgekeurd project met subsidies van Benjamin Dalle. Zij willen binnen hun organisatie met het oog op jeugdwerk voor en door jongeren met extra ondersteuningsnoden, een vormings- en begeleidingstraject op maat voor co-animatoren realiseren. Het project betreft een modulair vormingstraject in combinatie met een intensieve begeleiding op maat. Het traject leidt tot een eigen attest als co-animator en bereidt de jongeren voor op een mogelijke deelname aan geattesteerde kadervorming.

Jeugdwerk voor iedereen

Co-animatoren spelen een cruciale rol in het jeugdwerk. Er lopen heel wat initiatieven, maar daarbij ondervindt de doelgroep obstakels door het ontbreken van openheid en een gestandaardiseerd erkennings- en begeleidingssysteem. Dat beïnvloedt hun betrokkenheid en zelfvertrouwen op een negatieve manier. Er is meer nood aan samenwerking tussen organisaties en expertise delen met elkaar om zo elke co-animator optimaal te begeleiden en een rol op maat te creëren. Daarbij dienen animatorenteams voldoende gemotiveerd en ondersteund te worden. Door co-animatoren de waardering te geven die ze verdienen, kunnen ze sterker bijdragen aan sociale cohesie en hun eigen persoonlijke groei.

Bronnen:

Bols, S. (2021). *Co-animator in de kijker: Kevin al 6 jaar monitor bij speelpleinwerking* [Video]. Rtv. <https://www.rtv.be/co-animator-de-kijker-kevin-al-6-jaar-monitor-bij-speelpleinwerking>

Chirojeugd Vlaanderen. (z.d.-a). *Leiding Op Maat*. Chiro. <https://chiro.be/vijf-tips-waardoor-echt-iedereen-leiding-kan-zijn>

Chirojeugd Vlaanderen. (z.d.-b). *Vijf tips waardoor écht iedereen leiding kan zijn*. Chiro. <https://chiro.be/vijf-tips-waardoor-echt-iedereen-leiding-kan-zijn>

Dalle, B. (2024). *13 projecten moedigen jongeren aan om een rol op te nemen in het jeugdwerk*. Benjamin Dalle. <https://www.benjamindalle.be/post/13-projecten-moedigen-jongeren-aan-om-een-rol-op-te-nemen-in-het-jeugdwerk>

De Ambrassade. (2020). *Visietekst co-animator in het jeugdwerk*. <https://ambrassade.be/files/attachments/.2901/Visietekst-co-animator.pdf>

De Ambrassade. (2025a). *Handicap in de leiding*. <https://ambrassade.be/nl/toolbox-diversiteit/meer-weten-over/handicap-in-de-leiding>

De Ambrassade. (2025b). *Over ons*. <https://ambrassade.be/nl/over-ons>

Dhindsa, M., & Fletcher, P. C. (2023). "A Little Hidden Gem" The Lived Experiences of Attending an Overnight Camp for Adults With Disabilities. *Palaestra*, 37(4). <https://link.gale.com/apps/doc/A776921664/AONE?u=anon~595fb97d&sid=sitemap&xid=c84ca9d4>

Edwards, B. M., Cameron, D., King, G., & McPherson, A. C. (2019). Contextual strategies to support social inclusion for children with and without disabilities in recreation. *Disability And Rehabilitation*, 43(11), 1615–1625. <https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1668972>

Edwards, B., Cameron, D., King, G., & McPherson, A. C. (2021). The potential impact of experiencing social inclusion in recreation for children with and without disabilities. *Disability And Rehabilitation*, 44(14), 3469–3478. <https://doi.org/10.1080/09638288.2020.1865465>

FOS Open Scouting. (z.d.). *Co-animator projectgroep*. <https://fosopenscouting.be/projecten/co-animator-projectgroep>

IFSW General Meeting & IASSW General Assembly. (2014). *Global Definition of Social Work*. International Federation Of Social Workers. <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/>

Hannibalvakanties vzw. (2025). *Animatorcursus*. Hannibalvakanties. <https://hannibalvakanties.be/vrijwilligers/vormingen/animatorcursus/>

Haythorne, R., Gega, L., Knapp, P., & Crawford, H. (2021). What are the barriers and facilitators to participation in active recreation for people with learning disabilities? A scoping review. *British Journal Of Learning Disabilities*, 50(3), 350–363.

<https://doi.org/10.1111/bld.12407>

Jeugdwerk Limburg. (2024). *Samen naar inclusief jeugdwerk: Tips en Inzichten*.

<https://www.jeugdwerklimburg.nl/samen-naar-inclusief-jeugdwerk-tips-en-inzichten/>

Jeugdwerk Voor Allen. (2021). *De 7 B's van een toegankelijke jeugdwerking: Scan jouw jeugdwerking*. Opgroeien. https://www.opgroeien.be/sites/default/files/tool-documents/7bs-toegankelijk-jeugdwerk_jwva.pdf

KAZOU vzw. (2025). *Iedereen mee*. Kazou. <https://www.kazou.be/over-kazou/iedereen-mee/>

Komaf. (2025). *Komaf, wasda?* <https://komaf.be/nl/over-komaf>

Konekt. (2025). *Wat doet Konekt?* <https://konekt.be/nl/over-konekt>

KSA. (2025). *Wat is een co-traject?* <https://www.ksa.be/trajectopmaat>

Opgroeien. (2024). *Zeven B's als analysekader om drempels in kaart te brengen en weg te werken*. <https://www.opgroeien.be/kennis/themas/toegankelijkheid/zeven-bs-als-analysekader-om-drempels-kaart-te-brengen-en-weg-te-werken>

Scouts en Gidsen Vlaanderen vzw. (2025). *Inclusieve Animator*. Scouts en Gidsen Vlaanderen. <https://www.scoutsengidsenvlaanderen.be/leiding/vorming/vind-een-vorming/inclusieve-animator>

Smets, P., Dusabe, A., Van de Walle, I., De Visscher, K., & Departement Cultuur, Jeugd & Media. (2021). *Ontmoetingen in het jeugdwerk: Onderzoeksrapport projecten sociale integratie*. Opgroeien. https://www.opgroeien.be/sites/default/files/tool-documents/sociale_integratie.pdf

Vermeersch, H., & Boutsen, G. (2019). *Kadervorming in het jeugdwerk werkt*. Sociaal.net. <https://sociaal.net/achtergrond/kadervorming-jeugdwerk-werkt/>

Vlaamse Dienst Speelpleinwerk. (z.d.). *Word co-animator*. Speelplein. <https://www.speelplein.net/vorming/cursussen/co-animator>

Vlaamse Regering. (2020). *HORIZONTALAAL INTEGRATIE- EN GELIJKE KANSENBELEIDSPLAN 2020-2024*. Vlaanderen. <https://www.vlaanderen.be/cjm/sites/default/files/2020-11/5f9272a74f5cfb000c0001ad.pdf>